



Sygn. akt I PK 104/08

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 grudnia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. K.

przeciwko "B.D." Spółce Akcyjnej oraz z powództwa wzajemnego "B.D." Spółki Akcyjnej przeciwko T. K.

o zapłatę kwoty 40.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 grudnia 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda T. K. - pozwanego wzajemnego

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w O.

z dnia 18 grudnia 2007 r.,

**1) oddała skargę kasacyjną;**

**2) zasądza od powoda (pozwanego wzajemnego) na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powód T. K. domagał się uznania niezgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy dokonanego przez pozwanego B.D. S.A. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ewentualnie ustalenia, że umowa o pracę zawarta z pozwanym na czas określony od dnia 1 kwietnia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2004 r. uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2004 r. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniósł, że wskazana przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna, tj. nieusprawiedliwione niestawienie się powoda do pracy w dniu 9 marca 2005 r., nie jest zgodna z rzeczywistością, gdyż termin umowy o pracę, która łączyła strony, upłynął z dniem 31 grudnia 2004 r. Okoliczność, że powód nie stawił się do pracy w dniu 9 marca 2005 r., nie może zatem być uznana za porzucenie pracy uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy, gdyż w tym czasie pozwanego i powoda nie łączyła już z pozwanym umowa o pracę.

Następnie powód rozszerzył powództwo, wnosząc o sprostowanie wydanego przez pozwanego świadectwa pracy, w którym podana została nieodpowiadająca rzeczywistości przyczyna rozwiązania stosunku pracy oraz nieprawidłowa liczba dni zaległego urlopu wypoczynkowego poprzez mylne ustalenie przez pozwanego urlopu w wymiarze 20 dni w 2003 r. i 2002 r. Dodatkowo powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez korektę błędnego zestawienia okresów składkowych.

Strona pozwana B.D. S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Nadto strona pozwana wniosła powództwo wzajemne, w którym domagała się zasądzenia od powoda - pozwanego wzajemnego T. K. kwoty 48.000 zł wraz z odsetkami od dnia 2 kwietnia 2005 r. do dnia zapłaty wraz z kosztami postępowania wynikającymi z wniesienia pozwu wzajemnego. W uzasadnieniu wskazała, że po 31 grudnia 2004 r. powód nadal faktycznie wykonywał wszystkie dotychczasowe zadania służbowe, pobierał wynagrodzenie, podpisywał listy obecności na Budowie – G., co świadczy o tym, że w rzeczywistości nadal łączyła go z B.D. S.A. umowa o pracę. Jego

nieusprawiedliwione niestawiennictwo na budowie w dniu 9 marca 2005 r. należy zatem uznać za porzucenie pracy uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w „trybie dyscyplinarnym”. Dochodzona pozwem wzajemnym kwota 48.000 zł stanowi równowartość kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę. Stosownie do § 9 zawartej z T. K. umowy szkoleniowej obowiązek zwrotu tych kosztów przez pracownika miał powstać w razie rozwiązania umowy o pracę z jego inicjatywy lub z jego winy.

Pozwany - powód wzajemny uznał roszczenie T. K. w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy w zakresie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2003 r.

T. K. wnosił o oddalenie powództwa wzajemnego.

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2005 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w O. w pkt I zobowiązał pozwanego B.D. S.A. do sprostowania świadectwa pracy z dnia 11 kwietnia 2005 r. przez wskazanie w jego pkt 4 ppkt 1, iż powód nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego za 2003 r. w wymiarze 12 dni; w pkt II oddalił w pozostałej części powództwo T. K. przeciwko B.D. S.A.; w pkt III zasądził od powoda (pozwanego wzajemnego) T. K. na rzecz pozwanego (powoda wzajemnego) B.D. S.A. kwotę 40.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia; w pkt IV oddalił powództwo wzajemne w pozostałym zakresie, a także zasądził od T. K. na rzecz B.D. S.A. kwotę 4.143,33 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że T.K. na podstawie umowy z 2 stycznia 2002 r. był zatrudniony w B. O. S.A. na okres próbny do dnia 31 marca 2002 r. na stanowisku inżyniera budowy za wynagrodzeniem w wysokości 1.200 zł. W dniu 29 marca 2002 r. T. K. zawarł z B. umowę o pracę, na mocy której został zatrudniony na czas określony od dnia 1 kwietnia 2002 r. do dnia 31 grudnia 2004 r. na tym samym stanowisku, w pełnym wymiarze godzin, za wynagrodzeniem 1.400 zł, które z dniem 1 września 2002 r. zostało podwyższone do kwoty 1.800 zł miesięcznie. W chwili zatrudnienia T. K. posiadał tytuł inżyniera budownictwa uzyskany na Wydziale Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki [...] oraz magistra zarządzania uzyskany na Wydziale Budowy Maszyn i Zarządzania Politechniki . Jako pracownik B. S.A. T. K. otrzymał adres mailowy, przysługujący

jedynie pracownikom B. S.A. Po ustaniu zatrudnienia służbowe konta mailowe są niezwłocznie zamykane.

