

UZASADNIENIE

Powódka (...) w S. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego S. S. kwoty 1.450 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 29 maja 2016 r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów opłaconego szkolenia. Nadto wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że strony łączył stosunek pracy, w ramach którego zawarły umowę o podniesieniu kwalifikacji zawodowych pozwanego. Na jej mocy powódka skierowała pozwanego na kurs podstawowy strażnika. Zaznaczyła, że koszt szkolenia wyniósł 1.450 zł i został w całości przez nią pokryty. Nadto podkreśliła, że pozwany zobowiązał się do pozostawania w zatrudnieniu przez okres 3 lat po zakończeniu szkolenia oraz do zwrotu kosztów szkolenia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego. Wskazała, że pismem z dnia 9 maja 2016 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę, zatem zaktualizował się obowiązek zwrotu określony w § 4 ust. 3 umowy o podnoszeniu kwalifikacji.

Wyrokiem zaocznym z dnia 24 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie zasądził od S. S. na rzecz (...) w S. kwotę 1.450 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 29 maja 2016 r. do dnia zapłaty, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 232,50 zł tytułem kosztów procesu oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Nadto wniósł o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że nie mógł skutecznie zobowiązać się do pozostania w stosunku pracy z powódką przez okres trzech lat skoro, nie wiedział na jakich istotnych warunkach pracy i płacy będzie zatrudniony w przyszłości, a tym samym postanowienie umowne nakładające na pracownika obowiązek odpracowania świadczeń szkoleniowych przez okres trzech lat należy ocenić jako mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Zaznaczył także, iż to pracodawca doprowadził do przerwania szkolenia, nie dopuszczając pozwanego do zajęć szkoleniowych, a zatem nie można przypisać mu żadnej winy w przerwaniu szkolenia. Nadto zaznaczył, że zgodnie z kodeksem pracy zarówno katalog świadczeń, których wartość podlega zwrotowi, jak i katalog przesłanek powstania obowiązku ich zwrotu pozostają zamknięte, a na podstawie przepisów prawa pracy nie jest jasne, jaką część kosztów powinien zwrócić pracownik w przypadku przerwania szkolenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączył stosunek pracy nawiązany umową z dnia 16 grudnia 2015 r. zawartą na czas określony do 30 listopada 2016 r. W jego ramach pozwany miał wykonywać pracę na rzecz powódki na stanowisku aplikanta w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód:

- umowa o pracę k. 8,
- przesłuchanie pozwanego k. 66-67.

Pozwany docelowo miał zostać strażnikiem miejskim, a to wymagało poddania go szkoleniu wymaganemu przez przepisy rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 grudnia 2009 r. opublikowanego w Dzienniku Ustaw nr 220, poz. 1731.

Z inicjatywą poddania pozwanego temu szkoleniu wystąpiła powódka. Pozwanemu w związku z tym zaproponowała podpisanie umowy o podnoszeniu kwalifikacji.

W dniu 18 marca 2016 r. strony zawarły taką umowę. Na jej mocy powódka skierowała pozwanego na kurs podstawowy strażnika w celu uzyskania przez niego kwalifikacji niezbędnych do realizacji zadań określonych umową o pracę.

Zgodnie z zapisami umowy powódka zobowiązała się do uiszczenia kwoty 1.450 zł tj. 100% wartości kosztów szkolenia na rachunek instytucji przeprowadzającej szkolenie oraz udzielenia pozwanemu odpłatnych zwolnień z części bądź

całości dnia pracy w celu punktualnego przybycia na zajęcia i wzięcia w nich udziału z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozwany z kolei zobowiązał się do pozostawania w zatrudnieniu u powódki przez okres 3 lat po zakończeniu szkolenia. Okres ten miał biegnąć od dnia oznaczonego w zaświadczeniu o ukończeniu szkolenia. Nadto w umowie zastrzeżono, że pracownik, który bez uzasadnionych przyczyn nie rozpocznie szkolenia, albo je przerwie zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego szkolenia w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w trakcie szkolenia. Zwrot ma nastąpić w terminie 14 dni od dnia wezwania pracodawcy do zapłaty. W sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie miały mieć przepisy art. 103(1)-103 (5) k.p. oraz przepisy kodeksu cywilnego.

Dowód:

- umowa o podnoszeniu kwalifikacji k. 9-10.

- przesłuchanie pozwanego k. 66-67.

