

UMOWA SZKOLENIOWA

(szkolenie, kurs lub certyfikacja finansowane przez pracodawcę)

zawarta w dniu w pomiędzy:

.....
(nazwa pracodawcy, adres siedziby, NIP), reprezentowanym przez
zwanym dalej „Pracodawcą”,

a

.....
(imię i nazwisko, stanowisko)
zwanym dalej „Pracownikiem”.

§ 1

Szkolenie

1. Pracodawca kieruje Pracownika na szkolenie:
organizowane przez w terminie od do
....., zakończone uzyskaniem:
2. Szkolenie służy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych Pracownika w rozumieniu art. 103¹ Kodeksu pracy. Nie jest szkoleniem, którego ukończenie jest warunkiem dopuszczenia do pracy na zajmowanym stanowisku (np. szkoleniem BHP).
3. Czas szkolenia przypadający w godzinach pracy jest czasem zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 103¹ § 3 Kodeksu pracy).

§ 2

Koszty

1. Pracodawca pokrywa: opłatę za szkolenie w kwocie zł, koszty egzaminu
zł, koszty przejazdu i zakwaterowania w kwocie do zł (łącznie do zł).
2. Podstawą rozliczenia są faktycznie poniesione koszty potwierdzone dokumentami.

§ 3

Okres pozostawania w zatrudnieniu i zwrot kosztów

1. Pracownik zobowiązuje się pozostawać w zatrudnieniu przez miesięcy od dnia ukończenia szkolenia (nie dłużej niż 3 lata).
2. W przypadkach określonych w art. 103⁵ Kodeksu pracy — nieukończenia szkolenia bez uzasadnionej przyczyny, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika, wypowiedzenia umowy przez Pracownika (z wyjątkiem wypowiedzenia z powodu mobbingu) albo rozwiązania umowy przez Pracownika w trybie art. 55 lub 94³ Kodeksu pracy mimo braku przyczyn — Pracownik zwraca koszty z § 2 proporcjonalnie do niedopracowanej części okresu z ust. 1.
3. Przykład: koszt 6 000 zł, okres 12 miesięcy, rozwiązanie umowy po 8 miesiącach — zwrot $6\,000\text{ zł} \times \frac{4}{12} = 2\,000\text{ zł}$.
4. Zwrotowi nie podlega wynagrodzenie za czas szkolenia. Obowiązek zwrotu nie powstaje przy wypowiedzeniu umowy o pracę przez Pracodawcę ani przy rozwiązaniu jej na mocy porozumienia stron.
5. Kwotę zwrotu Pracownik wpłaca w terminie 14 dni od otrzymania wezwania z wyliczeniem. Potrącenie z wynagrodzenia wymaga zgody Pracownika wyrażonej na piśmie (art. 91 Kodeksu pracy).

§ 4

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych stosuje się art. 103¹–103⁶ Kodeksu pracy. Postanowienia mniej korzystne dla Pracownika niż te przepisy są nieważne (art. 103⁴ § 2 Kodeksu pracy).
2. Zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

Pracodawca

.....

Pracownik