

**Wyrok z dnia 13 września 2010 r.**

**II PK 257/09**

**Okresu urlopu bezpłatnego nie można traktować jako okresu przepracowanego w związku z uzyskaniem od pracodawcy dofinansowania na podniesienie kwalifikacji pracowniczych.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 września 2010 r. sprawy z powództwa Ministerstwa Finansów w Warszawie przeciwko Adamowi T. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 1 kwietnia 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną,

### **U z a s a d n i e n i e**

Powodowe Ministerstwo Finansów domagało się od pozwanego Adama T. zapłaty kwoty 13.307,17 zł z odsetkami tytułem zwrotu części kosztów aplikacji legislacyjnej sfinansowanej przez Ministerstwo. Jednocześnie pozwany wniósł powództwo wzajemne domagając się odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Rozpatrując sprawę Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia ustalił następujący stan faktyczny. Pozwany zatrudniony był u powoda w okresie od 1 grudnia 1999 r. do 30 września 2006 r. na stanowisku radcy prawnego. W dniu 20 lutego 2002 r. strony zawarły umowę, na podstawie której pozwany został skierowany na aplikację legislacyjną. Umowa przewidywała pokrycie kosztów aplikacji przez pracodawcę. Pracownik zobowiązał się do przepracowania trzech lat po ukończeniu aplikacji, w przypadku wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika miał on zwrócić poniesione przez pracodawcę koszty. Aplikację pozwany ukończył 17 kwietnia 2003 r. W okresie od 16 czerwca 2003 r. do 30 kwietnia 2006 r. oraz

od 20 maja 2006 r. do 30 września 2006 r. pozwany korzystał z urlopu bezpłatnego u pracodawcy na podstawie art. 174 § 1 k.p. W dniu 30 czerwca 2006 r. pozwany wypowiedział stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismem z 5 lipca 2006 r. powód wezwał pozwanego do zwrotu części kosztów aplikacji legislacyjnej w łącznej wysokości 13.307,17 zł. Sąd jednocześnie ustalił, że w okresie urlopu bezpłatnego pozwany wykonywał na rzecz powoda szereg prac na podstawie umów cywilnoprawnych - prac w postaci zastępstwa procesowego w charakterze radcy prawnego.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 10 października 2007 r. [...] uwzględnił powództwo w całości, oddalając także powództwo wzajemne pozwanego - z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy przez samego powoda. Odnośnie do roszczenia głównego Sąd uznał, że pozwany nie przepracował u powoda wymaganego trzyletniego okresu. Nie wystarczył sam fakt zatrudnienia, albowiem łączył się on z pozostawaniem na urlopie bezpłatnym.

Apelację, wniesioną od tego wyroku przez pozwanego, Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił wyrokiem z dnia 17 września 2008 r. zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji jedynie w zakresie daty odsetek.

Wyrok ten został uchylony wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 1 kwietnia 2009 r. [...] wydanym wskutek wniesienia przez pozwanego skargi o wznowienie postępowania. Pozwany wskazał, że nie został zawiadomiony o terminie rozprawy, wskutek czego nie miał możliwości obrony swych praw. Argumentację tę podzielił Sąd Okręgowy wznowiając postępowanie. Jednocześnie Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2009 r. orzekł *meriti* oddalając powództwo główne.

Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że ujęte w umowie z 20 lutego 2002 r. wymaganie „przepracowania” trzech lat należy rozumieć jako pozostawanie w stosunku pracy przez taki okres. Strona powodowa nie traktowała bowiem innych okresów niewykonywania pracy przez pozwanego jako czasu „nieprzepracowanego”, jak np. okresów zwolnień lekarskich i urlopów wypoczynkowych. Za okoliczność nieistotną dla sprawy uznał Sąd wykonywanie pracy przez pozwanego na rzecz powoda na podstawie umów cywilnoprawnych.

Skargę kasacyjną od tego wyroku - w zakresie oddalającym powództwo główne - wywiódł pełnomocnik powodowego Ministerstwa. W skardze podniesiono: 1) naruszenie art. 174 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że okres urlopu bezpłatnego zalicza się do okresu przepracowanego w

rozumieniu umowy o sfinansowanie kosztów aplikacji; 2) naruszenie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez wadliwą interpretację umowy o sfinansowanie kosztów aplikacji, wskutek której za czas „przepracowany” uznano czas urlopu bezpłatnego; 3) naruszenie art. 233 k.p.c., przez ustalenie rzeczywistej woli stron bez przeprowadzenia na tę okoliczność postępowania dowodowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie mimo częściowej trafności niektórych z podniesionych zarzutów. Istotę niniejszego sporu stanowiła ocena, czy pozwany w niniejszym postępowaniu obciążony był obowiązkiem zwrotu części kosztów aplikacji legislacyjnej, którą odbył na podstawie skierowania pracodawcy stosownie do umowy z dnia 20 lutego 2002 r.

Problem, nad którym skupiły się Sądy rozstrzygając sprawę stanowiło pytanie, czy pozwany, stosownie do zawartego w umowie zobowiązania do przepracowania u powoda trzech lat po zakończeniu aplikacji, zrealizował ten obowiązek. Zdaniem Sądu Okręgowego wyrażonym w zaskarżonym wyroku sformułowanie to należało rozumieć jako „pozostawanie w stosunku pracy”. Sąd Okręgowy wskazał przy tym, że okresy takie jak np. urlop wypoczynkowy czy zwolnienie lekarskie nie mogą zostać wykluczone z tego czasu. Wobec powyższego nie można było z tego czasu wykluczyć także okresu urlopu bezpłatnego.

