

Wyrok z dnia 28 lipca 1999 r.

I PKN 180/99

Umowa polegająca na tym, że odpowiednikiem świadczenia pracodawcy w postaci pokrycia kosztów aplikacji radcowskiej oraz zapewnienia płatnego urlopu szkoleniowego jest zobowiązanie się pracownika do przepracowania u tego pracodawcy określonego okresu lub świadczenie pieniężne w wysokości wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę, które pracownik zobowiązuje się spełnić w razie wcześniejszego wypowiedzenia przez siebie umowy o pracę albo rozwiązania umowy z przyczyn leżących po jego stronie, nie jest objęta treścią stosunku pracy. Jest to umowa wzajemna (art. 487 § 2 KC) z zastrzeżonym świadczeniem przemiennym pracownika (art. 365 § 1 KC).

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 1999 r. sprawy z powództwa [...] Towarzystwa Ubezpieczeniowego „H.I.” Spółki Akcyjnej w S. przeciwko Aleksandrowi K. o zapłatę, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 10 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 565 (pięćset sześćdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód – [...] Towarzystwo Ubezpieczeniowe „H.I.” S.A. w S. - domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego Aleksandra K. kwoty 6.600 złotych z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 1997 r. tytułem kary umownej w wysokości sześciu miesięcznych pensji pozwanego z daty rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w związku z niewykonaniem przez pozwanego umowy zawartej przez strony 6 lipca 1994 r.

Pozwany Aleksander K. wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku wyrokiem z 16 lipca 1998 r. uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną kwotę wraz z odsetkami zgodnie z żądaniem.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły w dniu 1 marca 1994 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą pozwany został zatrudniony na stanowisku referenta do spraw prawnych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 6 lipca 1994 r. strony zawarły umowę, na mocy której powód wyraził zgodę na odbywanie przez pozwanego w czasie trwania zatrudnienia aplikacji radcowskiej i zobowiązał się w związku z tym udzielać pozwanemu płatnego urlopu szkoleniowego celem uczestniczenia w zajęciach i egzaminach związanych z odbywaniem tej aplikacji, a ponadto do opłacenia połowy kosztów II roku aplikacji w kwocie 750 złotych oraz kosztów III roku aplikacji w wysokości ustalonej przez Okręgową Izbę Radców Prawnych w G. Pozwany ze swej strony zobowiązał się przepracować u powoda okres trzech lat od chwili ukończenia aplikacji. Ponadto strony przewidziały w umowie, że w razie wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, a także w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięcia umowy o pracę wskutek porzucenia pracy przez pracownika, pozwany będzie zobowiązany do zwrotu powodowi opłaconych przez niego kosztów II i III roku aplikacji radcowskiej oraz do zapłaty odszkodowania w wysokości trzech miesięcznych pensji z daty rozwiązania umowy. W aneksie do wskazanej umowy, zawartym dnia 31 stycznia 1995 r., strony ustaliły, że odszkodowanie należne powodowi w razie niewypełnienia przez pozwanego zobowiązań umownych wyniesie sześć miesięcznych pensji z daty rozwiązania umowy. Jesienią 1996 r. pozwany ukończył aplikację radcowską i zdał egzamin radcowski.

W dniu 30 grudnia 1996 r. pozwany zwrócił się do powoda o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a w następstwie braku takiej zgody wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 stycznia 1997 r. Powód wezwał pozwanego do wypełnienia zobowiązań wynikających z umowy zawartej 6 lipca 1994 r., w szczególności do zapłaty kwoty 1.500 złotych tytułem zwrotu pokrytych przez powoda kosztów II i III roku aplikacji radcowskiej pozwanego oraz kwoty 6.600 złotych tytułem odszkodowania umownego. Pozwany zwrócił powodowi koszty aplikacji pokryte przez powoda, odmówił natomiast zapłaty odszkodowania