W 2003 roku T. K. został zakwalifikowany do odbycia szkolenia zawodowego w Hiszpanii, obejmującego intensywny kurs nauki języka hiszpańskiego oraz praktyki zawodowe w Spółkach G. F. Koszt pobytu i uczestnictwa w szkoleniu został określony na kwotę 60.000 zł i został pokryty przez pracodawcę. Zgodnie z umową zawartą 17 lutego 2003 r., a następnie aneksowaną 7 stycznia 2004 r., T. K. zobowiązał się do zwrotu kosztów szkolenia, jeżeli w terminie 5 lat od dnia powrotu do kraju po odbyciu szkolenia rozwiąże umowę o pracę lub gdy stosunek pracy zostanie rozwiązany z jego winy, w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, który pozostał do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia. Szkolenie odbywało się w okresie od dnia 17 marca 2003 r. do dnia 9 kwietnia 2004 r. Pięcioletni okres wynikający z umowy rozpoczął bieg 9 kwietnia 2004 r.

Od dnia 1 stycznia 2004 r. pracodawcą T. K. została spółka akcyjna B.D. w W., która przejęła w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. B. O. S.A. Spółka ta skierowała do T. K. propozycję porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę przewidującą zatrudnienie go na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty inżyniera ds. technologii od dnia 1 kwietnia 2004 r. na budowie G.. Pomimo braku formalnej akceptacji (niepodpisania, nieodesłania otrzymanego dokumentu, ani nieustosunkowania się do niego) nowych warunków pracy, T. K. podjął czynności związane z pracą inżyniera ds. technologii na budowie G. w K., gdzie odpowiadał za realizację kontraktu pod względem technologicznym i podlegał pod względem merytorycznym kierownikowi kontraktu E. S. W dniu 1 czerwca 2004 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego miesięczne wynagrodzenie powoda uległo zwiększeniu do kwoty 3.000 zł wraz z ryczałtem za godziny nadliczbowe oraz możliwością uzyskania premii. W lipcu 2004 r. pełnomocnik zarządu ds. zatrudnienia M. W. wysłała do T. K. pismo z propozycją zatrudnienia na czas nieokreślony na stanowisku majstra w pełnym wymiarze godzin. Powód nie zareagował na otrzymane pismo, jednakże podpisał pełnomocnictwo, którego w dniu 6 sierpnia 2004 r. udzieliła mu E. S. jako majstrowi budowy do występowania w imieniu przedstawiciela wykonawcy w okresie od 9 do 16 sierpnia 2004 r. w zakresie tematów związanych z wykonaniem technologii i przepompowni ścieków.

W 2004 r. T. K. występował o podwyżkę należnego mu wynagrodzenia za pracę. W dniach od 15 października 2004 r. do 7 listopada 2004 r. powód uczestniczył w kursie przygotowawczym do egzaminu na uprawnienia budowlane celem podniesienia kwalifikacji, a następnie zdał egzamin dający mu uprawnienia budowlane pozwalające, między innymi, na objęcie stanowiska kierownika robót. Pod koniec 2004 r. (listopad - grudzień) na budowie G. nastąpiło spiętrzenie prac, związane ze zbliżającym się terminem realizacji inwestycji. Pod koniec 2004 r. T. K. poinformował swojego bezpośredniego merytorycznego przełożonego E. S., że jego umowa wygasa z dniem 31 grudnia 2004 r. W dniu 3 stycznia 2005 r. zjawił się jednak na budowie G. i wykonywał nadal prace, nieróżniące się od tych wykonywanych do dnia 31 grudnia 2004 r., a związane z odpowiedzialnością za technologiczną realizację kontraktu, w tym również dotyczące sporządzania dokumentacji powykonawczej inwestycji budowa G.. W okresie od 3 do 21 stycznia 2005 r. powód podpisywał listy obecności pracowników na budowie G.. Od dnia 11 lutego do 28 lutego 2005 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W złożonym w kancelarii B.D. S.A. zaświadczeniu lekarskim o jego niezdolności do pracy jako pracodawca widniała spółka B.D.. Od stycznia 2005 r. T. K. pobierał wynagrodzenie za pracę wpłacane na jego konto bankowe przez pracodawcę i nadal używał służbowego adresu mailowego do korespondencji związanej z realizacją kontraktu budowa G. W lutym 2005 r. pracodawca wysłał do powoda pismo zawierające porozumienie stron w sprawie zmiany stanowiska na kierownika robót i podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 4200 zł. Powód w żaden sposób nie zareagował na pismo, pobierał jednak wyższe wynagrodzenie wpłacane na jego konto. Poczynając od stycznia 2005 r., T. K. nie zawarł z B.D. S.A. umowy zlecenia, o dzieło ani innej cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług. Dnia 1 lutego 2005 r. powód zwrócił się do B.D. S.A. o zwrot kwoty 950 zł, którą wydatkował w związku z kursem przygotowawczym do egzaminu na uprawnienia budowlane. Wniosek został pozytywnie zaopiniowany przez jego przełożonego R. W.

Dnia 8 marca 2005 r. T. K. poinformował E.S., że następnego dnia nie stawi się do pracy, bo znalazł zatrudnienie w Hiszpanii. W dniu 9 marca 2005 r. powód nie pojawił się na terenie budowy G.. W tym dniu zdał do rąk R. W. telefon służbowy wraz z kompletem dokumentów i ładowarką, informując że nie stawi się

już do pracy, gdyż nie wiąże go już z pracodawcą umowa o pracę. Powód nie przychodził do pracy w następnych dniach, nie usprawiedliwił również swojej nieobecności.

