
Warszawa, 7 listopada 2016 r.

KRD.RPD.106.2016.1.

Opinia prawna
w przedmiocie umowy w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

I. Stan faktyczny

Pytająca jest zatrudniona w sektorze budżetowym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z podjęciem studiów doktoranckich, pracodawca zaproponował Pytającej umowę w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Mając powyższe na uwadze Pytający ma wątpliwości co do zapisów znajdujących się w powyższej umowie:

1. Czy prawidłowy jest zapis w umowie „Pracownik zobowiązany jest do pozostania w zatrudnieniu u Pracodawcy przez okres 3 lat, licząc od daty ukończenia studiów doktoranckich”?
2. Czy zapis, iż "koszty odbywania studiów pokrywa Pracownik", nie zamyka drogi Pytającej do ubiegania się o dofinansowanie studiów w latach następnych?

III. Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141).
3. Wyrok SN z dnia 21 listopada 2011 r., (sygn. akt II PK 48/11).
4. Wyrok TK z dnia 31 marca 2009 r. (sygn. akt K 28/08).

IV. Analiza prawna

AD. 1.

W przeciwieństwie do obowiązku zaspokajania potrzeb życiowych pracownika obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych został sformułowany w Kodeksie Pracy kategorycznie. Nie oznacza to bynajmniej, że wynika

z niego dla pracownika prawo podmiotowe domagania się od pracodawcy ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie wynika ono również z art. 94 pkt 6 k.p., w którym powtórzono obowiązek pracodawcy wyrażony w komentowanej regulacji. Z uwagi jednak na to, że obowiązkowi pracodawcy odpowiada prawo pracownika do korzystania z ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, a nie obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych, który *nota bene* nie należy do istoty stosunku pracy, ewentualne roszczenia mogą wiązać się z konkretnymi świadczeniami dotyczącymi tych ułatwień wynikającymi z przepisów szczególnych. Odnosi się to na przykład do tych przewidzianych w przepisach art. 1031-1036k.p., przyznanych na warunkach określonych w tych przepisach. Istotnym uzupełnieniem wspomnianego prawa pracownika jest, wynikająca z komentowanego przepisu, dyrektywa o charakterze postulatycznym, adresowana do pracodawców, co najmniej nieprzeszkadzania pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje, na przykład przez zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych, zlecenie dodatkowych czynności czy delegowanie w czasie przewidzianym na zajęcia w ramach podnoszenia kwalifikacji. Z istoty wspomnianej dyrektywy wynika jednak, że jej naruszenie nie wiąże się z żadnymi dolegliwościami dla pracodawcy.

Prawne mechanizmy realizacji zasady ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych przewidziane w kodeksie pracy w art. 1031-1036 należy zaliczyć do typowych. W praktyce pracodawcy mogą sięgać również do innych, wprowadzanych umownie lub na podstawie aktów prawa wewnątrzzakładowego. Jeżeli chodzi o ich rodzaje, mogą one być związane z czasem pracy, dodatkowymi świadczeniami majątkowymi, dodatkowymi płatnymi zwolnieniami z pracy itp. Przy ich stosowaniu należy pamiętać o zasadzie równego traktowania pracowników. Ważna jest także spójność wprowadzanych rozwiązań ułatwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych, na przykład w przedmiocie zaliczalności lub nie okresu szkolenia do czasu pracy. W odniesieniu do tej kwestii należy przypomnieć, że aktualnie do czasu pracy wlicza się czas uczestniczenia przez pracownika w szkoleniu odbywającym się w godzinach jego pracy na terenie zakładu pracy, natomiast jeżeli szkolenie odbywa się poza zakładem pracy, nie wlicza się czasu jego trwania do czasu pracy, mimo skierowania pracownika przez pracodawcę (jednolite zasady rządzą szkoleniami z zakresu bhp - art. 2373 § 3 k.p.).

Umowa szkoleniowa jest kontraktem dwustronnym. Zawierana jest pomiędzy stronami stosunku pracy, tj. pracodawcą a pracownikiem. Dotyczy ich wzajemnych praw i obowiązków związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Co do zasady, umowa powinna zostać zawarta przed początkiem kształcenia, najpóźniej do czasu rozpoczęcia korzystania z dodatkowych uprawnień. Umowę, dla celów dowodowych, sporządzić należy w formie pisemnej. Nie może ona zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż te gwarantowane przepisami prawa pracy.

W umowie wskazany jest katalog świadczeń dodatkowych związanych z podjęciem nauki przez pracownika.

Pracodawca jest uprawniony do uzależnienia decyzji o finansowaniu studiów/ kursów pracownika od jego woli długotrwałej współpracy. Stąd możliwe jest postawienie pracownikowi warunku odpracowania okresu dodatkowego kształcenia. Umowa, w której pracownik zobowiązuje się do pracy na rzecz danej firmy przez okres np. 3 lat w zamian za pomoc w pokryciu kosztów studiów, zdaniem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 21 listopada 2011 r., sygnatura akt II PK 48/11), nie stoi w opozycji do prawa ani zasad współzycia społecznego. Jeśli pracownik podejmie decyzję o wcześniejszym odejściu od pracodawcy, poniesie negatywne konsekwencje finansowe. Będzie bowiem zobowiązany do zwrotu części środków przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji. Wyjątek stanowi odejście z pracy z powodu mobbingu, szkodliwego wpływu pracy na zdrowie lub ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy.

W ramach niniejszego stanowiska opiniujący nie może udzielić kompletnej i wyczerpującej odpowiedzi na drugie pytanie Doktoranta z uwagi na fragmentaryczne potraktowanie zapisów umowy. W tym stanie rzeczy zajęcie stanowiska prawnego obarczone jest błędem i może być wadliwe. Tylko odniesienie się do przepisów źródłowych oraz pozostałych zapisów umowy może pozwolić na przedstawienie prawidłowej tezy. Na tak postawione pytanie można jedynie odpowiedzieć, że Pytająca zobowiązana jest ponosić koszty studiów doktoranckich.

*Zespół Prawny
Rzecznika Praw Doktoranta*