Powódka zleciła przeprowadzenie szkolenia dwunastu osób, w tym powoda, fundacji (...). Za przeprowadzenie szkolenia zapłaciła w dniu 24 czerwca 2016 r. łącznie 17.400 zł, co w przeliczeniu na jedną osobę dawało kwotę 1.450 zł

Dowód:

- faktura VAT Nr (...) k. 11-12,

- potwierdzenie przelewu k. 13.

Pozwany rozpoczął szkolenie, w ramach którego uczęszczał na zajęcia teoretyczne organizowane poza powódką, po których miało nastąpić szkolenie praktyczne realizowane przez powódkę.

W trakcie szkolenia pozwany stwierdził, że jego sytuacja materialna wymaga znalezienia nowej pracy i rozpoczął jej poszukiwanie. Z tego też względu w dniu 9 maja 2016 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego dwa tygodnie. Nie chciał czekać ze złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu do ukończenia szkolenia właśnie z uwagi na potrzebę znalezienia nowej pracy.

Powódka przyjęła oświadczenie pozwanego wskazując, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w dniu 28 maja 2016 r. Jednocześnie wezwała pozwanego do zwrotu kwoty 1.450 zł tytułem kosztów szkolenia do dnia ustania stosunku pracy.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę k. 14,

- pismo z dnia 10.05.16 r. k. 15,

- przesłuchanie pozwanego k. 66-67.

Po wypowiedzeniu umowy przez pozwanego polecono mu powrót do wykonywania obowiązków aplikanta.

Dowód:

- pismo z dnia 14.07.16 r. k. 20.

Strony podjęły próbę korespondencyjnego wyjaśnienia kwestii obowiązku pozwanego do zwrotu kosztów szkolenia, która jednak nie doprowadziła do porozumienia w tym zakresie. Pozwany wskazywał przy tym, że przerwał szkolenie z przyczyny uzasadnionej, tj. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Do tego powódka nie zagwarantowała mu kontynuacji szkolenia.

Dowód:

- pismo z 27.05.16 r. k. 16-17,

- wezwania k. 18-19,

- pismo z 14.07.16 r. k. 20.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów oraz częściowo przesłuchanie pozwanego. Dowody z dokumentów Sąd uznał za wiarygodne, albowiem korespondowały one ze sobą i nie były kwestionowane przez strony. Relacji pozwanego sąd nie dał wiary co do tego, że to strona powodowa uniemożliwiła mu zakończenie szkolenia. Kłóci się ona z tym co pozwany napisał w swojej odpowiedzi z 14 lipca 2016 r. na wezwanie do zwrotu kosztów szkolenia. Mianowicie przyznał tam, że przerwał szkolenie z przyczyny uzasadnionej, tj. z powodu wypowiedzenia umowy o pracę. Dalej podał, że choć pracodawca żąda zwrotu kosztów szkolenia, to nie zaproponował mu jego kontynuacji. W ocenie Sądu bardziej miarodajne dla ustaleń faktycznych jest stanowisko zawarte w omawianym piśmie, aniżeli opis zdarzeń przedstawiony w toku postępowania sądowego, kiedy to perspektywa konieczności zwrotu staje się coraz bardziej realna wychodząc ze sfery zapowiedzi.

Spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy w bezspornie ustalonym stanie faktycznym zaktualizował się obowiązek pozwanego do zwrotu kosztów jego szkolenia poniesionych przez powódkę.

Podstawę prawną żądania powódki stanowiły zapisy umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika zawartej w dniu 18 marca 2016 r. Zgodnie z nimi powódka zobowiązała się do uiszczenia kwoty 1.450 zł tj. 100% wartości kosztów szkolenia na rachunek instytucji przeprowadzającej szkolenie oraz udzielenia pozwanemu odpłatnych zwolnień z części bądź całości dnia pracy w celu punktualnego przybycia na zajęcia i wzięcia w nich udziału z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozwany z kolei zobowiązał się do pozostawania w zatrudnieniu u powódki przez okres 3 lat po zakończeniu szkolenia. Okres ten miał rozpocząć swój bieg od dnia oznaczonego w zaświadczeniu o ukończeniu szkolenia. Nadto w umowie zastrzeżono, że jeśli pozwany bez uzasadnionych przyczyn nie rozpocznie szkolenia, albo je przerwie, zobowiązany będzie do zwrotu kosztów poniesionych przez powódkę na jego szkolenie w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w trakcie szkolenia. Zwrot miał nastąpić w terminie 14 dni od dnia wezwania pracodawcy do zapłaty. W sprawach nieuregulowanych w umowie zastosowanie miały mieć przepisy art. 103(1)-103 (5) k.p. oraz przepisy kodeksu cywilnego.

