

Podnoszenie kwalifikacji przez pracowników – obowiązki pracodawcy

Wstęp

Przepisy prawa pracy umożliwiają pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Należy przez to rozumieć zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika. Podnoszenie kwalifikacji jest możliwe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. 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 niezbędnym na czas uczestnictwa w zajęciach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przy podejmowaniu decyzji o pomocy przy podnoszeniu kwalifikacji przez pracowników pracodawca ma pełną swobodę. Powinien jednak pamiętać, że jego swobodę ograniczają regulacje nakazujące równe traktowanie wszystkich pracowników. Muszą być oni traktowani w taki sam sposób w zakresie warunków zatrudnienia oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe pisemną umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Nie dotyczy to sytuacji, gdy zatrudniający zrezygnuje ze zobowiązania pracownika do pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych i ewentualnego zwrotu kosztów.

Pewne uprawnienia mogą być przyznane także pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności bez zgody lub bez inicjatywy pracodawcy. Są to przeważnie zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia za ten czas oraz urlop bezpłatny. Wymiar tych zwolnień i urlopu ustala się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a pracownikiem.

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 i 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 uczestnictwa w zajęciach.

WAŻNE Podnoszenie kwalifikacji zawodowych to zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

Pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 103¹ § 1, art. 17 i art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy). Jednak obowiązek ten należy rozumieć jako zapewnienie pracownikom warunków sprzyjających doksztalceniu. 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 wysłaniu pracownika np. na szkolenie czy wyrażenie zgody na jego odbycie ma bowiem charakter uznaniowy.

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) (...).

Aby potwierdzić prawo pracownika do świadczeń związanych z doksztalceniem, pracodawca może żądać od zatrudnionego poświadczenia kontynuowania nauki na każdym jej etapie. Uregulowania m.in. w tym zakresie powinna zawierać umowa szkoleniowa, jeżeli istnieje obowiązek jej zawarcia. Jednak nawet w przypadku, gdy taki obowiązek nie powstanie, zaleca się zawarcie umowy szkoleniowej choćby do celów dowodowych i ochrony uprawnień jej stron.

PRZYKŁAD 1

Strony zawarły w umowie szkoleniowej postanowienie, zgodnie z którym potwierdzeniem zaliczenia każdego semestru przez pracownika skierowanego przez pracodawcę na studia jest zaświadczenie wystawione przez uczelnię. Na podstawie takiego zaświadczenia pracodawca dokonuje opłaty za semestr i udziela pracownikowi innych świadczeń ustalonych w umowie. Takie postępowanie jest prawidłowe.

Zakaz dyskryminacji

Podejmując decyzję o wsparciu zatrudnionych w zdobywaniu wykształcenia, należy pamiętać o zakazie dyskryminacji. Pracownicy powinni bowiem być równo traktowani w zakresie m.in. dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy), chyba że pracodawca wykaże, że zróżnicowane traktowanie pracowników było w danych okolicznościach merytorycznie uzasadnione.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca prowadzi biuro rachunkowe i zatrudnia m.in. główną księgową, która obecnie znajduje się w okresie wypowiedzenia (pismo rozwiązujące umowę o pracę złożyła w związku z przejściem na emeryturę i obowiązuje ją 3-miesięczny okres wypowiedzenia). Na miejsce odchodzącej pracownicy pracodawca zatrudnił nową osobę, której zapewnił nieodpłatnie pakiet kilkumiesięcznych szkoleń w zakresie rachunkowości i zmian w podatku VAT na podstawie umowy szkoleniowej. Umowa o pracę z nową pracownicą została zawarta na czas nieokreślony. Jednak osoba ta obejmie stanowisko głównej księgowej dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z dotychczasową księgową, a w tym czasie będzie się przyuczać. Obecna główna księgowa zarzuciła pracodawcy nierówne traktowanie w zakresie dostępu do szkoleń z rachunkowości i podatku VAT, ponieważ ona nie otrzymała takiej propozycji szkolenia. Postępowanie pracodawcy należy jednak uznać za uzasadnione. Kierowanie dotychczasowej księgowej na szkolenia, które zakończą się po rozwiązaniu z nią stosunku pracy, jest bezcelowe. Poza tym osoba ta nie wykorzystałaby zdobytej wiedzy na potrzeby obecnego pracodawcy.

