

Magdalena Sas-Badowska

## PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW NA TLE NOWYCH REGULACJI PRAWNYCH

### Streszczenie

Zgodnie z nowymi uregulowaniami prawnymi przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Wiedza i umiejętności, które pracownik nabywa w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych mogą być związane z rodzajem wykonywanej pracy lub zajmowanego stanowiska jak również dotyczyć szeroko rozumianej wiedzy ogólnej. Wszystkie prawa i obowiązki z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych strony stosunku pracy powinny określić w umowie szkoleniowej.

### RAISING THE PROFESSIONAL QUALIFICATIONS OF EMPLOYEES IN THE LIGHT OF THE NEW REGULATIONS

#### Abstract

According to the new legal regulations the professional development is understood as the acquisition or development of knowledge and skills of the employee, with the employer's initiative or with his consent. The knowledge and skills that an employee acquires from the professional development may be related to the type of the performed work or held position as well as the widely understood general knowledge. All the rights and obligations arising from the professional development should be specified in the training contract by the parties of the employment contract.

Problematykę podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników rozstrzygają nowe przepisy Kodeksu pracy wprowadzone ustawą z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 105, poz. 655). Oceniając nowe przepisy o obowiązkach pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników należy stwierdzić, iż są one mniej korzystne dla pracowników od uprzednio obowiązujących rozwiązań. Obecnie przepisy nie przyznają pracownikowi prawa do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, uznając tym samym, iż najważniejsze znaczenie w przedmiocie rozpoczęcia procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika ma decyzja pracodawcy (Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2010 r.). Pracodawca nie jest już zobowiązany do kształcenia zawodowego pracownika nawet w sytuacji gdy pracownik przejawia taką inicjatywę. Skierowanie pracownika na szkolenie zawodowe zależy więc od dobrej woli i potrzeb pracodawcy. Jeśli pracodawca nie jest zainteresowany podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez swo-

jego pracownika to pracownik może kształcić się na własną rękę, co oznacza, że nie będzie mógł korzystać z żadnych uprawnień ustawowych. W wyroku z dnia 25.05.2000 r. (I PKN 657/99, OSNPiUS 2001, Nr 22, poz. 660) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast ułatwić im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli pracownicy sami chcą te kwalifikacje podnosić. Dodatkowo, jak zauważył Sąd Najwyższy, samo ułatwienie pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie oznacza obowiązku po stronie pracodawcy do stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji, w związku z czym pracownik nie może domagać się od pracodawcy określonego działania w przedmiocie podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Obowiązek ten nie ma w tym wypadku charakteru prawnego, który powodowałby możliwość egzekwowania go przez uprawnionego w razie niedopełnienia go przez zobowiązanego czyli pracodawcę (Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2010 r.). Wynika to również z art. 17 i 94 pkt. 6 Kodeksu Pracy, który należy oceniać w kontekście nowoprowadzonych regulacji prawnych. Zatem dbałość o zawodowe kwalifikacje poprzez nabywanie nowej wiedzy i umiejętności powinna leżeć w gestii samych pracowników, którzy chcą skutecznie konkurować na rynku pracy.

Zgodnie z nowymi uregulowaniami prawnymi podnoszenie kwalifikacji zawodowych oznacza zdobywanie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia kwalifikacji zawodowych. Brak jest również innych przepisów powszechnie obowiązujących, określających jakie wymagania powinien spełniać kandydat lub pracownik zatrudniony na danym stanowisku pracy. Takie wyszczególnienie kwalifikacji czy uprawnień dotyczy tylko nielicznych grup zawodowych. W systemie edukacji istnieją standardy kwalifikacji zawodowych jednak nie są one zbieżne w stosunku do wymagań i oczekiwań pracodawcy. Pracodawca może jednak dostosowywać wymagania kwalifikacyjne do potrzeb swojego przedsiębiorstwa (Pisarczyk Ł., Ryzyko pracodawcy, Wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2008 r.). Dlatego też, kwalifikacje możemy rozumieć na podstawie analizy literatury jako wykształcenie, potwierdzone dyplomem ukończenia studiów lub świadectwem, kursy szkoleniowe potwierdzone zaświadczeniem, uprawnienia do wykonywania określonej pracy zdobyte zgodnie z ustawowymi wymaganiami i potwierdzone dokumentacją, staż pracy w określonej dziedzinie potwierdzony świadectwem pracy lub innym dokumentem, umiejętności za zakresie wykonywania określonej pracy potwierdzone oświadczeniem pracownika lub stosowną dokumentacją, predyspozycje do wykonywania zawodu, potwierdzone oceną pracodawcy lub testami. Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach wewnętrznych np. regulaminie pracy, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych (Wagner B., Kodeks pracy 2011. Komentarz, Wydanie VII, Wyd. ODDK, 2011 r.). Wynika z tego, iż to pracodawca decyduje jakich kwalifikacji oczekuje od pracownika przy wykonywaniu pracy określonego rodzaju lub