Po skonsultowaniu zamiaru rozwiązania stosunku pracy z T. K. z zakładową organizacją związkową, pełnomocnik zarządu ds. zatrudnienia B. D. sformułowała pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przezeń podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na niestawieniu się do pracy w dniu 9 marca 2005 r. i niepowiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności. Pismo zostało doręczone T. K. w dniu 2 kwietnia 2005 r.

Dnia 9 maja 2005 r. B.D. S.A wezwał powoda do zapłaty kwoty 48.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia zgodnie z § 9 umowy szkoleniowej z dnia 17 lutego 2003 r.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że roszczenia pozwu nie zasługują co do zasady na uwzględnienie, za wyjątkiem żądania T. K. sprostowania świadectwa pracy w zakresie określenia wymiaru niewykorzystanego urlopu za 2003 r. Zasadne jest natomiast żądanie pozwu wzajemnego, aczkolwiek nie w pełnej wysokości.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie ma w niniejszej sprawie podstaw do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania przez B.D. S.A. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co z kolei skutkuje brakiem podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w art. 56 k.p. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pomimo niedochowania pisemnej formy, od dnia 1 stycznia 2005 r. T. K. i B.D. S.A. wiązała umowa o pracę. Świadczą o tym zeznania świadków, które Sąd uznał za wiarygodne i znajdujące potwierdzenie w niekwestionowanych czynnościach faktycznych podejmowanych przez powoda, który po 31 grudnia 2004 r. stawił się do pracy na budowie G. i podjął się wykonywania wszystkich dotychczasowych czynności związanych z zapewnieniem technologicznej realizacji inwestycji. Stosunek pracy, jaki łączył go z pozwanym, nie uległ rozwiązaniu w dniu wskazanym w umowie o pracę zawartej na czas określony.

Analiza znajdującej się w aktach osobowych dokumentacji wskazuje, że funkcjonowanie powoda w spółce B.D. i dotyczące go zmiany w strukturze zatrudnienia i wynagradzania nie były uzależnione od formalnego zawierania

porozumień w powyższej materii, lecz niejednokrotnie dokonywały się na zasadzie dorozumianego porozumienia stron, wyrażającego się w podejmowanych przez pracodawcę i pracownika czynnościach faktycznych.

Pomimo sugestii powoda, który twierdził, że świadczył pracę jedynie w ramach grzecznościowej przysługi i chęci pomocy w dokończeniu projektu, Sąd Rejonowy uznał, że T. K. był świadomy tego, że po 31 grudnia 2004 r. świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Przemawia za tym pobieranie przez niego od stycznia 2005 r. wynagrodzenia za świadczoną pracę, wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych (usprawiedliwienie nieobecności w lutym 2005 r.), a także zaakceptowanie w dniu 1 lutego 2005 r. propozycji pracy na stanowisku kierownika budowy za wynagrodzeniem 4.200 zł. Przyjmowanie przez T. K. po dniu 31 grudnia 2004 r. kierowanych do niego propozycji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, brak negocjowania ich w wyraźny sposób i akceptowanie poprzez czynności faktyczne dowodzi, że wolą tak powoda, jak i pracodawcy było kontynuowanie stosunku pracy po 31 grudnia 2004 r. Potwierdzeniem powyższego jest nadto wniosek o zwrot kosztów kursu przygotowującego do uzyskania uprawnień budowlanych, z jakim wystąpił T. K. w lutym 2005 r. Wszystkie te okoliczności, a zwłaszcza przeświadczenie powoda o jego prawie do wynagrodzenia i określonych obowiązkach, nie pozwalają jednocześnie na przyjęcie, że strony pozostawały w stosunku prawnym innego rodzaju niż umowa o pracę. Zebrany materiał dowodowy w sposób jednoznaczny wskazuje, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym pracodawcą nie uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2004 r. Wobec powyższego zachowanie T. K., który 8 marca 2005 r. powiadomił E. S. o zakończeniu stosunku pracy i uprzedził o swoim niestawiennictwie w pracy w dniu następnym, a następnie 9 marca 2005 r. nie zjawił się na terenie budowy G. i zdał powierzone mu przedmioty służbowe wskazuje, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z nim umowy o pracę „w trybie dyscyplinarnym”. Powód sam przyznał, że nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w żaden sposób. W dniu 9 marca 2005 r. poinformował jedynie swojego przełożonego R. W. o swojej nieobecności. Oświadczenie, które powód złożył E. S. 8 marca 2005 r., nie może być uznane za usprawiedliwienie nieobecności, gdyż nie

była ona osobą uprawnioną do usprawiedliwiania nieobecności, rozpoznawania wniosków urlopowych, czy też weryfikowania umów o pracę, kontrolowania terminów ich rozwiązania i formalności z tym związanych. Z zeznań powoda wynika nadto, że nie było jego zamiarem usprawiedliwienie swego niestawiennictwa w pracy i podejmowanie w tym celu oficjalnych kroków w myśl przewidzianych regulaminem obowiązującym u pracodawcy procedur.

