

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018 roku

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu**

**w składzie:**

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała – Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

**po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2018 roku we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa (...) we W.**

**przeciwko E. M.**

**o zapłatę**

I. zasądza od pozwanej E. M. na rzecz strony powodowej (...) we W. kwotę 4.970,00 zł (cztery tysiące dziewięćset siedemdziesiąt złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 2.05.2017 r.;

II. zasądza od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 100 zł tytułem zwrotu części kosztów procesowych strony powodowej, zaś w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania pozwanej kosztami procesowymi strony powodowej.

## UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. pozwem z 3 listopada 2017 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko pozwanej E. M., wniosła o zasądzenie od pozwanej kwoty 4.970,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 2 maja 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów szkolenia oraz kwoty 1.017,00 zł, w tym: 100,00 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty sądowej, 17,00 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz 900,00 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika procesowego.

Uzasadniając swoje żądania strona powodowa podniosła, że w dniu 19 października 2015 r. strony zawarły umowę, na mocy której pozwana zobowiązała się do podjęcia pracy u strony powodowej w charakterze kierowcy autobusu, natomiast strona powodowa zobowiązała się do przeszkolenia jej na szkoleniu przez nią organizowanym oraz zatrudnienia na stanowisku kierowcy autobusu w terminie 30 dni od daty uzyskania prawa jazdy kategorii D i kwalifikacji do przewozu osób, nie później jednak niż w terminie 2 miesięcy od ukończenia szkolenia. Pozwana była zobowiązana do przepracowania na tym stanowisku minimum 4 lat. Koszt udziału w szkoleniu wynosił 4.970,00 zł. Strony ustaliły również, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu 4 lat, pozwana będzie zobowiązana do zapłaty odszkodowania w wysokości poniesionych przez stronę powodową kosztów szkolenia.

Pozwana rozpoczęła udział w szkoleniu w dniu 19 października 2015 r. i zakończyła je w dniu 8 stycznia 2016 r. Po uzyskaniu prawa jazdy kat. D oraz kwalifikacji do przewozu osób, w dniu 14 marca 2016 r. pozwana podjęła pracę na stanowisku kierowcy autobusu. Jednakże w związku z częstym powodowaniem kolizji drogowych, w dniu 30 kwietnia 2017 r. strona powodowa wypowiedziała pozwanej umowę o pracę. Zgodnie z zawartą umową dotyczącą warunków szkolenia, pozwana zobowiązana była zatem do zwrotu jego kosztów, jako że nie przepracowała u pozwanej okresu

4 lat. Pozwana była wzywana do uregulowania zaległości, jednak wezwanie to zostało pozostawione bez odpowiedzi. Ustawowe odsetki za opóźnienie liczone są od dnia następnego od daty rozwiązania umowy o pracę (k. 3-v. 4).

**Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym**, wydanym przez tut. Sąd 23 listopada 2017 r., sygn. akt X Np 321/17, nakazano pozwanej, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz strony powodowej kwotę 4.970,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 2 maja 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 647,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych (k. 17).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty **pozwana E. M.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm prawem przewidzianych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana zarzuciła, że wypełniając warunki umowy szkoleniowej, po zakończeniu szkolenia w dniu 14 marca 2016 r., zawarła ze stroną powodową umowę o pracę na okres próbny. Następnie w dniu 10 czerwca 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. W dniu 24 marca 2017 r. pozwanej zostało wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez wskazania przyczyny leżącej po stronie pracownika. Ponadto, wbrew zapisom umowy o szkolenie, strona powodowa nawet nie próbowała ustalić odrębnym porozumieniem warunków spłaty kosztów szkolenia. W ocenie pozwanej roszczenie strony powodowej jest bezzasadne, gdyż pracodawca wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę bez podania przyczyn leżących po jej stronie. Tym samym uniemożliwił jej wypełnienie warunków umowy dotyczącej warunków szkolenia (k. 24-26).

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwana E. M. była zatrudniona u strony powodowej – w (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. - w okresie od 14 marca 2016 r. do 30 kwietnia 2017 r., na stanowisku kierowcy autobusu. Strony zawarły dwie umowy o pracę: pierwszą na 3 miesięczny okres próbny, drugą na czas określony jednego roku. Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30.04.2017 r., na skutek wypowiedzenia doręczonego pozwanej przez stronę powodową w dniu 31.03.2017 r., z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawierało przyczyny wypowiedzenia.