na danym stanowisku. Kwalifikacje zawodowe mogą więc być związane wyłącznie z wiedzą specjalistyczną niezbędną do świadczenia pracy lub dotyczyć wiedzy ogólnej związanej z rozwojem zawodowym pracownika. Zarówno w jednym jak i w drugim wypadku decydujące znaczenie dla rozpoczęcia procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika ma decyzja pracodawcy (Celeda R., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie 6, Wyd. Wolters Kluwer Polska – Lex, 2011 r.). Nowa wiedza i umiejętności pracownika mają służyć głównie dobru pracodawcy w związku z czym to do niego powinna należeć ostateczna decyzja o tym czy i na jakich warunkach będzie się kształcić pracownik.

Nie ulega wątpliwości, iż nowe przepisy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników dotyczą przede wszystkim pracy obecnie wykonywanej przez pracownika, gdzie najbardziej - z punktu widzenia pracodawcy, widać konieczność zdobywania nowej wiedzy i doświadczenia przez pracownika (Świątkowski A. M., Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2010 r.). Pracodawcy są coraz bardziej świadomi korzyści wynikających z planowanego i celowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Przewaga konkurencyjna oparta na wiedzy i kompetencjach pracowników to jeden z głównych celów jakie stawiają sobie współcześni pracodawcy. Według badań przeprowadzonych przez KPMG na zlecenie PKPP Lewiatan w ramach projektu „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców” coraz częściej polscy pracodawcy dostrzegają fakt, że w nowoczesnym biznesie decydującym czynnikiem warunkującym sukces oraz powodzenie firmy jak również tworzenie wartości jest wiedza, która spycha w cień kapitał finansowy. Ponadto z przeprowadzonych badań wynika, iż wielu pracodawców planuje kształcić pracowników w oparciu o swoje potrzeby i założenia organizacyjne. Tak więc na oczekiwania wobec kwalifikacji pracowników duży wpływ ma rodzaj i rozmiar zakładu pracy. Małe zakłady pracy potrzebują pracowników wszechstronnych, gotowych do rozpoczęcia pracy bez dodatkowych szkoleń, a więc wykwalifikowanych na poziomie zajmowanego stanowiska. Takich pracodawców nie stać na przyuczanie pracownika do wykonywania pracy. W tym wypadku najważniejszy jest fakt, aby pracownik na starcie miał odpowiednie kwalifikacje do świadczenia określonej pracy. Z kolei duży zakład pracy ma zarówno czas jak i środki na szkolenie swoich pracowników. Wynika to z faktu, iż często posiada własną politykę kadrową i szkoleniową, a więc jest w stanie przygotować swojego pracownika, nawet o niskich kwalifikacjach do wykonywania pracy.

Na podstawie badań „Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach” realizowanego przez PARP, aż 75% ankietowanych pracodawców dostrzega sens szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach, które, ich zdaniem służą poprawie wydajności i przyczyniają się do lepszego wykonywania pracy. Z kolei sami pracownicy, którzy posiadają niski poziom kwalifikacji dostrzegają sens podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych jedynie wtedy, gdy przekłada się to na konkretne korzyści, np.

awans lub podwyżka. Niestety pracownicy w zdecydowanej większości oczekują na propozycje składane przez pracodawcę co świadczy o ich braku umiejętności wyboru celów zawodowych oraz planowania własnej kariery. W warunkach gospodarki wolnorynkowej, gdzie kwalifikacje zawodowe stały się dobrem o wymiernej wartości, dbałość o zawodowe kwalifikacje czyli ich zdobywanie lub podwyższanie powinna być sprawą samych zainteresowanych, gdyż to będzie warunkować ich funkcjonowanie na rynku pracy.