Z tych względów niestawiennictwo T. K. w pracy w dniu 9 marca 2005 r. i w dniach kolejnych bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia Sąd pierwszej instancji uznał za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym Sąd Rejonowy oddalił jego powództwo o uznanie za niezgodne z prawem rozwiązania przez B. D. S.A. umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak również jego ewentualne żądanie o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 31 grudnia 2004 r. W konsekwencji zostało także oddalone powództwo T. K. o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozpoznając powództwo wzajemne o zasądzenie od T. K. na rzecz B.D. S.A. kwoty 48.000 zł tytułem zwrotu kosztów szkolenia w Hiszpanii, na które był on oddelegowany przez pracodawcę, Sąd Rejonowy uznał je za uzasadnione co do zasady. Do takiego wniosku skłoniła Sąd analiza umowy szkoleniowej z dnia 17 lutego 2003 r., aneksowanej 7 stycznia 2004 r., podpisanej przez powoda, z której wynika, że zobowiązał się on do zwrotu pracodawcy kosztów powyższego szkolenia w razie rozwiązania przezeń za wypowiedzeniem umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy z jego winy w terminie 5 lat od dnia powrotu po odbyciu szkolenia, w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, jaki pozostał do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia. Uznanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z winy pracownika, uzasadnia zwrot kosztów szkolenia, jednakże do rozliczenia kwoty podlegającej zwrotowi należy przyjąć trzyletni okres od zakończenia szkolenia. Umowa o finansowanie szkolenia, która łączyła strony, podlegała interpretacji w świetle rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.). Umowa o szkolenie realizuje obowiązek



pracodawcy ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych określony w art. 94 pkt 6 k.p., zatem stanowi element stosunku pracy, a co za tym idzie, nie jest dopuszczalne zawarcie w umowie rozwiązań mniej korzystnych niż przewidują to przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.). Zgodnie z § 6 rozporządzenia pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia w trakcie nauki lub po jej zakończeniu i w terminie ustalonym w umowie nie dłuższym niż 3 lata rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z którym zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, lub którego stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy, jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez zakład pracy na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że zakład pracy odstąpi od żądania kosztów w części lub w całości. Maksymalny zatem czas pracy po ukończeniu nauki przyjmowany do rozliczenia wynosi 3 lata. Przy całkowitym koszcie szkolenia wynoszącym 60.000 zł, za przepracowany jeden rok po ukończeniu szkolenia należna do zwrotu kwota ulega zmniejszeniu o 1/3, to jest, do zasądzonej kwoty 40.000 zł.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda - pozwanego wzajemnego T. K., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 17 maja 2006 r. zmienił punkt III zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo wzajemne „B.D.” S.A., oddalając w pozostałym zakresie apelację powoda.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Nie zgodził się natomiast z oceną prawną ustalonego stanu faktycznego oraz wnioskami wyprowadzonymi przez Sąd Rejonowy odnośnie do rozstrzygnięcia w zakresie powództwa wzajemnego.

Sąd odwoławczy podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dało pracodawcy możliwość zrealizowania § 9 umowy szkoleniowej zawartej 17 lutego 2003 r. i aneksowanej 7 stycznia 2004 r., zgodnie z którym, jeśli w terminie 5 lat od dnia powrotu pracownika po odbyciu szkolenia do kraju stosunek pracy zostanie rozwiązany z winy pracownika – pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia w kwocie 60.000 zł, w wysokości proporcjonalnej do czasu, który pozostał mu po do upływu 5 lat od zakończenia szkolenia, tj. od dnia 9 kwietnia 2004 r. Jednakże pomimo „formalnego istnienia zobowiązania” zagwarantowanego

w umowie podpisanej przez T. K. i powstania okoliczności uzasadniających żądanie jego spełnienia, Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie pracodawcy nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem tego Sądu, Sąd Rejonowy błędnie nie uwzględnił bowiem treści art. 8 k.p. Tymczasem przemawia za tym wyjątkowość i specyfika stanu faktycznego sprawy oraz sekwencja wydarzeń, na skutek których zaktualizował się przewidziany w umowie obowiązek zwrotu kosztów szkolenia.

Sąd Okręgowy wskazał, że każda ze stron stosunku pracy musi postępować przy wykonywaniu swych uprawnień zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi. Oznacza to, że w stosunkach pracy liczy się nie tylko „litera prawa”, lecz także owe pozaprawne reguły nazwane w art. 8 k.p. zasadami współżycia społecznego. Stosowanie art. 8 k.p. może wchodzić w grę w sytuacjach wyjątkowych wymagających uelastycznienia norm prawnych. Ustawodawca w art. 8 k.p. posłużył się klauzulą generalną „zasad współżycia społecznego”, odsyłając w ten sposób do reguł i ocen pozaprawnych, nie określając, jakie zasady składają się na to ogólne zbiorcze pojęcie. Ocena zgodności zachowania pracownika lub pracodawcy z zasadami współżycia społecznego zależy zatem od konkretnych okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Według Sądu drugiej instancji, prawo pracodawcy do żądania od pracownika T. K. kosztów szkolenia urzeczywistniło się wobec wystąpienia szczególnego splotu okoliczności faktycznych. W momencie podpisania umowy szkoleniowej strony łączyła umowa terminowa, która kończyła się 31 grudnia 2004 r., podczas gdy podobne umowy szkoleniowe były podpisywane jedynie z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony. Definitywne zakończenie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy z chwilą nadejścia terminu końcowego umowy oznaczałoby, że zawarte w umowie szkoleniowej postanowienia „wykluczające możliwość wypowiedzenia przez pracownika umowy lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w terminie 5 lat od odbycia szkolenia pod rygorem zwrotu kosztów szkolenia” nie miałyby zastosowania do powoda, gdyż jego stosunek pracy ustałby na skutek upływu czasu, tj. okoliczności która nie była przewidziana w umowie jako powodująca zwrot kosztów szkolenia. Gdyby zatem po 31 grudnia 2004 r. T. K. nie wyrażał swoim zachowaniem woli kontynuowania