przewidzianego w umowie z 6 lipca 1994 i w aneksie z 31 stycznia 1995 r. w wysokości sześciu miesięcznych pensji z daty rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zasadność roszczeń powoda powinna być oceniona według przepisów Kodeksu cywilnego znajdujących zastosowanie w odniesieniu do umowy stron na podstawie art. 300 KP. Wbrew stanowisku pozwanego umowa z 6 lipca 1994 r. nie była umową uzupełniającą umowę o pracę, do której powinny znaleźć zastosowanie wyłącznie przepisy prawa pracy. Umowa z 6 lipca 1994 r., zmieniona aneksem z 31 stycznia 1995 r., została oceniona przez Sąd Rejonowy jako „kontrakt cywilnoprawny określający wzajemne zobowiązania stron”. Powód zobowiązał się do udzielania pozwanemu płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze koniecznym dla prawidłowego uczestniczenia w zajęciach (dwa razy w tygodniu w ciągu roku szkoleniowego) i egzaminach kończących aplikację radcowską oraz do pokrywania połowy kosztów II i III roku aplikacji. Rzeczywiste wydatki poniesione przez powoda z tego ostatniego tytułu wyniosły 1.500 złotych. W zamian za to pozwany zobowiązał do przepracowania u powoda trzech lat od momentu ukończenia aplikacji, a na wypadek gdyby tego postanowienia umowy nie dochował - do zapłacenia powodowi kwoty odpowiadającej wysokością sześciu miesięcznym pensjom pozwanego z daty rozwiązania umowy; to ostatnie świadczenie pozwanego Sąd Rejonowy potraktował jako karę umowną. Wypowiadając umowę o pracę przed upływem trzyletniego okresu od zakończenia aplikacji pozwany naruszył zasadę „pacta sunt servanda”, a tym samym doszło do powstania jego odpowiedzialności odszkodowawczej wobec powoda na podstawie art. 471 KC. Sąd Rejonowy uznał, że zostały spełnione wszystkie przesłanki odpowiedzialności kontraktowej, w tym zwłaszcza powstanie po stronie powoda szkody - obejmującej zarówno straty, jak i utracone korzyści (art. 361 § 2 KC) - polegającej na tym, że powód udzielał pozwanemu w celu uczestniczenia w zajęciach szkoleniowych urlopu, za który pozwany otrzymywał wynagrodzenie, mimo że w tym czasie nie świadczył pracy, a ponadto powód spodziewał się osiągnąć korzyści w postaci pracy świadczonej przez pozwanego jako w pełni wykwalifikowanego radcę prawnego przez okres trzech lat od zakończenia aplikacji. Odszkodowanie należne powodowi w związku z niewykonaniem przez pozwanego zobowiązania zostało zastrzeżone jako kara umowna (art. 483 KC). Z ogólnych zasad konstrukcji kary umownej wynika, że wierzyciel żądając kary umownej nie musi udowadniać wysokości poniesionej szkody (art. 484 § 1 KC). Z uwagi na charakter zawartej przez strony umowy, którą należy oceniać według przepisów prawa

cywilnego, na podstawie art. 471 KC i art. 484 KC, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną kwotę 6.600 złotych tytułem zastrzeżonej kary umownej.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją pozwany, zarzucając mu między innymi: 1) naruszenie art. 18 KP oraz art. 65 KC w związku z art. 300 KP poprzez przyjęcie, że umowa z 6 lipca 1994 r. jest kontraktem cywilnoprawnym i nie stanowi części umowy o pracę z 1 marca 1994 r., wobec czego podlega ocenie według przepisów prawa cywilnego (a nie prawa pracy), 2) naruszenie art. 114-123 KP poprzez przyjęcie, że kwestia odpowiedzialności pozwanego nie podlega ocenie według przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników, 3) niewyjaśnienie, czy powód poniósł szkodę w związku z rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę i na czym ta ewentualna szkoda polegała, 4) naruszenie przepisów 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 dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.) poprzez przyjęcie, że możliwe było zastrzeżenie kary umownej w umowie z 6 lipca 1994 r., 5) naruszenie art. 471 KC w związku z art. 6 KC i art. 361 KC przez przyjęcie, że powód poniósł szkodę, 6) naruszenie art. 483 i 484 KC poprzez przyjęcie, że pozwany powinien zapłacić karę umowną, mimo braku szkody po stronie powoda, 7) naruszenie art. 484 § 2 KC poprzez nieuwzględnienie zarzutu pozwanego, że zastrzeżenie w umowie kary umownej nastąpiło w wysokości rażąco wygórowanej.