Obok potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników w ramach aktualnie zajmowanego stanowiska nowe przepisy będą mogły mieć również zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca planuje zmianę warunków pracy pracownika np. w postaci zmiany stanowiska lub awansu. W takiej sytuacji pracodawca będzie zainteresowany doszktałeniem pracownika w celu przygotowania go do nowych obowiązków służbowych (Wagner B., Kodeks pracy 2011. Komentarz, Wydanie VII, Wyd. ODDK, 2011 r.). Zatrudniając pracownika, który nie ma kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy określonego rodzaju, pracodawca może określić mu termin w przeciągu którego kwalifikacje powinny być uzupełnione. Niedopełnienie przez pracownika tego obowiązku może spowodować rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Z winy pracownika pracodawca może również rozwiązać umowę o pracę z powodu zawinionej utraty uprawnień do wykonywania określonego rodzaju pracy. Co ważne z chwilą zwolnienia pracownika z obowiązku uzupełnienia kwalifikacji zawodowych pracodawca nie traci prawa do rozwiązania z nim umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ma również prawo do wypowiedzenia takiemu pracownikowi warunków pracy lub płacy właśnie z powodu braku wymaganych kwalifikacji lub wykształcenia. Uzasadnione jest również wypowiedzenie umowy o pracę w razie niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień potrzebnych do wykonywania pracy określonego rodzaju (Iwulski J., Sanetra W., Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie II, Wyd. LexisNexis, 2011 r.). Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca ze swej strony nie ma również obowiązku przypominania pracownikowi o utracie ważności uprawnień do wykonywania określonego rodzaju pracy, nie jest również zobowiązany do zadbania, aby przed upływem terminu ważności uprawnień do wykonywania określonej pracy pracownik przystąpił do egzaminów, od wyników których uzależnione jest uprawnienie do dalszego wykonywania pracy określonej w umowie o pracę (wyr. SN z dnia 06.10.1998r., I PKN 368/98, OSNAPiUS 1999, Nr 21, poz. 685).

Jak zostało to już wcześniej wspomniane, na gruncie obowiązujących przepisów podnoszenie kwalifikacji zawodowych odbywa z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą, jeżeli z inicjatywą podnoszenia kwalifikacji zawodowych wystąpi sam pracownik. Możliwe jest również zdobywanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika samodzielnie z własnej inicjatywy, bez udziału pracodawcy. W zależności od powyższego przepisy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych będą różnicować przysługujące pracownikowi świadczenia. Gdy pracodawca skieruje pracownika na określone szkolenia albo przynajmniej wyrazi

zgodę na podjęcie takiego szkolenia, pracownik uprawniony będzie do domagania się świadczeń ustawowych związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (Celeda R., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie 6, Wyd. Wolters Kluwer Polska – Lex, 2011 r.). W pierwszej kolejności pracownik nabędzie prawo do płatnego zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz płatnego urlopu szkoleniowego. Zwolnienie z całości lub części dnia pracy pracodawca powinien udzielić w wymiarze wynikającym z programu obowiązkowych zajęć w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz czasu potrzebnego by pracownik mógł punktualnie przybyć na zajęcia. Obecne przepisy nie przewidują limitu takich zwolnień. Pracodawca zobowiązany będzie udzielić tyle zwolnień ile będzie potrzeba aby mógł spełnić swój ustawowy obowiązek. Zwolnienia udzielane są jedynie w czasie, który jest dla pracownika czasem pracy wynikającym z jego rozkładu czasu pracy. W związku z tym, pracownik, który podnosi kwalifikacje zawodowe w czasie wolnym dla niego od pracy nie będzie mógł korzystać z żadnych zwolnień ustawowych. Oprócz zwolnień z części lub całości dnia pracy pracodawca zobowiązany jest do udzielenia pracownikowi urlopu szkoleniowego. Urlop szkoleniowy przysługuje pracownikowi wyłącznie na czas egzaminów kończących niektóre formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych. I tak, w przypadku egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe pracownikowi przysługuje 6 dni urlopu. Na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego pracownikowi przysługuje 21 dni urlopu w ostatnim roku studiów. O tym, który egzamin należy zakwalifikować do danej grupy egzaminów kończących dany etap nauki, decydują przepisy innych ustaw lub aktów wykonawczych, takich jak ustawa o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), ustawa o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005r. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty egzaminy eksternistyczne to egzaminy zdawane przez osoby, które ukończyły 18 rok życia, ale nie pobierają nauki w żadnej szkole. Samodzielnie przygotowują się, a następnie przystępują do egzaminów eksternistycznych, których zdanie umożliwia uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego. Z kolei egzamin maturalny pozwala uzyskać świadectwo dojrzałości po ukończeniu liceum, czteroletnich techników albo trzyletnich techników dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. I wreszcie egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe to egzamin, który zgodnie z przepisami ustawy o systemie oświaty pozwala na uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, np. po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej oraz gdy inne przepisy wiążą z ukończeniem danej formy kształcenia obowiązku potwierdzenia kwalifikacji zawodowych w formie egzaminu. Jeśli chodzi o egza-

