

*Sygn. akt IV P 15/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**8 czerwca 2022 roku**

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie 25 maja 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa (...) S. A. w W. (...) z siedzibą w T.

przeciwko A. R.

o zwrot kosztów szkolenia

1. Zasądza od pozwanego A. R. na rzecz powoda (...) S.A. w W. (...) z siedzibą w T. kwotę 83 950, 51 (osiemdziesiąt trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt i 51/100) złotych tytułem zwrotu kosztów szkolenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 31 grudnia 2019 roku do dnia zapłaty.

2. ***Oddala powództwo w pozostałym zakresie.***

3. ***Zasądza od pozwanego A. R. na rzecz powoda (...) S.A. w W. (...)z siedzibą w T. kwotę 8 280 (osiem tysięcy dwieście osiemdziesiąt) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia.***

4. ***Wydatki tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa Sąd Okręgowy w Sieradzu uznaje za ostateczne.***

*Sygn. akt IV P 15/21*

## UZASADNIENIE

Powód (...) S. A. w W. (...)z siedzibą w T. domagał się orzeczenia nakazem zapłaty, że pozwany A. R. ma zapłacić na rzecz powoda kwotę 92.737,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 31 grudnia 2019 r., zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W przypadku wniesienia sprzeciwu, powód żądał zasądzenia od pozwanego kwoty 92.737,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 31 grudnia 2019 r., zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pozwany był pracownikiem powoda zatrudnionym w okresie od 16.11.2015 r. do 30.11.2019 r. Pomiędzy stronami 16.11.2015 r. została zawarta umowa o pracę na czas określony na stanowisku mechanika z miejscem świadczenia pracy w T., zmienionym porozumieniem z 15.01.2016 na Z.. Następnie 15.11.2016 r. zawarto kolejną umowę o pracę tym razem na czas nieokreślony na stanowisku maszynisty stażysty z miejscem świadczenia pracy w C.. Jednocześnie w okresie zatrudnienia powód zawarł z pozwanym 16.11.2015 r. umowę, mocą której pozwany zobowiązał się do podnoszenia kwalifikacji przez udział w szkoleniu w celu uzyskania świadectwa maszynisty. Natomiast powód zobowiązał się do umożliwienia pozwanemu pracownikowi odbycie szkolenia zgodnie z harmonogramem i poniesienia kosztów szkolenia ustalonych w kwocie 155.407,00 zł. Zatrudnienie pozwanego było

realizowane w związku docelowym zatrudnieniem na stanowisku maszynisty i w trakcie przyjęcia przez pracownika zajmującego się szkoleniami był informowany o zasadach i konsekwencjach takiego zatrudnienia. Koszt szkolenia wynikał z ówczesnie obowiązującej decyzji 31 członków Zarządu z dnia 11 grudnia 2013 r., stanowiącej regulację wewnętrzną dostępną wszystkim pracownikom. Pozwany, zgodnie z umową szkoleniowo lojalnościową, zobowiązał się również do wykonywania w pełni obowiązków pracowniczych, pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy w trakcie trwania kursu oraz przez okres 3 lat od dnia, w którym złoży egzamin kwalifikacyjny (§ 3 ust. 1 i 2 umowy). Na podstawie § 3 ust. 3 umowy powód zastrzegł sobie prawo do proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trakcie szkolenia lub po jego ukończeniu w terminie trzech lat od ukończenia szkolenia. Pozwany 2 lata po zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Pismo sporządzono 28.08.2019 i złożono u pracodawcy następnego dnia. Dnia 5.09.2019 pracownik doręczył pracodawcy pismo z dnia 4.09.2020r., dotyczące kosztów jakie ma zwrócić zastrzegając, że brak udokumentowania wydatków będzie pochytywał jako ich nieponiesienie. Pracodawca pismem z 12.09.2019 r. poinformował pracownika o kosztach szkolenia do zwrotu, zaś pismem z dnia 7.10.2019 potwierdził otrzymanie wypowiedzenia i wskazał termin jego upływu na koniec listopada 2019 r. Pismem z dnia 29.11.2019 powód wezwał pozwanego do zwrotu kosztów szkolenia. Wobec naruszenia przez pozwanego postanowień umowy lojalnościowej w zakresie szkolenia powód uprawniony jest do żądania od pozwanego zwrotu kosztów szkolenia. Koszty te pierwotnie zostały ustalone na kwotę 92.737,00 zł. Roszczenie stało się wymagalne z upływem 30.11.2019 r., tj. z dniem kiedy ustało zatrudnienie. Powód, pismem nr (...)z dnia 29.11.2019r., wezwał pozwanego do zapłaty należności w terminie 14 dni od daty doręczenia wezwania. Ponieważ wezwanie doręczono 13.12.2019 r., stąd też odsetki liczone są od 31.12.2019 r. Powód wskazał, że wartość kosztów szkolenia ustalona została jako algorytm arytmetyczny wynikający z kosztu szkolenia ustalonego w umowie proporcjonalnie do okresu jaki został przepracowany przez powoda po ukończeniu kursu, a jaki jeszcze pozostał do przepracowania zgodnie z umową. Koszty te zostały ustalone na kwotę 92.737,00 zł - wartość wyliczona została od dnia zdania egzaminu tj. 24.09.2018 r. Szkoda została wyrządzona przez pracownika w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika z dniem 30.11.2019 r. Pracownik wiedział że wyrządza szkodę, o czym świadczy jego pismo dot. informacji o kosztach, stąd zdaniem powoda w sprawie znajduje zastosowanie art. 291 § 3 KP. Przy czym nawet mając na względzie treść art. 291 § 2 KP roszczenie nie jest przedawnione i nadaje się do dochodzenia na drodze sądowej. Termin wymagalności roszczenia to dzień 30.11.2019 r. Zgodnie z art. 103(5) k. p., pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe, który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji, 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 której mowa w art. 103(4), nie dłuższym niż 3 lata, 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), który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94(3), 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. Jak wskazuje się w orzecznictwie - por. wyrok SN z dnia 13 marca 2012 roku, II PK 113/11, OSNP 2013/3-4/35 w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika niż to wynikało z umowy stron, ma zastosowanie zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę. Zdaniem powoda, ustawa o transporcie kolejowym wprowadza w art. 22c ust. 1 odrębną regulację w odniesieniu do obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. Przewoźnik kolejowy i zarządca mogą zawrzeć z kandydatem na maszynistę umowę zobowiązującą tego kandydata do zwrotu części albo całości kosztów poniesionych na jego szkolenie, jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego kandydata na maszynistę z odpowiednio przewoźnikiem kolejowym albo zarządcą nastąpiło przed ustalonym w tej umowie terminem, z przyczyny leż po stronie tego kandydata. W ocenie powoda, Przepis art. 22c stanowi lex specialis do art. 103(5) k.p. Za powyższym przemawia fakt, że kodeks pracy wymaga proporcjonalnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Tymczasem ustawa o transporcie kolejowym dopuszcza zawarcie umowy, na podstawie której kandydat na maszynistę zobowiązuje się do zwrotu całości kosztów poniesionych na szkolenie. Uprawnienie do żądania zwrotu środków poniesionych na szkolenie kandydata