Sąd Wojewódzki w Gdańsku-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 10 listopada 1998 r. oddalił apelację powoda od omówionego wyżej wyroku, dzieląc dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i ocenę materialnoprawną roszczeń powoda.

Sąd Wojewódzki w szczególności podzielił ocenę charakteru prawnego i skutków prawnych zawartej przez strony w dniu 6 lipca 1994 r. „umowy cywilnoprawnej” oraz aneksu do niej z 31 stycznia 1995 r. Sąd drugiej instancji stwierdził, że z umowy o pracę zawartej przez strony nie wynikał dla pozwanego jako pracownika obowiązek służbowy w postaci uczęszczania na zajęcia aplikacji radcowskiej, a dla powoda jako pracodawcy obowiązek pokrywania kosztów tej aplikacji i udzielania pozwanemu płatnego urlopu szkoleniowego w celu umożliwienia mu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Odbywanie aplikacji radcowskiej uregulowane zostało w ustawie z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.). Z ustawy tej wynika

obowiązek pokrywania kosztów aplikacji radcowskiej przez samego zainteresowanego i brak podstaw do przenoszenia tego obowiązku na pracodawcę, który może ewentualnie - w drodze umowy cywilnoprawnej z pracownikiem - przyjąć ten obowiązek w całości lub części na siebie z możliwością nałożenia na pracownika innych obowiązków z tego tytułu. Bezpodstawne jest twierdzenie pozwanego, że strony podniosły do rangi podmiotowo istotnych postanowień umowy o pracę z 1 marca 1994 r. zasady odbywania aplikacji radcowskiej przez pozwanego oraz jego pogląd, że umowa z 6 lipca 1994 r. jest nieważna z mocy art. 18 KP - żaden przepis prawa nie nakłada bowiem na pracodawcę obowiązku wyrażenia zgody na odbywanie aplikacji radcowskiej przez pracownika oraz ponoszenia w całości lub części kosztów tej aplikacji. W obowiązującym stanie prawnym nie znajdują uzasadnienia twierdzenia pozwanego, że odbywanie aplikacji radcowskiej podlega uregulowaniom zawartym w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.). Zawarta przez strony umowa nie dotyczy szkolenia pracownika i nie reguluje ponoszenia kosztów tego szkolenia przez pracodawcę w zakresie objętym art. 94 pkt 6 oraz art. 102 i 103 KP. Konsekwencją przyjęcia cywilnoprawnego charakteru umowy z 6 lipca 1994 r. było nieuwzględnienie przez Sąd Wojewódzki zarzutu pozwanego dotyczącego pominięcia i niezastosowania art. 114 - 123 KP oraz zawartych w jego apelacji wywodów co do zakresu pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Odpowiedzialność pozwanego w związku z niewykonaniem umowy podlega ocenie według przepisów prawa cywilnego, w szczególności art. 471 KC, a nie według przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników. W ocenie Sądu Wojewódzkiego, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował art. 483 i 484 KC. Wierzyciel może dochodzić kary umownej w pełnej zastrzeżonej wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Pozwany w toku postępowania dowodowego nie podważył skutecznie twierdzeń powoda co do poniesienia szkody w związku z wypowiedzeniem przez pozwanego umowy o pracę przed upływem trzyletniego okresu po ukończeniu przez niego aplikacji radcowskiej. Sąd Wojewódzki nie uwzględnił również zarzutów pozwanego co do rażącego wygórowania kary umownej w porównaniu z wysokością poniesionej przez wierzyciela szkody.