Pozwany przyznał, że podpisał rzeczoną umowę, choć nie rozumiał niektórych jej postanowień, ale nie zagłębiał się w jej treść, bo nie jest ekspertem w sferze prawnej. Jeszcze przed wszczęciem postępowania prezentował pogląd, iż umowa zawiera niejasności, które nie powinny być rozstrzygnięte na korzyść powódki jako jej autora.

W ocenie Sądu nie są to jednak argumenty niweczące ważność postanowień omawianej umowy. O ile w istocie pozwany uważał, że zawarł umowę pod wpływem błędu do co jej skutków, to winien był uchylić się od skutków swojego oświadczenia. Nie uczynił tego ani przed wniesieniem pozwu, ani też w toku niniejszego postępowania, gdzie reprezentował go zawodowy pełnomocnik procesowy.

Niezależnie od tego, wywody pozwanego zawarte w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty oraz w sprzeciwie od wyroku zaocznego złożonego osobiście przez pozwanego, świadczą o tym, że nie należy on osób o słabej świadomości prawnej. Twierdzenie więc, że nie miał rozeznania co do skutków umowy w chwili jej podpisania jawi się jako stworzone wyłącznie na potrzeby postępowania.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zawarta przez strony umowy o podnoszeniu kwalifikacji ma ona moc wiążącą w relacjach między nimi.

Jednocześnie nie zgodził się z poglądem pozwanego w kwestii, iż rzeczony kontrakt zawiera zapisy niejasne i bardziej niekorzystne dla pracownika, aniżeli regulacja kodeksowa. Owa niejasność umowy, jak i przepisów k.p. polegać miała na tym, że w nie określono, jaką część kosztów powinien ponieść pracownik w przypadku przerwania szkolenia.

Postanowienia § 4 określające sytuacje, w których powódka może domaga się zwrotu kosztów szkolenia są w pełni zbieżne z regulacją zawartą w art. 103 (5) pkt 1-4 k.p. Według niej pracownik:

1. który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,
2. z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie o podnoszeniu kwalifikacji, nie dłuższym niż 3 lata,
3. który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 94(3) k.p.,
4. który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. lub art. 94(3) k.p., mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach

- jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Zdaniem Sądu nie powinno budzić żadnych wątpliwości to, że pracownik, który przerwał szkolenie bez uzasadnionych przyczyn i nie przepracował nawet części okresu zagwarantowanego w umowie, jest zobowiązany do zwrotu całości kosztów wydanych przez pracodawcę na podniesienie kwalifikacji. Proporcjonalne obciążenie pracownika kosztami jest możliwe tylko wówczas, gdy pozostawał w zatrudnieniu przez część tego okresu. Treść art. 103(5) k.p. w ocenie Sądu jest zrozumiała i nie wymaga stosowania innych reguł interpretacyjnych, aniżeli językowe. Nie jest dla Sądu zrozumiałym doszukiwanie się w w/w regulacji niejasności, chyba że w odniesieniu do terminu „uzasadnione przyczyny”. Jest on bowiem terminem niedookreślonym. Nie jest bowiem możliwym enumeratywne wskazanie sytuacji zastosowania art. 103(5) pkt 1 k.p. wobec nieokreślonej ilości i różnorodności stanów faktycznych mogących zaistnieć w konkretnych sprawach.

W tym miejscu należy odnieść się do kolejnej kwestii podnoszonej przez pozwanego, tj. rezygnacji z zatrudnienia w okresie gwarantowanym z uzasadnionej przyczyny.

Analiza okoliczności sprawy skłania do wniosku, iż owa uzasadniona przyczyna jest w istocie przejawem braku przewidywania skutków swoich decyzji przez pozwanego.

Decydując się na zatrudnienie u powódki wiedział, na jakich warunkach płacowych zostanie zatrudniony – najpóźniej w chwili przedstawienia dokumentu umowy o pracę. Zaakceptował je podpisując umowę. Następnie jednak postanowił poszukać lepiej płatnej pracy, jakby wcześniej nie było to możliwe. Wybór tego momentu należał wyłącznie do pozwanego. Z jego punktu widzenie motywy rezygnacji z pracy u powódki były być może uzasadnione. W ocenie Sądu jednak do takich nie należały.

Jeśli pozwany nie był usatysfakcjonowany z płacy, jaką miał otrzymywać, to musiał liczyć się z tym, że prędzej czy później zacznie poszukiwać pracy lepiej opłacanej. To z kolei winno być dla niego bodźcem do niepodejmowania się długoterminowych zobowiązań w zakresie swojego zatrudnienia. Mógł też zwyczajnie nie podejmować pracy u powódki i od razu poszukać ciekawszych ofert zatrudnienia.