zatrudnienia, a pozwany pracodawca nie akceptował jego działań i nie doszłoby do zawarcia umowy na czas nieokreślony, to niestawiennictwo powoda w pracy 9 marca 2005 r. nie mogłoby być rozpatrywane w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika i w efekcie zażądanie przez pracodawcę zwrotu kosztów szkolenia.

W świetle tych okoliczności Sąd drugiej instancji uznał, że powództwo wzajemne nie zasługuje na uwzględnienie. Pracując po 31 grudnia 2004 r., powód wykonywał czynności na rzecz i w interesie pracodawcy, który bez wątplenia osiągał stąd wymierne korzyści, zwłaszcza że powód był już wówczas pracownikiem „cennym”, posiadającym znaczne kwalifikacje zdobyte na szkoleniach i potwierdzone stosownymi egzaminami. Pracodawca był zainteresowany dalszym zatrudnianiem powoda ze względu na jego wiedzę i umiejętności i jak sam podał, wiązał z nim plany na przyszłość. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe specyficzne ukształtowanie sytuacji panującej pomiędzy stronami po 31 grudnia 2004 r. przemawia za uznaniem żądania zgłoszonego w powództwie wzajemnym za nadużycie prawa podmiotowego.

Rozpoznając sprawę na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2007 r. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w punktach I oraz IV i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W motywach orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, między innymi, że ocena żądania pozwu wzajemnego pod względem jego zgodności z zasadami współżycia społecznego dokonana została przez Sąd Okręgowy w sposób budzący poważne zastrzeżenia. Sąd ten nie podał wystarczających argumentów za przyjętą przez siebie tezę o nadużyciu prawa podmiotowego przez pracodawcę. Powództwo wzajemne dotyczyło kwoty stanowiącej część kosztów szkolenia pracownika za granicą trwającego ponad rok. Strony stosunku pracy uzgodniły w oddzielnej umowie warunki, na jakich pracownik zostaje skierowany na szkolenie, wysokość kosztów tego szkolenia oraz przesłanki zwrotu kosztów. Oddalenie powództwa głównego przesądziło o spełnieniu się tych przesłanek. Żądanie zwrotu kosztów

szkolenia skierowane zostało do pracownika, który ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki i z tego względu został w zgodzie z prawem zwolniony z pracy przez pracodawcę. W tych okolicznościach nie zostało ustalone przez Sąd Okręgowy, w czym konkretnie miałyby się wyrazić naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego i jakich zasad owo naruszenie miałyby dotyczyć. Sąd Okręgowy podniósł, że strony w dacie zawarcia umowy o szkolenie pozostawały w terminowym stosunku pracy, którego wyekspirowanie nie powodowałoby obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. Tak się jednak nie stało na skutek działania nie tylko pracodawcy, który dążył do kontynuacji zatrudnienia, ale i samego powoda, który świadczył pracę na proponowanych warunkach, zapewne jedynie błędnie przypuszczając, że niepodpisanie dokumentów sporządzonych przez pracodawcę pozwala mu na natychmiastowe uwolnienie się od pracowniczych zobowiązań. Sąd Okręgowy podkreślił, że kontynuując zatrudnienie powód świadczył pracę w interesie pracodawcy. Jest to jednakże cechą każdego stosunku pracy. Działanie powoda wyróżniać się może co najwyżej jego zaangażowaniem w pracę, można też brać pod uwagę ważny dla pracodawcy okres, w którym doszło do kontynuacji zatrudnienia. Te okoliczności nie mogą jednak, w ocenie Sądu Najwyższego, przesądzać o nadużyciu prawa przez pracodawcę, który domaga się zwrotu kosztów szkolenia od pracownika, który dzięki temu nabył cenne umiejętności, a który następnie nagle porzucił pracę. W świetle ustalonych faktów zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa musiałoby mieć, według Sądu Najwyższego, znacznie mocniejsze uzasadnienie.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. wyrokiem z dnia 18 grudnia 2007 r. oddalił apelację pozwanego wzajemnego, wskazując w uzasadnieniu, że spełnione zostały formalne przesłanki do wystąpienia przez pracodawcę z żądaniem zwrotu poniesionych kosztów szkolenia zgodnie z zawartą między stronami umową z dnia 17 lutego 2003 r., aneksowaną w dniu 7 stycznia 2004 r. Według jej treści pozwany wzajemny zobowiązał się do zwrotu na rzecz pracodawcy kosztów szkolenia w Hiszpanii, między innymi, w razie rozwiązania stosunku pracy z jego winy, która to przesłanka ziściła się, w związku z czym koszty szkolenia podlegają zwrotowi.

