

Charakter prawny umów w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

1. Regulacja kodeksowa

Problematyka ułatwiania przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika jest uregulowana ogólnie na poziomie podstawowej zasady prawa pracy (art. 17 k.p.) oraz powielającego ją przepisu art. 94 pkt 6 k.p. Zagadnienia szczegółowe zostały natomiast unormowane w przepisach art. 103¹-103⁶ k.p., włączonych do tego aktu prawnego mocą jego nowelizacji z 20 maja 2010 r.¹ Reżim prawny podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych wykorzystuje metodę umowną, która miała już zastosowanie na podstawie uchylonych przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (dalej: rozporządzenie z 12 października 1993 r.)². W powyższych przepisach Kodeksu pracy, a poprzednio w wymienionym akcie wykonawczym przewidziano zawieranie przez pracownika i pracodawcę umów, które mogą być uznane za umowy dodatkowe stron stosunku pracy, albowiem ich byt prawny jest uzależniony od obowiązywania między tymi stronami umowy głównej (umowy o pracę)³. Nie usuwa to problemów wykładniczych, których rozstrzygnięcie jest uzależnione w znacznym stopniu od ustalenia charakteru prawnego tych umów. Poza zakresem opracowania pozostają natomiast instrumenty prawne podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika na podstawie przepisów szczególnych⁴.

¹ Ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. Nr 105, poz. 655.

² Dz. U. Nr 103, poz. 472 z późn. zm.

³ O umowach dodatkowych, uzupełniających stosunek pracy pisali J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 412-413; B. Wagner, *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986, s. 127; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 117. W niniejszym opracowaniu używam terminu „umowa dodatkowa” w szerokim znaczeniu, traktując w ten sposób umowę zawieraną przez pracownika i pracodawcę, uzależnioną jednostronnie od bytu umowy o pracę (lub pozaumownego stosunku pracy), bez względu na to, czy kreowane przez nią skutki prawne dotyczą stosunku pracy, czy też wykraczają poza jego ramy.

⁴ Zob. m.in. art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 265 ze zm.), art. 24 ust. 2 pkt 7 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.

Stosownie do definicji zawartej w art. 103¹ § 1 k.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują z mocy prawa urlop szkoleniowy i odpłatne zwolnienia z pracy. Według art. 103⁴ § 1 k.p. pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron, w odniesieniu do której stosuje nazwę „umowa szkoleniowa”. W § 3 tego przepisu postanowiono jednak, że „nie ma obowiązku zawarcia umowy, o której mowa w § 1, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”. Z przepisu art. 103⁵ § 1 k.p. wynika, że umowa może określić termin, nie dłuższy niż 3 lata, w trakcie którego rozwiązanie stosunku pracy w określonych trybach skutkuje koniecznością zwrotu, w całości lub części, wyłożonych przez pracodawcę dodatkowych świadczeń na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika; analogiczny skutek wywołuje przerwanie przez pracownika podnoszenia tych kwalifikacji bez uzasadnionych przyczyn.

Znacznie skromniejszą regulację zawiera art. 103⁶ k.p., który dotyczy pracownika zdobywającego lub uzupełniającego wiedzę i umiejętności „na zasadach innych niż określone w art. 103¹-103⁵”, przewidując, że w takim przypadku może być zawarte porozumienie między pracownikiem i pracodawcą, w którym przyznaje się pracownikowi nieodpłatne zwolnienie od pracy i (lub) urlop bezpłatny, z określeniem wymiaru tych świadczeń. W celu odróżnienia tej czynności prawnej od umowy szkoleniowej używam w dalszych rozważaniach terminu „porozumienie szkoleniowe”, co nie oznacza wszakże negowania jego umownego charakteru⁵.

2. *Ratio legis* rozróżnienia umowy szkoleniowej i porozumienia szkoleniowego

Poszukując źródeł rozróżnienia między umową szkoleniową i porozumieniem szkoleniowym, należy wskazać na sposób zainicjowania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika. Umowa szkoleniowa wiąże się z procesem zainicjowanym przez pracodawcę lub dokonującym się za jego zgodą. Pojęcie zgody pracodawcy nie może być utożsamiane z zawarciem umowy, którą przepisy Kodeksu pracy uznają za obligatoryjną jedynie w przypadku określonym w art. 103⁴ § 3 k.p. Zgoda (inicjatywa) pracodawcy oznacza akceptację trybu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nadającą skonkretyzowaną postać ogólnemu obowiązkowi ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ustanowionemu w art. 17 i 94 pkt 6 k.p. Z perspektywy ewolucji regulacji prawnej czynności te zastąpiły skierowanie zakładu

Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), art. 115 ust. 2 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.),

⁵ Jeżeli czynność nosząca ustawową nazwę „porozumienie” ma celu wywołanie uzgodnionych między stronami skutków prawnych, to stanowi ona umowę. Zob. B. Wagner, *op. cit.*, s. 63.

pracy, o którym była mowa w rozporządzeniu z 12 października 1993 r.⁶ Porozumienie szkoleniowe (art. 103⁶ k.p.) jest adekwatne do pozostałych przypadków, w których zgoda lub inicjatywa pracodawcy nie miały miejsca⁷.

