

Uchwała z dnia 10 marca 2005 r.

II PZP 2/05

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Piotra Wiśniewskiego, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 marca 2005 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Usługowo-Produkcyjnego K. Spółki z o.o. w B. przeciwko Grzegorzowi G. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy postanowieniem z dnia 18 listopada 2004 r. [...]

„Czy art. 6 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 dorosłych (Dz.U. z 1993 r. Nr 103, poz. 472) ma zastosowanie także do pracownika, który podjął naukę w szkole wyższej bez skierowania pracodawcy, w miejsce postanowień łączącej go z pracodawcą umowy (klauzuli autonomicznej), przewidującej mniej korzystne - od przewidzianych w powyższym przepisie - postanowienia odnoszące się do obowiązku zwrotu przez tego pracownika opłat za naukę poniesionych przez pracodawcę ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Przepis § 6 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 dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 ze zm.) nie ma zastosowania do pracownika, który podjął naukę w szkole wyższej bez skierowania pracodawcy.

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości powstało w następującym stanie sprawy. Pozwany był zatrudniony u powoda od 1 marca 1999 r. jako handlowiec. Oprócz umowy o pracę strony zawarły 1 marca 1999 r. umowę, zgodnie z którą powód zobowiązał się ułatwić pozwanemu kształcenie w Wyższej Szkole Bankowej w T. przez okres wynikający z programu nauczania, czyli przez okres 3 lat i opłacać chesne wynoszące 310 zł miesięcznie. Zgodnie z § 3 umowy pozwany zobowiązał się do przepracowania u powoda dwóch lat po ukończeniu nauki w szkole wyższej, a w przypadku niedopełnienia tego obowiązku z powodu: 1) wcześniejszego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem, 2) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 3) rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron - do zwrotu całości poniesionych przez pracodawcę kosztów związanych z nauką pracownika (czesnego). Następnie, 27 września 2000 r. strony zawarły aneks do umowy z 1 marca 1999 r., na mocy którego pracodawca zobowiązał się ułatwić pracownikowi kształcenie przez kolejny okres 2,5 roku na uzupełniających studiach magisterskich w Wyższej Szkole Handlu i Finansów Międzynarodowych w W. i opłacać chesne w wysokości 2.600 zł semestralnie. Pozostałe warunki umowy - w tym § 3 - pozostały bez zmian. W okresie studiów pozwanego w Wyższej Szkole Bankowej powód opłacił za pozwanego - od marca 1999 r. do czerwca 2000 r. - chesne w łącznej kwocie 5.250 zł. W okresie studiów pozwanego w Wyższej Szkole Handlu i Finansów Międzynarodowych powód opłacił za pozwanego - od września 2000 r. do sierpnia 2001 r. - chesne w łącznej kwocie 12.863 zł. W dniu 28 listopada 2002 r. pozwany złożył ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód wyraził na to zgodę. Umowa została rozwiązana 15 stycznia 2003 r. za porozumieniem stron.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powód - już jako były pracodawca pozwanego - wniósł o zasądzenie od swego byłego pracownika kwoty 16.176 zł z ustawowymi odsetkami od 19 marca 2003 r. Kwotę roszczenia głównego stanowiła równowartość kosztów poniesionych przez powoda z tytułu opłat (czesnego) za naukę pozwanego w obydwu szkołach wyższych w latach 1999 - 2001. W ocenie strony powodowej, pozwany powinien zwrócić tę kwotę pracodawcy na podstawie § 3 łączącej strony dodatkowej umowy z 1 marca 1999 r., określającej wzajemne prawa i obowiązki stron w przedmiocie ułatwienia i dofinansowania przez pracodawcę kształcenia pracownika w szkołach wyższych, skoro pozwany nie przepracował u powoda okresu

dwóch lat po ukończeniu nauki na uczelni, a do rozwiązania umowy o pracę doszło za porozumieniem stron. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa, powołując się na nieważność § 3 punktu 3 łączącej go z powodem umowy (klauzuli autonomicznej) z 1 marca 1999 r. o finansowaniu przez pracodawcę kosztów nauki pracownika. Twierdził, że to postanowienie umowne - jako mniej korzystne dla pracownika od unormowania zawartego w § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i 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.) - jest nieważne z mocy art. 18 k.p. w związku z art. 9 k.p., a w jego miejsce powinien znaleźć zastosowanie § 6 ust. 2 tego rozporządzenia.