na maszynistę dotyczy zarówno przypadków, kandydat na maszynistę pozostaje w stosunku pracy z przewoźnikiem kolejowym, zarządcą, j wówczas, gdy świadczy pracę lub usługi na podstawie innego stosunku prawnego. Oceniając wzajemną zależność między art. 103(5) k.p. a art. 22c ustawy o transporcie kolejowym powód stwierdził, że pracownik ma obowiązek zwrócić koszty poniesione przez pracodawcę na ten cel. Zdaniem strony powodowej nie chodzi tylko o koszty faktycznie poniesione na rzecz podmiotów trzecich, ale także na koszty umówione, wynikające z kosztów organizowania takiego szkolenia we własnym zakresie i ich wyceny. W niniejszej sprawie szkolenia, w których uczestniczył pozwany, nie były i nie są prowadzone przez podmioty zewnętrzne, ale przez pracowników powoda. Część szkolenia miała charakter praktyczny i w takim wypadku maszyniści, rewidenci i inni pracownicy, przekazywali wiedzę przy wykonywaniu swoich obowiązków. Inna część szkolenia była zaś już zindywidualizowanym przekazaniem wiedzy praktycznej i teoretycznej pozwanemu. Celem szkolenia było podniesienie kwalifikacji pracownika umożliwiających mu uzyskanie uprawnień do wykonywania pracy na stanowisku maszynisty, pracodawca poniósł koszty takiego szkolenia w wysokości i w sposób określony umową. Jeśli umowa ustala wartość szkolenia, a strony nie postanowiły o innym ustaleniu czy potwierdzeniu kosztów szkolenia, to pracownik ma obowiązek poniesienia kosztów w wysokości oznaczonej umową. Ratio legis wprowadzenia przepisu art. 22c wynika z art. 24 ust. 1 dyrektywy 2007/59/V w sprawie przyznawania uprawnień maszynistom prowadzącym lokomotywy i pociągi w obrębie systemu kolejowego Wspólnoty. Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie zapewniają przyjęcie niezbędnych środków w celu zapobieżenia skorzystaniu przez inne przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządcę infrastruktury z nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządcę infrastruktury na szkolenie maszynisty w przypadku gdy maszynista opuszcza ich dobrowolnie na rzecz tego innego przedsiębiorstwa kolejowego lub zarządcy infrastruktury. Wprost jest to ujęte w motywie 12 do dyrektywy, gdzie wskazuje się, że zgodnie z art. 13 ust. 4 dyrektywy 2004/49/WE przedsiębiorstwa kolejowe i zarządcy infrastruktury są odpowiedzialni za poziom szkolenia maszynistów, których zatrudniają. W tym ce przedsiębiorstwa kolejowe i zarządcy infrastruktury powinny brać pod uwagę szkolenia i kwalifikacje uzyskane uprzednio przez tych maszynistów, zgodnie z art. 13 ust. 3 tej dyrektywy Istotne jest również, aby zapewnić przeszkolenie wystarczającej liczby maszynistów. W tym kontekście jest jednak konieczne podjęcie środków w celu zapewnienia, by wskutek inwestycji dokonywanych przez przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządcę infrastruktury w celu przeszkolenia maszynisty nie odnosiło nienależnych korzyści inne przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządca infrastruktury w przypadku gdy maszynista dobrowolnie przeniesie się z tego pierwszego do tego drugiego przedsiębiorstwa lub zarządcy. Mogą to być dowolne środki, takie jak na przykład prawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy, postanowienia w umowach pomiędzy maszynistą a pracodawcą lub umowy określające warunki zatrudniania maszynistów jednego przedsiębiorstwa przez inne przedsiębiorstwo w sytuacji gdy ci maszyniści są stronami takich umów. Szkolenie kandydata na maszynistę nazywane jest wprost inwestycją przedsiębiorstwa kolejowego, co jednoznacznie prowadzi do przekonania, że regulacja art. 22c ustawy o transporcie kolejowym jako przepis szczególny znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie. Dodatkowo, w motywach do dyrektywy (motyw 11) wskazuje się, że przedsiębiorstwa kolejowe i zarządcy infrastruktury wydający ujednolicone świadectwa uzupełniające sami mogą zapewnić szkolenie w zakresie ogólnej wiedzy zawodowej, znajomości języka obcego, wiedzy na temat taboru kolejowego oraz infrastruktury. W odniesieniu do egzaminów należy unikać konfliktu interesów, co jednak nie wyklucza takiej możliwości, by egzaminator pochodził z przedsiębiorstwa kolejowego lub od zarządcy infrastruktury wydającego ujednolicone świadectwo uzupełniające. Z powyższego wynika, że powód jako przedsiębiorstwo kolejowe mógł prowadzić szkolenie pozwanego we własnym zakresie, siłami własnego przedsiębiorstwa. Jest rzeczą oczywistą, że prowadzenie tego rodzaju szkolenia własnymi siłami przedsiębiorstwa powoduje, że inaczej, niż przy korzystaniu z usług podmiotów zewnętrznych, nie ma możliwości łatwego wykazania poniesionych wydatków na szkolenie np. poprzez zapłacone faktury, umowy z podmiotami zewnętrznymi, co nie oznacza, że powód nie poniósł kosztów szkolenia. Rzeczą oczywistą jest, że wykorzystywanie do szkolenia własnych pracowników, własnych narzędzi, w tym lokomotyw i własnej infrastruktury kolejowej stanowi poniesienie wydatków na prowadzenie szkolenia. Nieracjonalna i niesprawiedliwiona byłaby ocena, że pracownik może nieodpłatnie tj. bezkosztowo nabyć lub podwyższyć kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania rodzaju pracy uzależnionej od uzyskania kwalifikacji do samodzielnego wykonywania określonego zawodu. Możliwość nieodpłatnego sposobu nabycia kwalifikacji zawodowych dotyczy tylko umów o pracę z młodocianymi w celu przygotowania zawodowego albo stosunków pracy, w których strony nie uzgodniły obowiązku finansowej partycypacji. Z czym jednak nie mamy do czynienia w niniejszej sytuacji faktycznej. Przyjęte przez powoda regulacje dotyczące kosztów szkolenia są prawnie

dozwolone. Cena i stawki za przeprowadzenie kursu znalazły swoje odzwierciedlenie umowie. Nadto pracownicy mieli dostęp do informacji o podstawach ustalenia kosztów szkolenia na świadectwo maszynisty. Pozwany w sposób świadomy zatrudnił się u powoda, aby uzyskać świadectwo maszynisty. Pozwany, po zakończeniu umowy terminowej dobrowolnie podpisał kolejną umowę o pracę na czas określony w sposób dobrowolny i nieprzymuszony. Dodatkowo pozwany po złożeniu podania o rozwiązanie umowy na podstawie porozumienia stron uzyskał informację, że będzie musiał zwrócić określone koszty szkolenia i wskazano mu konkretną kwotę. Pozwany miał zatem pełną świadomość konsekwencji podejmowanej decyzji. Co więcej pozwany, mimo tej informacji, nie wypowiedział umowy o pracę, ale po prostu zaprzestał jej wykonywania i nie bez jakichkolwiek wyjaśnień nie pojawił się w pracy. Trudno uznać, aby działanie powoda polegające na dochodzeniu zwrotu kosztów szkolenia przypadających na już zrealizowany etap szkolenia stanowiło czy to nadużycie prawa, czy też było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. To pozwany, po uzyskaniu konkretnej informacji o kosztach pojął taką a nie inną decyzję. Zasady, na jakich pozwany ma zwrócić powodowi koszty szkolenia wynikają z § 3 umowy „lojalnościowej”. Zgodnie z tym przepisem pracownik zobowiązał się do wykonywania obowiązków pracowniczych i przepracowania u pracodawcy trzech lat po zakończeniu szkolenia. W przypadku między innymi rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z winy pracownika pracownik zobowiązany jest do zwrotu poniesionych przez pracodawcę na jego naukę kosztów w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju z dnia 10.02.2014 w sprawie licencji maszynisty i z dnia 30.12.2014 w sprawie pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego (...) ustala się obligatoryjny czas szkolenia, wykładów, zajęć praktycznych i zajęć teoretycznych. Nie podlega kwestii, że takie szkolenie ewidentnie wymaga poniesienia kosztów organizacji i prowadzenia. Szkolenie posiada określona wartość, która w wymiarze pracowniczym przejawiało się finalnie doprowadzeniem do uzyskania przez pozwanego nowych kwalifikacji zawodowych. Koszt szkolenia w niniejszej sprawie strony ustaliły w zawartej między sobą umową. Uszczegóławiając, zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia, czas trwania szkolenia kandydatów na maszynistów ubiegających się o uzyskanie świadectwa maszynisty określa załącznik nr 3 do rozporządzenia.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 18 lutego 2021 roku Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł, że pozwany A. R. w terminie dwóch tygodni od doręczenia niniejszego nakazu ma zapłacić powodowi (...) w W. (...) z siedzibą w T. kwotę 92 737, 00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 31 grudnia 2019 roku i kosztami procesu w kwocie 8 254, 00 złote, w tym 3 600 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 17 złotych tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, albo wnieść w tym terminie do tutejszego sądu sprzeciw.