Wyrok Sądu Wojewódzkiego zaskarżył kasacją pozwany, opierając ją jedynie na podstawie wskazanej w art. 393¹ pkt 1 KPC. Skarżący zarzucił naruszenie nastę-

pujących przepisów prawa materialnego przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 18 KP oraz art. 65 KC i art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że umowa z 6 lipca 1994 r. jest kontraktem cywilnoprawnym i nie stanowi części umowy o pracę z 1 marca 1994 r., wobec czego podlega ocenie w świetle przepisów prawa cywilnego; 2) art. 471 KC oraz art. 114 - 123 KP przez przyjęcie, że kwestia odpowiedzialności pozwanego nie podlega ocenie w świetle przepisów Działu piątego Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników; 3) paragrafu 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. 103, poz. 472 ze zm.) przez przyjęcie, że możliwe było zastrzeżenie kary umownej w umowie z 6 lipca 1994r.; 4) art. 471 KC w związku z art. 6 KC oraz art. 361 KC poprzez stwierdzenie, że pozwany nie wykazał, iż powód nie poniósł żadnej szkody; 5) art. 483 i 484 KC przez przyjęcie, że pozwany powinien zapłacić karę umowną mimo braku poniesienia szkody przez powoda; 6) art. 484 § 2 KC przez stwierdzenie, że pozwany nie może żądać zmniejszenia kary umownej jako rażąco wygórowanej.

Wskazując na powyższą podstawę skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Gdańsku.

Powód wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istota sporu sprowadzała się do oceny charakteru prawnego i skutków prawnych umowy zawartej przez strony w dniu 6 lipca 1994 r., zmienionej następnie w dniu 31 stycznia 1995 r., w szczególności do tego, czy umowa ta stanowiła integralną część umowy o pracę, a zatem powinno się oceniać jej charakter i skutki prawne bezpośrednio według przepisów prawa pracy, przede wszystkim Kodeksu pracy (jak twierdził pozwany), czy też była odrębną umową zawartą przez strony stosunku pracy, do której nie mają bezpośredniego zastosowania przepisy Kodeksu pracy i która powinna być oceniana według przepisów Kodeksu cywilnego (jak twierdził powód i jak przyjęty w swoich wyrokach Sądy Rejonowy i Wojewódzki).

W ramach stosunku pracy, poza umową o pracę, do której stosuje się bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy, strony mogą zawierać różne umowy, które kształtują stosunek pracy, ale nie będąc umowami o pracę w rozumieniu Kodeksu pracy nie podlegają jego przepisom, lecz przepisom Kodeksu cywilnego, w szczególności przepisom dotyczącym czynności prawnych i umów. Umowy te mają związek ze stosunkiem pracy w tym znaczeniu, że są zawierane przez strony stosunku pracy i gdyby stron nie łączył stosunek pracy, umowy te nie zostałyby zawarte. Nie oznacza to jednak, że stanowią one integralną część stosunku pracy (zwłaszcza integralną część umowy o pracę) i że z natury swojej muszą podlegać przepisom prawa pracy. Umowa zawarta przez strony, będąca przedmiotem analizy w niniejszej sprawie, jest umową prawa pracy - ale nie umową o pracę - do której stosuje się wprost przepisy Kodeksu cywilnego, a nie przepisy Kodeksu pracy.