Wyrokiem z 7 kwietnia 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bydgoszczy zasądził od pozwanego na rzecz powoda 11.176 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 marca 2003 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałej części.

Sąd Rejonowy przyjął, że z art. 103 k.p. nie wynika zakaz zawarcia umowy dotyczącej podnoszenia kwalifikacji pracownika o takiej treści, jaką nadały tej umowie strony, a zatem powód mógł się domagać zwrotu kosztów nauki pozwanego w zakresie uzupełniających studiów magisterskich w Wyższej Szkole Handlu i Finansów Międzynarodowych, natomiast w odniesieniu do kosztów nauki w Wyższej Szkole Bankowej doszło do przepracowania przez pozwanego całego karencyjnego okresu dwóch lat po ukończeniu nauki w tej szkole, a zatem pracodawcy nie przysługuje roszczenie o zwrot tych kosztów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, rozpoznając apelację wniesioną przez pozwanego, uznał, iż rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyjaśnienia zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, które przedstawił Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Zagadnienie to dotyczy rozstrzygnięcia kwestii: czy § 6 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 dorosłych (powoływane w dalszym ciągu jako: rozporządzenie) ma zastosowanie także do pracownika, który podjął naukę w szkole wyższej bez skierowania pracodawcy, w miejsce postanowień łączącej go z pracodawcą umowy (klauzuli autonomicznej), przewidującej mniej korzystne - od przewidzianych w powyższym przepisie - postanowienia odnoszące się do obowiązku zwrotu przez tego pracownika opłat za naukę poniesionych przez pracodawcę.

Źródłem wątpliwości Sądu Okręgowego stało się porównanie treści § 3 dodatkowej umowy zawartej przez strony procesu 1 marca 1999 r. z treścią § 6 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 12 października 1993 r. Sąd zwrócił uwagę, że przepisy tego rozporządzenia wprowadzają dwie kategorie pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Pierwsza obejmuje pracowników, którzy naukę w szkole podejmują na podstawie skierowania pracodawcy („zakładu pracy”), druga natomiast pracowników podejmujących naukę bez takiego skierowania (§ 4 i § 5 rozporządzenia). W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany pracownik należy do drugiej z tych kategorii, wobec braku skierowania go przez pracodawcę do pobierania nauki w szkole wyższej. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany bezzasadnie dopatrywał się źródeł skierowania go przez pracodawcę do podjęcia nauki w szkołach wyższych w samym tylko fakcie zawarcia umowy z 1 marca 1999 r., normującej wzajemne prawa i obowiązki stron związane z ułatwieniem i finansowaniem przez pracodawcę nauki pracownika. Według Sądu istota zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości wynika stąd, że zgodnie z § 3 tej umowy pozwany zobowiązał się do przepracowania u powoda dwóch lat po ukończeniu nauki, a w przypadku niedopełnienia tego obowiązku, między innymi z powodu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, do zwrotu całości poniesionych przez pracodawcę kosztów nauki (czesnego) określonych w § 1 umowy, przy czym wysokość podlegających zwrotowi kosztów podnoszenia kwalifikacji miała podlegać proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku do okresu przepracowanego po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji. Powyższe postanowienie umowy (§ 3), przewidujące obowiązek zwrotu kosztów chesnego w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, odbiega na niekorzyść pracownika od unormowania zawartego w § 6 ust. 2 rozporządzenia. Przepis ten przewiduje bowiem po stronie pracownika obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego naukę (w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki) wyłącznie w przypadku: 1) rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika, 2) rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 3) wygaśnięcia stosunku pracy z powodu porzucenia pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, uznać przy tym należy, że omawiany przepis (§ 6 ust. 2 rozporządzenia) ma niewątpliwie charakter normy bezwzględnie stosowanej (*iuris cogentis*). Za tego rodzaju kwalifikacją przemawia bowiem stanowcze brzmienie tego przepisu oraz przewidziana w jego treści dolegliwa dla pracownika sankcja w postaci obowiązku zwrotu kosztów poniesionych

