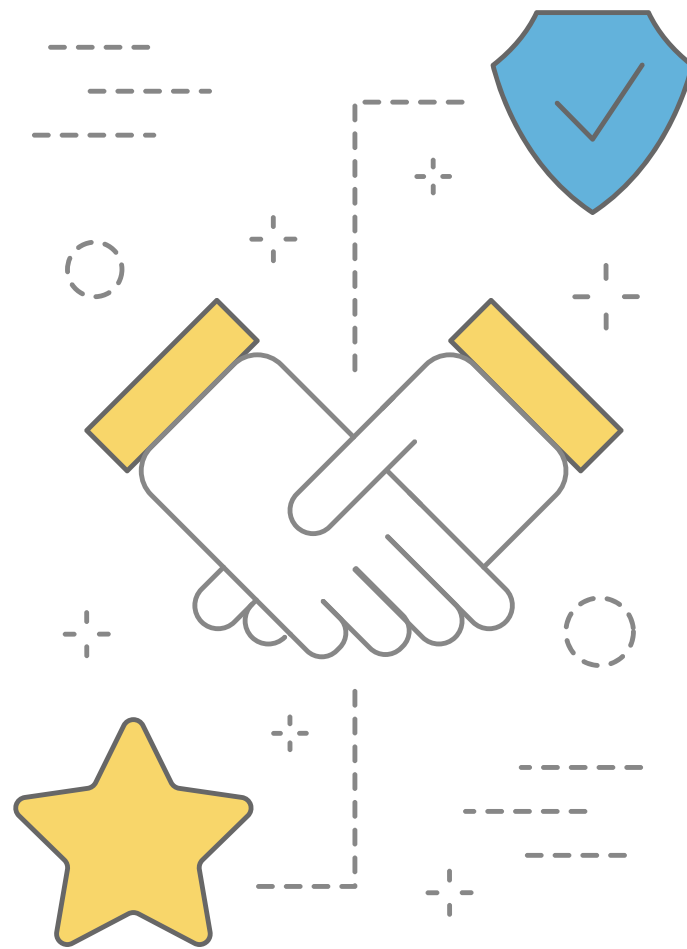


Szkolenie w porozumieniu

Umowa lojalnościowa oraz konsekwencje jej zawarcia dla pracownika

Pracownicy starający się o sfinansowanie szkolenia bądź studiów podyplomowych przez swojego pracodawcę muszą często podpisywać umowę o szkolenie, zwaną również potocznie umową lojalnościową bądź „lojalką”. Pracodawcy wymagają wówczas od pracowników, którym pomagają sfinansować koszty studiów, szkoleń czy kursów – pozostania później przez określony czas w zatrudnieniu. Jakie są najważniejsze zasady i warunki zawierania umowy lojalnościowej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą?

DR PAULINA SOŁTYS, MAŁGORZATA KRZYŻOWSKA



Pracownik podnoszący swoje kwalifikacje zawodowe, przez które należy rozumieć kwalifikacje konieczne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub niezbędne do wykonywania pracy na określonym stanowisku, może zwrócić się z prośbą do swojego pracodawcy o pokrycie kosztów odbywanego szkolenia, studiów bądź dodatkowych kursów. Kwalifikacje zawodowe są rozumiane w tym kontekście jako wszelka wiedza ogólna i specjalistyczna, która zostanie uznana przez pracodawcę za przydatną do wykonywania przez pracownika wszelkiej pracy przydatnej z punktu widzenia pracodawcy¹.

ZGODA PRACODAWCY NA PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

Przepisy przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumieją zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Oznacza to, że pracodawca może również sam skierować pracownika do odbycia określonego kursu bądź szkolenia albo ukończenia studiów. Pracownik w związku z tym ma prawo do domagania się od pracodawcy pokrycia określonych kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (np. kosztów kursu, pokrycia czesnego za studia, kosztów studiów podyplomowych). Może to nastąpić wyłącznie w takiej sytuacji, kiedy to pracodawca kieruje go na szkolenie bądź studia albo gdy przynajmniej pracodawca wyraża zgodę na ich odbycie przez pracownika. Z kolei jeśli pracownik z własnej inicjatywy podejmuje naukę bez zgody pracodawcy, nie otrzymuje prawa do żadnych świadczeń w postaci np. płatnego urlopu szkoleniowego, zwolnienia z całości lub z części dnia pracy z zachowaniem prawa do otrzymania wynagrodzenia. Oznacza to, że pracownik nie może ubiegać się o zwrot żadnych kosztów.