Przed nawiązaniem stosunku pracy strony zawarły w dniu 19 października 2015 r. umowę w sprawie warunków szkolenia, której przedmiotem było określenie warunków szkolenia i podjęcia przez pozwaną pracy na stanowisku kierowcy autobusu komunikacji miejskiej we W. (§ 1 umowy).

Zgodnie z umową, pozwana zobowiązała się po uzyskaniu prawa jazdy kat. D oraz kwalifikacji do przewozu osób, do podjęcia pracy na stanowisku kierowcy autobusu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz do przepracowania na tym stanowisku minimum 4 lat (§ 2 umowy).

Strona powodowa zobowiązała się przeszkolić pozwaną na organizowanym szkoleniu, przygotowującym do uzyskania prawa jazdy kat. D oraz kwalifikacji do przewozu osób, którego koszt wynosił 4.970,00 zł oraz zatrudnić ją w charakterze kierowcy autobusu komunikacji miejskiej w terminie 30 dni od daty uzyskania uprawnień, nie później jednak niż 2 m-ce od daty zakończenia szkolenia (§ 3 pkt. 1 i 2 umowy).

Pozwana we wskazanych w umowie przypadkach zobowiązała się zwrócić stronie powodowej koszty szkolenia określone w § 3 pkt 1 w pełnej wysokości, tj. 4.970,00 zł, zgodnie z cennikiem wynikającym z Regulaminu szkolenia w zakresie prawa jazdy kat. D oraz kwalifikacji wstępnej przyspieszonej kandydatów kierowanych przez stronę powodową do Ośrodka Szkolenia Kierowców (...) z dnia 16.10.2015 r. Roszczenie strony powodowej wobec pozwanej o zwrot kosztów szkolenia stawało się natychmiast wymagalne między innymi w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę, jej rozwiązania z upływem okresu na jaki została zawarta, wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika przed upływem okresu określonego w § 2 umowy (§ 5 ust. 1 pkt. 3 umowy).

Umowa stanowiła, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez stronę powodową, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub rozwiązania umowy przez stronę powodową na podstawie art. 53 k.p., strony ustalały odrębnym porozumieniem warunki spłaty kosztów szkolenia (§ 5 ust. 2 umowy).

W sprawach nie uregulowanych postanowieniami umowy zastosowanie miały przepisy Kodeksu cywilnego i Regulaminu (§ 7 umowy).

Po rozwiązaniu umowy o pracę, pismem z 12 czerwca 2017 r. strona powodowa wezwała pozwaną do uregulowania kwoty 4.970,00 zł.

Pozwana nie dokonała wpłaty na rzecz strony powodowej żądanej kwoty.

**Dowód:** Okoliczności bezsporne, a nadto:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych, w tym umowy o pracę,

Umowa w sprawie warunków szkolenia z 19.10.2015 r. k. 8-9

Bezpośrednim przełożonym pozwanej był zastępca kierownika wydziału przewozów G. J.. Umowa o pracę łącząca stronę powodową i pozwaną została pozwanej wypowiedziana na wniosek G. J., z uwagi na potencjalne niebezpieczeństwo przewozu pasażerów, a także bardzo liczne naruszenie obowiązków pracowniczych przez pozwaną w całym jej okresie zatrudnienia.

Priorytetem strony pozwanej jest bezpieczne przewożenie pasażerów. Każdy kierowca autobusu miejskiego wykonuje pracę w pełni samodzielnie i odpowiada za autobus i za bezpieczeństwo pasażerów.