Od ww. nakazu w całości pozwany wniósł sprzeciw, gdzie domagał się oddalenia powództwa w całości. Wskazał, że powództwo nie jest zasadne i kwestionował je co do zasady, jak i z ostrożności - co do wysokości, zaznaczając, że podany przez powoda stan faktyczny w przeważającej części nie jest zgodny z prawdą. Pozwany podnosił również zarzut przedawnienia roszczenia, oraz nadużycia prawa w jego dochodzeniu. Pozwany przyznał, że był pracownikiem powoda w okresie od dnia 16.11.2015 r. do dnia 30.11.2019 r. - od dnia 15.11.2016 r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku: stażysta maszynista, maszynista. 16.11.2016 r. podpisał umowę z pracodawcą zw. „Umowa”. Zgodnie z § 1 pkt 1 oraz § 2 ww. umowy, pracodawca zobowiązał się skierować pracownika na kurs - szkolenie na świadectwo maszynisty oraz do pokrycia jego kosztów w kwocie 155.407,00 zł. Powód nie wykazał jednak, kosztów szkolenia na świadectwo maszynisty, w którym pozwany uczestniczył, a tym bardziej, by stanowić miały kwotę: 155.407,00 zł i by ją uiścił. Pozwany w piśmie z dnia 4 września 2019 r. zwrócił się do pracodawcy, by ten podał rzeczywisty koszt, jaki pokrył w związku ze szkoleniem pozwanego na świadectwo maszynisty i przedstawił stosowną dokumentację. Pismem z dnia 12 września 2019 r. pracodawca podał jedynie że „koszty szkolenia na świadectwo maszynisty ustalane są zgodnie z obowiązującą Decyzją nr (...) Członka Zarządu ds. Handlowych (...) S.A. oraz Członka Zarządu ds. Eksploatacyjnych (...) S.A. z dnia 11 grudnia 2013 r. Pozwany kwestionuje podaną przez powoda podstawę, jako stanowiącą o wysokości kosztów szkolenia, które miałyby pokryć pracodawca. Przywołana decyzja nr (...) dotyczy w zasadniczej mierze zasad i sposobu przeprowadzania przez szkoleń na licencje maszynisty lub na maszynistę, stanowi jedynie wewnętrzne uregulowanie powoda - jednostronny zapis dotyczący kosztów tych szkoleń, który nie jest w żaden sposób wykazany. W szczególności wskazuje stawki godzinowe za prowadzenie szkoleń praktycznych przez

maszynistów, za które nie dostawali oni dodatkowego wynagrodzenia. Pozwany nie został z ww. decyzją zapoznany przy podpisaniu umowy z dnia 16.11.2016 r. i nie stanowiła ona integralnej części umowy. Pozwany podkreślił, że zgodnie z treścią art. art. 103<sup>(5)</sup> Kodeksu pracy, pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

- 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 której mowa w art. 103<sup>4</sup>, 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<sup>3</sup>,
- 4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94<sup>3</sup>, 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.

W ocenie pozwanego, w świetle ugruntowanej linii orzeczniczej wypracowanej na gruncie wyżej przywołanego przepisu, „zestawienie dyspozycji art. 103<sup>(4)</sup> § 2 oraz art. 103<sup>(5)</sup> Kodeksu pracy oznacza, że zapis umowny nie może nakładać na pracownika obowiązku zwrotu kosztów, które w rzeczywistości nie zostały przez pracodawcę poniesione, a jedynie ustalono ich wysokość w umowie. W tej argumentacji, „gdyby na pracowniku rozwiązującym umowę o pracę przed upływem terminu wynikającego z umowy, ciążył obowiązek zwrotu kwoty wskazanej w umowie kwoty oznaczonej jako koszty poniesionych szkoleń (w dowolnej wysokości koszty szkoleń, rzekomo poniesionych przez pracodawcę), zapis taki de facto sprowadzałby się do nałożenia na pracownika sankcji za wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę (przed upływem 3 lat), przy jednoczesnym bezzasadnym wzbogaceniu pracodawcy kosztem pracownika. Zapis taki jako mniej korzystny dla pracownika niż regulacja ustawowa, uznać zatem należy za nieważny (m.in. w zw. z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dn. 13.12.2017 r. sygn. akt III APa 19/17, SIP LEX nr 2427754). W związku z powyższym, pracodawca może domagać się zwrotu jedynie rzeczywiście poniesionych kosztów szkoleń. Pozwany podniósł również, że szkolenia, w których uczestniczył nie były prowadzone przez podmiot zewnętrzny, ale przez pracowników powoda. Wykładowcy oraz maszyniści prowadzili szkolenia w ramach lub „przy okazji” swoich obowiązków pracowniczych i nie otrzymywali z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Kosztem szkolenia mogą być wyłącznie dodatkowe świadczenia w postaci opłat za kształcenie, przejazdy, podręczniki, czy zakwaterowanie. Pracodawca nie ponosił także kosztów związanych z organizacją szkolenia, takich jak zapewnienie sprzętu, materiałów szkoleniowych czy sali szkoleniowej, Szkolenia te były prowadzone przez pracowników powoda, co należało do ich podstawowych obowiązków pracowniczych i wiązało się z brakiem dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Szkolenia teoretyczne odbywały się w sali należącej do powoda, który nie ponosił kosztów związanych z jej wynajmem. Natomiast szkolenia praktyczne polegały na udziale w prowadzeniu pojazdów trakcyjnych razem z maszynistami, którzy wykonywali swoją podstawową pracę bez dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Pozwany również wykonywał wówczas obowiązki pracownicze na rzecz powoda. Podobnie, podczas zajęć praktycznych podczas naprawy wagonów, lokomotyw - pozwany pracował na równi z innymi pracownikami, zatrudnionymi przy naprawie taboru kolejowego, i nie miał „przydzielonej” żadnej osoby szkolącej. Powód nie poniósł i z tego tytułu żadnych dodatkowych kosztów. W czasie szkolenia praktycznego na świadectwo maszynisty przy naprawie taboru kolejowego, które odbywało się w miejscowości T., oraz szkoleń teoretycznych, pełne koszty noclegów pozwanego oraz jego żywienia, ponosił wyłącznie pozwany. Wobec faktu, że wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u powoda stanowiło wówczas minimalne wynagrodzenie za pracę, pozwany niejednokrotnie musiał dokładać do kosztów szkolenia, ponieważ wynagrodzenie było zbyt niskie, by pokryło koszty szkolenia (żywienia, zakwaterowania, dojazdów do

pracy, materiałów szkoleniowych - opłacanych wyłącznie przez pozwanego). Pozwany zaznaczył również, że materiały szkoleniowe dostał wyłącznie w wersji elektronicznej - na własny koszt wykonywał kopie w wersji papierowej. Nie otrzymał też na własność od pracodawcy - skryptów, podręczników, czy innych materiałów do kształcenia.