W ocenie Sądu odwoławczego wykluczyć także należy, aby pracodawca, żądając od pozwanego wzajemnego określonej kwoty tytułem zwrotu kosztów szkolenia, nadużywał prawa podmiotowego. Sąd ten podniósł, że w świetle okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie przyjąć należy, iż pracodawca dążył do kontynuacji zatrudnienia pozwanego wzajemnego, a ten świadczył pracę na proponowanych warunkach, błędnie przypuszczając, że niepodpisanie dokumentów sporządzonych przez pracodawcę pozwoli mu na natychmiastowe uwolnienie się od pracowniczych zobowiązań. Sąd odwoławczy podkreślił, że szkoląc się w Hiszpanii, pozwany wzajemny zyskał doświadczenie i niezbędne uprawnienia, które pracodawca wykorzystywał przez okres zaledwie jednego roku. Na szkolenie pracownika powód wzajemny musiał wydać 60.000 zł i miał prawo liczyć, że praca T. K. zrekompensuje poniesione wydatki, co zabezpieczył umową z dnia 17 lutego 2003 r. W takich okolicznościach brak jest podstaw by twierdzić, że pracodawca nadużywa swojego prawa, słusznie domagając się zwrotu od pracownika kosztów szkolenia, dzięki któremu nabył on cenne umiejętności, pozwalające na znalezienie innej pracy w Hiszpanii, co w konsekwencji doprowadziło do porzucenia pracy u powoda wzajemnego.

Za nieuzasadniony Sąd drugiej instancji uznał też zarzut pozwanego wzajemnego dotyczący pominięcia przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie kosztów szkolenia powoda na praktyce zagranicznej w Hiszpanii i uznanie tych kosztów za udowodnione, wskazując że podpisanie przez T. K. umowy z dnia 17 lutego 2003 r. oznaczało wyrażenie zgody na takie właśnie koszty szkolenia, których nie kwestionował także w prawie rok po zawarciu umowy, podpisując do niej aneks z datą 7 stycznia 2004 .

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany wzajemny, który skarżąc wyrok w całości, zarzucił mu naruszenie:

1. przepisów postępowania, tj.

- art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów i zasądzenie roszczenia bez przeprowadzenia dowodu w celu ustalenia jego wysokości: Sąd przyjął kwotę roszczenia podaną przez pozwanego jako uzasadnione koszty szkolenia, co bezpośrednio wpłynęło na wynik rozstrzygnięcia”;

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. „poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez rozstrzygnięcie i niewskazanie przez pozwanego dowodów w zakresie wysokości kosztów szkolenia, rodzaju kwalifikacji uzyskiwanych przez szkolonych pracowników, co obciążało pozwanego stosownie do przepisu art. 6 k.c., Sąd apelacyjny zobowiązany był do wskazania pozwanemu potrzeby takiego zachowania”,
- art. 381 k.p.c. „poprzez dopuszczenie przez sąd apelacyjny dowodów złożonych przez pozwanego na okoliczność szkolenia a których braku możliwości przywołania wcześniej pozwany nie uzasadnił i które powinny być powołane przed sądem I instancji, a były to pierwsze w procesie dowody w sprawie szkolenia i podstawowe dla rozstrzygnięcia istoty sporu, ograniczyło to w sposób istotny prawo powoda do dowodów przeciwnych i obrony swych praw i skutkować może nawet nieważnością postępowania”,
- przepisu art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 65 k.c., tj. „przekroczenie przez sąd apelacyjny granic swobodnej oceny w zakresie umowy szkoleniowej, wszystkich aneksów do umowy, w tym aneksu nie podpisanego na 100 tys. zł kosztów, nie uwzględnienia celu i zamiaru stron przy ich zawarciu na tle rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12.X. 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. z 1993 r. nr 102 poz. 472) oraz zasad wynikających z art. 10 i 11<sup>3</sup> k.p. co doprowadziło do przyjęcia przez sąd błędnej podstawy roszczenia pozwanego, choć umowa szkoleniowa naruszała przepisy rozporządzenia np. ustalając 5 letni okres odpracowania i co strona pozwana przyznała; sąd apelacyjny przyjął umowę szkoleniową za prawidłową w świetle powyższego przepisu i wydał zaskarżone orzeczenie w oparciu o nią”,
- art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez naruszenie granic swobodnej oceny dowodów w wyniku przyjęcia iż nie podpisywanie przez powoda propozycji niekorzystnych dla niego zmiany umowy okresowej aneksu do umowy szkoleniowej było naganne i nieskuteczne jako zwolnienie się od pracowniczych zobowiązań umowy szkoleniowej, podczas gdy powód miał oparcie w prawie, w art. 10

k.p.; naruszenie to spowodowało uznanie przez sąd zobowiązania powoda do zwrotu kosztów szkolenia”,

- art. 233 § 1 k.p.c. „poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego i przyjęcie mimo braku dowodu, iż w wyniku szkolenia pozwanego powód nabył cenne kwalifikacje (poza nauką języka) nadto wykorzystał je w pracy w Hiszpanii”.

