

Dochodzenie zwrotu środków ZFRON przez pracodawcę w przypadku dyscyplinarki

W gestii dysponenta mieści się uprawnienie nie tylko do wydawania środków w określony sposób, operowania nimi w zakresie wskazanym w ustawie o rehabilitacji, lecz także dochodzenie należności, których spełnienie na podstawie dodatkowych umów prawa pracy (w tym wypadku) zostało zaburzone zawinionym zachowaniem uprawnionego.

Wyrok SN z 10.4.2019 r., III PK 36/18

Pracownica była zatrudniona na stanowisku pokojowej i fizjoterapeuty na podstawie dwóch umów o pracę. W okresie zatrudnienia strony zawarły umowę o dofinansowaniu przez pracodawcę kosztów kształcenia pracownicy w ramach wyższych studiów magisterskich na kierunku fizjoterapia. Finansowanie odbywało się ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (dalej: „ZFRON”). Z umowy wynikało, że udzielone dofinansowanie podlegać będzie zwrotowi w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. W toku kształcenia się pracownicy, pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, a następnie wystąpił z powództwem o zwrot wypłaconych w ramach dofinansowania środków. Sąd rejonowy uznał, że pracodawca jako dysponent środków finansowych mógł ustalić warunki ich zwrotu, mimo, że nie był ich właścicielem i zasądził zwrot. W wyniku apelacji pracownicy sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, stwierdzając, że środki pieniężne zostały wypłacone pozwanej na cel zgodny z prawem, a tym samym nie podlegają zwrotowi. Przed SN została postawiona do rozstrzygnięcia kwestia wykładni art. 103⁴ § 1 i 2 i art. 103⁵ KP, w sytuacji, gdy koszty doksztalcenia pracownika zostały przez pracodawcę poniesione nie ze środków własnych lecz ze środków zgromadzonych na zakładowym funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, utworzonym na podstawie ustawy o rehabilitacji.

Komentarz

Zagadnienie, które rozstrzygał SN koncentruje się wokół kwestii partycypacji pracodawcy w kosztach podnoszenia kwalifikacji przez pracownika. Jest to problem o tyle istotny, że ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy (zgodnie z art. 17 i 94 pkt 6 KP). Może być on realizowany przez wsparcie krótkoterminowe (finansowanie udziału w szkoleniach, kursach, konferencjach, itp.), jaki i przez ponoszenie wydatków długoterminowych związanych z podjęciem lub kontynuowaniem nauki. Jak jednak słusznie zauważył SN, co potwierdza także dotychczasowe orzecznictwo, ułatwianie podnoszenia kwalifikacji nie jest równoznaczne z obowiązkiem stwarzania pracownikowi warunków do uzyskania określonych kwalifikacji.

Równocześnie SN zwrócił uwagę, że aspekt podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest szczególnie istotny w przypadku osób niepełnosprawnych. Stanowi bowiem element rehabilitacji zawodowej, ułatwiający osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych może być w przypadku osób niepełnosprawnych finansowane ze środków zgromadzonych na ZFRON.

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej mają obowiązek tworzyć tego rodzaju fundusz m.in. ze zwolnień z podatków i z opłat. Należy jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 33 ust. 9 ustawy z 27.8.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 ze zm.), środki ZFRON są środkami, których pracodawca jest dysponentem. Pracodawca powinien dysponować nimi na zasadach ściśle określonych w ustawie i w rozporządzeniu wykonawczym.

Sąd Najwyższy w omawianym wyroku rozstrzygał, czy pracodawca niebędący właścicielem tych środków może w ogóle dochodzić ich zwrotu. Sytuacja jest o tyle ciekawa, że w tym przypadku środki zostały wydane zgodnie z celem oraz umową o doksztalcenie (ziścił się jednak zawarty w tej umowie warunek zwrotu środków, tj. zwolnienie dyscyplinarne pracownika).

Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca jako dysponent środków funduszu posiada uprawnienie nie tylko do wydawania środków w określony sposób i operowania nimi w zakresie wskazanym w ustawie o rehabilitacji. Ma także prawo dochodzenia należności, których spełnienie na podstawie dodatkowych umów prawa pracy zostało zaburzone zawinionym zachowaniem uprawnionego.



Prowadzi to do wniosku, w naszej ocenie słusznego, że pracodawca jest uprawniony do żądania zwrotu wydanych środków w razie ziszczenia się jednej z przesłanek z art. 103⁵ KP także w wypadku, gdy umowa jest finansowana ze środków ZFRON. Zwrócone środki powinny jednak z powrotem trafić na konto ZFRON.

r.pr. *Sandra Szybak-Bizacka*

Kinga Polewka, aplikant radcowski

Raczkowski Paruch, biuro w Katowicach