Pozwana E. M. w bardzo krótkim okresie czasu od zatrudnienia u strony powodowej spowodowała z własnej winy dużą liczbę zdarzeń drogowych. Strona powodowa nie miała wcześniej pracownika, który w tak krótkim okresie spowodowałby tak dużą liczbę potencjalnych zagrożeń, w których dochodziłoby do szkód i zniszczeń pojazdów. Dochodziło między innymi do przetarć karoserii, rozbijania szyb, urywania lusterek, kolizji z innymi autobusami. Pozwana nie stosowała się również do instrukcji dla kierowców określającej zasady prowadzenia pojazdu, w tym do zakazu używania telefonu komórkowego w trakcie prowadzenia pojazdu. W trakcie przeprowadzanych kontroli stwierdzano, że pozwana nie skupia się na prowadzeniu pojazdu tylko w trakcie jazdy zwraca swoją uwagę na telefon komórkowy prowadząc rozmowy, pisząc sms-y lub zakłada na uszy słuchawki celem rozmawiania przez telefon przez zestaw, przez co ogranicza możliwość koncentracji na bodźcach dochodzących z zewnątrz i powoduje zagrożenie w ruchu. W okresie zatrudnienia pozwanej u strony powodowej, pozwana uczestniczyła w 9 kolizjach. Ponadto pozwana bezpośrednio przed jazdą spożyła batonika z adwokatem, przez co bardzo czuły alkomat stosowany u strony powodowej wykazał zawartość alkoholu i były konieczne dodatkowe badania. Ostatecznie okazało się, że pozwana nie spożyła alkoholu, jednak doszło do opóźnienia wyjazdu autobusu. Pozwana była informowana, żeby przed jazdą nie spożywać produktów, które mogą spowodować takie sytuacje. Konsekwencjami licznych nieprawidłowości było początkowo obniżenie premii pozwanej o połowę, później pozbawienie pozwanej premii w całości, a w dalszej kolejności zastosowanie kary upomnienia. Pod koniec 2016 r. ówczesny dyrektor P. K. przeprowadził z pozwaną rozmowę odnośnie licznych zdarzeń z jej udziałem.

Widząc problemy pozwanej w prowadzeniu autobusu, przełożony G. J. zwrócił się z prośbą do działu szkoleń o przeprowadzenie kontroli pozwanej w celu wyłapania błędów i ewentualnego zaproponowania jej jazd doszkalających. Pozwana nie była zainteresowana doszkalaniami.

Pozwana aktualnie nadal pracuje jako kierowca autobusu, u innego podmiotu.

**Dowód:** Zeznania świadka G. J. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,

Wyjaśnienia pozwanej E. M. złożone na rozprawie 30.05.2018 r.,

Wyciąg z historii pracy – karta 34.

**Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego, podstawa prawna roszczenia strony powodowej wynikała z przepisów Kodeksu cywilnego. Zawarta pomiędzy stronami umowa w sprawie warunków szkolenia nie posiada wprawdzie szczególnej regulacji w Kodeksie cywilnym, nie mniej jednak można ją zakwalifikować do umów nienazwanych, których treść może być konstruowana przez strony w dowolny sposób, byleby tylko nie naruszała obowiązujących przepisów. Zgodnie bowiem z art. 353<sup>1</sup> k.c., strony zawierające umowę (a więc każdą – zarówno nazwaną, jak i nienazwaną), mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby tylko jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Odpowiedzialność pozwanej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań wynikających z zawartej umowy miała zatem charakter odpowiedzialności kontraktowej, jej podstawa wynika z art. 471 k.c.

W ocenie Sądu Rejonowego do zawartej przez strony niniejszego postępowania umowy w sprawie warunków szkolenia nie mają natomiast zastosowania przepisy prawa pracy.

Jak wynika z § 1 umowy w sprawie warunków szkolenia, miała ona na celu określenie warunków szkolenia i podjęcia pracy na stanowisku kierowcy autobusu. Postanowienia umowy zobowiązują stronę powodową do tego, aby po uzyskaniu przez pozwaną odpowiednich uprawnień, zawarła z nią umowę o pracę, jednakże ani w czasie zawierania umowy, ani w trakcie jej realizacji (przeprowadzonego szkolenia), stron tej umowy stosunek pracy nie łączył. Umowę o pracę strony zawarły dopiero dwa miesiące po zakończeniu szkolenia.

Podkreślenia wymaga, że przepisy działu czwartego rozdziału III Kodeksu pracy, regulujące kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, odnoszą się wyłącznie do relacji pracodawca-pracownik, a nie sytuacji, w której strony nie łączy stosunek pracy, a osoba podejmująca szkolenie jest dopiero kandydatem na pracownika (patrz Arkadiusz Sobczak, Kodeks pracy. Komentarz, s. 493, wyd. C.H.Beck Warszawa 2014). W świetle przepisów prawa pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Natomiast pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.). Analiza zapisów umowy w sprawie warunków szkolenia nie daje żadnych podstaw do tego, aby uznać strony umowy za pracodawcę i pracownika. Obie strony – w tym pozwana – musiały być tego świadome, choćby z uwagi na fakt, iż zgodnie z treścią umowy jej stronami są (...) i „Szkolony”, nie zaś „Pracodawca” i „Pracownik”.

