



Sygn. akt II PK 81/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa P. Spółki Akcyjnej w G.

przeciwko M. Ś.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 13 grudnia 2017 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 13 grudnia 2017 r. oddalił apelację powoda P. Spółki Akcyjnej w G. od wyroku Sądu Okręgowego w G. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lipca 2017 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko M. Ś. o

zapłatę kwoty 77.208,36 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że pozwany prawnik był zatrudniony od 4 kwietnia do 3 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku robotnika - kandydata na stanowisko maszynisty pojazdu trakcyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.610 zł. W dniu 16 kwietnia 2014 r. strony zawarły umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w której pozwany zobowiązał się do poniesienia swoich kwalifikacji zawodowych za zgodą pracodawcy. W tym celu powód na własny koszt skierował pozwanego na szkolenie „na licencję maszynisty”. W umowie powodowy pracodawca zobowiązał się do ułatwienia pozwanemu pracownikowi udziału w zajęciach oraz egzaminie przez udzielenie zwolnienia z wykonywanej pracy na czas trwania szkolenia zgodnie z ustalonym jego harmonogramem. Natomiast pozwany zobowiązał się „do uczestniczenia w szkoleniu, wykonywania w pełni obowiązków pracowniczych i terminowego dokumentowania przebiegu szkolenia”. W zawartej umowie ustalono, że koszt tego szkolenia wynosi 8.465 zł (§ 2 umowy). Równocześnie pozwany zobowiązał się do przepracowania u powoda okresu minimum 3 lat po zakończeniu szkolenia, z czego był zwolniony tylko w przypadku, gdy pracodawca nie podejmie decyzji o kontynuowaniu dalszego zatrudnienia pracownika po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony. Natomiast w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z winy pracownika: (-) przed upływem terminu 3 lat od zakończenia szkolenia, pracownik zobowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę, o których mowa w § 2 umowy, pomniejszonych proporcjonalnie do okresu przepracowanego przez pracownika po ukończeniu szkolenia lub do okresu zatrudnienia w czasie podnoszenia kwalifikacji, (-) w czasie trwania szkolenia - pracownik zobowiązany jest do zwrotu pracodawcy kosztów, o których mowa w § 2 umowy w pełnej wysokości. Także w przypadkach, w których pracownik nie rozpocznie podnoszenia kwalifikacji lub przerwie szkolenie bez zgody pracodawcy, pracownik zobowiązany jest do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w pełnej wysokości.

W czasie trwania szkolenia pracownicy powoda mogli korzystać z noclegów, które zapewniał pracodawca. W tym celu zawarł on umowę o świadczenie usług hotelowych w obiekcie „Hostel (...)” w B. na zapewnienie zakwaterowania dla 20 pracowników w terminie od 21 kwietnia do 12 czerwca 2014 r., zastrzegając sobie prawo rozliczenia na podstawie faktycznego wykorzystania miejsc noclegowych. Koszt zakwaterowania jednego pracownika był ustalony w stałej kwocie 24 zł brutto za osobę. Pozwany nie korzystał z zapewnionego przez pracodawcę noclegu, o czym nie poinformował pracodawcy. Za wykonaną usługą hotelową usługodawca wystawił fakturę nr (...)/2014 na łączną kwotę 15.300 zł brutto. Pozwany brał udział w tym szkoleniu w okresie od 22 kwietnia do 10 czerwca 2014 r., które ukończył, zdając 11 czerwca 2014 r. egzamin dla kandydatów na maszynistów ubiegających się o licencję maszynisty.

W dniu 12 czerwca 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych „na świadectwo maszynisty”, z tym że pełny koszt tego szkolenia ustalono na kwotę 72.911 zł, w tym za część teoretyczną - 9.716 zł, część warsztatową i prace przy rewidencie taboru - 4.800 zł oraz szkolenie „przy czynności maszynisty” w kwocie 58.395 zł. Pozwany zobowiązał się do przepracowania u powoda okresu minimum 3 lat po zakończeniu szkolenia.