W piśmiennictwie zaprezentowano również odmienne zapatrywanie, według którego używane w art. 103¹-103⁵ k.p. pojęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych oznacza zdobywanie i uzupełnianie jedynie takiej wiedzy i umiejętności, które w jakimś stopniu pozostają w związku z wykonywanym przez pracownika rodzajem prac, zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną u danego pracodawcy funkcją zawodową. W świetle tej wykładni umowa szkoleniowa określa zasady tak rozumianego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, natomiast jeżeli szkolenie nie jest związane z wykonywaną przez pracownika pracą, to łączącą strony umowę należy traktować jako porozumienie szkoleniowe z art. 103⁶ k.p.⁸ Poglądu tego nie można jednak pogodzić z brzmieniem cytowanych przepisów, skoro art. 103¹ § 1 k.p. definiuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako działanie dokonujące się z inicjatywy pracodawcy lub objęte jego zgodą, natomiast art. 103⁶ k.p., traktujący o porozumieniu szkoleniowym, nie powiela definicji z art. 103¹ § 1 k.p., mówiąc o zdobywaniu wiedzy lub umiejętności na zasadach innych niż określone w art. 103¹-103⁵ k.p. Z tych względów należy przyjąć, że dla zakwalifikowania czynności prawnej stron jako umowy szkoleniowej bądź porozumienia szkoleniowego decydujące znaczenie ma to, czy pracodawca godzi się na podnoszenie kwalifikacji zawodowych na warunkach określonych w art. 103¹-103⁵ k.p. przewidujących świadczenia o charakterze obligatoryjnym. Obojętna z tego punktu widzenia jest natomiast relacja podnoszenia kwalifikacji do rodzaju pracy świadczonej przez pracownika. Nie da się natomiast zaprzeczyć, że redakcja obecnych przepisów jest nieprzejrzysta, co sprzyja powstawaniu kontrowersji.

3. Charakter prawny umowy szkoleniowej (art. 103⁴ k.p.)

Oceniając charakter prawny umowy szkoleniowej, należy uznać, że jest ona umową odrębną od umowy o pracę. Wprawdzie w odróżnieniu od niektórych innych umów dodatkowych umowa ta nie została określona w Kodeksie pracy mianem „odrębnej”, ani też nie uregulowano szczególnego rygoru związanego z pisemną formą jej zawarcia, choć ta ostatnia kwestia należy do kontrowersyjnych⁹. Nie są

⁶ Paragraf 4 ust. 1 i § 9 ust. 1 powyższego rozporządzenia.

⁷ Tak m.in. E. Maniewska, *Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 11, s. 29; A. Dral, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11, s. 571; A. Sobczyk, [w:] *idem* (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 549; M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020, s. 888.

⁸ M. Rylski, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy – teoria modelu legislacyjnego i jej konsekwencje prawne, cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 2, s. 4 i n.

⁹ Por. M. Maniewska, *op. cit.*, s. 24 oraz M. Włodarczyk, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks...*, s. 894.

to jednak, w mojej ocenie, argumenty mogące przeważać na rzecz dowolności odrębnego lub jednolitego (w umowie o pracę) uregulowania postanowień składających się na treść umowy szkoleniowej. Zgodne z celem ustawodawczym wydaje się założenie o odseparowaniu treści umowy szkoleniowej od warunków pracy i płacy, podlegających reżimowi prawnego ich wypowiedzenia (art. 42 § 1 k.p.)¹⁰.

Nie jest natomiast jednoznaczne, czy umowa szkoleniowa może być zaliczona do umów nazwanych. Według tradycyjnej i przeważającej w cywilistyce teorii klasyfikacyjnej typ umowy nazwanej wyznacza ustawowe uregulowanie *essentialia negotii*. Istotne znaczenie dla identyfikacji umowy jako nazwanej ma również określona przez ustawę nazwa, choć może ona wynikać pośrednio z kontekstu lub sposobu opisanego stosunku umownego¹¹. Założeniom tym nie odpowiada regulacja prawna umowy szkoleniowej. Nie podano bowiem ustawowej nazwy umowy, wskazując ogólnie, że określa ona „wzajemne prawa i obowiązki stron” (art. 103⁴ § 1 zd. 1. k.p.), co nie pozwala na stwierdzenie, które składniki jej treści mają charakter istotny¹². Należy jednak zauważyć, że w prawie pracy istnieje tendencja do modyfikacji kryteriów dychotomicznego podziału umów, w ramach którego wyróżnia się umowy nazwane i nienazwane¹³. Jak się wydaje, przesądza o tym odmienna specyfika tej gałęzi prawa, które reguluje jedynie społeczne stosunki zatrudnienia. Materia ta nie jest na tyle zróżnicowana¹⁴, aby implikowała – na wzór prawa zobowiązań – wielość typów umów regulujących poszczególne stosunki prawne (umowy sprzedaży, najmu, przechowania, zlecenia itd.). Zamiast tego centralne znaczenie nadaje się umowie o pracę, co ma potwierdzenie w treści art. 2 k.p. Poza umową o pracę można jednak dostrzec rozległą gamę umów dodatkowych¹⁵, które są jednostronnie zależne od umowy o pracę, w związku z czym spełniają cele partykularne.