Odnosząc się do przedstawionego przez powoda harmonogramu szkolenia, pozwany podał, że podczas szkolenia, nigdy nie było połączonej części teoretycznej z praktyczną. Pozwany odbył dwa tygodnie szkoleń teoretycznych (10 dni po 8 godzin) w T. oraz dwa tygodnie zajęć teoretycznych, w Z. (10 dni po 8 godzin) - nie zaś 280 godzin. Przy czym pozwany samodzielnie i na swój koszt przygotowywał sobie materiały do zajęć, m.in. schematy maszyn, instrukcje, korzystał z własnych pomocy dydaktycznych, zdobytych podczas szkolenia na licencję maszynisty. W zakresie części praktycznej, pozwany odbył 200 godzin na pojazdach spalinowych, w pozostałym zakresie na elektrycznych - nie zaś po 500 godzin na spalinowych i elektrycznych, jak podaje powód. Zgodnie z ustawą z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym - tj. art. 18 ustawy, dokumentami uprawniającymi maszynistę do prowadzenia pojazdu kolejowego są licencja maszynisty oraz świadectwo maszynisty. Licencję maszynisty wydaje Prezes UTK na czas określony 10 lat osobom spełniającym wymogi określone w art. 22 cyt. ustawy przy czym licencje wydane w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej są ważne na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Świadectwo maszynisty wydawane jest przez przewoźnika kolejowego i zarządcę infrastruktury kolejowej maszynistom przez nich zatrudnionym lub świadczącym usługi na ich rzecz, przy czym warunkiem niezbędnym do uzyskania świadectwa maszynisty jest m.in. posiadanie licencji maszynisty. Pozwany uzyskał licencję maszynisty i uprawnienia z tego wynikające, na własny koszt, jeszcze przed zatrudnieniem u powoda na stanowisku stażysta maszynista. Powód zatrudniając pozwanego na tym stanowisku korzystał więc z uprawnień i kwalifikacji pozwanego, uzyskanymi wyłącznie przez pozwanego i na jego koszt. W związku z art. 22b ust. 1 i 2, cyt. ustawy, przewoźnicy kolejowi i zarządcy wydają świadectwa maszynistom przez nich zatrudnionym lub świadczącym usługi na ich rzecz; świadectwo maszynisty uprawnia do prowadzenia pociągu lub pojazdu kolejowego u przewoźnika kolejowego lub zarządcy, który je wydał, w ramach określonej kategorii uprawnień i jest ważne na określona w nim infrastrukturę kolejową oraz określone typy pojazdów kolejowych. Dodatkowo, na podstawie ust. 10 przywołanego przepisu: świadectwo maszynisty wygasa z mocy prawa z dniem rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego maszynistę z przewoźnikiem kolejowym lub zarządcą infrastruktury kolejowej. Pozwany podał, że odbył szkolenie u pracodawcy na świadectwo maszynisty - w całości i zdał egzamin końcowy z wynikiem pozytywnym, uzyskując tym samym stosowny dokument (świadectwo maszynisty). Jednakże w dacie ustania stosunku pracy z powodem, zdał powodowi przywołany dokument i utracił uprawnienia z niego wynikające. Nie ma więc możliwości, aby inne przedsiębiorstwo kolejowe lub zarządca kolejowy korzystało z przedmiotowego świadectwa lub by korzystał z niego pozwany. W świetle art. 22c ust. 1, ustawy o transporcie kolejowym: przewoźnik kolejowy i zarządca mogą zawrzeć z kandydatem na maszynistę umowę zobowiązującą tego kandydata do zwrotu części albo całości kosztów poniesionych na jego szkolenie, jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego wiążącego kandydata na maszynistę z odpowiednio przewoźnikiem kolejowym albo zarządcą nastąpiło przed ustalonym w tej umowie terminem, z przyczyny leżącej po stronie tego kandydata. Zdaniem pozwanego, wypowiedzenie umowy o pracę przez pozwanego, przed upływem trzech lat od uzyskania kwalifikacji maszynisty, nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Pozwany podkreśla, że zawierał z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony oraz umowę z dnia 16.11.2016 r. - w dobrej wierze, mając zamiar stałego świadczenia pracy na rzecz powoda. Po zdobyciu świadectwa maszynisty i podjęciu zatrudnienia na stanowisku: maszynista pojazdów trakcyjnych, dochodziło ze strony pracodawcy do licznych nadużyć. Na porządku dziennym była konieczność pracy w ramach nadgodzin, albo skracanie godzin pracy (zmiana grafików pracy), zabieranie nadgodzin np. z urlopu lub wg przelicznika 1:1, pomimo braku wniosku pracownika, czy zamiana służb z innymi pracownikami. Ze względu na notoryczne naruszania praw pracowniczych pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek jej wypowiedzenia przez pracownika z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany nie składał pracodawcy wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Nigdy nie zaprzestał pracy podczas trwania stosunku pracy, nie było też sytuacji, by miał nie pojawić się w pracy, bez jakichkolwiek wyjaśnień.

**Sąd Okręgowy ustalił:**

A. R., bez wyuczonego zawodu, przed podjęciem pracy u pozwanego pracował w firmie budowlanej brata, wcześniej w firmie (...). Za namową kolegi postanowił odbyć kurs maszynisty i pracować jako maszynista. Z tym zamiarem, po opłaceniu i zdaniu egzaminów, zdobył licencję maszynisty, niezbędną do uzyskania uprawnień maszynisty – świadectwa maszynisty. Po zdobyciu licencji maszynisty, pozwany wraz z kolegami złożył CV w (...), wiedział, że inni przewoźnicy również przeprowadzają kursy na świadectwo maszynisty, różniły się one ceną i warunkami szkolenia.

16 listopada 2015 roku została zawarta między stronami umowa o pracę na czas określony, do 15 listopada 2016 roku, na stanowisku mechanika z miejscem świadczenia pracy w T. w sekcji utrzymania i napraw taboru. Przy naborze do pracy, pracownicy powoda informowali, że zatrudnienie pozwanego i jego kolegów było realizowane w związku docelowym zatrudnieniem ich na stanowisku maszynisty, informowano również o zasadach i konsekwencjach takiego zatrudnienia. Porozumieniem z 15 stycznia 2016 roku strony ustaliły, że pozwany będzie świadczył pracę w Z. K. na stanowisku maszynisty stażysty w Sekcji Eksploatacji Lokomotyw. Następnie, 15 listopada 2016 roku, zawarto kolejną umowę o pracę, już na czas nieokreślony na stanowisku maszynisty stażysty z miejscem świadczenia pracy w C.. Jednocześnie, na początku zatrudnienia 16 listopada 2015 r., strony zawarły umowę, mocą której pozwany zobowiązał się do podnoszenia kwalifikacji przez udział w szkoleniu w celu uzyskania świadectwa maszynisty. Powód zobowiązał się umożliwić pracownikowi odbycie szkolenia zgodnie z harmonogramem i deklarował poniesienie kosztów szkolenia ustalonych na kwotę 155.407,00 zł. Uczestnictwo w kursie miało odbywać się w godzinach pracy pracownika i zgodnie z harmonogramem kursu. Pozwany, zgodnie z umową szkoleniowo lojalnościową, zobowiązał się również do wykonywania w pełni obowiązków pracowniczych, pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy w trakcie trwania kursu oraz przez okres 3 lat od dnia, w którym złoży egzamin kwalifikacyjny (§ 3 ust. 1 i 2 umowy). Na podstawie § 3 ust. 3 ww. umowy, powód zastrzegł sobie prawo do proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika za wypowiedzeniem, jak również rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trakcie szkolenia lub po jego ukończeniu w terminie trzech lat od ukończenia szkolenia. Zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia, czas trwania szkolenia kandydatów na maszynistów ubiegających się o uzyskanie świadectwa maszynisty określa załącznik nr 3 do rozporządzenia. Zgodnie z tym załącznikiem, szkolenie na świadectwo maszynisty obejmuje 3 części: „Staż stanowiskowy i szkolenie praktyczne”, „Szkolenie teoretyczne (wykłady i zajęcia praktyczne)” i „prowadzenie pojazdu kolejowego pod nadzorem”. Dopiero zakończenie części III stanowi zakończenie szkolenia.