W dniu 4 lipca 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 4 lipca 2014 r. do 3 lipca 2015 r. na stanowisku robotnika - kandydata na stanowisko maszynisty-stażysty w pełnym wymiarze czasu, za wynagrodzeniem zasadniczym 1.610 zł brutto miesięcznie. Następnie od dnia 4 lipca 2015 r. strony zawarły umowę o pracę już na czas nieokreślony na stanowisku maszynisty-stażysty w Sekcji Eksploatacji Lokomotyw w T., z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.670 zł brutto miesięcznie i stałym miejscem świadczenia pracy w G.

Szkolenia teoretyczne na licencję maszynisty oraz na świadectwo maszynisty odbywały się w B. Zajęcia prowadzone były przez wykładowców będących pracownikami powoda, którzy prowadzili zajęcia z kursantami w ramach swoich obowiązków pracowniczych i nie otrzymali z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Materiały do nauki dostarczone zostały przez powoda w postaci skryptów, a na prośbę kursantów możliwe było ich przesłanie drogą elektroniczną. W trakcie szkoleń uczestnicy odbywali także zajęcia warsztatowe polegające na

zapoznawaniu się z budową lokomotyw. Jazdy praktyczne odbywały się w ten sposób, że maszynista-stażysta pracował na lokomotywie razem z maszynistą, który wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a maszynista-stażysta obserwował jego pracę i uczył się. Maszynista przekazywał szkolonemu maszyniście-stażystcie swoją wiedzę i umiejętności praktyczne, odpowiadając na pytania, udzielając wyjaśnień i informacji oraz demonstrował sposób wykonywanych czynności operatorskich. Za szkolenie i opiekę nad maszynistą-stażystą nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia.

Zasady organizowania przez powoda szkoleń na licencję i świadectwo maszynisty zostały uregulowane decyzją nr 31 członka zarządu ds. handlowych P. S.A. z dnia 11 grudnia 2013 r. Powód przeprowadzał szkolenia na licencje maszynisty i świadectwo maszynisty jako podmiot uprawniony do szkolenia i egzaminowania osób ubiegających się o takie uprawnienia zawodowe. Szkolenia te są prowadzone nie tylko dla pracowników powoda, a także dla innych osób „spoza spółki”. Grupa szkoleniowa powinna liczyć co najmniej 10 osób i może być złożona z pracowników spółki oraz innych osób zakwalifikowanych na szkolenie. Stawki za poszczególne rodzaje usług szkoleniowych zostały określone w załączniku nr 3 do tej decyzji, w którym ustalono, że stawka za szkolenie na licencję maszynisty wynosi 8.465 zł za osobę (pełny cykl szkolenia 261 godzin). Natomiast stawki za szkolenie na świadectwo maszynisty obejmowały przy stażu stanowiskowym i za szkolenie praktyczne - 75,30 zł za 1 godzinę, za szkolenie teoretyczne (wykłady i ćwiczenia) – 148,52 zł za godzinę dla wykładowcy, 141,60 zł za godzinę dla członka i 193,56 zł za godzinę dla przewodniczący komisji egzaminacyjnej, 113,97 zł na dobę za salę wykładową, 26,32 zł za urządzenia biurowe, 307,20 zł za skrypt, 146,33 zł za godzinę dla pracownika administracyjnego; oraz 109,11 do 699,82 zł za godzinę jazdy praktycznej w zależności od rodzaju lokomotywy.

W dniu 9 listopada 2015 r. pozwany zwrócił się do pracodawcy na piśmie o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, argumentując, że stał się ofiarą mobbingu. W dniu 30 listopada 2015 r. pracodawca poinformował pozwanego, że przeprowadził postępowanie wyjaśniające w związku z zawiadomieniem o stosowaniu wobec pozwanego mobbingu, które nie potwierdziło tego zarzutu. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za

porozumieniem stron, z zastrzeżeniem uregulowania przez pozwanego zobowiązań wynikających z umowy z dnia 12 czerwca 2014 r. o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Następnie 22 grudnia 2015 r. pozwany złożył pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, uzasadniając je stosowaniem wobec niego w miejscu pracy działań opisanych w art. 94 k.p., które polegały na uporczywym i długotrwałym nękanii go i zastraszaniu podczas odbywanych szkoleń, co wywołało u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz poniża i izoluje go z zespołu współpracowników. Natomiast powodowy pracodawca wniósł przeciwko byłemu pracownikowi pozew o zapłatę kwoty 77.208,26 zł tytułem zwrotu kosztów nieukończonego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pozwanego.