Doktryna prawa pracy zliberalizowała zatem przesłanki uznania umowy stron stosunku pracy za kontrakt nazwany, wskazując, że cechy takie posiada umowa oparta na przepisach prawa pracy¹⁶ lub uregulowana w przepisach ustawowych¹⁷.

¹⁰ Analogiczne stanowisko ukształtowało się w orzecznictwie Sądu Najwyższego na tle umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Zob. wyrok SN z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 349.

¹¹ Zob. Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 210-212; W.J. Katner, [w:] *idem* (red.), *System prawa prywatnego*, t. 9. *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane*, Warszawa 2015, s. 6.

¹² Na marginesie można zauważyć, że przytoczone sformułowanie ustawowe nie jest jednoznaczne ze stwierdzeniem, że umowa szkoleniowa jest umową wzajemną, albowiem może ona ograniczać się do obowiązków pracodawcy, nie obejmując zobowiązania pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu kwalifikacji zawodowych (arg. z art. 103⁴ § 3 k.p.).

¹³ W tym kierunku podąża B. Wagner, *op. cit.*, s. 73, przyp. 21.

¹⁴ Sytuacja ta mogłaby ulec pewnej zmianie w razie dyskutowanej w nauce transformacji gałęzi prawa pracy w kierunku prawa zatrudnienia, obejmującego rozszerzone spektrum stosunków prawnych, których przedmiotem byłoby jednak nadal świadczenie pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego.

¹⁵ Należą do nich w szczególności: umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) i po jego ustaniu (art. 101² k.p.), umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej (art. 125 k.p.), umowa o warunkach wykonywania telepracy (art. 67¹¹ § 2 k.p.).

¹⁶ L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 125.

¹⁷ P. Prusinowski, *Nienazwane umowy zawierane przez strony stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 20, s. 1124.

Przez umowę nienazwaną rozumie się zaś taką umowę, której kodeks pracy nie wymienia z nazwy lub której treść nie wynika z przepisów prawa pracy¹⁸. Tak określone kryteria pozwalają uznać nazwany charakter umowy szkoleniowej¹⁹. Kryteria te modyfikują jednak ustalenia teorii prawa cywilnego. Z tego względu dla oceny tej kwestii zasadnicze znaczenie ma gałęziowe zakwalifikowanie umowy szkoleniowej.

Odnosząc się do tego ostatniego zagadnienia, należy opowiedzieć się zdecydowanie za uznaniem umowy szkoleniowej za umowę prawa pracy, a nie umowę cywilnoprawną. Przemawia za tym element podmiotowy, przedmiotowy i temporalny²⁰, jak również kwalifikacja gałęziowa aktu normatywnego (przepisu) stanowiącego umocowanie prawne umowy. Stanowisko takie nie jest w zasadzie podważane w literaturze i orzecznictwie²¹, które zastanawia się raczej nad tym, czy umowę tę można uznać za tzw. klauzulę autonomiczną, która kształtuje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, jednak może ulec modyfikacji lub uchyleniu, niezależnie od pozostałej treści tego stosunku²². Dla rozstrzygnięcia tego problemu zasadnicze znaczenie ma to, czy obowiązek ułatwiania przez pracownika podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika (art. 16 k.p., art. 94 § 1 pkt 6 k.p.) należy do treści stosunku pracy. W piśmiennictwie obecne jest zapatrywanie opowiadające się za wąskim rozumieniem pojęcia stosunku pracy jako obejmującego jedynie te prawa i obowiązki jego stron, które zostały wysłowione wprost w art. 22 § 1 k.p.²³ Reprezentując odmienny punkt widzenia, uważam, że relacjonowany pogląd nie uwzględnia kierunku ewolucji przepisów prawa stosunku pracy, zaś nadmierne zawężenie jego zawartości treściowej nie służy interesom pracownika. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają jednak na szersze ustosunkowanie się do tej kwestii.

Stanowisko uznające, że umowa szkoleniowa uzupełnia treść stosunku pracy, przedstawia się jako trafne bez względu na to, czy w umowie tej nałożono na pracownika obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych²⁴. Obowiązek taki nie jest objęty przepisami kodeksu pracy, zaś zawarcie umowy szkoleniowej nie jest formą prawną określenia takiego obowiązku. Omawiana tutaj umowa zmierza natomiast do skonkretyzowania pracodawczego obowiązku ułatwiania podnoszenia

¹⁸ B. Wagner, *op. cit.*, s. 73, przyp. 21.