Należy również zwrócić uwagę, że zawarta przez strony umowa nie miała na celu „doksztalcenia pracownika”, lecz uzyskanie przez osobę, która statusu pracownika strony powodowej nie posiadała, nowych, nie posiadanych przez nią wcześniej uprawnień, które pozwoliłyby jej dopiero na podjęcie zatrudnienia u strony powodowej. W tych okolicznościach nie można zatem przyjąć, by umowa ta miała na celu podnoszenie kwalifikacji przez pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych należy bowiem rozumieć zdobywanie lub uzupełnienie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (art. 103<sup>1</sup> § 1 k.p.). Gdyby pozwana nie nabyła odpowiednich kwalifikacji w drodze szkolenia, wówczas nie doszłoby do jej zatrudnienia przez stronę powodową. Nie ulega wątpliwości, że do zwrotu kosztów szkolenia przez pozwaną nie mogłyby mieć wówczas zastosowania przepisy Kodeksu pracy. Podkreślenia wymaga, że nie można przyjąć, by do zwrotu kosztów szkolenia miały zastosowanie różne przepisy prawa (prawa cywilnego lub prawa pracy) w zależności od sposobu wykonywania tej umowy przez strony (w tym m.in. ukończenia szkolenia, podjęcia zatrudnienia lub przebiegu zatrudnienia).

Podsumowując stwierdzić należy, że przepisy Kodeksu pracy, nakładające na pracodawców ograniczenia w możliwości dochodzenia od pracowników kosztów podnoszenia kwalifikacji, znajdują zastosowanie tylko w relacji pracodawca

– podnoszący kwalifikacje pracownik. Ochrona szkolącego się, wynikająca z przepisów prawa pracy, nie obejmuje swoim działaniem sytuacji, w których umowa zawarta jest przez strony obrotu cywilnoprawnego, nie zaś pracownika i pracodawcę, i ma na celu uzyskanie przez szkolącego się kwalifikacji, które dopiero umożliwią mu podjęcie w przyszłości zatrudnienia u podmiotu, który szkolenie finansuje. Późniejsze zawarcie przez strony stosunku pracy i uzależnienie obowiązku zwrotu kosztów szkolenia od przebiegu tego zatrudnienia, nie skutkuje zmianą statusu stron umowy w chwili jej zawierania (podmioty niezwiązane stosunkiem pracy, nie zaś pracodawca i pracownik) ani zmianą celu umowy (uzyskanie kwalifikacji umożliwiających zatrudnienie, nie zaś podnoszenie kwalifikacji przez zatrudnionego pracownika). Przepisy prawa pracy, ograniczające możliwość dochodzenia zwrotu kosztów poniesionych podmiot finansujący szkolenie (pracodawcę) związane są z objęciem doksztalających się pracowników szczególną, dodatkową ochroną, i zdaniem Sądu Rejonowego nie mogą być interpretowane rozszerzająco.

Powyższą tezę potwierdza okoliczność, że przepisów art. 103<sup>1</sup>-103<sup>5</sup> k.p. nie stosuje się nawet we wszystkich przypadkach, w których doksztalca się strona stosunku pracy – pracownik (tak E. Maniewska w komentarzu do art.103(1), art.103(2), art.103(3), art.103(4), art.103(5), art.103(6) Kodeksu pracy w: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I.). Stosuje się je bowiem wyłącznie wówczas, gdy pracownik zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, tylko wówczas pracownik podnosi bowiem kwalifikacje zawodowe w sensie prawnym. W przypadku gdy pracownik podejmuje zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności bez inicjatywy albo zgody pracodawcy, czyli bez zobowiązania pracodawcy, że do pracownika będą miały zastosowanie przepisy art. 103<sup>1</sup>-103<sup>2</sup> k.p. i 103<sup>4</sup> k.p. bądź także art. 103<sup>3</sup> i 103<sup>5</sup> k.p., strony stosunku pracy mogą nie zaciągać żadnych zobowiązań dotyczących zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika. Mogą jednak, zgodnie z zasadą swobody umów, zawrzeć w tym zakresie umowę (porozumienie - art. 103<sup>6</sup>). Nie musi ona wówczas spełniać wymagania, o którym mowa w art. 103<sup>4</sup> § 2, czyli może być mniej korzystna niż przepisy art. 103<sup>1</sup>-103<sup>5</sup>, byleby nie sprzeciwiała się naturze wykreowanego nią stosunku prawnego ani ustawie (por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 10 marca 2005 r., II PZP 2/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 240).