W takim stanie sprawy Sądy obu instancji uznały żądanie powoda za nieuzasadnione, przyjmując, że nie wykazał on, aby w związku z przerwaniem przez pozwanego szkoleniem poniósł koszty wymagające zwrotu przez pozwanego. Wprawdzie według Sądu drugiej instancji, sporne roszczenie było co do zasady uzasadnione, ale zestawienie dyspozycji art. 103⁴ § 2 oraz art. 103⁵ k.p. oznacza, że „zapis umowny nie może nakładać na pracownika obowiązku zwrotu kosztów, które w rzeczywistości nie zostały przez pracodawcę poniesione, a jedynie ustalono ich wysokość w umowie”. W tej argumentacji, „gdyby na pracowniku rozwiązującym umowę o pracę przed upływem terminu wynikającego z umowy, ciążył obowiązek zwrotu kwoty wskazanej w umowie kwoty oznaczonej jako koszty poniesionych szkoleń (w dowolnej wysokości koszty szkoleń, rzekomo poniesionych przez pracodawcę), zapis taki nie chroniłby pracodawcy przed ponoszeniem kosztów przeszkolenia pracownika, z którego nie miałby korzyści (co oczywiście nie było zamysłem ustawodawcy), ale de facto sprowadzałby się do nałożenia na pracownika sankcji za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracy (przed upływem 3 lat), przy jednoczesnym bezzasadnym wzbogaceniu pracodawcy kosztem pracownika. Zapis taki jako mniej korzystny dla pracownika niż regulacja ustawowa, uznać zatem należy za nieważny”.

Powyższe oznaczało, że powód mógł - zgodnie z art. 103⁵ pkt 4 k.p. - domagać się zwrotu jedynie rzeczywiście poniesionych kosztów szkoleń. Tymczasem szkolenia, w których uczestniczył pozwany, nie były prowadzone przez podmiot zewnętrzny, ale przez pracowników powoda. Co więcej, wykładowcy oraz

maszyniści prowadzili szkolenia w ramach lub „przy okazji” swoich obowiązków pracowniczych, za co nie otrzymywali dodatkowego wynagrodzenia. Dowodu poniesienia przez powoda kosztów ustalonych w umowie nie stanowi również decyzja nr 31 członka zarządu ds. handlowych P. S.A. z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie organizowania szkoleń na licencję i świadectwo maszynisty, która dotyczy w zasadniczej mierze zasad i sposobu przeprowadzania przez P. szkoleń licencji maszynisty lub na maszynistę, „która stanowi jedynie wewnętrzne uregulowanie powoda, czyli jednostronny zapis dotyczący kosztów tych szkoleń, który nie jest w żaden sposób wykazany”, a ponadto wskazuje stawki godzinowe za prowadzenie szkoleń praktycznych przez maszynistów, za które nie dostawali oni dodatkowego wynagrodzenia.

Powyższe oznaczało, że powód z tytułu prowadzonych szkoleń nie poniósł żadnych dodatkowych kosztów szkoleń pozwanego, których stawki ustalił jednostronnie w załączniku nr 3 do decyzji z 11 grudnia 2013 r., co stanowiło „jedynie wewnętrzne uregulowanie powoda, czyli jednostronny zapis dotyczący kosztów tych szkoleń, który nie jest w żaden sposób wykazany”. Kosztem szkolenia nie było wynagrodzenie pozwanego, które pobierał także podczas niewykonywania pracy w czasie odbywania szkoleń teoretycznych, ale wyłącznie dodatkowe świadczenia w postaci opłat za kształcenie, przejazdy, podręczniki i zakwaterowanie. Pracodawca nie ponosił także kosztów związanych z organizacją szkolenia, takich jak zapewnienie sprzętu, materiałów szkoleniowych czy sali szkoleniowej, które wyceniono w umowie na kwotę 9.716 zł. Sąd Apelacyjny podkreślał, że szkolenia te były prowadzone przez wykwalifikowanych pracowników powoda, co należało do ich podstawowych obowiązków pracowniczych i wiązało się z brakiem dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Także szkolenia teoretyczne odbywały się w sali należącej do powoda, który nie ponosił kosztów „związanych jej wynajmem”. Pozwany nie był jedynym uczestnikiem tych szkoleń, których powinno być co najmniej dwudziestu osób. Sporne koszty pozwany ponosiłby zatem w takiej samej wysokości niezależnie od tego czy pozwany brałby udział w szkoleniu czy nie. Także szkolenia praktyczne polegały na udziale w prowadzeniu pojazdów trakcyjnych razem z maszynistami, którzy wykonywali swoją podstawową pracę i przy okazji szkolili w tym czasie stażystów, bez dodatkowego