2. przepisów prawa materialnego:

- przez niezastosowanie art. 18 k.p. w związku z art. 10 k.p. „poprzez przyjęcie przez sąd apelacyjny, iż powód zobowiązany był do akceptacji i podpisywania proponowanych zmian okresowej umowy o pracę na czas nieokreślony w związku z umową szkoleniową co stanowiło uzasadnienie wyroku, podczas gdy umowa okresowa i szkoleniowa nie zawierały takiego zobowiązania”,
- przez niezastosowanie art. 65 k.c. i art. 18 k.p. „poprzez przyjęcie, iż umowa szkoleniowa stanowiła właściwą podstawę prawną dla roszczenia pozwanego, podczas gdy jej postanowienia po analizie celu zapisów umowy i zamiaru stron nie odpowiadały warunkom umowy szkoleniowej z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12.X. 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. z 1993 r. nr 103 poz. 472 ze zm.) a także nie zawierały oczekiwanego rezultatu szkolenia lub kwalifikacji pracownika, a nadto zapłata żądanej kwoty nie była kosztami szkolenia ale stanowiła zaporę finansową – karę gwarancyjną w rażącej wysokości dla zatrzymania powoda. Umowa szkoleniowa dodatkowo zawierała postanowienia naruszające zasadę wolności umów – okres 5 lat który pozostawał w sprzeczności z zasadą wolności pracy”,
- przepisu art. 8 k.p. „poprzez zobowiązanie powoda do zapłaty rażąco wysokiej kaucji gwarancyjnej z umowy szkoleniowej, sporządzonej przez pozwanego z zapisami świadomie naruszającymi prawo w postaci wymienionego rozporządzenia Ministrów dot. podnoszenia kwalifikacji oraz przepisów Kodeksu Pracy – art. 10 k.p. naruszanie prawa pracy przez pozwanego w postaci braku akceptacji nowego stosunku pracy i warunków

pracy – szczególnie w odniesieniu do umowy szkoleniowej, co uzasadnia ocenę nadużycia prawa pozwanego”.

Opierając skargę na takich podstawach, pozwany wzajemny wniośł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód wzajemny wniośł o odrzucenie skargi kasacyjnej, a w przypadku przyjęcia do rozpoznania – o jej oddalenie i o zasądzenie od pozwanego wzajemnego kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego wzajemnego nie ma uzasadnionych podstaw.

Konstruując skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, oznaczonym w art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. Treść i kompozycja art. 398<sup>3</sup> k.p.c. wskazują więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty.

Przepis art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprowadzając nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów



wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Skarga kasacyjna pozwanego wzajemnego w zakresie drugiej podstawy kasacyjnej opiera się zaś przede wszystkim na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., co z przyczyn wskazanych wyżej jest niedopuszczalne. Zarzut ten nie może być więc uwzględniony, podobnie jak zarzut odnoszący się do naruszenia art. 381 k.p.c., albowiem skarżący nie wyjaśnił, jakiego rodzaju dowody dopuszczone przez Sąd Okręgowy są jego przedmiotem, a wedle art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie ma uprawnień do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów.

Brak jest również podstaw do uznania za usprawiedliwione zarzutów sformułowanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej.

Na wstępie podkreślić należy, że na obecnym etapie postępowania w niniejszej sprawie nie ma możliwości kwestionowania, iż strony łączyła po dniu 31 grudnia 2004 r. umowa o pracę na czas nieokreślony, która została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika, bowiem przesądzone zostało to prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w O. z dnia 17 maja 2006 r.

Strony stosunku pracy uzgodniły w oddzielnej umowie z dnia 17 lutego 2003 r. warunki, na jakich pracownik zostaje skierowany na szkolenie do Hiszpanii, wysokość kosztów tego szkolenia oraz przesłanki zwrotu tych kosztów w postaci wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika lub rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy przed upływem określonego w umowie terminu. Podkreślenia wymaga, że Sąd Okręgowy uznał, że postanowienia tej umowy zobowiązujące skarżącego do przepracowania u powoda wzajemnego okresu 5 lat od dnia zakończenia szkolenia są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a zatem nieważne w myśl art. 18 § 2 *in principio* k.p. i zastosował w to miejsce, zgodnie z art. 18 § 2 *in fine* k.p., przepis § 6 ust. 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego

dorostych (Dz. U. Nr 103, poz. 472 ze zm.), który stanowi o obowiązku zwrotu kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę na naukę pracownika, jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany (za wypowiedzeniem pracownika lub bez wypowiedzenia z jego winy) w terminie określonym w umowie, ale nie dłuższym niż trzy lata, co spowodowało proporcjonalne obniżenie kwoty 48.000 zł żądanej przez pracodawcę do 40.000 zł zasądzonych wyrokiem Sądu. W tym kontekście niezrozumiałe są zarzuty skarżącego odwołujące się do niezgodności zawartej z nim umowy szkoleniowej z obowiązującymi przepisami w części dotyczącej okresu przypadającego do „odpracowania” po zakończeniu szkolenia.