Skoro zatem powołanych przepisów nie stosuje się nawet we wszystkich przypadkach, w których doksztalca się strona stosunku pracy – pracownik, to tym bardziej nie mogą one znaleźć zastosowania w sytuacji, gdy umowę w sprawie warunków szkolenia zawierają strony niezwiązane stosunkiem pracy, nawet jeśli wykonanie umowy uzależnione jest w części od przebiegu ewentualnego przyszłego zatrudnienia.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że w dniu 19 października 2015 r. strony zawarły umowę w sprawie warunków szkolenia, w ramach której pozwana przeszła szkolenie organizowane przez stronę powodową i uzyskała odpowiednie uprawnienia do kierowania autobusem, a następnie została zatrudniona przez stronę powodową na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kierowcy autobusu. Bezsporne było również to, że pozwana pozostawała w zatrudnieniu przez okres jednego roku, zaś łącząca strony umowa o pracę na czas określony została wypowiedziana przez stronę powodową.

Z zawartej przez strony umowy w sprawie warunków szkolenia wynika, że jego koszty wynosiły 4.970,00 zł. Pozwana okoliczności tej nie kwestionowała. Pozwana zobowiązała się do podjęcia zatrudnienia na stanowisku kierowcy autobusu u strony powodowej w pełnym wymiarze czasu pracy i do przepracowania na tym stanowisku minimum 4 lat. Zgodnie z treścią § 5 ust. 1 pkt 3 umowy, strona powodowa mogła rościć sobie prawo do zwrotu poniesionych przez nią kosztów szkolenia między innymi w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracownika przed upływem 4 lat. W takim przypadku roszczenie o zwrot kosztów stawało się natychmiast wymagalne. Skoro więc pozwana pracowała u strony powodowej przez ok. rok czasu, a więc krócej niż określony w umowie okres minimum 4 lat, i jednocześnie zaistniała jedna z przesłanek określonych w § 5 ust. 3 odnośnie przyczyn rozwiązania stosunku pracy, to pozwana, w świetle treści zawartej przez strony umowy, była zobowiązana do zwrotu kosztów poniesionych przez stronę powodową na jej szkolenie.

Pozwana miała świadomość tego jaką umowę zawiera. W żaden sposób nie uchyliła się, ani nie próbowała się uchylić od skutków złożonego w umowie oświadczenia woli (art. 88 k.c.). Umowa była realizowana przez strony w pełnym zakresie, aż do momentu rozwiązania stosunku pracy.

Nie można również przyjąć, aby decydując się na wypowiedzenie pozwanej umowy o pracę, strona powodowa nadużyła przysługującego jej prawa.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współżycia społecznego określone w art. 8 k.p. oraz 5 k.c., są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno - ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu,

Z ustaleń faktycznych niniejszej sprawy wynika, że decyzja strony powodowej o wypowiedzeniu pozwanej umowy o pracę wynikała z obiektywnie uzasadnionych przesłanek, a przyczyna wypowiedzenia umowy leżała po stronie pozwanej. Z zeznań świadka G. J. wynika, że wnioskował on o wypowiedzenie pozwanej umowy o pracę, gdyż w krótkim okresie czasu pozwana spowodowała z własnej winy dużą liczbę zdarzeń drogowych. W okresie zatrudnienia uczestniczyła w 9 kolizjach. Strona powodowa nie miała wcześniej pracownika, który w tak krótkim okresie, spowodowałby tak dużą liczbę zdarzeń drogowych. Zdarzenia polegały na przetarciu karoserii, rozbiciu szyby, urwaniu lusterka, kolizji z innymi autobusami. Pozwana nie stosowała się również do instrukcji dla kierowców określającej zasady prowadzenia pojazdu. W trakcie kontroli stwierdzano, że pozwana nie skupia się na prowadzeniu pojazdu tylko w trakcie jazdy zwraca swoją uwagę na telefon komórkowy prowadząc rozmowy, pisząc sms-y. Tymczasem priorytetem strony pozwanej jest bezpieczne przewożenie pasażerów.