¹⁹ Umowa szkoleniowa została zaliczona do umów nazwanych przez L. Florka (*op. cit.*, s. 125) i P. Prusinowskiego (*op. cit.*, s. 1124).

²⁰ Umowa szkoleniowa jest zawierana w czasie trwania stosunku pracy, a wynikające z niej zobowiązania są wykonywane co do zasady w tym samym okresie.

²¹ Zob. A. Ludera-Ruszel, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Warszawa 2016, s. 193-195 oraz powołane tam poglądy doktryny i orzecznictwa.

²² Pojęcie klauzuli autonomicznej zostało wprowadzone i zdefiniowane przez M. Świąćckiego, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 187-188. Pomijam w tym miejscu późniejsze wypowiedzi doktryny i orzecznictwa, które odbiegają od pierwotnego znaczenia tego pojęcia.

²³ A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 245.

²⁴ Tak trafnie A. Ludera-Ruszel, *op. cit.*, s. 195-196. Odmiennie SN w wyroku z 20 kwietnia 2006 r., I UK 260/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 140.

kwalfikacji zawodowych pracownika (art. 16 k.p., art. 94 § 1 pkt 6 k.p.)²⁵. Trudno zgodzić się z poglądem, że konkretyzacja przedmiotowego obowiązku, która przyjmuje postać jego rozwinięcia, niekoniecznie następuje w ramach tego samego stosunku prawnego (stosunku pracy)²⁶. Umowa o pracę może przecież rozwijać obowiązki pracodawcy np. w zakresie świadczeń majątkowych związanych z pracą, co nie wywołuje wątpliwości, że tego typu postanowienia, zwiększające zakres uprawnień pracownika, należą do treści stosunku pracy. Podobnie umowa szkoleniowa nakłada na pracodawcę, w zakresie ułatwiania doskonalenia zawodowego, dodatkowe obowiązki, które w granicach standardu ustawowego ograniczają się do sprzyjania podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez tworzenie pozytywnej atmosfery oraz niesprzeciwianie się bez uzasadnionych przyczyn udziałowi w wybranej przez pracownika formie kształcenia²⁷.

W dalszej kolejności pragnę odnieść się do granic wyznaczających swobodę kształtowania treści umowy szkoleniowej. Przedmiotem rozbieżności doktrynalnych jest to, czy granice te są kształtowane przez kodeksową zasadę uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 i 2 k.p.)²⁸. Źródłem tych wątpliwości jest zarówno argumentacja natury ogólnej, jak i szczegółowa regulacja Kodeksu pracy, odnosząca się do umowy szkoleniowej. Wśród względów pierwszego rodzaju mieści się nawiązanie do dosłownego brzmienia art. 18 § 1 k.p., z którego wynika, że oparta na semiimperatywności relacja między przepisami prawa pracy i czynnościami prawnymi stosunku pracy odnosi się jedynie do umów o pracę, nie zaś do umów dodatkowych, zawieranych przez strony stosunku pracy. Po wtóre zaś przepis art. 103⁴ § 2 k.p. zawiera autonomiczne, w odniesieniu do tej umowy, uregulowanie zasady uprzywilejowania pracownika, stanowiąc, że nie może ona zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy rozdziału III działu 3 k.p. (pt. „Kwalifikacje zawodowe pracowników”), w których umowa ta została uregulowana. Wydaje się jednak, że zakwalifikowanie postanowień tej umowy do treści stosunku pracy powinno skutkować konsekwentnym odniesieniem do nich zasady wyrażonej w art. 18 § 1 i 2 k.p. Wyprowadzenie odmiennego wniosku z wykładni *a contrario*, opartej na treści art. 103⁴ § 2 k.p., nie stanowi dostatecznie silnego kontrargumentu. Rozstrzygnięcie tej kwestii może mieć znaczenie dla niektórych kwestii szczegółowych, takich jak zakres odpowiedzialności majątkowej (materiałnej) pracownika, włączając niedopuszczalność zastrzeżenia w umowie szkoleniowej kary umownej na rzecz pracodawcy.

²⁵ Tak również Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 33.

²⁶ Tak M. Rylski, *Weksel między stronami stosunku pracy*, Warszawa 2015, s. 247.

²⁷ Zob. uzasadnienie uchwały SN z 10 marca 2005 r., II PZP 2/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 240.

²⁸ Zob. bliżej A. Tomanek, *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 9, s. 42-43 oraz powołane tam głosy doktryny.

4. Charakter prawny porozumienia szkoleniowego (art. 103⁶ k.p.)

Charakter prawny porozumienia szkoleniowego (art. 103⁶ k.p.) spotyka się z ograniczonym zainteresowaniem literatury przedmiotu. Kwestia ta nie była również rozważana w orzecznictwie sądowym. Jednocześnie spektrum wyrażanych ocen jest dość rozległe. Wskazuje się z reguły, że porozumienie to jest zbliżone w swym charakterze do umów cywilnoprawnych, których strony mogą swobodnie kształtować prawa i obowiązki²⁹. Dodaje się, że przepis art. 353¹ k.c. ma w tym zakresie zastosowanie w związku z art. 300 k.p.³⁰ Pogląd taki był formułowany przez judykaturę na tle § 5 i 11 rozporządzenia z 12 października 1993 r., które przewidywały możliwość zawarcia porozumienia między zakładem pracy (według obecnej nomenklatury – pracodawcą) i pracownikiem podejmującym naukę w szkole bez skierowania tego zakładu³¹.