na jego naukę przez pracodawcę. Wątpliwości budzi jednak -, w ocenie Sądu - czy przepis § 6 ust. 2 rozporządzenia ma zastosowanie tylko we wzajemnych relacjach pomiędzy pracodawcą a pracownikiem podejmującym naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy, czy także we wzajemnych relacjach pracodawcy i pracownika podejmującego naukę bez takiego skierowania. Źródłem tej wątpliwości jest - zdaniem Sądu - brzmienie § 6, który wprowadzicie w ust. 1 wyraźnie odnosi się tylko do pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 1 (czyli podejmującego naukę w szkole na podstawie skierowania), ale już w ust. 2 saowi jedynie o pracowniku, który otrzymał od „zakładu pracy” (pracodawcy) świadczenia, o których mowa w § 4. Nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego to, że w obu powyższych przypadkach strony stosunku pracy powinny uregulować swe wzajemne prawa i obowiązki w odrębnej umowie (klauzuli autonomicznej). Obowiązek zawarcia tego rodzaju umowy nałożony został na pracodawcę i pracownika podejmującego naukę na podstawie skierowania (§ 6 ust. 1 rozporządzenia). Zdaniem Sądu, w przypadku pracownika, podejmującego naukę w szkole bez skierowania pracodawcy, który zawarł z pracodawcą umowę, o której mowa wyżej, wykładnia § 6 ust. 2 rozporządzenia może prowadzić w dwóch kierunkach. Pierwszy z nich prowadziłby do konkluzji, że przepis ten nie znajduje zastosowania do tej kategorii pracowników. W konsekwencji, w oparciu o zasadę swobody umów wyrażoną w art. 353¹ k.c., uznać należałoby za ważne i wiążące postanowienie § 3 łączącej strony umowy, zgodnie z którym pozwany obowiązany jest zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty nauki w szkole wyższej także w sytuacji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Za tego rodzaju wykładnią mogłoby przemawiać - Sądu Okręgowego - korzystniejsze (dla pracownika) ukształtowanie przepisami rozporządzenia uprawnień pracownika podejmującego naukę na podstawie skierowania pracodawcy, w stosunku do uprawnień pracownika, który takiego skierowania nie uzyskał (co wynika z porównania treści § 4 ust. 2 z treścią § 5 ust. 1 rozporządzenia). Sąd wskazał, że także ściśle ujęta wykładnia językowa § 6 rozporządzenia mogłaby sugerować, iż ust. 2 może być stosowany wyłącznie do pracowników wskazanych w ust. 1 tego przepisu. Z drugiej jednak strony twierdzić można- na co wskazał Sąd Okręgowy - że § 6 ust. 2 rozporządzenia powinien być stosowany do obu wskazanych wcześniej kategorii pracowników. Argumentu za przyjęciem tego kierunku wykładni poszukiwać można- w ocenie Sądu - przede wszystkim w podstawowej zasadzie prawa pracy, za którą uznaje się zasadę równych praw pracowników wyrażoną w art. 11² k.p., zgodnie z którą mają oni równe

prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Według takiego ujęcia problemu pobieranie przez pracownika nauki na podstawie skierowania pracodawcy bądź bez takiego skierowania uznane być musi za cechę niemającą znaczenia dla zastosowania wobec pracownika unormowania § 6 ust. 2 rozporządzenia, zaś za prawnie relewantny dla zastosowania tej normy także do pracowników pobierających naukę bez skierowania uznany powinien być element podobieństwa sytuacji obu kategorii pracowników, podobieństwa wynikającego z samego faktu pobierania nauki w szkole za zgodą pracodawcy i na warunkach określonych w klauzuli autonomicznej. W opinii Sądu, za tym kierunkiem wykładni przemawiać też może konsekwencja, z jaką prawodawca używa w ust. 2, 3 i 4 § 6 rozporządzenia słowa „pracownik”, bez dodatkowego doprecyzowania, że chodzi w tych przepisach tylko o pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 1 rozporządzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, regulacje przewidziane w tych przepisach dotyczą kwestii na tyle istotnych dla praw pracownika (chodzi o sytuacje, w których obowiązek zwrotu kosztów nie powstaje mimo rozwiązania stosunku pracy), że z uwagi na swój gwarancyjny charakter powinny być one stosowane do wszystkich pracowników, do których odnoszą się przepisy rozporządzenia. Według Sądu, wykładnia celowościowa prowadzi w tym przypadku do jednoznacznych wniosków o objęciu unormowaniem § 6 ust. 2, 3 i 4 także pracowników pobierających naukę bez skierowania pracodawcy.

Sąd Okręgowy opowiedział się za drugim z wyżej przedstawionych kierunków wykładni, zwracając jednocześnie uwagę, że w doktrynie podniesiono już postulat ujęcia normy prawnej § 6 ust. 4 rozporządzenia w kategoriach przepisów gwarancyjnych, które powinny być stosowane także do klauzul autonomicznych, na podstawie art. 18 k.p. (por. glosę M. Włodarczyk do wyroku Sądu Najwyższego z 13 października 1999 r., I PKN 292/99, OSNAPIUS 2001 nr 4, poz. 112). Według Sądu Okręgowego, powyższy kierunek wykładni § 6 ust. 2 rozporządzenia prowadziłby zatem do uznania za nieważną z mocy prawa (art. 18 k.p.) tej części § 3 łączącej strony umowy z 1 marca 1999 r. (klauzuli autonomicznej), która rozszerza katalog zdarzeń dotyczących rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy, przy których wystąpieniu pracownik zobowiązany jest do zwrotu pracodawcy poniesionych przez niego kosztów nauki. Rozszerzenie tego katalogu jest niewątpliwie mniej korzystne dla pozwanego pracownika od unormowania z § 6 ust. 2 rozporządzenia.

Występujący przez Sądem Najwyższym Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź przeczącą na postawione pytanie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne dotyczy wykładni 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. Rozporządzenie to wydane zostało na podstawie art. 103 § 1 k.p., który w chwili jego opublikowania przewidywał, że w zakresie ustalonym w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej i Ministra Edukacji Narodowej po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją związkową zakład pracy ułatwia pracownikom uzupełnienie wykształcenia oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Obecnie art. 103 k.p. stanowi, że w zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Od nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. treść upoważnienia z art. 103 k.p. została ograniczona do określenia ułatwień, które pracodawca powinien zapewnić pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe.

Rozporządzenie wydane na podstawie delegacji ustawowej z art. 103 k.p. dotyczy kształcenia osób dorosłych. Rozróżnia kształcenie w formach szkolnych (rozdział 2, § 3 - § 7) w szkołach wszystkich szczebli (w tym w szkołach wyższych - § 3) oraz kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie w formach pozaszkolnych (rozdział 3, § 8 - § 17). W rozpoznawanej sprawie chodzi o wykładnię przepisów dotyczących kształcenia w formach szkolnych (w szkole wyższej).

Rozporządzenie reguluje dwa sposoby odbywania nauki w szkole przez osobę dorosłą pozostającą w stosunku pracy - na podstawie skierowania pracodawcy (rozporządzenie wydane przed 1996 r. nadal używa określenia „na podstawie skierowania zakładu pracy” - § 4) oraz bez takiego skierowania (§ 5). W przypadku obu tych sposobów podjęcia nauki w szkole przepisy rozporządzenia przewidują dla pracownika różnego rodzaju ułatwienia: urlop szkoleniowy (płatny i bezpłatny), dodatkowy urlop szkoleniowy, zwolnienie z części dnia pracy (płatne lub bezpłatne), oraz świadczenia dodatkowe, w tym zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, pokrycie kosztów podręczników i innych materiałów szkoleniowych, a także pokrycie opłat za naukę pobieranych przez szkołę. W przypadku podjęcia nauki na podstawie skierowania pracodawcy część wymienionych ułatwień ma charakter obligatoryjny, w

razie odbywania nauki bez skierowania pracodawcy wszelkie świadczenia pracodawcy mają charakter fakultatywny.