Zawarta przez strony 1 marca 1994 r. umowa zawierała wszystkie niezbędne elementy umowy o pracę. Zawierając ją strony uzgodniły ustnie, że zasady odbywania aplikacji radcowskiej przez pozwanego zostaną ustalone w terminie późniejszym. Kilka miesięcy po podjęciu zatrudnienia przez pozwanego strony zawarły odrębną umowę, która regulowała wyłącznie kwestie częściowego pokrywania przez powoda kosztów aplikacji pozwanego oraz udzielania mu urlopu płatnego w celu uczestniczenia w zajęciach szkoleniowych i przygotowania się do egzaminu radcowskiego, a ponadto obowiązki pozwanego wynikające z tego faktu. Treść tej umowy nie miała związku z treścią zawartej uprzednio umowy o pracę, nie rozwijała żadnego z postanowień umowy o pracę i nie wprowadzała do niej jakichkolwiek zmian. Była to umowa zawarta pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, dotycząca zasad finansowania przez pracodawcę kosztów dodatkowego kształcenia pracownika, na które pracodawca wyrażał zgodę na określonych warunkach, co nie miało jednak wpływu na treść umowy o pracę. Jak z tego wynika, bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 18 KP, skoro poddawana analizie umowa nie jest umową o pracę i w wyniku jej zawarcia nie powstał stosunek pracy. Cywilnoprawny charakter podobnych umów został przyjęty w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok SN z 18 kwietnia 1980 r., IV PR 63/80, „Służba Pracownicza” 1980 nr 12, s. 28).

Brak jest podstaw faktycznych do przyjęcia, iż zgodny zamiar stron doprowadził do tego, że zasady odbywania przez pozwanego aplikacji radcowskiej i wynikające stąd dla obydwu stron stosunku pracy wzajemne zobowiązania stały się treścią

umowy o pracę jako jej *accidentalia negotii*. Obowiązek odbywania przez pracownika posiadającego wykształcenie prawnicze aplikacji radcowskiej nie wynika z żadnego przepisu prawa pracy, w tym zwłaszcza z art. 103 KP lub przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.). Pozwany został zatrudniony u powoda na stanowisku referenta prawnego. Kwalifikacjami wystarczającymi do wykonywania pracy na tym stanowisku było posiadanie przez pozwanego wyższego wykształcenia prawniczego. Pozwany posiadał zatem kwalifikacje wymagane na stanowisku, na którym został zatrudniony i nie był zobowiązany do uzupełnienia tych kwalifikacji. Wynika z tego, że ani pozwany nie miał obowiązku zdobycia wyższych kwalifikacji zawodowych, ani powód nie miał obowiązku wyrażenia zgody na odbywanie przez pozwanego aplikacji radcowskiej i ułatwienia mu tego. Wyrażenie przez powoda zgody na odbywanie przez pozwanego aplikacji radcowskiej już w momencie zawierania umowy o pracę było z pewnością istotne z punktu widzenia pracownika, albowiem prawdopodobnie pozwany nie mając zapewnienia co do takiej zgody nie zawarłby w ogóle z powodem umowy o pracę. Jednakże zasady odbywania przez pozwanego aplikacji - zwłaszcza finansowania jej kosztów przez pracodawcę - zawarte w umowie z 6 lipca 1994 r. nie stanowiły już istotnych postanowień umowy o pracę. Gdyby strony nie zawarły umowy z 6 lipca 1994 r., pozwany odbywałby aplikację radcowską na zasadach wynikających wprost z treści art. 32 - 38 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. Nr 19, poz. 145 ze zm.).

Powołany w kasacji § 6 wskazanego wcześniej rozporządzenia - przewidujący zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy określającej wzajemne prawa i obowiązki stron - dotyczy pracowników, którzy podejmują naukę w szkole podstawowej, ponadpodstawowej lub w szkole wyższej na podstawie skierowania pracodawcy, co wynika choćby z tytułu rozdziału 2 rozporządzenia („Kształcenie w formach szkolnych”) oraz z treści § 3 i § 4 rozporządzenia. Nie dotyczy zatem w żaden sposób pracowników odbywających aplikację radcowską. Jak wynika z treści § 1 ust. 2 rozporządzenia, jego przepisów nie stosuje się w zakresie unormowanym odrębnie w przepisach dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych zawiera enumeratywne wyli-

czenie pozaszkolnych form kształcenia pracowników. Wyliczenie to nie obejmuje aplikacji radcowskiej. Zasady odbywania aplikacji radcowskiej uregulowane zostały wyczerpująco w rozdziale 4 ("Aplikacja radcowska") ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych. Skoro powołane rozporządzenie nie uwzględnia aplikacji radcowskiej jako formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, to do odbywania aplikacji radcowskiej nie stosuje się przepisów tego rozporządzenia (por. podobny pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w poprzednio obowiązującym stanie prawnym - na tle przepisów uchwały nr 263 Rady Ministrów z 23 grudnia 1982 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy oraz świadczeń przysługujących tym pracownikom, M.P. 1983 Nr 1, poz. 6 - w wyroku z dnia 9 grudnia 1988 r., I PRN 44/88, OSPiKA 1990 nr 4, poz. 201) . Z powyższych względów nie jest uzasadniony zawarty w kasacji zarzut naruszenia przepisów omawianego rozporządzenia.