Reprezentowane jest również stanowisko wskazujące, że porozumienie, o którym mowa w art. 103⁶ k.p., stanowi klauzulę autonomiczną, podlegającą odróżnieniu od innej umowy prawa pracy lub umowy cywilnoprawnej. Jego autorka A. Ludera-Ruszel stwierdziła, że z chwilą jego zawarcia uzupełnia ono treść stosunku pracy, podlegając przez to zasadzie uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.)³². Również w stanie prawnym ukształtowanym przez rozporządzenie z 12 października 1993 r. M. Włodarczyk oceniał, że regulowana przez ten akt prawny umowa o naukę, której nie towarzyszyło skierowanie zakładu pracy, odpowiadała charakterystyce klauzuli autonomicznej umowy o pracę³³. Autor ten zastrzegł jednak – w odróżnieniu od późniejszego zapatrywania A. Ludery-Ruszel – niemożność zastosowania do tej klauzuli zasady uprzywilejowania pracownika, z braku określenia w przepisach prawa standardów, którym powinno odpowiadać postanowienia umowne, co prowadzi ostatecznie do akceptacji stanowiska orzecznictwa o ocenie skuteczności tych postanowień poprzez pryzmat ograniczeń zawartych w końcowej części art. 353¹ k.c.

Istnieje również pogląd różnicujący charakter porozumień szkoleniowych w zależności od ich treści. Porozumienie, w których przyznano pracownikowi np. prawo do urlopu bezpłatnego, prowadzi według oceny M. Rylskiego do pewnego rodzaju modyfikacji treści stosunku pracy, co mogłoby przemawiać za uznaniem takich porozumień za klauzule autonomiczne, „nawet jeśli nada się im charakter cywilnoprawny”. Ostatecznie – jak się wydaje – autor ten wyraża zapatrywanie, że do umowy takiej nie stosuje się art. 18 k.p. z racji braku ustawowego wzorca, zaś przepisy k.c. można stosować posiłkowo w związku z art. 300 k.p. Natomiast przepisy k.c. stosuje się wprost do porozumień szkoleniowych nieuzupełniających

²⁹ A. Dral, *op. cit.*, s. 571.

³⁰ E. Maniewska, *op. cit.*, s. 27.

³¹ Wyrok SN z 28 lipca 1999 r., I PKN 180/99, OSNP 2000, nr 21, poz. 789; uchwała SN z 10 marca 2005 r., II PZP 2/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 240. Na tle wcześniejszego stanu prawnego por. wyrok SN z 18 kwietnia 1980 r., IV PR 63/80, LEX nr 14522.

³² A. Ludera-Ruszel, *op. cit.*, s. 132-133.

³³ M. Włodarczyk, *Glosa do uchwały SN z 10 marca 2005 r., II PZP 2/05*, OSP 2006, nr 6, poz. 76.

treści stosunku pracy, w których pracodawca wyraża np. zgodę na pokrycie kosztów szkolenia pracownika³⁴.

Przechodząc do własnej oceny, należy rozpocząć od uwagi, że porozumienie szkoleniowe jest umową pracownika i pracodawcy, zachowującą odrębność od umowy o pracę. Niezależnie od tego, że wniosek ten wypływa z treści 103⁶ k.p., znajduje on uzasadnienie w dyrektywie *a fortiori*, skoro analogiczna kwalifikacja przysługuje umowie szkoleniowej, która wykazuje bliższy związek z treścią stosunku pracy. Trudniej byłoby natomiast zaliczyć to porozumienie do umów nazwanych. Treść ustawowej regulacji tej umowy ogranicza się bowiem do określenia dwóch rodzajów świadczeń (urlopu bezpłatnego i nieodpłatnego zwolnienia od pracy), które mogą być przyznane pracownikowi. Zestawienie to nosi znamię egzemplifikacji. W tym kontekście można dodać, że w piśmiennictwie wyrażono sceptycyzm co do celowości uregulowania art. 103⁶ k.p., który został oceniony jako przepis niemający treści normatywnej, jako że nie jest potrzebne żadne szczególne upoważnienie przez przepis prawa do tego, aby pracodawca dobrowolnie udzielał pracownikom na ich wniosek zwolnień od pracy w różnych sytuacjach lub godził się na udzielenie pracownikowi urlopu bezpłatnego lub innych świadczeń, niewymienionych w powyższym przepisie³⁵. Porozumienie szkoleniowe nie stanowi zatem umowy nazwanej w znaczeniu przyjmowanym w cywilistyce, natomiast uwzględniając odmienny sposób rozumienia tego terminu w gałęzi prawa pracy, można nadać mu taki charakter przy założeniu, że umową nazwaną jest każda umowa mająca „oparcie” w przepisach prawa pracy.