Wymagające rozważenia, w związku z koniecznością udzielenia odpowiedzi na wątpliwości prawne Sądu Okręgowego, przepisy rozporządzenia mają następującą treść normatywną. Według § 4, pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania zakładu pracy, przysługują urlop szkoleniowy i zwolnienia z części dnia pracy w wymiarach określonych w § 7, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (ust. 1), zakład pracy może przyznać pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, dodatkowe świadczenia, a w szczególności: 1) zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika, 2) pokryć koszty podręczników i innych materiałów szkoleniowych, 3) pokryć opłaty za naukę, pobierane przez szkołę, 4) udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego (ust. 2), w przypadku powtarzania semestru (roku) nauki z powodu niezadowalających wyników w nauce zakład pracy może odmówić udzielania świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, przez okres powtarzania semestru (roku) nauki (ust. 3). Nie ulega wątpliwości, że cały § 4 dotyczy pracownika podejmującego naukę na podstawie skierowania pracodawcy.

Z kolei według § 5, pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania zakładu pracy może być udzielony bezpłatny urlop i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy zakładem pracy i pracownikiem; zakład pracy może też pokryć pracownikowi koszty związane z nauką, o których mowa w § 4 ust. 2 pkt 1-3 (ust. 1), okres bezpłatnego urlopu, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy (ust. 2). Nie może budzić wątpliwości, że § 5 dotyczy pracownika podejmującego naukę bez skierowania pracodawcy.

Wreszcie przytoczyć należy treść § 6, ponieważ o ten przepis w istocie chodzi w rozpoznawanej sprawie. Zgodnie z § 6 ust. 1, zakład pracy zawiera z pracownikiem, o którym mowa w § 4 ust. 1, umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Według § 6 ust. 2, pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, i w trakcie nauki lub po jej ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata: 1) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, 2)

z którym zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, 3) 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 zwrotu kosztów w części lub w całości. Stosownie do § 6 ust. 3, pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, jest obowiązany, na wniosek zakładu pracy, do zwrotu kosztów tych świadczeń w części lub całości, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn przerwie naukę w szkole lub jej nie podejmie. Wreszcie § 6 ust. 4 przewiduje, że pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane: 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim, 2) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, 3) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka, 4) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

Przytoczona treść § 6 rozporządzenia, z której pozwany wyprowadza wniosek o niezgodności z prawem § 3 łączącej go z powodem umowy o finansowanie przez pracodawcę kosztów nauki pracownika w szkole wyższej, wskazuje, że przepis ten dotyczy wyłącznie pracowników podejmujących naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy. Wniosek taki wynika przede wszystkim z treści § 6 ust. 1 wyraźnie podkreślającego, że chodzi o pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 1, czyli o pracownika, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy (zakładu pracy). Przedmiotem regulacji § 6 jest określenie treści umowy zawieranej przez strony stosunku pracy w przypadku skierowania pracownika do podjęcia nauki w szkole. Z takim pracownikiem pracodawca zawiera (musi zawrzeć) umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron, której przedmiot (zakres przedmiotowy, treść) określają § 4 i § 6.

Z pracownikiem podejmującym naukę na podstawie skierowania pracodawcy powinna być zawarta umowa określająca wzajemne prawa i obowiązki stron. Posta-

nowienia takiej umowy powinny mieścić się w ramach określonych rozporządzeniem, uwzględniając minimalny standard ochrony pracownika wynikający z jego przepisów. W stosunku do takiej umowy, zawartej pomiędzy stronami stosunku pracy, której przedmiotem jest określenie praw i obowiązków stron w związku ze skierowaniem pracownika do podjęcia nauki w szkole, jako czynności prawnej uzupełniającej umowę o pracę (klauzuli autonomicznej), doktryna prawa pracy formułuje postulat stosowania zasady korzystności przewidzianej w art. 18 k.p., co oznacza, że umowa taka nie może być mniej korzystna dla pracownika niż to wynika z przepisów rozporządzenia.