Podobnie nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 114 - 123 KP w wyniku niezastosowania tych przepisów. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika z tytułu zwrotu kosztów szkolenia wyłożonych przez pracodawcę, do których zwrotu pracownik zobowiązał się w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po jego stronie, nie podlega regulacji zawartej w przepisach działu piątego Kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej pracowników (por. uchwałę SN z 26 marca 1986 r., III PZP 17/86, OSNCP 1987 z. 2-3, poz. 26). Roszczenia powoda wynikają z umowy zawartej z pozwanym i nie mają związku z wyrządzeniem szkody przez pracownika z jego winy na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Źródłem zobowiązania pozwanego do zapłaty powodowi kwoty stanowiącej równowartość sześciu miesięcznych wynagrodzeń z daty rozwiązania umowy o pracę jest fakt wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę, a czynność ta nie może być potraktowana jako zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych.

Rozważenia wymaga ostatecznie, czy podstawą prawną roszczeń powoda w niniejszej sprawie są przepisy art. 471 KC w związku z art. 483 i 484 KC, czy też roszczenie to powinno zostać ocenione w inny sposób.

Zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353¹ KC) strony zawierające umowę mogą jej nadać dowolną treść, byleby nie była ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo nie miała na celu obejścia prawa. Taka umowa byłaby bowiem nieważna (art. 58 § 1 i 2 KC).

W judykaturze Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że nie pozostaje w sprzeczności z prawem i zasadami współzycia społecznego umowa, na podstawie której pracownik otrzymując pomoc finansową ze strony pracodawcy (np. w celu uzyskania mieszkania albo w celu pokrycia kosztów szkolenia) zobowiązuje się do przepracowania u tego pracodawcy oznaczonego okresu (por. w odniesieniu do mieszkań wyrok SN z dnia 10 kwietnia 1986 r., IV PR 94/86 - nie publikowany, wyrok SN z 4 czerwca 1986 r., II CR 92/86, OSNCP 1987 z. 9, poz. 141, uchwała SN z 22 października 1987 r., III CZP 55/87, OSNCP 1989 z. 6, poz. 90, PiP 1991 nr 3, poz. 108 z glosą T. Zielińskiego; w odniesieniu do kosztów szkolenia - uchwała SN z 24 stycznia 1974 r., III PZP 36/73, OSNCP 1974 z. 7-8, poz. 128, wyrok SN z 18 kwietnia 1980 r., IV PR 63/80, „Służba Pracownicza” 1980 nr 12, s. 28).

Umowy, o jakich mowa, zawierają postanowienia, zgodnie z którymi pracownik jest zobowiązany do „odpracowania” pomocy finansowej udzielonej mu przez pracodawcę lub innych świadczeń pracodawcy, w razie zaś rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika lub z przyczyn leżących po jego stronie przed upływem określonego w umowie okresu do poniesienia określonych konsekwencji finansowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto (por. powołane wcześniej orzeczenia), że również takie postanowienia rozważanych umów nie naruszają prawa ani zasad współzycia społecznego, a zatem są dopuszczalne, ważne i skuteczne.

Strony określonego stosunku prawnego - w tym stosunku pracy - mogą w drodze umowy, zgodnie z zasadą swobody umów, uregulować wzajemne prawa i obowiązki o charakterze cywilnoprawnym wykraczające poza ramy tego stosunku. Regulując swe prawa i obowiązki mogą przy tym korzystać z wszystkich znanych prawu cywilnemu instytucji prawnych, respektując ograniczenia swobody umów obowiązujące w systemie prawnym.