Należy wziąć pod uwagę, że (...) przepisy art. 103¹–103⁶ Kodeksu pracy, regulujące kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, stanowią przepisy prawa pracy i ich przestrzeganie przez pracodawców – zgodnie z art. 1 ustawy o PIP – objęte jest zakresem działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy (...) (stanowisko GIP wyrażone w piśmie nr GPP-364–4560–56/10/PE/RP).

WAŻNE Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Uprawnienia pracowników dokształcających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

Pracownicy podnoszący kwalifikacje zawodowe zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i za jego zgodą są traktowani tak samo pod względem uprawnień do urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy oraz wynagrodzenia za ten czas. Wskazane wyodrębnienie ma jednak znaczenie przy zaliczaniu czasu nauki do czasu pracy dokształcającego się pracownika. Umowa szkoleniowa powinna co do zasady zawierać wyraźne wskazania w tym zakresie, tj. stwierdzenie, czy dokształcanie jest podejmowane z inicjatywy pracodawcy czy tylko za jego zgodą.

Ponieważ przepisy Kodeksu pracy nie definiują określenia „za zgodą pracodawcy”, to w tym zakresie należy odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 Kodeksu

pracy). Wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 Kodeksu cywilnego). Uzewnętrznieniem zgody pracodawcy jest co do zasady umowa szkoleniowa, jeżeli istnieje obowiązek jej zawarcia z pracownikiem. W przypadku gdy nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej (pracodawca nie zobowiąże pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu doksztalcenia), decydujące jest zachowanie zatrudniającego wobec pracownika. W takim przypadku za wystarczające do przyjęcia istnienia zgody pracodawcy można uznać przyznanie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia należnego w przypadku podnoszenia przez zatrudnionych kwalifikacji zawodowych, np. udzielenie urlopu szkoleniowego albo przyznanie świadczenia dodatkowego, np. sfinansowanie zakupu podręczników. Takie stanowisko prezentuje również resort pracy.

PRZYKŁAD 3

Załóżmy, że pracownik podpisał z pracodawcą we wrześniu 2020 r. umowę szkoleniową. Zgodnie z tą umową pracodawca zobowiązał się do udzielania pracownikowi płatnych zwolnień z części lub całości dnia pracy na przybycie na zajęcia i uczestniczenie w nich oraz do pokrycia połowy opłaty za szkolenie z zakresu księgowości w spółkach z o.o. Nie przyznał jednak pracownikowi prawa do urlopu szkoleniowego. Skoro pracodawca zobowiązał się do udzielenia pracownikowi zwolnień z części lub całości dnia pracy i dopłaty do szkolenia, to można uznać, że akceptuje w sposób dorozumiany doksztalcenie się pracownika. Można przyjąć, że pracownik będzie podnosił kwalifikacje zawodowe za zgodą pracodawcy. Mimo że w umowie pracodawca pozbawił pracownika prawa do urlopu szkoleniowego, to tego uprawnienia pracownik może domagać się na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Urlop szkoleniowy i jego wymiar

Pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą przysługuje urlop szkoleniowy. Bez względu na to, czy doksztalcenie odbywa się z inicjatywy pracodawcy czy za jego zgodą, w jakiej jest formie i gdzie odbywa się nauka (kurs, szkolenie, studia prywatne lub państwowe, szkoła policealna) oraz bez względu na wymiar czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony – zasady udzielania urlopu szkoleniowego i jego wymiar są takie same. Urlop szkoleniowy ma bowiem charakter celowy i jest przeznaczony na przygotowanie się i przystąpienie do danego egzaminu.

WAŻNE Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy.

W zależności od rodzaju egzaminu pracownikowi przysługuje płatny urlop w wymiarze 6 lub 21 dni roboczych. Są to wymiary minimalne i pracodawca może je dobrowolnie zwiększyć np. w umowie szkoleniowej lub regulaminie szkoleń, jeżeli taki obowiązuje w zakładzie pracy.