W przypadku umowy zawartej z pracownikiem, który sam zdecydował o podjęciu nauki w szkole - bez skierowania przez pracodawcę - nie obowiązują te zasady. Rozporządzenie nie reguluje bowiem jej treści. Umowa taka - przewidująca ułatwienia dla pracownika związane z podjęciem przez niego nauki w szkole, jednak bez skierowania przez pracodawcę - jest oparta o zasadę swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Zawarcie umowy o takiej treści, jaką ustaliły strony, przewidując w § 3 obowiązek przepracowania przez pracownika u pracodawcy, który poniósł koszty jego nauki w szkole w postaci uiszczenia czesnego, dwóch lat po ukończeniu nauki w szkole wyższej, a w przypadku niedopełnienia tego obowiązku z powodu, między innymi rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron - obowiązek zwrotu całości lub proporcjonalnej części poniesionych przez pracodawcę kosztów związanych z nauką pracownika (czesnego), nie sprzeciwia się ani naturze stosunku prawnego wykreowanego tą umową, ani ustawie - w szczególności Kodeksowi pracy - ani zasadom współżycia społecznego. Postanowienie umowne będące przedmiotem analizy nie kłóci się z podstawowymi zasadami prawa pracy. Pracodawca powinien ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co wynika zarówno z podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 k.p.), jak i ze szczegółowych regulacji dotyczących obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 6 k.p.), jednak - wbrew przekonaniu wielu pracowników - mimo imperatywnego sformułowania obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pracodawca nie ma obowiązku stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 660, z glosą E. Engel-

Babskiej OSP 2002 nr 6, poz. 89), w tym obowiązku ponoszenia kosztów edukacji pracownika. Do pracodawcy należy „ułatwienie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak z żadnych przepisów nie wynika obowiązek pracodawcy ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia.

Przyjęciu, że § 6 ust. 2 rozporządzenia dotyczy jedynie pracowników pobierających naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy, nie sprzeciwiają się względy aksjologiczne, a mianowicie przyczyny wprowadzenia dystynkcji między pracownikiem skierowanym przez pracodawcę do podnoszenia kwalifikacji w drodze pobierania nauki w szkole (także szkole wyższej) oraz pracownikiem, który sam decyduje o podnoszeniu swoich kwalifikacji i zdobywaniu wyższego wykształcenia. Pracodawca zwykle kieruje pracownika do podjęcia nauki w szkole, gdy chodzi o podwyższenie kwalifikacji (zdobycie formalnych kwalifikacji, uzyskanie odpowiednich uprawnień) związanych z pracą już wykonywaną przez danego pracownika lub przewidywaną dla niego do wykonywania. W takiej sytuacji mogą być nałożone na pracodawcę większe obowiązki związane z ponoszeniem kosztów podjęcia przez pracownika nauki w szkole. Dotyczy to między innymi dobrowolnego przyjęcia na siebie przez pracodawcę obowiązku pokrycia kosztów czesnego i ograniczonej możliwości odzyskania tych kosztów w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem określonego czasu od chwili zakończenia przez pracownika nauki w szkole (§ 6 ust. 2 rozporządzenia). Takich obowiązków (rygorów, ciężarów) nie ma w przypadku podjęcia przez pracownika nauki bez skierowania pracodawcy.

Umowa dotycząca zasad ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych, którą mogą, choć nie muszą, zawrzeć strony stosunku pracy w razie podjęcia przez pracownika nauki w szkole, może przewidywać sfinansowanie przez pracodawcę kosztów nauki pracownika (pokrycie opłat za naukę pobieranych przez szkołę - § 4 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia) w zamian za „odpracowanie” tych kosztów przez pracownika przez pewien czas. Ponoszenie kosztów nauki pracownika jest dobrowolnym, wynikającym z umowy, świadczeniem pracodawcy, któremu odpowiada wzajemne świadczenie pracownika - przyjęte również dobrowolnie - polegające bądź na „odpracowaniu” tych kosztów (pozostawaniu w stosunku pracy przez pe-