Brak jest również podstaw do uznania za trafne tych zastrzeżeń skarżącego odnośnie do warunków zawartej z nim umowy szkoleniowej, które dotyczą konieczności przepracowania u powoda wzajemnego określonego czasu po zakończeniu szkolenia, choć w momencie zawierania tej umowy strony łączyła terminowa umowa o pracę zawarta jedynie do dnia 31 grudnia 2004 r. Z kwestionowanego przez skarżącego postanowienia umowy nie można bowiem wyprowadzić wniosku, iż tym samym pozwany wzajemny „był zobowiązany do podpisywania proponowanych zmian okresowej umowy o pracę na czas nieokreślony”, skoro rozwiązanie umowy o pracę z mocy prawa z dniem 31 grudnia 2004 r. nie rodziło po jego stronie obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. Ryzyko, iż dojdzie w ten sposób do ustania stosunku pracy, czego skutkiem będzie niemożność żądania od pracownika zwrotu kosztów szkolenia, obciążało wyłącznie pracodawcę. W ocenie Sądu Najwyższego takie postanowienie umowy ani nie naruszało przepisów prawa, ani nie było od tych przepisów mniej korzystne dla pracownika, wobec czego odnoszący się do niego zarzut naruszenia art. 18 w związku z art. 10 k.p. jest nietrafny.

Jeżeli chodzi natomiast o koszty szkolenia, to podnieść należy, iż pracodawca określił je na kwotę 60.000 zł, co pracownik zaakceptował, podpisując umowę szkoleniową bez żadnych zastrzeżeń. Sąd Okręgowy przyjął, że ten warunek umowy został między stronami uzgodniony, co znajduje oparcie w regułach dotyczących wykładni oświadczeń woli określonych w art. 65 k.c. W myśl § 1 art. 65 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz

ustalone zwyczaje; § 2 stanowi natomiast, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Jeżeli chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada bowiem językowym regułom znaczeniowym.

Jeżeli zatem z umowy zawartej pomiędzy stronami wynikało, że koszty szkolenia wynosiły 60.000 zł, to Sąd Okręgowy nie miał podstaw do uznania, iż nie były to rzeczywiste koszty poniesione przez pracodawcę na szkolenie pracownika. Pozwany wzajemny nie wykazał bowiem żadnej inicjatywy dowodowej dla uzasadnienia swoich twierdzeń o braku ekwiwalentności ujętej w umowie kwoty do rzeczywistych kosztów jego szkolenia, a choć tekst dokumentu nie stanowi wyłącznej podstawy wykładni ujętych w nim oświadczeń woli i dopuszczalne jest sięgnięcie do takich okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia woli, które mogą być stwierdzone za pomocą pozadokumentowych środków dowodowych, to nie można uznać, iż obowiązek poszukiwania takich środków obciąża Sąd z urzędu. To strony są bowiem obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.).

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 k.c. jest zatem chybiony, podobnie jak odnoszący się do naruszenia art. 8 k.p. Skarżący nie wykazał bowiem, na czym miałyby polegać nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę, który żąda od pracownika zwrotu części kosztów szkolenia zgodnie z zawartą między stronami umową. Argumenty odnoszące się do „naruszania prawa pracy przez pozwanego w postaci braku akceptacji nowego stosunku pracy i warunków pracy” nie mogą być uwzględnione, albowiem, jak już podniesiono, okoliczność nawiązania między stronami po dniu 31 grudnia 2004 r. umowy o pracę na czas nieokreślony i jej rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika nie podlegała badaniu przez Sąd Okręgowy na aktualnym etapie postępowania. Nieskuteczne w tym kontekście są także zarzuty skarżącego odnośnie do niezgodności umowy szkoleniowej z przepisami prawa pracy w zakresie dotyczącym obowiązku przepracowania u pracodawcy określonego w niej czasu od zakończenia szkolenia. Sąd drugiej

instancji przyjął bowiem, że to postanowienie umowy jest nieważne i zastosował w to miejsce odpowiednie przepisy prawa pracy. W konsekwencji kwota zasądzona od pozwanego wzajemnego jest proporcjonalna do okresu, jaki pozostał do upływu trzech lat od zakończenia szkolenia i nie ma podstaw do przyjęcia, iż żądając jej za taki okres pracodawca nadużywa swojego prawa podmiotowego.

Zgodzić należy się z Sądem Okręgowym, że z okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie wynika, iż pracodawca dążył do kontynuacji zatrudnienia pozwanego wzajemnego, a ten świadczył pracę na proponowanych warunkach, błędnie przypuszczając, że niepodpisanie dokumentów sporządzonych przez pracodawcę pozwoli mu na natychmiastowe uwolnienie się od pracowniczych zobowiązań. Szkoląc się w Hiszpanii, pozwany wzajemny zyskał doświadczenie i niezbędne uprawnienia, które pracodawca wykorzystywał przez okres zaledwie jednego roku. Na szkolenie pracownika powód wzajemny musiał wydać 60.000 zł i miał prawo liczyć, że praca T. K. zrekompensuje poniesione wydatki, co zabezpieczył umową z dnia 17 lutego 2003 r. W takich okolicznościach brak jest podstaw by twierdzić, że pracodawca nadużywa swojego prawa, słusznie domagając się zwrotu od pracownika kosztów szkolenia, dzięki któremu nabył on cenne umiejętności, pozwalające na znalezienie innej pracy w Hiszpanii, co w konsekwencji doprowadziło do porzucenia pracy u powoda wzajemnego.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1, 98 i 99 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/tp/