Umowa stron z 6 lipca 1994 r. będąca przedmiotem rozważań i oceny w rozpoznawanej sprawie odpowiada wszystkim wymaganiom wynikającym z przepisów prawa. Jej treść i cel nie naruszają porządku prawnego. Przez zawarcie tej umowy strony uzyskały wzajemne korzyści - pracownik uzyskał pomoc finansową pracodawcy w pokryciu kosztów aplikacji radcowskiej oraz zapewnienie udzielenia płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze koniecznym do uczestniczenia w zajęciach i egzaminach związanych z odbywaniem aplikacji radcowskiej, co pomogło mu w uzyskaniu uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego, z kolei pracodawca zapewnił sobie wykwalifikowanego pracownika na pewien czas - okres trzech lat od

ukończenia przez niego aplikacji radcowskiej. Jak wcześniej wskazano, w rozpoznawanej sprawie pracodawca nie miał obowiązku wyrażenia zgody na odbywanie przez pracownika aplikacji radcowskiej, mógł zatem uzależnić tę zgodę od przyjęcia na siebie przez pracownika pewnych zobowiązań dotyczących przepracowania u pracodawcy określonego czasu (stosunkowo niedługiego, porównywalnego z okresem odbywania aplikacji).

Umowa, którą zawarły strony jest umową wzajemną (art. 487 § 2 KC). Jej istota polega na tym, że świadczenie jednej strony stanowi ekwiwalent świadczenia drugiej strony. Odpowiednikiem świadczenia pracodawcy w postaci pokrycia kosztów aplikacji radcowskiej oraz zapewnienia pracownikowi płatnego urlopu szkoleniowego w odpowiednim wymiarze koniecznym do pomyślnego ukończenia aplikacji było świadczenie pracownika polegające na przepracowaniu u tego pracodawcy określonego w umowie okresu lub przemienne świadczenie pieniężne w wysokości sześciu miesięcznych pensji z daty rozwiązania umowy o pracę, które pracownik zobowiązał się spełnić na rzecz pracodawcy w razie wcześniejszego wypowiedzenia przez siebie umowy o pracę albo rozwiązania umowy z przyczyn leżących po jego stronie.

Zapłata ustalonej w umowie kwoty pieniężnej - nazwanej „odszkodowaniem” - stanowi (tak samo, jak świadczenie polegające na przepracowaniu uzgodnionego okresu trzech lat) świadczenie ekwiwalentne do świadczenia pracodawcy, co wynika z treści § 3 ust. 3 umowy z 6 lipca 1994 r. w brzmieniu ustalonym w aneksie z 31 stycznia 1995 r.

Strony ustaliły, że w przypadku niespełnienia zobowiązania polegającego na przepracowaniu u pracodawcy trzech lat od momentu ukończenia aplikacji i rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracownika (w tym wcześniejszego wypowiedzenia przez pracownika umowy o pracę) pracownik będzie zobowiązany do zapłacenia pracodawcy określonej kwoty pieniężnej w wysokości sześciu miesięcznych pensji z daty rozwiązania umowy. Takiej treści postanowienie umowne może być potraktowane jako przyjęcie na siebie przez pracownika zobowiązania przemienne, o którym stanowi art. 365 § 1 KC. Pozwany jako pracownik zobowiązał się do spełnienia jednego z dwóch świadczeń - albo świadczenia pieniężnego polegającego na przepracowaniu u pracodawcy trzech lat od momentu ukończenia aplikacji, albo świadczenia pieniężnego w kwocie sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę z daty rozwiązania umowy o pracę. Nazwanie świadczenia pieniężnego „odszkodowaniem” nie powinno mieć decydującego znaczenia, albo-

wiem zgodnie z treścią art. 65 KC przede wszystkim należy badać, jaki był cel umowy i zgodny zamiar stron, a nie opierać się na dosłownym brzmieniu umowy. Wypowiadając umowę o pracę zaledwie kilka miesięcy po ukończeniu aplikacji radcowskiej, pozwany dokonał wyboru jednego ze świadczeń przemianych (art. 365 § 2 KC). Wypowiedzenie umowy o pracę było bowiem równoznaczne z oświadczeniem woli, że pozwany nie zamierza spełnić świadczenia niepieniężnego w postaci „odpracowania” u powoda trzech lat, a zatem powinien spełnić przewidziane w umowie świadczenie pieniężne.