wien czas po zakończeniu nauki), bądź zwróceniu ich pracodawcy w całości lub w części proporcjonalnej do czasu pracy po zakończeniu nauki. Tego rodzaju ukształtowanie wzajemnych relacji stron jest uczciwe i nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami. Nie kłóci się również z zasadą dobrowolności świadczenia pracy - pracownik może w każdej chwili podjąć swobodną decyzję, oceniając co jest dla niego korzystniejsze - czy „odpracowanie” poniesionych przez pracodawcę kosztów kształcenia (opłat za naukę pobieranych przez szkołę), czy zwrócenie tych kosztów pracodawcy (w całości lub w odpowiedniej części, proporcjonalnej do czasu, jaki pozostał jeszcze do „odpracowania”). Wyższe kwalifikacje uzyskane dzięki pomocy pracodawcy stwarzają pracownikowi lepszą pozycję na rynku pracy. To on sam decyduje, czy warunki zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy są na tyle korzystniejsze od dotychczasowych, aby kompensowały rozstanie się z dotychczasowym pracodawcą (w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania tej umowy na mocy porozumienia stron), co może się wiązać z koniecznością zwrotu w całości lub części kosztów poniesionych przez dotychczasowego pracodawcę na jego naukę, czy też korzystniejszym rozwiązaniem jest pozostanie w dotychczasowym zatrudnieniu aż do czasu upływu okresu „odpracowania” tych kosztów przewidzianego w umowie. Okres pracy u dotychczasowego pracodawcy, zwalniający pracownika od obowiązku zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów nauki w razie rozwiązania stosunku pracy, nie powinien być zbyt długi. Należy go skonfrontować z czasem trwania nauki i kosztami poniesionymi przez pracodawcę. Gdyby miało się okazać, że pracodawca poniósł nieznaczne koszty w związku z podjęciem przez pracownika nauki w szkole, a przewidziany umową okres pozostania pracownika w stosunku pracy po zakończeniu nauki jest istotnie długi, wówczas można byłoby takie postanowienie umowne oceniać w kategoriach przesłanek nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Należy w związku z tym zwrócić uwagę na przewidziane umową proporcjonalne zmniejszenie obowiązku pracownika zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów opłat pobieranych przez szkołę (czesnego) w stosunku do czasu przepracowanego po zakończeniu nauki.

Skoro pracownik może podjąć świadomą decyzję, czy pozostać w dotychczasowym stosunku pracy i w ten sposób uniknąć konieczności zwrócenia pracodawcy poniesionych przez niego kosztów nauki, czy też rozwiązać stosunek pracy, z czym będzie się wiązał obowiązek zwrotu tych kosztów, to nie można oceniać będącego

przedmiotem analizy postanowienia umownego jako niezgodnego z prawem (zwłaszcza prawem pracy) lub zasadami współżycia społecznego. Zwykle w związku z uzyskaniem wyższego wykształcenia otwierają się przed pracownikiem nowe, lepsze możliwości podjęcia zatrudnienia - lepiej płatnej pracy. Pracownik inicjuje więc rozwiązanie stosunku pracy - czy to wypowiedając umowę o pracę, czy to składając ofertę rozwiązania umowy za porozumieniem stron (jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie) - zwykle w tym celu, aby podjąć pracę u innego pracodawcy, która bardziej mu odpowiada niż praca dotychczasowa (ze względu na korzystniejsze warunki zatrudnienia, wyższe wynagrodzenie, możliwość rozwoju i awansu zawodowego, zaspokojenie własnych ambicji, zainteresowań itd.). Z kolei pracodawca, świadcząc pomoc finansową pracownikowi w postaci pokrywania opłat za naukę pobieranych przez szkołę, oczekuje od pracownika, że po uzyskaniu wyższego wykształcenia będzie on lepiej wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a zatem będzie pracownikiem bardziej przydatnym dla pracodawcy. Jeżeli to oczekiwanie nie zostaje zrealizowane - ponieważ pracownik podejmuje decyzję o zmianie pracodawcy i wypowiedza dotychczasową umowę o pracę albo występuje z ofertą jej rozwiązania za porozumieniem stron - pracodawca ma prawo domagać się zwrotu (w całości lub w części) „zainwestowanych” w pracownika kosztów jego edukacji, wpływającej na podwyższenie kwalifikacji. Nie można bowiem tracić z pola widzenia faktu, że pracownik odchodzi od dotychczasowego pracodawcy z lepszymi (wyższymi) kwalifikacjami uzyskanymi dzięki wsparciu finansowemu tego pracodawcy, czyli dzięki zaawansowanej realizacji przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikowi podnoszenia jego kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p. i art. 94 pkt 6 k.p.).