Szkolenia, w których uczestniczył pozwany nie były prowadzone przez podmiot zewnętrzny, prowadzili je pracownicy powoda. Wykładowcy oraz maszyniści prowadzili szkolenia w ramach lub „przy okazji” swoich obowiązków pracowniczych, nie wszyscy szkolący odbierali z tego tytułu wynagrodzenia.

Szkolenia teoretyczne odbywały się w sali należącej do powoda. Materiały szkoleniowe pracownik dostał wyłącznie w wersji elektronicznej. Na własny koszt wykonywał kopie w wersji papierowej. Nie otrzymał też na własność skryptów, podręczników, czy innych materiałów do kształcenia.

Szkolenia praktyczne polegały na udziale pozwanego w prowadzeniu pojazdów trakcyjnych razem z maszynistami, którzy wykonywali swoją podstawową pracę bez dodatkowego wynagrodzenia za pracę.

Podczas zajęć praktycznych, przy naprawie wagonów, lokomotyw - pozwany pracował na równi z innymi pracownikami, zatrudnionymi przy naprawie taboru kolejowego, nie miał „przydzielonej” żadnej osoby szkolącej. W czasie szkolenia praktycznego przy naprawie taboru kolejowego, które odbywało się w T. oraz podczas szkoleń teoretycznych, koszty noclegów, wyżywienia, ponosił wyłącznie pozwany.

A. R. odbył szkolenie na świadectwo maszynisty w całości i zdał egzamin końcowy z wynikiem pozytywnym, uzyskując świadectwo maszynisty. W chwili ustania stosunku pracy z powodem, zdał pracodawcy ww. dokument i utracił uprawnienia z niego wynikające. Dwa lata po zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony, pozwany pracownik złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy sporządził 28 sierpnia 2019 roku i złożył u pracodawcy następnego dnia. 5 września 2019 roku pracownik doręczył pracodawcy pismo w sprawie kosztów, jakie ma zwrócić zastrzegając, że brak udokumentowania wydatków będzie poczytywał jako ich nieponiesienie. Pracodawca

poinformował pracownika o kosztach szkolenia do zwrotu. Pismem z 7 października 2019 roku powód potwierdził otrzymanie wypowiedzenia umowy przez pozwanego i wskazał termin upływu wypowiedzenia na koniec listopada 2019 r. Odrębnym pismem z 29 listopada 2019 roku powód wezwał pozwanego do zwrotu kosztów szkolenia z tytułu naruszenia przez pozwanego postanowień umowy lojalnościowej. Koszty te zostały ustalone na kwotę 92.737,00 zł. Roszczenie stało się wymagalne z upływem 30 listopada 2019 r., tj. z dniem kiedy ustało zatrudnienie. Pismem z 29.11.2019 roku, powód wezwał pozwanego do zapłaty należności w terminie 14 dni od daty doręczenia wezwania. Wezwanie doręczono 13 grudnia 2019 r., odsetki liczone są przez powoda od 31 grudnia 2019 roku (**dowód: zeznania pozwanego od 00,01,59 do 00,11,11 minuty rozprawy z 25 maja 2022 roku, akta osobowe pozwanego, umowy o pracę k. 10, 11, 12, umowa i harmonogram szkolenia k. 13 – 15, pismo pozwanego z 4 września 2019 roku k. 16, pismo powoda z 12 września 2019 roku k. 17, pismo powoda z 7 października 2019 roku k. 19, wezwanie do zapłaty z 29 listopada 2019 roku k. 20, 21, pismo powoda dotyczące wysokości kosztów szkolenia i decyzja nr (...) z 11 grudnia 2013 roku k. 22 – 24, dziennik zajęć, rejestr faktur, stawki za usługi szkoleniowe k. 25 – 32, zeznania A. P. k. 93 – 99, zeznania K. P. k. 101 – 107, zeznania M. O. 111 – 116, zeznania B. G. k. 118 – 125, zeznania Ł. F. k. 131 – 135**).

Proporcjonalne, rzeczywiste koszty, do zwrotu których pozwany, jako były pracownik, zobowiązał się zgodnie z zawartą umową lojalnościową, w odniesieniu do okresu pozostałego do odpracowania liczonego od daty zakończenia szkolenia wynoszą 83.950,51 złotych. W Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury i Rozwoju z 10 lutego 2014 roku w sprawie licencji maszynisty (Dz.U. z 2014 r., poz. 211,212 ze zm.) wskazano obowiązek szkolenia przez czas 298 godzin szkolenia na maszynistę, w tym 240 godzin wykładów i 58 godzin zajęć praktycznych, a także 2.000 godzin zajęć teoretycznych i szkolenia praktycznego. Z uwagi na brak jakichkolwiek dokumentów ustalających wysokość poniesionych kosztów (listy płac, dokumenty rozliczeniowe ZUS), należy przyjąć, że koszt wynagrodzenia zatrudnionego na stanowisku maszynisty-stażysty powinien wliczać się do kosztów szkolenia, ponieważ w tym czasie pracownik nie może samodzielnie świadczyć pracy. Pracownik jest wtedy zobowiązany do odbycia szkolenia, co wynika z zawartych umów. W konsekwencji, za czas odbywania szkolenia należy uwzględnić koszty wynagrodzenia konkretnego pracownika. Dodatkowo, należy uwzględnić koszty pracy maszynisty udzielającego instruktora w wymiarze 2,50 zł brutto za godzinę pracy w ramach umowy zlecenie, instruktor przepracował 1.200 godzin. Nadto, nie można w sposób bezpośredni przypisać pewnych kosztów do danego kursanta. M. in. chodzi tu o takie koszty jak koszt pracy wykładowcy, utrzymania sali wykładowej, utrzymania urządzeń biurowych, pracy pracowników administracyjnych, czy bezpośrednio wchodzących w skład komisji. Także skrypt są w większości kosztami stałymi nie związanymi bezpośrednio ze szkoleniem jednej osoby. Do danego kursanta można jedynie przypisać wydruk skryptu. Należy przyjąć, że koszt wydruku skryptu dla danego kursanta powinna zmieścić się w kwocie 10 zł. Jako koszt szkolenia należy zaliczyć również wysokość kosztu szkolenia praktycznego zgodnie z szacunkowymi kosztami zamieszczonymi w aktach sprawy (k. 22). Zgodnie z kalkulacjami, koszty wynagrodzeń pozwanego kształtowały się następująco: w okresie od 16.11.2015 do 14.01.2016 r- 2.334,15 zł; w okresie od 15.01.2016 do 31.08.2018 r. - 2.445,30 zł; w okresie od 1.09.2018 do 31.08.2019 r. - 2.803,45 zł; w okresie od 1.09.2019 - 2.729,35 zł. Data 24.09.2018 r. jest datą uzyskania świadectwa maszynisty. Wysokość kosztów wynagrodzenia pozwanego w czasie szkolenia na stanowisko maszynisty-stażysty (od 15.01.2016 r. do 24.09.2018) wynosi 79 234,51 zł. Kalkulując koszt szkolenia praktycznego należy zastosować stawkę wskazaną w aktach sprawy (k. 22). Podstawowym powodem, dlaczego należy przyjąć dane szacunkowe dostępne w aktach sprawy jest fakt, że nie ma na rynku szkoleń na stanowisko maszynisty i nie ma możliwości zweryfikowania tych wartości z ceną rynkową. Tak więc, koszty stażu stanowiskowego i szkolenia praktycznego wyniosły łącznie 56.324,40 zł. Do kosztów szkolenia należy dodać koszt dodatku dla maszynisty szkolącego w wysokości 2,50 zł brutto (umowa zlecenie) za każdą godzinę pracy maszynisty udzielającego instruktora (jazdy praktyczne) zgodnie z zestawieniem powoda (k. 22). Pozwany zgodnie z zestawieniem przepracował 1.200 godzin praktycznych na stanowisku maszynisty-stażysty. Każda godzina kosztowała powoda 2,50 zł (k. 22). Zgodnie z ww. założeniami, kwotę 3.000,00 zł należy uznać za koszt (...) związany z 1.200 godzinami jazdy praktycznej (1.200 godzin x 2,5 zł = 3.000,00 zł). Na podstawie dokumentacji, zeznań świadków i dostępnych rozporządzeń należy ustalić koszty szkolenia pozwanego na kwotę 107.438,27 zł. Przy czym, należy wziąć tu pod uwagę koszty wynagrodzenia pozwanego na stanowisku maszynisty-stażysty, koszty szkoleń praktycznych, dodatek maszynisty szkolącego oraz