Trafne jest wyprowadzanie kompetencji stron do ukształtowania treści porozumienia szkoleniowego z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), tym bardziej, że do porozumienia tego nie stosuje się omówionej wyżej klauzuli korzystności (art. 103⁴ § 2 k.p.), odnoszącej się wyłącznie do umowy szkoleniowej. Pozostaje do rozstrzygnięcia, czy w omawianym przypadku przepis art. 353¹ k.c. stosuje się wprost, czy też za pośrednictwem normy kolizyjnej zawartej w art. 300 k.p. Sposób sformułowania art. 103⁶ k.p., jak też okoliczność udzielenia przez pracodawcę wsparcia procesowi podnoszenia kwalifikacji pracowniczych, który nie został przez niego zainicjowany lub uzgodniony, przemawiają za pozostawieniem stronom szerokiej swobody ułożenia stosunku umownego. Jednak zbyt daleko idące byłoby założenie, że mamy do czynienia z umową cywilnoprawną, która jest jedynie uregulowana w przepisach Kodeksu pracy. Porozumienie to nie może być bowiem rozpatrywane w oderwaniu od pracodawczego obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p., art. 94 pkt 9 k.p.). Obowiązek ten obejmuje *ex lege* co najmniej takie działania i zaniechania podmiotu zatrudniającego, które wychodzą naprzeciw doksztalcaniu się pracownika, nie wymagając jednak ponoszenia z tego tytułu przez pracodawcę nakładów finansowych. Tym

³⁴ M. Ryłski, *Weksel...*, s. 251-252.

³⁵ D. Dzienisiuk, J. Skoczyński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 689.

bardziej formą ułatwiania podnoszenia kwalifikacji będzie udzielenie, w trybie umownym, wsparcia w postaci zwolnień od pracy lub urlopu bezpłatnego. W tym zakresie wyrażam pogląd, że pojęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o którym jest mowa w art. 17 k.p. i art. 94 pkt 4 k.p., ma szerszy wymiar niż definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika zamieszczona w art. 103¹ § 1 k.p.³⁶ Definicja ta, zawierająca element inicjatywy lub zgody pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji, służy przede wszystkim rozróżnieniu sytuacji stron w razie udzielenia takiej zgody (wystąpienia z inicjatywą pracodawcy) lub jej braku. W tym pierwszym przypadku obowiązują z mocy prawa standardy określone w art. 103¹-103⁵ k.p., z możliwością zastosowania umowy szkoleniowej, natomiast w drugim przypadku może być zawarte porozumienie szkoleniowe (art. 103⁶ k.p.). Z kolei obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika, podniesiony w art. 17 k.p. do rangi podstawowej zasady prawa pracy, nie może być prowadzony wyłącznie do sytuacji, o której mowa w art. 103¹ § 1 k.p., która przewiduje konieczność wyrażenia w tym celu zgody pracodawcy. W przeciwnym razie nie naruszałby tej zasady pracodawca, który bez istotnej (zakładowej) przyczyny np. odmawia pracownikowi zmiany rozkładu czasu jego pracy, powołując się jedynie na to, że nie wyraził zgody na podnoszenie jego kwalifikacji zawodowych.

W świetle powyższych uwag możliwa staje się ocena, że zawarcie zarówno umowy szkoleniowej, jak i porozumienia szkoleniowego, stanowi przejaw ułatwiania przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika. Zakładając, że obowiązek podmiotu zatrudniającego wyznaczony przepisami art. 17 i 94 pkt 9 k.p. należy do treści stosunku pracy, należałoby uznać, że w obu przypadkach mamy do czynienia z umowami kształtującymi prawa i obowiązki stron tego stosunku. Trudno też oderwać od treści stosunku pracy uprawnienia pracownika do urlopu bezpłatnego lub czasu wolnego od pracy, które stosownie do wyraźnej treści art. 103⁶ k.p. stanowią potencjalny przedmiot normowania porozumienia szkoleniowego. Z drugiej jednak strony, nie można abstrahować od tego, że w przypadku uregulowanym w art. 103⁶ k.p. sam proces podnoszenia przez pracownika kwalifikacji nie jest objęty wolą ani zgodą pracodawcy, co wskazuje, że pozytywne zobowiązania pracodawcy, podjęte w porozumieniu szkoleniowym, wykraczają poza ramy stosunku pracy. Wątpliwości nasuwa również celowość obarczenia pracodawcy przejmującego zakład pracy (lub część zakładu) pełnym ciężarem zobowiązań wynikających z porozumienia szkoleniowego, co byłoby konsekwencją uznania, że zobowiązania te składają się na stosunek pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. Jednak również przy założeniu, że prawa i obowiązki stron porozumienia szkoleniowego nie należą do treści stosunku pracy, należałoby stwierdzić, że porozumienie to stanowi umowę indywidualnego prawa pracy, pozostającą w związku ze stosunkiem pracy.