Zbliża to umowę zawartą przez strony stosunku pracy w sytuacji, o jakiej stanowi § 5 rozporządzenia, do umów o cywilnoprawnym charakterze, w których strony mogą swobodnie kształtować swoje prawa i obowiązki. Cywilnoprawny charakter umów dotyczących finansowania przez pracodawcę na przykład kosztów odbywania aplikacji radcowskiej potwierdził Sąd Najwyższy w wyrokach z 18 kwietnia 1980 r., IV PR 63/80, Służba Pracownicza 1980 nr 12, poz. 68 oraz z 28 lipca 1999 r., I PKN 180/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 789, przyjmując możliwość zastrzeżenia w takiej umowie świadczenia przemiennego (w postaci sumy pieniężnej) pracownika w razie rozwiązania przez niego umowy o pracę przed upływem uzgodnionego terminu. Umowy dotyczące ułatwienia pracownikowi podjęcia nauki w szkole - bez skierowania pracodawcy - mogą być swobodnie kształtowane przez strony (art. 353¹ k.c. w

związku z art. 300 k.p.), ponieważ ich treść nie jest regulowana przez przepisy § 4 i § 6 rozporządzenia z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych.

Nie można się zgodzić z poglądem Sądu Okręgowego, że pobieranie przez pracownika nauki na podstawie skierowania pracodawcy i bez takiego skierowania nie ma znaczenia dla zastosowania wobec pracownika § 6 ust. 2 rozporządzenia, ponieważ za prawnie relewantny dla zastosowania tej normy także w odniesieniu do pracowników pobierających naukę bez skierowania uznany powinien być element pewnego podobieństwa sytuacji obu kategorii pracowników. Otóż, w samej tezie Sądu Okręgowego wskazuje się jedynie na pewne podobieństwo, a nie tożsamość sytuacji pracowników pobierających naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy i bez takiego skierowania. Z punktu widzenia obowiązków pracodawcy jest istotna różnica między obydwoma sposobami kształcenia w formach szkolnych. Skierowanie oznacza, że to pracodawcy zależy na osiągnięciu przez pracownika określonego wykształcenia lub kwalifikacji. W przypadku podjęcia przez pracownika nauki w szkole bez skierowania pracodawca wyraża jedynie neutralną zgodę na znoszenie pewnych niedogodności związanych z podnoszeniem kwalifikacji przez pracownika. W pierwszym przypadku - zdobycie wykształcenia jest potrzebne, konieczne albo tylko pożądane przez pracodawcę - ze względu na stanowisko, jakie pracownik zajmuje, charakter jego pracy, powierzone mu obowiązki pracownicze albo przewidywane (planowane) zmiany w strukturze zatrudnienia. W drugim - zdobywanie wykształcenia zaspokaja przede wszystkim własne aspiracje pracownika, co jest godne aprobaty, ale odbywa się przede wszystkim w interesie pracownika, w celu polepszenia jego szans na zdobycie zatrudnienia na trudnym rynku pracy. Te różnice uzasadniają odmienne potraktowanie obydwu kategorii pracowników pobierających naukę w szkole, kształcących się na podstawie skierowania pracodawcy (§ 4 i § 6 rozporządzenia) i kształcących się bez takiego skierowania (§ 5 rozporządzenia).

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści przedstawionej w sentencji.

=====