koszt skryptu na zajęcia teoretyczne. Dodatkowo, należy uwzględnić elementy wpływające na szkolenie z tabeli 4. I tak, koszt szkolenia pozwanego wynosił 138 568,91 zł. W okresie od 25.09.2018 r. do 30.11.2019 r. pozwany był zatrudniony w zakładzie pracy i za ten okres nie należy się zwrot części szkolenia. Natomiast za pozostały okres należy wyliczyć koszt szkolenia do zwrotu. Pozwany był zobowiązany umową lojalnościową do przepracowania 3 lat od daty ukończenia szkolenia. W konsekwencji, pozwany był zobowiązany do pracy do dnia 24.09.2021 r. W okresie od 24.09.2018 r. do 24.09.2021 r. Pozwany miał do odpracowania 1.096 dni. Od dnia 30.11.2019 r. (dnia zakończenia pracy) pozostało mu do dopracowania 664 dni. Zatem, część nieodpracowana stanowi 60,6%: 664 dni / 1.096 dni = 60,6%. Ostatecznie, kwota do zwrotu wynosi 138.568,91 zł \* 60,6% = 83.950,51 zł. Należy wskazać, że, wartość szkolenia została oszacowana na kwotę 138.568,91 złotych i odpowiada rzeczywiście poniesionym kosztom szkolenia pozwanego. Ze względu na to, że na rynku nie są oferowane tego typu szkolenia, nie można porównać stawek wskazanych przez powoda, które posłużyły do oszacowania kosztów szkolenia. Takie oszacowanie byłoby możliwe po przedstawieniu dokumentacji finansowej co do faktycznie poniesionych kosztów szkolenia, ilości osób szkolonych, ilości i wynagrodzeniu osób szkolących. Jednakże, stawki skalkulowane przez powoda dla organizowanego szkolenia odpowiadają faktycznej wartości przeprowadzonego szkolenia, mają na uwadze jego charakter, przebieg, dostęp do miejsc szkolenia, ilość godzin, ilość zaangażowanych osób szkolących. Na rynku nie są oferowane tego typu szkolenia i kursy. Nie ma podmiotu zewnętrznego, który mógłby przeprowadzić takie szkolenie. W przypadku tak specyficznej pracy, szkolenia są przeprowadzane przez zakład pracy i odpowiadają specyfice pracy w tym zakładzie pracy. Ze względu na brak możliwości wskazania stawek rynkowych, czy też oszacowania stawek rynkowych, nie można wskazać kosztów szkolenia, które mógłby przeprowadzić podmiot zewnętrzny (dowód: opinia biegłego R. P. k. 251 - 256).

Stan faktyczny w zakresie niezbędnym do rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy poczynił na podstawie całokształtu nieosobowego i osobowego materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu dowodowym. W zasadzie zeznania świadków i pozwanego przedstawiają spójny obraz przyczyn i celu nawiązania między stronami stosunku pracy, przebiegu szkolenia na świadectwo maszynisty, zdobycia tychże uprawnień przez pozwanego. Jednakże, nie zasługują na akceptację wskazane przez pozwanego i powołanych przez niego świadków przyczyny rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Wskazane fakty w żaden sposób nie zostały nawet uwiarygodnione, są gołosłowne i wynikają jedynie z zajętego stanowiska w sprawie. W ocenie sądu, w świetle ustalonych faktów, brak było podstaw do wykorzystania opinii biegłego W. S., który ostatecznie sam wniósł o wyłączenie go z niniejszego procesu. Sąd uznał, że zebrany materiał dowodowy stanowi wystarczającą podstawę faktyczną do wyrokowania, przeto pominął również pozostałe wnioski dowodowe stron. W tym zakresie, strony nie przedstawiły sądowi żadnego racjonalnego powodu dla uzasadnienia potrzeby przeprowadzenia tychże dowodów. Sąd uznał, że główna opinia biegłego R. P., jako całość, była należycie umotywowana i nie wykraczała poza tezę dowodową zakreśloną przez sąd. Nadto, biegły zawarł w niej racjonalne, logiczne i oparte na materiale dowodowym wnioski. Stąd też, sąd przyjął, że proporcjonalne, rzeczywiste koszty, do zwrotu których pozwany, jako były pracownik, zobowiązał się zgodnie z zawartą umową lojalnościową, w odniesieniu do okresu pozostałego do odpracowania liczonego od daty zakończenia szkolenia, winny wynikać ww. opinii biegłego P.. Przy czym, koszt wynagrodzenia pozwanego, zatrudnionego na stanowisku maszynisty-stażysty, powinien wliczać się do kosztów szkolenia, co wynika z zamiaru pozwanego uzyskania świadectwa maszynisty, przede wszystkim z umówionego celu kolejno zawieranych umów. Należy zaznaczyć, że wszystkie czynności pracownicze wykonywane przez pozwanego ściśle wiązały się ze szkoleniem na świadectwo maszynisty i nakierowane były na przyszłą pracę pozwanego jako maszynisty.

Sąd Okręgowy zważył:

Pretensja powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie. Jak stanowi art. 232 k. p. c., to strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Powołany przepis jest adresowany do stron, a nie do sądu i przewiduje, że to strony są obowiązane przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać ani zastępować stron w jego wypełnieniu. Nie wywiązując się z omówionego, nałożonego przez ustawodawcę obowiązku, strona naraża się na negatywne konsekwencje procesowe, co miało miejsce w przypadku obydwu stron. Spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy pozwany, były pracownik, zobowiązany jest do proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia, a to zgodnie z zawartą umową szkoleniowo lojalnościową z 16 listopada