wynagrodzenia za pracę. Dlatego powód nie poniósł i z tego tytułu żadnych dodatkowych kosztów. Powód nie poniósł także kosztów noclegów pozwanego, który nie korzystał z zakwaterowania podczas szkoleń teoretycznych w B., a ponadto w umowie powoda z podmiotem świadczącym usługi hotelowe ustalono, że rozliczenie za noclegi dotyczy tylko faktycznie wykorzystanych miejsc noclegowych.

Nawet gdyby przyjąć „że szkolenie pozwanego wygenerowało po stronie powoda jakiekolwiek koszty, to z pewnością wysokości tych kosztów powód nie udowodnił”, podając „absurdalnie wysokie kwoty, których poniesienia żadnymi konkretnymi dowodami nie wykazał”, pomimo obarczającego go obowiązku dowodowego. W tym zakresie Sąd drugiej instancji uznał, że nie było procesowej potrzeby dopuszczania dowodu z opinii biegłego dla oceny „samodzielnie oszacowanych przez Sąd kosztów specjalistycznych szkoleń”, choćby dokonane przez Sąd pierwszej instancji wyliczenia miały „jedynie charakter hipotetyczny”.

W konsekwencji powyższego Sąd drugiej instancji oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, który oddalił sporne powództwo jako nieuzasadnione.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 103¹, 103⁴ § 1 i 2 oraz art. 103⁵ pkt 3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że skoro w ustawie mowa jest o obowiązku zwrotu przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę, to zapis umowny nie może nakładać na pracownika obowiązku zwrotu kosztów, które w rzeczywistości nie zostały przez pracodawcę poniesione, a jedynie ustalono ich wysokość w umowie, co doprowadziło do nieuprawnionego uznania, że powód nie wykazał, iż poniósł koszty przedmiotowego szkolenia przedstawiając dowody w postaci umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, decyzji nr 31 członka zarządu ds. handlowych P. S.A. oraz zeznań świadków; 2/ art. 8 w związku z art. 103¹, 103⁴ § 1 i 2 oraz art. 103⁵ pkt 3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie, że „zachowanie pozwanego, który zatrudnił się w powodowej spółce, aby zdobyć uprawnienia konieczne do wykonywania bardzo dobrze płatnego zawodu maszynisty, który pobierał wynagrodzenie za pracę, mimo, że tej pracy de facto nie wykonywał na rzecz pracodawcy (tylko szkolił się na koszt pracodawcy) i który pod koniec szkolenia zdecydował się je przerwać bez ponoszenia jakichkolwiek

konsekwencji z tego tytułu - zasługuje na ochronę prawną, pozostaje w zgodności z zasadami współżycia społecznego i jest uzasadnione gospodarczo”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułował zagadnienie prawne, „czy przepisy art. 103⁴ § 1 i § 2 k.p. oraz art. 103⁵ pkt 3 k.p. nakładają na pracodawcę organizującego szkolenie pracownika obowiązek wykazania (udokumentowania) wysokości kosztów szkolenia określonych w zawartej z pracownikiem umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w przypadku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy za wypowiedzeniem przed ukończeniem szkolenia”. W tym zakresie wskazał na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej, utrzymując, że „jeżeli szkolenie miało na celu podniesienie kwalifikacji pracownika umożliwiających pracownikowi uzyskanie uprawnień do wykonywania pracy na danym stanowisku, to pracownik ponosi koszty jego szkolenia w wysokości i w sposób określony umową. Jeśli umowa ustala wartość szkolenia, a strony nie postanowiły o innym ustaleniu czy potwierdzeniu kosztów (np. przez przedstawienie rachunków), to pracownik ma obowiązek poniesienia kosztów w wysokości oznaczonej umową”.

Wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez orzeczenie co do istoty sprawy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 76.908,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania za wszystkie instancje oraz za postępowanie kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna była usprawiedliwiona ze względu na naruszenie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia i już dlatego, że co najmniej przedwczesna oraz *prima facie* nieracjonalna oraz nieusprawiedliwiona była ocena Sądu drugiej instancji, że pracownik może nieodpłatnie, tj. bezkosztowo nabyć lub

podwyższyć kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania rodzaju pracy uzależnionego od uzyskania kwalifikacji wymaganych do samodzielnego wykonywania określonego zawodu na podstawie odpłatnej umowy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych. Tymczasem nieodpłatny sposób nabycia kwalifikacji zawodowych możliwość dotyczy tylko umów o pracę zawieranych z pracownikami młodocianymi w celu przygotowania zawodowego (art. 194-196 k.p.), albo stosunków pracy, w których strony nie uzgodniły obowiązku finansowej partycypacji pracownika w pokrytych przez pracodawcę kosztach uzyskania lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub powinności dalszego przepracowania uzgodnionego okresu pracy po ich nabyciu, pod rygorem proporcjonalnego obarczenia pracownika kosztami szkolenia, które poniósł pracodawca.

Nabycie lub podwyższenie kwalifikacji przez pełnoletniego pracownika w zamiarze zdobycia umiejętności wymaganych do wykonywania nowego zawodu, które odbywa się na podstawie odrębnej umowy prawa pracy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, tj. niejako obok, choć w związku ze stosunkiem pracy, wymaga poniesienia dodatkowych kosztów na takie cele przez podmioty prowadzące lub organizujące nauczanie lub szkolenie, choćby pracodawca prowadził we własnym zakresie szkolenia teoretyczne i praktyczne przy pomocy zatrudnianych w tym celu pracowników oraz z użyciem własnego zaplecza szkoleniowego w postaci środków sprzętowych, rzeczowych i lokalowych będących w jego dyspozycji. Nie powinno podlegać kwestii, że podwyższanie kwalifikacji zawodowych na podstawie zawieranych z pracownikami odrębnych umów prawa pracy przy wykorzystaniu środków osobowych i rzeczowych pracodawcy stanowi majątkowy koszt użycia własnych zasobów pracowniczych i rzeczowych pracodawcy, które z natury rzeczy nie mogą odbyć się bez poniesienia jakichkolwiek wydatków. Własne zakładowe zaplecze osobowe i rzeczowe przeznaczone lub wykorzystywane do organizacji i prowadzenia szkoleń zawodowych pozwala potencjalnie usprawnić lub obniżyć ponoszone koszty szkolenia własnych pracowników (w porównaniu do stawek oferowanych za takie same komercyjne szkolenia), którzy zatrudniani są po to, aby po pozytywnym zakończeniu procesu uzyskania wymaganych kwalifikacji zawodowych można ich dalej zatrudnić już na „kwalifikowanych” stanowiskach pracy, w tym np. w zawodzie

maszynisty pojazdów trakcyjnych. Taki stan rzeczy dyskwalifikował ewidentnie dowolne konkluzje Sądów obu instancji, że powodowy pracodawca nie poniósł żadnych kosztów prowadzenia szkoleń wymaganych do zdobycia zawodu maszynisty kolejowych pojazdów trakcyjnych już dlatego, że o uzyskanie takich kwalifikacji zawodowych mogą ubiegać się także w trybie komercyjnym kandydaci niezwiązani stosunkami pracy z podmiotami organizującymi lub prowadzącymi szkolenia.

Zgodnie z art. 103³ k.p., pracodawca przyznaje pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe - oprócz wynagrodzenia za pracę i innych pracowniczych świadczeń ze stosunku pracy - dodatkowe świadczenia na warunkach uzgodnionych w umowie o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, które finansuje lub pokrywa we „własnym” zakresie w wysokości rzeczywistych zakładowych kosztów kształcenia teoretycznego i praktycznego lub opłat za przejazdy, podręczniki czy zakwaterowanie. Takie dodatkowe świadczenia mają charakter świadczeń cywilnoprawnych, jeżeli zostały uzgodnione na podstawie tzw. autonomicznych klauzul prawa pracy (umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych). Take świadczenia przysługują dodatkowo, tj. niezależnie od świadczeń ze stosunku pracy, z uwzględnieniem dyspozycji zawartych w art. 103¹-103⁵ k.p. Przy ocenie takich dodatkowych klauzul (umów) prawa pracy istotny jest ich cel, który zakłada dalsze zatrudnianie pracownika, z którym pracodawca zawarł umowę o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, oczekując pozostania przez okres umownie uzgodniony w zatrudnieniu na stanowisku zgodnym z uzyskanymi nowymi lub podwyższonymi kwalifikacjami, pod rygorem proporcjonalnego zwrotu pracodawcy poniesionych kosztów nabycia lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych.

