

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Umowa szkoleniowa

Training contract

Do tej pory pracodawca zawierał z pracownikami podnoszącymi kwalifikacje zawodowe i uczestniczącymi w różnego rodzaju szkoleniach umowy szkoleniowe zobowiązujące pracownika do przepracowania określonego czasu po ukończeniu szkolenia a w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę przed upływem tego terminu, zwrotu kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę. Czy po wejściu w życie nowych przepisów dotyczących szkoleń pracowników, pracodawca nadal może zawierać z pracownikami takie umowy szkoleniowe?

Z dniem 26 kwietnia 2023 r. wszedł w życie przepis art. 94¹³ k.p., który stanowi, że jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

Przywołany przepis przewiduje obowiązek pokrywania przez pracodawcę kosztów obowiązkowych szkoleń pracowników. Dotyczy to tych przypadków, gdy obowiązek przeprowadzenia szkolenia przez pracodawcę wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu, przepisów prawa lub umowy o pracę oraz gdy szkolenie odbywa się na polecenie przełożonego. W pozostałych przypadkach, np. gdy pracownik w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych uczestniczy w szkoleniu (a szkolenie nie ma charakteru obowiązkowego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku ani nie jest objęte poleceniem pracodawcy) zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy kodeksu pracy regulujące zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, w tym określające warunki zawierania z pracownikami umów szkoleniowych.

Zgodnie z art. 103³ k.p. pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe (pod pojęciem tym rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą) pracodawca może przyznać dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Przepis art. 103⁴ k.p. stanowi, że pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszą-

cym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zatem w przypadku, gdy pracodawca chciałby zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pod rygorem zwrotu kosztów poniesionych na ten cel przez pracodawcę, prawa i obowiązki stron powinny zostać określone w umowie zawartej na piśmie między pracownikiem a pracodawcą. Zasady zwrotu kosztów określa art. 103⁵ k.p. Zgodnie z tym przepisem 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, 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. 943 (tj. z powodu mobbingu),

4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 943, 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.

Umowa szkoleniowa nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. W umowie pracodawca może zobowiązać pracownika wyłącznie do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń (np. opłat za szkolenie uiszczanych na rzecz organizatora szkolenia), w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę przed upływem terminu wskazanego w umowie. Obowiązek zwrotu nie może natomiast obejmować kosztów wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za czas zwolnienia od pracy lub urlopu szkoleniowego udzielonego w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny
Departament Prawny
Głównego Inspektoratu Pracy