Zarzutu pozwanego, iż nie mógł się zobowiązać do pozostawania w zatrudnieniu przez okres 3 lat, gdyż nie wiedział, jakie warunki płacy będą obowiązywać go w przyszłości nie można traktować inaczej niż jako nietrafionego (delikatnie rzecz ujmując).

Zmienne warunki gospodarcze i zachodzące procesy ekonomiczne w kraju oraz na świecie w praktyce uniemożliwiają ustalenie stałych poziomów świadczeń na przyszłość. Co nie oznacza, że pracownik ma pozostawać w zatrudnieniu niezależnie od wysokości otrzymywanych świadczeń, w szczególności, gdy w trakcie obowiązywania umowy pracodawca w sposób nieuzasadniony obniży ich wysokość. Umowa o podnoszeniu kwalifikacji nie powinna bowiem być traktowana jako środek wymuszania przez pracodawcę pracy za niegodziwą płacę w okresie zagwarantowanym umową.

Te rozważania mają się nijak do sytuacji pozwanego. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 706) wprawdzie nie zawiera uregulowań co do wysokości uposażenia strażników. Jednak o spodziewanym w przyszłości wynagrodzeniu pozwanego z pewnością można powiedzieć, że nie będzie niższe aniżeli określone w załączniku nr 3 tabeli IV lit. G rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Nie miało znaczenia dla sprawy, że pozwany nie ukończył szkolenia. Umowa o podnoszeniu kwalifikacji przewidywała sfinansowanie szkolenia organizowanego przez podmiot zewnętrzny. Pozwany do tej części szkolenia przystąpił, ale z wiadomych już względów nie ukończył jej. Do uzyskania kwalifikacji niezbędnych do zajęcia stanowiska strażnika miejskiego musiałyby jeszcze przez półtora tygodnia uczestniczyć w zajęciach teoretycznych, a następnie odbyć miesięczne praktyki u powódki. Tych z kolei nie mógłby już odbyć w związku upływem okresu wypowiedzenia. Nie byłby bowiem pracownikiem powódki. Tymczasem po myśli art. 25 ust. 1 i 3 ustawy o strażach gminnych szkolenie podstawowe, któremu poddano pozwanego przeprowadza się tylko w odniesieniu do osób nowozatrudnionych zatrudnionych w straży. Ustawa nie przewiduje organizowania szkolenia w odniesieniu do innych osób, aniżeli pracowników. Po ukończeniu z wynikiem pozytywnym szkolenia podstawowego, strażnika można zatrudnić na czas określony nie dłuższy niż 3 lata albo na czas nieokreślony. Z tych przyczyn powódka nie mogła zatem umożliwić pozwanemu kontynuacji szkolenia i jego ukończenia.

Skądinąd Sąd nie dał wiary pozwanemu co do tego, że ukończeniem szkolenia był zainteresowany. Zeznał wszak, że wypowiedział umowę, gdyż musiał szukać nowej pracy. Nie chciał z tym zwlekać, gdyż żaden pracodawca nie zatrudniłby go w okresie wypowiedzenia u powódki. Logicznym przy tej argumentacji jest to, że żaden pracodawca nie zatrudniłby pozwanego również w okresie szkolenia. Nie mógłby bowiem świadczyć wówczas pracy z uwagi na konieczność uczestniczenia w części teoretycznej, a następnie odbycia miesięcznych praktyk.

Nie miało też znaczenia dla rozstrzygnięcia to, że powódka zapłaciła za szkolenie już po ustaniu zatrudnienia pozwanego. Gdyby pozwany przed przystąpieniem do szkolenia teoretycznego zasygnalizował, że nie weźmie w nim udział, powódka z pewnością nie zgłosiłaby go jako uczestnika. Przez to uniknęłaby kosztów udziału pozwanego. Skoro przystąpił on do szkolenia, to zaktualizował się obowiązek zapłaty po stronie powodowej.

Ostatecznie zatem powództwo należało uznać za uzasadnione, i na podstawie art. 347 k.p.c. zaskarżony wyrok zaoczny utrzymać w mocy.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. Pozwany przegrał proces, więc powinien zwrócić powódce poniesione przez nią koszty, na które składała się opłata od pozwu (30 zł) i wynagrodzenie pełnomocnika (202,50 zł) ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw, z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) – w wersji obowiązującej w dacie złożenia pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)