Obowiązku zapłaty przez pracownika - w sytuacji przewidzianej w umowie - ustalonej kwoty pieniężnej nie należy traktować w rozpoznawanej sprawie jako zastrzeżenia kary umownej (art. 483 - 484 KC). Świadczenie pieniężne jest w tym przypadku świadczeniem równoważnym świadczeniu niepieniężnemu polegającemu na przepracowaniu u pracodawcy umówionego okresu. Zgodnie z treścią umowy łączącej strony w razie wypowiedzenia umowy o pracę przed upływem umówionego okresu pracownik może zwolnić się z zobowiązania polegającego na „odpracowaniu” pomocy udzielonej mu wcześniej przez pracodawcę, płacąc ustaloną w umowie kwotę, nawet wówczas, gdyby pracodawca nie wyraził zgody na wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę. Funkcja przewidzianego w umowie świadczenia pieniężnego jest zatem inna niż funkcja kary umownej. Nie można bowiem zwykłego sposobu rozwiązania umowy o pracę, jakim jest wypowiedzenie tej umowy przez pracownika, traktować jako niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania skutkującego odpowiedzialnością odszkodowawczą pracownika.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że bezpodstawne są zarzuty kasacji dotyczące naruszenia art. 483 i 484 KC, skoro zastrzeżonego w umowie świadczenia przemianego pracownika nie można w ogóle traktować jako zastrzeżonej kary umownej.

Kara umowna zastępuje odszkodowanie za szkody wynikłe z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 483 § 1 KC). Powstanie szkody po stronie wierzyciela jest więc konieczną przesłanką domagania się przez niego zapłaty kary umownej. Choć kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody, nie oznacza to, że wierzyciel domagając się kary umownej nie musi udowadniać faktu poniesienia szkody. Nie musi natomiast udowadniać jej wysokości. Można podzielić w związku z tym zarzut kasacji odnoszący się do stwierdzenia Sądu Wojewódzkiego, że pozwany nie wyka-

zał w toku procesu, iż powód nie poniósł żadnej szkody. W razie, gdy wierzyciel domaga się zapłaty kary umownej, to na nim spoczywa ciężar udowodnienia, że w wyniku niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika poniósł szkodę - chociaż nie musi udowadniać wysokości tej szkody - a nie na dłużniku spoczywa ciężar udowodnienia, że wierzyciel żadnej szkody nie poniósł. Zasadność omawianego zarzutu nie jest równoznaczna z przyjęciem, że kasacja jest uzasadniona. Zarzut ten miałby znaczenie wówczas, gdyby świadczenie pieniężne obciążające pozwanego zostało potraktowane jako zastrzeżona kara umowna. Jeżeli natomiast ostatecznie jest traktowane jako zastrzeżone w umowie świadczenie przemienne (art. 365 KC), to zarzuty dotyczące błędnego zastosowania przepisów o karach umownych są bezprzedmiotowe.

Przyjęcie - z przyczyn wyżej przedstawionych - że świadczenie pieniężne przewidziane w § 3 umowy stron nie miało charakteru kary umownej sprawia, że bezzasadne są nie tylko zawarte w kasacji zarzuty naruszenia art. 483 i 484 KC, lecz także zarzut naruszenia art. 471 KC w związku z art. 6 KC i art. 361 KC.

Zaskarżony wyrok, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu, a zatem kasacja ostatecznie nie zawiera usprawiedliwionych podstaw i jako taka podlega oddaleniu.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² KPC. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 KPC.

=====