Odnotować należy odmienny stosunek omawianych tutaj umów do zasady uprzywilejowania pracownika. W przypadku umowy szkoleniowej kwestia ta jest

³⁶ Podobnie A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9, s. 17.

unormowana autonomicznie w art. 103⁴ § 2 k.p., natomiast regulacja ta nie odnosi się do porozumienia szkoleniowego. Brzmienie art. 103⁶ k.p. wskazuje zaś, że zarówno zawarcie porozumienia szkoleniowego, jak i jego treść, pozostawiono do dyspozycji stron. Konsekwentnie należy przyjąć, że również przepisy art. 18 § 1 i 2 k.p. nie znajdują zastosowania do porozumienia szkoleniowego. Prowadzi to do zasadniczego poszerzenia zakresu swobody kształtowania stosunku umownego.

Mimo braku podstaw do stosowania zasady uprzywilejowania pracownika, porozumienie szkoleniowe pozostaje umową prawa pracy. Z tego względu należy ocenić, że umowa ta nie może być rozpatrywana w oderwaniu od ogólnych przepisów i zasad prawa pracy, zaś stosowanie do niej przepisów Kodeksu cywilnego powinno następować z zachowaniem przesłanek określonych w art. 300 k.p. Przykładem regulacji odnoszącej się zarówno do umów, jak i porozumień szkoleniowych, pozostaje z pewnością zasada równego traktowania pracowników. Według wyrażonej treści art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p. egemplifikacją zachowania dyskryminacyjnego jest pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. W razie uznania, że zasady te nie stosują się do porozumienia szkoleniowego, zbliżoną funkcję mogłyby pełnić wprowadzone postanowienia ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania³⁷, które nie reprezentują jednak standardu równego odpowiednim przepisom Kodeksu pracy, skoro operują one – w odróżnieniu od postanowień k.p.³⁸ – zamkniętym katalogiem przesłanek dyskryminacji³⁹.

W piśmiennictwie zauważono, że porozumienia szkoleniowe mogą przybierać zróżnicowaną treść, co pociąga za sobą dyferencjację ich charakteru prawnego, uzasadniając odpowiednie lub bezpośrednie stosowanie do nich przepisów Kodeksu cywilnego⁴⁰. O ile pierwszy fragment przytoczonego stwierdzenia nie wywołuje zastrzeżeń, gdyż odmienne ukształtowanie treści porozumień szkoleniowych jest przejawem swobody umów, to druga jego część może budzić wątpliwości. Wskazano w szczególności, że przyznanie świadczenia „pracowniczego” (np. urlopu bezpłatnego) wskazuje na umowę prawa pracy, zaś przyznanie innego świadczenia (np. zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji) – na umowę cywilnoprawną⁴¹. Tymczasem w drugim z podanych przypadków istnieją równie silne racje przemawiające za stosowaniem do porozumienia szkoleniowego przepisów prawa pracy oraz przepisów Kodeksu cywilnego za pośrednictwem art. 300 k.p. Zobowiązaniu pracodawcy do poniesienia kosztów szkolenia pracowników towarzyszy bowiem zwykle zobowiązanie pracownika do przepracowania oznaczonego okresu (nierozwiązania stosunku pracy), zastrzeżone pod rygorem zwrócenia pracodawcy całości lub części wyłożonych wydatków. Skoro treść porozumienia szkoleniowego

³⁷ Tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156.

³⁸ Art. 18^{3a} § 1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z 16 maja 2019 r. (Dz. U. poz. 1043).

³⁹ Art. 1 ustawy o wdrożeniu przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

⁴⁰ M. Rylski, *Weksel...*, s. 252.

⁴¹ *Ibidem*, s. 250-252.

nie musi w powyższym zakresie odpowiadać warunkom określonym w art. 103⁵ k.p., które wyznaczają górny próg obowiązków pracownika w razie zawarcia umowy szkoleniowej, powstaje zagrożenie nałożenia w umowie nieproporcjonalnych ciężarów na stronę pracowniczą, np. poprzez zastrzeżenie na rzecz pracodawcy wysokiej kary umownej. Stypulacjom takim może przeciwdziałać odwołanie się do dwóch zasad prawa pracy. Po pierwsze, zasada wolności pracy (art. 10 § 1 k.p.) sprzeciwia się ryczałtowej wycenie pracy pracownika. Mechanizm konwersji obowiązku „odpracowania” przez pracownika oznaczonego czasu, polegający na jego przemianie w obowiązek zwrotu korzyści otrzymanej przez pracodawcę, musi zatem zakładać adekwatność i proporcjonalność wymienionych świadczeń⁴². Po wtóre, przepisy Kodeksu pracy dają podstawy do zrekonstruowania zasady odpowiedzialności materialnej pracownika, uzależnionej od jego zawinienia i szkody poniesionej przez pracodawcę. Podsumowując, porozumienie szkoleniowe może wprawdzie prowadzić do ukształtowania sytuacji pracownika w sposób mniej korzystny niż przy zawarciu umowy szkoleniowej, jednak nie powinno ono powodować dysproporcji w sferze obowiązków (uprawnień) jego stron. Takie jego postanowienia powinny być korygowane w pierwszym rzędzie przez uwzględnienie podstawowych przepisów i zasad prawa pracy, a w drugiej kolejności – przez niesprzeczne z tymi zasadami stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego.

