

Wstęp

Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podnoszeniem kwalifikacji zawodowych jest zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika. Proces ten pracodawca może zainicjować lub wyrazić na niego zgodę. Przy czym przez zgodę pracodawcy rozumie się każde zachowanie pracodawcy, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny. Zgoda pracodawcy może być zatem wyrażona np. poprzez zwolnienie pracownika z części dnia pracy na czas odbywania zajęć lub przyznanie świadczenia fakultatywnego, np. pokrycie opłat za przejazd.

Jeżeli pracodawca zdecyduje się na skierowanie pracownika na naukę lub zgodzi się na doksztalcanie podjęte z inicjatywy pracownika, powinien zapewnić mu możliwość skorzystania z urlopu szkoleniowego i zwolnić z całości lub części dnia pracy w wymiarze, który pozwoli na uczestniczenie w zajęciach. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy czy pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego bądź z regulaminu lub przepisów prawa, albo 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.

Pracodawca, podejmując decyzję o wspieraniu pracowników w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ma pewną swobodę, przy czym obowiązują w tym zakresie wyjątki. Ta swoboda jest ograniczona przepisami ogólnie obowiązującymi, które nakazują równe traktowanie wszystkich pracowników. Reguły te odnoszą się nie tylko do warunków zatrudnienia, ale też dostępu do różnych form doksztalcania podnoszącego kwalifikacje pracowników.

Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe pisemną umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Nie dotyczy to sytuacji, gdy

zatrudniający nie zobowiąże pracownika do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji i związanego z tym ewentualnego zwrotu kosztów.

Pewne uprawnienia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych mogą być przyznane także doksztalającemu się pracownikowi bez zgody lub inicjatywy pracodawcy. Są to przeważnie: zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez prawa do wynagrodzenia za ten czas oraz urlop bezpłatny. Wymiar tych zwolnień i urlopu ustalany jest w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a pracownikiem.

1. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe

Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika. Pracownik może podnosić kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą (art. 103¹ § 1 Kodeksu pracy). W tym zakresie pracodawca podejmuje swobodną decyzję, co oznacza, że nie jest związany wnioskiem pracownika. Jeżeli jednak skieruje pracownika na naukę lub wyrazi zgodę na doksztalcenie podjęte z inicjatywy zatrudnionego, powinien zagwarantować mu możliwość skorzystania z dodatkowych odpłatnych uprawnień urlopowych i zwolnić z całości lub części dnia pracy na czas przybycia na zajęcia i uczestniczenia w nich.

Pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17, art. 94 pkt 6 i art. 103¹ § 1 Kodeksu pracy). Jednak obowiązek ten należy rozumieć jako zapewnienie pracownikom warunków sprzyjających doksztalceniu.

W wyroku z 1 marca 2018 r. (III UK 33/17) Sąd Najwyższy wskazał, że:

SN

Do pracodawcy należy (...) „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak z żadnych przepisów nie wynika dla pracodawcy obowiązek ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia. Pracodawca w omawianym zakresie powinien jednak mieć na uwadze, że pominięcie pracownika w typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p.). Z drugiej strony również pracownik, wobec którego pracodawca wystąpił z inicjatywą zawarcia umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, nie ma obowiązku jej zawarcia. Musi się on jednak liczyć z tym, że jeżeli jego kwalifikacje zawodowe nie będą odpowiadały potrzebom pracodawcy, okoliczność ta może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Pracownik nie może zatem domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001/22/660 i z 20 kwietnia 2006 r., I UK 260/05, OSNP 2007/9–10/140). Decyzja pracodawcy o skierowaniu pracownika np. na szkolenie czy wyrażenie zgody na udział w tej formie doksztalcenia ma bowiem charakter uznaniowy.

W powołanym wyroku z 25 maja 2000 r. (I PKN 657/99, OSNP 2001/22/660) Sąd Najwyższy zwrócił ponadto uwagę, iż pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników. Jego zadaniem jest ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeżeli pracownicy sami chcą podnosić te kwalifikacje. Ponadto dbałość o kwalifikacje zawodowe jest w warunkach gospodarki wolnorynkowej sprawą samych zainteresowanych pracowników, która warunkuje ich funkcjonowanie na rynku pracy. Zdobywanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych stało się cennym dobrem o wymiernej wartości na rynku pracy. Wobec tego sami pracownicy troszczą się o ich zdobywanie lub podwyższanie. To pracownik powinien być zainteresowany podwyższaniem swoich kwalifikacji, a w związku z tym przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie. Jak już wspomniano, obowiązek pracodawcy dotyczy jedynie ułatwiania doksztalania.

W piśmie z 25 sierpnia 2011 r. (SPS-023-23897/11) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej stwierdziło, że:

MPiPS (...) podjęcie decyzji, czy celowe jest, by pracownik podnosił swoje kwalifikacje zawodowe czy nie – także z uwzględnieniem obowiązków i kosztów pracodawcy z tym związanych – należy do swobodnej decyzji pracodawcy. Jedynym szkoleniem, na które pracodawca musi skierować pracownika (na swój koszt i w czasie pracy pracownika), jest szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237³ § 2 Kodeksu pracy) (...).

1.1. Polecenie pracodawcy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 Kodeksu pracy). W § 2 tego artykułu znajdują się tylko niektóre obowiązki pracownika, do których należą:

- przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zatem ww. katalog obowiązków pracownika jest otwarty. Wśród ekspertów prawa pracy uznaje się, że pracodawca nie zawsze może wydawać pracownikowi polecenia dotyczące obowiązku doksztalania. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy polecenie dotyczy takiego zakresu wiedzy, która jest niezbędna do tego, aby w ogóle przystąpić do wykonywania zleconych zadań, lub której pozyskanie może zwiększyć efektywność