2015 r., mocą której pozwany zobowiązał się do podnoszenia kwalifikacji przez udział w szkoleniu w celu uzyskania świadectwa maszynisty. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej. Jak stanowi art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Co więcej, ustawodawca w art. 65 § 1 k.c. nakazuje w tym zakresie uwzględniać pozatekstowe okoliczności, w tym cel jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy, na który składają się w szczególności dotychczasowe doświadczenia stron (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6), ich status, czy przebieg negocjacji (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 1998 roku, I CKN 815/97, OSNC rok 1999, Nr 2, poz. 38). W ramach badania celu umowy (uchwała Sądu Najwyższego z 11 września 1997 roku, III CZP 39/97, OSNC rok 1997, Nr 12, poz. 191), nie jest konieczne, aby był to cel uzgodniony przez strony, wystarcza - przez analogię do art. 491 § 2, art. 492 i art. 493 k.c. - cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6). Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, sąd orzekający jest przekonany, że zawierając wskazane w ustaleniach faktycznych umowy, wolą stron było docelowe zatrudnienie pozwanego na stanowisku maszynisty, po uprzednim jego udziale w szkoleniu w celu uzyskania niezbędnego świadectwa maszynisty. Co więcej, taki zamiar pozwany posiadał już w chwili uzyskania licencji maszynisty, zdobytej własnym wysiłkiem i kosztem. Tak więc, co do zasady, sąd uznaje umowę szkoleniową – lojalnościową za podstawę faktyczną pretensji powoda i nie dopatrywał się w jej postanowieniach naruszenia zasad współzycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów. Co ważne, ww. umowa winna być przestrzegana przez umawiające się strony w całości, pozwany nie może stać na uprzywilejowanej, pracowniczej pozycji. I tak, uczestnictwo w kursie miało odbywać się w godzinach pracy pozwanego, zgodnie z harmonogramem kursu. Pozwany, zgodnie z umową szkoleniową lojalnościową, zobowiązał się do wykonywania w pełni obowiązków pracowniczych, pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy w trakcie trwania kursu oraz przez okres 3 lat od dnia, w którym złożył egzamin kwalifikacyjny (§ 3 ust. 1 i 2 umowy). Na podstawie § 3 ust. 3 ww. umowy, powód zastrzegł sobie prawo do proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia w razie rozwiązania stosunku pracy przez pracownika za wypowiedzeniem, jak również rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trakcie szkolenia lub po jego ukończeniu w terminie trzech lat od ukończenia szkolenia. Zgodnie z § 3 ww. rozporządzenia, czas trwania szkolenia kandydatów na maszynistów ubiegających się o uzyskanie świadectwa maszynisty określał załącznik nr 3 do rozporządzenia. Zgodnie z tym załącznikiem, szkolenie na świadectwo maszynisty obejmuje 3 części: „Staż stanowiskowy i szkolenie praktyczne”, „Szkolenie teoretyczne (wykłady i zajęcia praktyczne)” i „prowadzenie pojazdu kolejowego pod nadzorem”. Dopiero zakończenie części III stanowiło zakończenie szkolenia. Pozwany odbył szkolenie w całości, zdał egzaminy i zdobył świadectwo maszynisty, umożliwiające mu kontynuowanie zatrudnienia już jako maszynista. Jednakże, dwa lata po zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony, pracownik złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy pozwany sporządził 28 sierpnia 2019 roku i złożył u pracodawcy następnego dnia. Przy czym, wskazane przez pozwanego przesłanki rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w żaden sposób nie zostały nawet uwiarygodnione, są gołosłowne i nie zasługują na walor wiarygodności.

Nawiązując do ustalonych faktów, zgodnie z art. 103(5) k. p., pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe: który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji, 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 której mowa w art. 103(4) k. p., nie dłuższym niż 3 lata, 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., który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 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. Jak wskazuje się w orzecznictwie (wyrok SN z 13 marca 2012 roku, II PK 113/11, OSNP 2013/3-4/35), w razie wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika niż to wynikało z umowy stron, ma zastosowanie zasada proporcjonalnego rozliczania kosztów szkolenia pracownika pokrytych przez pracodawcę. Dodatkowo, ustawa z 28 marca 2003 roku o transporcie kolejowym wprowadza w art. 22c ust. 1

odrębną regulację w odniesieniu obowiązku zwrotu kosztów szkolenia. Przewoźnik kolejowy i zarządca mogą zawrzeć z kandydatem na maszynistę umowę zobowiązującą tego kandydata do zwrotu części albo całości kosztów poniesionych na jego szkolenie jeżeli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę, innego stosunku prawnego wiążącego kandydata na maszynistę z odpowiednio przewoźnikiem kolejowym albo zarządcą, nastąpiło przed ustalonym w tej umowie terminem, z przyczyny leżących po stronie tego kandydata. Ma rację powód, że przepis art. 22c stanowi *lex specialis* do art. 103(5) k. p. Za powyższym przemawia fakt, że kodeks pracy wymaga proporcjonalnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Tymczasem ustawa o transporcie kolejowym dopuszcza zawarcie umowy, na podstawie której kandydat na maszynistę zobowiązuje się do zwrotu całości kosztów poniesionych na szkolenie. Uprawnienie do żądania zwrotu środków poniesionych na szkolenie kandydata na maszynistę dotyczy zarówno przypadków, gdy kandydat na maszynistę pozostaje w stosunku pracy z przewoźnikiem kolejowym, zarządcą, jak wówczas, gdy świadczy pracę lub usługi na podstawie innego stosunku prawnego. W ocenie sądu, nie chodzi tylko o koszty faktycznie poniesione na rzecz podmiotów trzecich, ale także na koszty umówione, wynikające z kosztów organizowania takiego szkolenia we własnym zakresie i ich wyceny. Szkolenia, w których uczestniczył pozwany, nie były prowadzone przez podmioty zewnętrzne, ale przez pracowników powoda. Część szkolenia miała charakter praktyczny i w tal wypadku maszyniści, rewidenci i inni pracownicy, przekazywali wiedzę przy wykonywaniu swoich obowiązków. Inna część szkolenia była zaś już zindywidualizowanym przekazaniem wiei praktycznej i teoretycznej pozwanemu. Celem szkolenia było podniesienie kwalifikacji pracownika umożliwiających mu uzyskanie uprawnień do wykonywania pracy na stanowil maszynisty i to pracodawca poniósł koszty takiego szkolenia w wysokości i w sposób określony umową. Jeśli umowa ustala wartość szkolenia, a strony nie postanowiły o innym ustaleniu czy potwierdzeniu kosztów szkolenia, to pracownik ma obowiązek poniesienia kosztów w wysoko oznaczonej umową. Dodatkowo, nie budzi wątpliwości sądu fakt, że powód, jako przedsiębiorstwo kolejowe, mógł prowadzić szkolenie pozwanego we własnym zakresie, siłami własnego przedsiębiorstwa. Jest rzeczą oczywistą, że prowadzenie tego rodzaju szkolenia własnymi siłami przedsiębiorstwa powoduje, że nie ma możliwości precyzyjnego wykazania poniesionych wydatków na szkolenie np. poprzez zapłacone faktury, umowy z podmiotami zewnętrznymi, co jednak nie oznacza, że powód nie poniósł kosztów szkolenia. Niezaprzeczalnie, wykorzystywanie do szkolenia własnych pracowników, własnych narzędzi, w tym lokomotyw i własnej infrastruktury kolejowej stanowi poniesienie wydatków na prowadzenie szkolenia. Nieusprawiedliwiona byłaby ocena, że pracownik może nieodpłatnie tj. bez kosztów po stronie pracodawcy, nabyć lub podwyższyć kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy uzależnionej od uzyskania kwalifikacji do samodzielnego wykonywania określonego zawodu, tym bardziej do świadczenia pracy maszynisty. Co ważne dla sądu, szkoda została wyrządzona przez pracownika w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z dniem 30 listopada 2019 r. Pracownik znał zasady szkolenia, zawarł w tym celu mowę, wiedział że wyrządza szkodę, o czym świadczy jego pismo dotyczące informacji o kosztach szkolenia.

W oparciu o ustalone fakty, mając również na uwadze powyższe rozważania, w przekonaniu sądu orzekającego, w sprawie wystąpiły nadmierne trudności w ścisłym udowodnieniu dochodzonej pozwem kwoty. Tak więc, stosownie do przyjętego w orzecznictwie poglądu, wyrażonego również przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 sierpnia 2015 r. III PK 152/14 (publ. Legalis nr 1372873), brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości uprawniają do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Wówczas, ustalenie należności może nastąpić na podstawie reguł przewidzianych w art. 322 k.p.c., stanowiącego, że jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, sąd może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, w sprawie, również wykorzystując opinię biegłego, tu opinię biegłego P.. Mając na uwadze powyższe okoliczności i poglądy judykatury, Sąd Okręgowy przyjął, a to na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dowodu z opinii biegłego we wskazanym wyżej zakresie, że udowodniona pretensja powoda wynosi 83.950,51 złotych i taką należność na podstawie omówionych przepisów zasądził, w pozostałej części powództwo oddalił. Zasądzona kwota jest proporcjonalnym ustaleniem kosztu do zwrotu jakiego zobowiązał się pozwany zgodnie z zawartą umową lojalnościową, a okresem pozostałym do odpracowania, liczonym od daty zakończenia szkolenia. Należy przyjąć, że koszt wynagrodzenia zatrudnionego na stanowisku maszynisty-stażysty powinien wliczać się do kosztów szkolenia