5. Uwagi końcowe

Przeprowadzone rozważania pozwalają przyjąć, że okolicznością decydującą o identyfikacji czynności prawnej stron stosunku pracy jako umowy szkoleniowej lub porozumienia szkoleniowego jest zgoda lub brak zgody pracodawcy na zdobywanie wiedzy i umiejętności przez pracownika na warunkach określonych w art. 103¹-103⁵ k.p. Zarówno umowa szkoleniowa, jak i porozumienie szkoleniowe są umowami prawa pracy, odrębnymi i dodatkowymi do umowy o pracę. Umowa szkoleniowa przybliży się jednak w większym stopniu do modelu umowy nazwanej tej gałęzi prawa, stanowiąc czynność współkształtującą treść stosunku pracy. Oba te elementy są znacznie słabiej zarysowane w przypadku porozumienia szkoleniowego.

De lege lata istnieją dwa podstawowe względy decydujące o wyborze przez pracodawcę formy prawnej umowy szkoleniowej lub porozumienia szkoleniowego. W razie zawarcia umowy szkoleniowej, podobnie jak w każdym innym przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (nawet bez zawarcia umowy szkoleniowej), będzie on obowiązany do respektowania minimalnego progu uprawnień pracowniczych, w tym udzielenia urlopu szkoleniowego i odpłatnego zwolnienia od pracy. Standardy te nie odnoszą się do pracodawcy zawierającego porozumienie szkoleniowe. Z drugiej strony,

⁴² P. Prusinowski, *op. cit.*, s. 1127.

zwolnienia od podstawy opodatkowania⁴³ oraz wyłączenie z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne⁴⁴, przewidywane przez przepisy publiczno-prawne, wiążą się wyłącznie ze świadczeniami dodatkowymi udzielanymi przez pracodawcę w pierwszym z wymienionych wariantów, kiedy wyraża on aprobatę dla podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych na zasadach art. 103¹-103⁵ k.p., a zatem przy ewentualnym zastosowaniu umowy szkoleniowej. Korzyści te nie przysługują, zgodnie z panującą wykładnią, w razie przyznania pracownikowi świadczeń na drodze porozumienia szkoleniowego. Niemożność redukcji ciężarów publicznoprawnych spoczywających na pracodawcy stanowi zatem swą istotą cenę ograniczenia uprawnień pracownika poniżej poziomu obowiązującego podmiot zatrudniający, który wyraził zgodę na ponoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników na zasadach określonych w art. 103¹-103⁵ k.p. Należy spodziewać się, że ten dylemat będzie rozstrzygany przez pracodawców na niekorzyść porozumienia szkoleniowego, co umniejsza jego praktyczne znaczenie.

Obecny kształt regulacji kodeksowej nie jest optymalny, sprzyjając wątpliwościom interpretacyjnym co do zakresu stosowania powyższych umów oraz reżimu prawnego wyznaczającego ich dopuszczalną treść. Abstrahując jednak od zastrzeżeń szczegółowych, należy postulować, aby również w przyszłości zachowana została umowna metoda kształtowania sytuacji pracownika w aspekcie podnoszenia jego kwalifikacji zawodowych, która powinna pozostać w orbicie zainteresowania indywidualnego prawa pracy.

Bibliografia

- Draľ A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11.
- Dziesięsiuk D., Skoczyński J., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Florek L., *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1984.
- Katner W.J., [w:] W.J. Katner (red.), *System prawa prywatnego*, t. 9. *Prawo zobowiązań – umowy nienazwane*, Warszawa 2015.
- Ludera-Ruszel A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych*, Warszawa 2016.
- Maniewska E., *Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 11.

⁴³ Zob. art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1426 ze zm.

⁴⁴ Zob. § 2 pkt 29 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1949.

- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4.
- Prusinowski P., *Nienazwane umowy zawierane przez strony stosunku pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 20.
- Radwański Z., *Teoria umów*, Warszawa 1977.
- Rylski M., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy – teoria modelu legislacyjnego i jej konsekwencje prawne, cz. II*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 2.
- Rylski M., *Weksel między stronami stosunku pracy*, Warszawa 2015.
- Sobczyk A., [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Tomanek A., *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 9.
- Wagner B., *Zakres swobody umów w pracowniczym stosunku pracy*, Kraków 1986.
- Wiącek A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9.
- Włodarczyk M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.
- Włodarczyk M., *Glosa do uchwały SN z 10 marca 2005 r., II PZP 2/05*, OSP 2006, nr 6, poz. 76.