W spornym zakresie zawarte przez skarżącego umowy na szkolenie „na licencję maszynisty” i na „świadcstwo maszynisty” zawierały jednostronnie nietransparentne i niekoherentne postanowienia, które - pod rygorem zwrotu pokrytych przez pracodawcę kosztów podwyższenia kwalifikacji zawodowych - zobowiązują pracownika do przepracowania u pracodawcy okresu „minimum 3 (trzech) lat po ukończeniu tych szkoleń (§ 3 ust. 1 obu tych umów), ale bez równoczesnej gwarancji dalszego zatrudniania pracownika w takim okresie (§ 3

ust. 3 tych umów). Pracodawca może dochodzić od pracownika, który nie dotrzymał zobowiązań do ukończenia szkolenia lub dalszego okresu zatrudnienia zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami zawodowymi, pod rygorem obowiązku zwrotu rzeczywiście poniesionych kosztów wysokości zwrotu odbytego lub przerwanego szkolenia w proporcjonalnej wysokości do okresu zatrudnienia.

Zobowiązanie pracownika w przypadkach określonych w art. 103⁵ pkt 1 k.p. do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów dodatkowych świadczeń udzielonych na podstawie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych ma mieszaną naturę pracowniczo-cywilnoprawną, ponieważ w tym zakresie obowiązują przede wszystkim regulacje zawarte w art. 103¹-103⁵ k.p., a tylko w kwestiach nieuregulowanych wyraźnie w tych przepisach prawa pracy należy na podstawie art. 300 k.p. odpowiednio stosować przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności przy weryfikowaniu wysokości obowiązku odszkodowawczego pracownika, który bez uzasadnionych przyczyn przerwał podnoszenie kwalifikacji zawodowych. W każdym razie nieuzasadnionego wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika - niżby to wynikało z przepisów Kodeksu pracy lub z umowy stron - bezwzględnie obowiązuje ustanowiona w art. 103⁵ k.p. zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 173/11, LEX nr 1271595). Dlatego nieważne z mocy prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 103⁵ *in fine* i art. 300 k.p.) było cywilnoprawne zobowiązanie pozwanego pracownika, który wypowiedział w okresie umownym stosunek pracy, przerywając w taki sposób podnoszenie kwalifikacji zawodowych, do zwrotu całości ustalonych przez pracodawcę kosztów szkolenia w części nierespektującej zasady prawa pracy zwrotu tych kosztów wyłącznie w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Taki stan rzeczy w przedmiotowej sprawie dyskwalifikował te postanowienia dwóch zawartych z pozwanym umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych („na licencję maszynisty” oraz „na świadectwo maszynisty”), które obligowały pozwanego pracownika do zwrotu „pełnej wysokości” kosztów szkolenia i to w kwotach jednostronnie narzuconych pracownikowi, które Sąd drugiej instancji - bez zasięgnięcia opinii biegłego z zakresu szkoleń kolejnictwa szynowego - *prima facie* przedwcześnie ocenił jako

„absurdalnie wysokie”, niezależnie od tego, że wcześniej podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, jakoby powodowy pracodawca nie poniósł żadnych takich kosztów.