UMOWA SZKOLENIOWA

Uregulowania dotyczące otrzymania powyższych świadczeń przez pracownika muszą znaleźć odzwierciedlenie właśnie w umowie szkoleniowej. Według przepisów kodeksu pracy (art. 103⁴ k.p.) na podstawie umowy pracownik oraz pracodawca regulują wzajemne prawa i obowiązki związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Należy zaznaczyć, że strony nie mają obowiązku zawarcia takiej umowy, a podstawą do jej zawarcia będzie zawsze określenie wspólnych zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika oraz zdobywanie przez niego umiejętności przydatnych do wykonywania pracy u pracodawcy. Umowa taka nie może również zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż zasady kodeksowe dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

Umowa lojalnościowa jest zawierana zwykle na czas podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, w związku z tym jest to umowa terminowa. Powstaje zatem pytanie: czy jest możliwe wypowiedzenie takiej umowy? Otóż należy wskazać, że wypowiedzenie jej będzie dopuszczalne tylko w sytuacji, kiedy strony taką możliwość przewidzą w jej treści oraz dokładnie wskażą, w jakich przypadkach będzie to dopuszczalne. Jak wskazano powyżej, umowa lojalnościowa reguluje prawa i obowiązki stron związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Obowiązki pracodawcy (inne niż wynikające z przepisów kodeksu pracy), czyli np. pokrycie dodatkowych kosztów szkolenia, studiów powinny dokładnie wskazywać, w jakiej wysokości pracodawca finansuje naukę pracownika, zasady wypłaty tych środków finansowych oraz w jakim terminie.

W zakresie obowiązków pracownika najważniejsze będzie określenie obowiązku pozostania w zatrud-

¹ A.M. Świątkowski, „Kodeks pracy. Komentarz”, CH Beck, Warszawa 2018.

Jeśli pracodawca nie zobowiązuje pracownika do pozostania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, to nie ma obowiązku zawierania umowy szkoleniowej.

Pracownik zawarł z pracodawcą umowę, z której wynikało, że koszty związane ze szkoleniem, koszty przejazdów, zakwaterowania i żywienia oraz opłaty ponosi pracodawca, natomiast pracownik zobowiązuje się do przepracowania u pracodawcy 3 lata po zakończeniu szkolenia. W umowie wskazano też, że pracownik będzie zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń w następujących przypadkach:

- 1) kiedy pracownik w trakcie nauki lub po jej zakończeniu rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem albo
 - 2) kiedy pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych bądź po jego ukończeniu, mimo braku zaistnienia przyczyn określonych w przepisach kodeksu pracy.
- Strony postanowiły, że w powyższych przypadkach pracownik zwróci te koszty w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Strony nie przewidziały w umowie konieczności zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownika w sytuacji, gdy umowę o pracę rozwiązano za porozumieniem stron. Wobec tego pracodawcy nie należał się zwrot poniesionych kosztów, a więc zarzut naruszenia art. 1035 k.p., który określa obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę, Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie w sprawie VII Pa 80/17 uznał za niezasadny.



nieniu po ukończeniu etapu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W związku z tym pracownik musi zwrócić uwagę, przez jaki czas ma obowiązek pozostania w zatrudnieniu, jak jest liczony ten obowiązek oraz jakie są konsekwencje jego naruszenia. Dodatkowo pracodawca może zobowiązać pracownika do przedstawienia listy zawierającej wykaz obecności na zajęciach bądź potwierdzenia uzyskania pozytywnych wyników egzaminów lub dyplomu ukończenia studiów czy kursu. Należy też zwrócić uwagę na to, jaki jest warunek i termin ukończenia studiów podyplomowych zgodnie z regulaminem uczelni, ponieważ w przypadku, gdy umowa nie precyzuje wprost tego terminu, regulacja uczelni może stanowić podstawę do ustalenia, od kiedy biegnie termin pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu studiów.



DR PAULINA SOŁTYS

Radca prawny,
Aliant® Krzyżowska.

Sens zawarcia umowy lojalnościowej wyznacza przepis kodeksu pracy (art. 1034), który wskazuje, że jeśli pracodawca nie zobowiązuje pracowni-

ka do pozostania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, to nie ma obowiązku zawierania umowy szkoleniowej.

ZWROT KOSZTÓW DOFINANSOWANIA

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 szkoleniowej, 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 k.p. (czyli rozwiązanie umowy na skutek mobbingu),
4. który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 (rozwiązanie umowy przez pracownika za wypowiedzeniem) lub art. 943 (czyli rozwiązanie umowy na skutek mobbingu), mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach,

będzie zobowiązany 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.