Sprzeciwia się temu trafnie pełnomocnik skarżącego. Gdyby nie specyficzne okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, należałoby się do tego poglądu przychylić. Urlop bezpłatny nie ma bowiem cech niewykonywania pracy podobnych do okresu zwolnienia lekarskiego czy urlopu wypoczynkowego. Urlop bezpłatny stanowi zatem czas swoistego zawieszenia stosunku pracy. W szczególności, zgodnie z art. 174 § 2 k.p. okresu tego urlopu nie wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Nie można go zatem, zdaniem Sądu Najwyższego, traktować jako okresu przepracowanego w związku z uzyskaniem dofinansowania na podniesienie kwalifikacji pracowniczych. Stanowisko takie znajduje uzasadnienie także przy zastosowaniu metod wykładni celowościowej. Wprawdzie § 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 przewiduje

wprost, dlaczego po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji pracownik ma przepracować określony czas, to jednak ten cel nie powinien budzić wątpliwości. Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenia w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, jak np. świadczenie w postaci zwrotu kosztów (części kosztów) czesnego, ale musi udzielić mu urlopu szkoleniowego czy zwolnienia z pracy dla odbycia zajęć. Stan taki, mimo utraty mocy obowiązującej przez wymienione rozporządzenie, utrzymał ustawodawca wprowadzając obecnie obowiązujące regulacje art. 103<sup>1</sup> - 103<sup>6</sup> k.p.

Pracodawca dokonując tej inwestycji w pracownika może oczekiwać, że przez trzy lata będzie korzystał z jego umiejętności, a przynajmniej będzie miał taką możliwość. Tylko aktywne wykonywanie obowiązków przez pracownika zapewnia realizację tego celu. W ten sposób dochodzi do swoistego „zwrotu” zainwestowanych w pracownika dobrowolnie przez pracodawcę środków. Oczywiście w niektórych przypadkach, w których na pracodawcy spoczywa ryzyko osobowe (np. niezdolność do pracy z powodu choroby czy nieobecność w ramach urlopu wypoczynkowego) pracodawca nie uzyska takiego świadczenia wzajemnego. Warto jednak podkreślić, że chodzi tu o sytuacje w pewnej mierze niezależne od pracownika - tą cechą charakteryzuje się szczególnie choroba. Natomiast urlopu bezpłatnego udziela się, co do zasady, na wniosek pracownika, a nawet gdyby inicjował go pracodawca - udzielenie takiego urlopu musi mieć za podstawę swobodną wolę ze strony pracownika. Nie występuje w tym przypadku ryzyko, które musiałby ponieść pracodawca. Pracownik udając się na tego rodzaju urlop nie „odda” pracodawcy w żaden sposób środków, które ten ostatni zainwestował w jego naukę.

Stanowisko takie w realiach niniejszej sprawy znajduje potwierdzenie w postaci zobowiązania pozwanego do „przepracowania” określonego czasu. Potocznie (w powszechnym rozumieniu) znaczenie tego terminu, któremu należy przyznać istotną rolę w procesie wykładni, ma wydźwięk aktywny; „przepracowanie” oznacza wykonywanie pracy, a nie jedynie bierne pozostawanie w stosunku pracy. Wszystkie te uwagi muszą być jednak odniesione do stanu faktycznego niniejszej sprawy - stanu, w którym pozwany pracownik nie pozostawał wyłącznie na urlopie bezpłatnym. W okresie tego urlopu wykonywał pracę na rzecz powoda na podstawie umów cywilnoprawnych i to pracę, która - gdyby nie ta okoliczność - mogłaby należeć do jego obowiązków pracowniczych jako radcy prawnego. Sąd Najwyższy, rozpatrujący sprawę w niniejszym składzie przychylił się do poglądu, wyrażonego w wyroku tego

Sądu z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 13/09. Uznano w nim, że udzielenie urlopu bezpłatnego a jednocześnie kontynuacja przez pracownika zatrudnienia w tym samym charakterze świadczy o pozorności udzielonego urlopu. Jak już wcześniej wskazano okres urlopu bezpłatnego w swym założeniu ma stanowić zawieszenie obowiązku wykonywania przez pracownika jego obowiązków oraz obowiązku wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę. Nie do zaakceptowania pozostaje zatem sytuacja, w której udzieleniu urlopu bezpłatnego towarzyszy zamiar dalszego zatrudniania pracownika - tyle że na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W niniejszej sprawie nie można zatem przyjąć, że pozwany nie przepracował okresu 3 lat po zakończeniu aplikacji - uczynił to bowiem wykonując pozorną umowę cywilnoprawną. Gdyby umowy tej nie zaklasyfikować jako pozornej, to i tak nie budzi wątpliwości, że powodowe Ministerstwo korzystało z pracy pozwanego. Nie można zatem zaakceptować stanowiska Sądów, jakoby cywilnoprawny charakter zobowiązania wykluczał jego uwzględnienie dla potrzeb niniejszej sprawy. Stanowisko takie raz i zbytnim formalizmem i nie uwzględnia faktycznych relacji istniejących między stronami. W tym kontekście, zdaniem Sądu Najwyższego, nie budzi wątpliwości, że pozwany przepracował wymagany, minimalny okres po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Innymi słowy, na ocenę, czy pracownik przepracował wymagany umową czas po zakończeniu szkolenia opłaconego przez pracodawcę musi rzutować nie tylko fakt zawieszenia stosunku pracy z uwagi na korzystanie z urlopu bezpłatnego, ale także fakt wykonywania zatrudnienia cywilnoprawnego na rzecz pracodawcy i to zatrudnienia wykorzystującego dotychczasowe, pracownicze kwalifikacje i umiejętności. Mimo błędnego uzasadnienia zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====