ponieważ w tym czasie pracownik nie mógł samodzielnie świadczyć pracy jako maszynista, co wynikało z ustaleń sądu. Powód był wówczas zobowiązany do odbycia szkolenia, co wynika z zawartych umów. Dodatkowo, należy uwzględnić koszty pracy maszynisty udzielającego instruktora w wymiarze 2,50 zł brutto za godzinę pracy w ramach umowy zlecenie, instruktor przepracował 1.200 godzin. Nadto, co sąd podkreślił już powyżej, nie można w sposób bezpośredni i precyzyjny przypisać pewnych kosztów do danego kursanta. M. in. chodzi tu o takie koszty jak koszt pracy wykładowcy, utrzymania sali wykładowej, utrzymania urządzeń biurowych, pracy pracowników administracyjnych, czy bezpośrednio wchodzących w skład komisji. Także skrypt są w większości kosztami stałymi nie związanymi bezpośrednio ze szkoleniem jednej osoby. Do danego kursanta można jedynie przypisać wydruk skryptu. Należy przyjąć, że koszt wydruku skryptu dla danego kursanta powinna zmieścić się w kwocie 10 zł. Jako koszt szkolenia należy zaliczyć również wysokość kosztu szkolenia praktycznego zgodnie z szacunkowymi kosztami zamieszczonymi w aktach sprawy (k. 22). Ze względu na to, że na rynku nie są oferowane tego typu szkolenia, nie można porównać stawek wskazanych przez powoda, które posłużyły do oszacowania kosztów szkolenia. Takie oszacowanie byłoby możliwe po przedstawieniu dokumentacji finansowej co do faktycznie poniesionych kosztów szkolenia, ilości osób szkolonych, ilości i wynagrodzeniu osób szkolących. Jednakże, stawki skalkulowane przez powoda dla organizowanego szkolenia odpowiadają faktycznej wartości przeprowadzonego szkolenia, mają na uwadze jego charakter, przebieg, dostęp do miejsc szkolenia, ilość godzin, ilość zaangażowanych osób szkolących. Na rynku nie są oferowane tego typu szkolenia i kursy. Nie ma podmiotu zewnętrznego, który mógłby przeprowadzić takie szkolenie. W przypadku tak specyficznej pracy, szkolenia są przeprowadzane przez zakład pracy i odpowiadają specyfice pracy w tym zakładzie pracy. Ze względu na brak możliwości wskazania stawek rynkowych, czy też oszacowania stawek rynkowych, nie można wskazać kosztów szkolenia, które mógłby przeprowadzić podmiot zewnętrzny. Zgodnie z kalkulacjami, koszty wynagrodzeń pozwanego kształtowały się następująco: w okresie od 16.11.2015 do 14.01.2016 r. - 2.334,15 zł; w okresie od 15.01.2016 do 31.08.2018 r. - 2.445,30 zł; w okresie od 1.09.2018 do 31.08.2019 r. - 2.803,45 zł; w okresie od 1.09.2019 - 2.729,35 zł. Data 24.09.2018 r. jest datą uzyskania świadectwa maszynisty. Wysokość kosztów wynagrodzenia pozwanego w czasie szkolenia na stanowisko maszynisty-stażysty (od 15.01.2016 r. do 24.09.2018) wynosi 79 234,51 zł. Kalkulując koszt szkolenia praktycznego należy zastosować stawkę wskazaną w aktach sprawy (k. 22). Podstawowym powodem, dlaczego należy przyjąć dane szacunkowe dostępne w aktach sprawy jest fakt, że nie ma na rynku szkoleń na stanowisko maszynisty i nie ma możliwości zweryfikowania tych wartości z ceną rynkową. Tak więc, koszty stażu stanowiskowego i szkolenia praktycznego wyniosły łącznie 56.324,40 zł. Do kosztów szkolenia należy dodać koszt dodatku dla maszynisty szkolącego w wysokości 2,50 zł brutto (umowa zlecenie) za każdą godzinę pracy maszynisty udzielającego instruktora (jazdy praktyczne) zgodnie z zestawieniem powoda (k. 22). Pozwany zgodnie z zestawieniem przepracował 1.200 godzin praktycznych na stanowisku maszynisty-stażysty. Każda godzina kosztowała powoda 2,50 zł (k. 22). Zgodnie z ww. założeniami, kwotę 3.000,00 zł należy uznać za koszt (...) związany z 1.200 godzinami jazdy praktycznej (1.200 godzin x 2,5 zł = 3.000,00 zł). Na podstawie dokumentacji, zeznań świadków i dostępnych rozporządzeń należy ustalić koszty szkolenia pozwanego na kwotę 107.438,27 zł. Przy czym, należy wziąć tu pod uwagę koszty wynagrodzenia pozwanego na stanowisku maszynisty-stażysty, koszty szkoleń praktycznych, dodatek maszynisty szkolącego oraz koszt skryptu na zajęcia teoretyczne. Dodatkowo, należy uwzględnić elementy wpływające na szkolenie z tabeli 4. I tak, koszt szkolenia pozwanego wynosił 138 568,91 zł. W okresie od 25.09.2018 r. do 30.11.2019 r. pozwany był zatrudniony w zakładzie pracy i za ten okres nie należy się zwrot części szkolenia. Natomiast za pozostały okres należy wyliczyć koszt szkolenia do zwrotu. Pozwany był zobowiązany umową lojalnościową do przepracowania 3 lat od daty ukończenia szkolenia. W konsekwencji, pozwany był zobowiązany do pracy do dnia 24.09.2021 r. W okresie od 24.09.2018 r. do 24.09.2021 r. Pozwany miał do odpracowania 1.096 dni. Od dnia 30.11.2019 r. (dnia zakończenia pracy) pozostało mu do dopracowania 664 dni. Zatem, część nieodpracowana stanowi 60,6%:  $664 \text{ dni} / 1.096 \text{ dni} = 60,6\%$ . Ostatecznie, kwota do zwrotu wynosi  $138.568,91 \text{ zł} * 60,6\% = 83.950,51 \text{ zł}$ . Należy wskazać, że, wartość szkolenia została oszacowana na kwotę 138.568,91 złotych i odpowiada rzeczywiście poniesionym kosztom szkolenia pozwanego.

Przedawnienie roszczenia nie miało miejsca. Szkoda została wyrządzona przez pracownika w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę z dniem 30 listopada 2019 r. Pozwany wiedział że wyrządza szkodę, o czym świadczy jego pismo dotyczące informacji o kosztach, stąd w sprawie znajduje zastosowanie art. 291 § 3 k. p. Przy czym, mając na względzie

treść art. 291 § 2 k. p., roszczenie nie jest przedawnione i nadaje się do dochodzenia na drodze sądowej. Termin wymagalności roszczenia to 30 listopada 2019 r.

O odsetkach sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. Roszczenie stało się wymagalne z upływem 30 listopada 2019 r., tj. z dniem kiedy ustało zatrudnienie pozwanego. Powód, pismem nr(...) z dnia 29.11.2019r., wezwał pracownika do zapłaty należności w terminie 14 dni od daty doręczenia wezwania. Wezwanie doręczono 13 grudnia 2019 r., toteż odsetki należą się od 31 grudnia 2019 r.

Mając na uwadze fakt wygrania sporu w znacznej części, sąd, na podstawie art. 100 k.p.c., obciążył pozwanego na rzecz powoda częściowymi kosztami procesu w kwocie 8 280 złotych, pomniejszonymi o 10 % od poniesionych przez powoda w łącznej wysokości 9 204 złotych, w postaci opłaty od pozwu (4 637 zł), kosztów opinii biegłego wydatkowanych z zaliczki uiszczonej przez powoda (500, 85 zł), kosztów zastępstwa procesowego liczonego od wartości przedmiotu sporu, przy zastosowaniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późniejszymi zmianami) z opłatą skarbową od pełnomocnictwa (4 067 zł), co daje łącznie 9 204 złotych.