Wskazać należy również, że postanowienia umowy szkoleniowej nie mogą nakładać na pracownika obowiązku zwrotu kosztów, które w rzeczywistości nie zostały przez pracodawcę poniesione, a jedynie ustalono ich wysokość w umowie. Warto w tym miejscu odnieść się do treści wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 grudnia 2017 r. III APa 19/17, zgodnie z którym, skoro w kodeksie pracy mowa o obowiązku zwrotu przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę, to 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. Na podstawie powyższego orzeczenia: „Gdyby bowiem na pracownika rozwiązującym umowę o pracę przed

Pracodawca zawarł z pracownicą umowę, na podstawie której sfinansował częściowo koszty jej studiów podyplomowych. W umowie strony zawarły zobowiązanie pracownicy do odpracowania 2 lat po ukończeniu studiów podyplomowych pod rygorem obowiązku zwrotu dofinansowania w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego po zakończeniu nauki, za wyjątkiem sytuacji wskazanych analogicznie jak w zacytowanych wyżej przepisach. Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracownicę po 6 miesiącach od zakończenia studiów podyplomowych. Pracownica, negując obowiązek zwrotu kosztów szkolenia, wskazywała, że studia podyplomowe, które zostały dofinansowane przez pracodawcę, nie miały związku z wykonywanymi przez nią obowiązkami służbowymi. Pracownica odbyła studia podyplomowe w zakresie prawa dowodowego, kryminalistyki oraz nauk pokrewnych, a w ramach obowiązków pracowniczych zajmowała się szeroko pojętą ochroną zdrowia psychicznego, pracowała nad przygotowaniem tzw. ustawy o bestiach i według Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie (wyrok w sprawie VIII P 290/18) nie ulegało wątpliwości, że tematyka objęta programem studiów podyplomowych pozostawała w związku z jej obowiązkami służbowymi.

Ponadto pracownica wskazywała, że zachodziły podstawy do zwolnienia jej z obowiązku zwrotu dofinansowania do studiów, ponieważ rozwiązała umowę o pracę z powodu mobbingu. Pracownica jednak w tym zakresie ograniczyła się do złożenia materiałów prasowych, z których nie wynikał fakt stosowania wobec niej mobbingu. Rozwiązując umowę o pracę, także nie powołała się ona na mobbing.

Pracownica zarzucała również, że pracodawca nieprawidłowo wyliczył wysokość dochodzonej kwoty, bowiem studia podyplomowe ukończyła ona w lutym 2015 r. z chwilą ukończenia roku akademickiego. Tymczasem z regulaminu studiów podyplomowych Uniwersytetu Warszawskiego wynika, że warunkiem ukończenia studiów jest spełnienie wymogów dla danego kierunku, w tym wypadku było to uzyskanie odpowiedniej frekwencji na zajęciach oraz złożenie i przyjęcie pracy podyplomowej. Pracownica nie złożyła pracy dyplomowej z chwilą ukończenia zajęć. Uczyniła to latem 2016 r., zaś zaakceptowanie (przyjęcie) pracy i wydanie świadectwa ukończenia studiów nastąpiło 12 września 2016 r.

Wobec niedopełnienia przez pracownicę warunku przepracowania u pracodawcy 2 lat od ukończenia studiów i niewystąpienia jakichkolwiek okoliczności zwalniających ją z obowiązku zwrotu pracodawcy kosztów dofinansowania do studiów podyplomowych, pracownicę obciążał obowiązek częściowego zwrotu dofinansowania.



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 nie chroniłby pracodawcy przed ponoszeniem kosztów przeszkolenia pracownika, z którego nie miałby korzyści (co oczywiście było zamysłem ustawodawcy), ale de facto sprowadzałby się do nałożenia na pracownika sankcji za wcześniejsze (przed upływem 3 lat) rozwiązanie umowy o pracę, przy jednoczesnym bezzasadnym wzbogaceniu pracodawcy kosztem pracownika”. Zapis taki, jako mniej korzystny dla pracownika niż regulacja ustawowa, uznać należy za nieważny. ●

Sposób obliczenia należnej kwoty:

Pracodawca wyłożył kwotę 17,5 tys. zł. Pracownik zobowiązany był do pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy przez okres 588 dni (od 1 lutego 2017 r. do 1 września 2018 r.). Kwota do odpracowania za jeden dzień (2 lata przy kwocie łącznej 17,5 tys. zł) to 23,97260273972603 zł, co po pomnożeniu przez 588 daje kwotę 14 095,90 zł.



MAŁGORZATA KRZYŻOWSKA

Adwokat, Partner / Head
of Central Europe Practice,
Aliant® Krzyżowska.