Obowiązek zwrotu przez pracownika pokrytych przez pracodawcę kosztów podnoszenia pracowniczych kwalifikacji zawodowych wynika z umowy o podwyższenie kwalifikacji zawodowych, która nie tylko nie może naruszać obowiązującej w prawie pracy zasady obowiązku zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia tylko w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich ponoszenia, ale powinna określić konkretnie dodatkowe świadczenia udzielone pracownikowi w kwotach poddających się obiektywnej weryfikacji spornego obowiązku odszkodowawczego pozwanego pracownika (art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ale zawsze w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich ponoszenia lub okresu zatrudnienia po ich ukończeniu (art. 103⁵ k.p.). W tych zakresach zawarte umowy ograniczyły się do kwotowego określenia wysokości poniesionych przez pracodawcę kosztów, które Sąd pierwszej instancji zdyskwalifikował w czasochłonnej procedurze dowodowej jedynie na podstawie zeznań świadków. Taką ocenę można było podzielić wyłącznie co do kontestowanych kosztów noclegów, z których pozwany pracownik nie korzystał, a podmiot świadczący usługi hostelowe rozliczał je na podstawie faktycznego wykorzystania miejsc noclegowych. Natomiast umownie ustalona wysokość pozostałych spornych kosztów obarczających powodowego pracodawcy wymierzona do zwrotu przez pozwanego pracownika nie jest karą umowną, ale powinna być sądowo zweryfikowana po uzyskaniu opinii od biegłego z zakresu oceny kosztów szkoleń w kolejnictwie z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury i Rozwoju z dnia 10 lutego 2014 r. w sprawie licencji maszynisty (Dz.U. z 2014 r., poz. 211 ze zm.), które ustala obligatoryjny czas 298 godzin tego szkolenia, w tym 240 godzin wykładów i 58 godzin zajęć praktycznych, oraz rozporządzenia tegoż Ministra z tej samej daty (Dz.U. z 2014 r., poz. 212 ze zm.), które przewiduje łącznie 2.000 godzin zajęć teoretycznych i szkolenia praktycznego. Nie podlega kwestii, że takie szkolenia ewidentnie wymagają poniesienia adekwatnych kosztów organizacji i prowadzenia czasochłonnych teoretycznych i praktycznych zajęć zawodowych przez wpisane do rejestru Prezesa

Urzędu Transportu Kolejowego certyfikowane ośrodki szkolenia i egzaminowania maszynistów oraz kandydatów na maszynistów, które umożliwiają uzyskanie kwalifikacji wymaganych do wykonywania zawodu maszynisty taboru kolejowego. Obarczające skarżącego pracodawcę wydatki na organizację i prowadzenie takich szkoleń oraz egzaminowanie osób szkolonych przy pomocy własnych zasobów ludzkich i materialnych zostały oczywiście błędnie zakwalifikowane i ocenione przez Sądy obu instancji jako „bezkosztowe”. Wprawdzie w skardze kasacyjnej zabrakło potencjalnie adekwatnych zarzutów proceduralnych w zakresie bezpodstawnego sądowego zaniechania weryfikacji umownie ustalonego „lojalnościowego” obowiązku odszkodowawczego pozwanego pracownika w wysokościach dowolnie ocenionych przez Sąd drugiej instancji jako „absurdalnie wysokie”, ale w judykaturze utrwalił się uzasadniony pogląd, że zarzut naruszenia materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia jest usprawiedliwiony w przypadku braku dostatecznych ustaleń faktycznych wymaganych do prawidłowego orzekania na podstawie przepisów prawa materialnego.

W ponownym postępowaniu Sąd drugiej instancji zweryfikuje poniesione przez powodowego pracodawcę koszty szkolenia w budzących jego wątpliwość wysokościach, co wymaga dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego z zakresu szkoleń prowadzonych w kolejnictwie szynowym. Niezależnie od tego Sąd ten przy weryfikacji wysokości obowiązku odszkodowawczego pozwanego pracownika może rozważyć według własnej oceny (art. 322 k.p.c.) dalsze miarkowanie proporcjonalnej wysokości spornego zwrotu kosztów szkoleń ze względu na brak gwarancji dalszego zatrudnienia po pozytywnym uzyskaniu kwalifikacji w zawodzie maszynisty lub nawet odstąpić od zasądzenia odszkodowania od skarżącego, który wypowiedział umowę o pracę ze względu na wrogie, nieprzyjazne lub co najmniej niechętnie mu środowisko pracy (art. 103⁵ pkt 1 k.p.), choćby takie zarzuty nie wypełniały cech mobbingu uwalniającego pozwanego od ponoszenia zobowiązaniowo-lojalnościowej odpowiedzialności odszkodowawczej według art. 105⁵ pkt 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok został wydany przedwcześnie w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym wymaganym dla prawidłowego wyrokowania na gruncie materialnoprawnych

podstaw kasacyjnego zaskarżenia, przeto wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.