Za ziszczenie się przesłanki obowiązku zwrotu kosztów szkolenia na rzecz strony powodowej wyłączną odpowiedzialność, wynikająca z niesumiennego i niestarannego działania i wykonywania obowiązków w ramach zatrudnienia – wyłączną odpowiedzialność ponosi pozwana.

Zawarcie w umowie w sprawie warunków szkolenia zobowiązania pozwanej do zwrotu kosztów szkolenia w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu nie narusza zasad współżycia społecznego. Nie można bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby utrzymywał w zatrudnieniu osoby, które w sposób niewłaściwy realizują swoje obowiązki pracownicze i nie spełniają oczekiwań pracodawcy. To właśnie z uwagi na liczne zastrzeżenia do pracy pozwanej i brak jakichkolwiek perspektyw na poprawę jej postępowania, strona powodowa ostatecznie zdecydowała się na wypowiedzenie umowy o pracę. Co więcej – strona powodowa była w ocenie Sądu zobowiązana do podjęcia działań celem poprawy bezpieczeństwa przewozów, skoro pozwana wielokrotnie zagrażała bezpieczeństwu ruchu i nie chciała się podjąć dodatkowych szkoleń.

Nie ulega również wątpliwości, że po rozwiązaniu stosunku pracy, pozwana nadal posiada uzyskane wcześniej uprawnienia, może z w dalszym ciągu nich korzystać i - jak wynika z jej wyjaśnień - korzysta, gdyż jest zatrudniona jako kierowca autobusu u innego przewoźnika.

Zgodnie z treścią zawartej przez strony umowy, pozwana winna zatem ponieść koszty uzyskanych na koszt strony powodowej uprawnień, które najpierw umożliwiły jej podjęcie pracy u strony powodowej i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia za pracę oraz zdobycie doświadczenia zawodowego, a obecnie umożliwiają jej zatrudnienie u innych pracodawców.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku uwzględnił powództwo.

Stan faktyczny w większości był bezsporny, dodatkowo poparty wiarygodnymi dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Natomiast okoliczności wymagające wyjaśnienia ustalono w oparciu o zeznania świadka oraz wyjaśnienia pozwanej, które zostały ocenione w kontekście całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka, gdyż spójnie korespondowały z wiarygodnymi dowodami z dokumentów oraz wyjaśnieniami samej pozwanej. Świadek szczegółowo i precyzyjnie zrelacjonował ciąg zdarzeń, które zadecydowały o wypowiedzeniu pozwanej stosunku pracy.

Za wiarygodne należało również uznać wyjaśnienia pozwanej, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były zgodne z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Pozwana przyznała, że pracodawca miał liczne zastrzeżenia do wykonywanych przez nią obowiązków, w szczególności bezpiecznego prowadzenia autobusu. Przyznała, że wskazywane przez stronę powodową liczne zdarzenia drogowe faktycznie miały miejsce. Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej odnośnie braku podstaw do żądania zwrotu kosztów szkolenia, albowiem wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę nie było działaniem arbitralnym, lecz opartym na obiektywnych i w pełni uzasadnionych przesłankach.

W pkt II sentencji wyroku, Sąd orzekł o zasadach zwrotu stronom kosztów procesu.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy.

Niniejszy proces wygrała w całości strona powodowa w związku z czym pozwana winna zwrócić jej poniesione przez nią koszty, na które składały się: opłata od pozwu (100,00 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa (917,00 zł - § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) w stawce określonej na dzień wniesienia powództwa).

Sąd Rejonowy postanowił jednak w niniejszej sprawie zastosować art. 102 k.p.c., w myśl którego w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecnictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389).

W ocenie Sądu, zważywszy na aktualną sytuację życiową pozwanej, zasadnym było obciążenie ją tylko nieznaczną częścią kosztów poniesionych przez stronę powodową, tj. kwotą 100,00 zł, stanowiącą opłatę od pozwu. Stosując w niniejszej sprawie zasadę słuszności, Sąd Rejonowy miał na uwadze znaczną dysproporcję majątkową stron, konieczność jednorazowego zwrotu przez pozwaną żądanej przez pracodawcę kwoty w odczuwalnej dla pozwanej wysokości, a także fakt posiadania przez stronę pozwaną stałej obsługi prawnej.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.