min dyplomowy na ostatnim roku studiów to bez znaczenia pozostaje fakt jakiego rodzaju studia pracownik kończy. Taki sam wymiar urlopu będzie przysługiwał w przypadku studiów licencjackich, magisterskich czy podyplomowych (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Prawa Pracy, wyjaśnienia dotyczące ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 105, poz. 655). Warto dodać, iż obecne przepisy nie przewidują udzielania urlopów szkoleniowych na egzaminy kończące daną sesję. Art. 103<sup>2</sup> Kodeksu pracy dotyczący urlopu szkoleniowego stanowi katalog zamknięty co do rodzajów egzaminów i określa minimalny wymiar takich urlopów. Oznacza to, iż strony stosunku pracy mogą w umowie szkoleniowej zawrzeć korzystniejszych dla pracownika uregulowań i przyznać mu dodatkowy urlop szkoleniowy. Wymiar każdego urlopu szkoleniowego określany jest zawsze w dniach roboczych (Wagner B., Kodeks pracy 2011. Komentarz, Wydanie VII, Wyd. ODDK, 2011 r.). Na wymiar urlopu szkoleniowego w świetle nowych przepisów nie ma już wpływu forma podnoszenia kwalifikacji zawodowych czyli forma szkolna lub pozaszkolna oraz system nauki czyli stacjonarny i niestacjonarny. Nie ma już znaczenia również fakt, czy pracodawca sam kieruje pracownika na szkolenie czy tylko zgadza się na takie szkolenie.

Ponadto nowe przepisy nie dotyczą takich kwalifikacji zawodowych, których obowiązek podnoszenia wynika wprost z przepisów szczególnych, np. ustawowe zwolnienie aplikantów adwokackich na obowiązkowe zajęcia (Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych nr 27 (710) z dnia 20.09.2010 r., Wyd. Podatkowe GOFIN). Na koniec należy dodać, iż prawo do urlopów szkoleniowych zależy wyłącznie od zgody pracodawcy na dokształcanie, a nie od podpisanej umowy. W przypadku wyrażenia zgody na dokształcanie pracodawca nie może pozbawić pracownika płatnych zwolnień ani urlopów jako formy dyscyplinowania pracownika z powodu słabych wyników w nauce.

Zarówno za czas zwolnienia z części lub całości dnia pracy aby punktualnie przybyć na zajęcia oraz na czas ich trwania jak i urlopu szkoleniowego pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia. Do ustalenia wysokości wynagrodzenia zastosowanie ma Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996r. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.). Zgodnie z paragrafem 15 wspomnianego Rozporządzenia wysokość wynagrodzenia za czas zwolnienia z części lub całości dnia pracy aby punktualnie przybyć na zajęcia oraz na czas ich trwania jak i urlopu szkoleniowego oblicza się stosując zasady przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop z zastrzeżeniem, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika może odbywać się z inicjatywy pracodawcy lub za zgodą pracodawcy, gdy z inicjatywą wystąpi sam pracownik. Przez zgodę pracodawcy należy rozumieć każde zachowanie się pracodawcy, które ujawnia jego wolę na zewnątrz w sposób dostateczny. Zastosowanie będą tu miały przepisy Kodeksu cywilnego, gdyż obecne przepisy Kodeksu pracy dotyczące podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika nie definiują pojęcia zgody pracodawcy (Iwulski J., Sanetra W., Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie II, Wyd. LexisNexis, 2011 r.). Zgodnie z art. 60 Kodeksu cywilnego w związku z 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. W przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych takie zachowanie się pracodawcy wyrażone jest najczęściej w postaci podpisania z pracownikiem umowy szkoleniowej określającej wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy związane z kształceniem się pracownika. W sytuacji gdy nie ma obowiązku zawierania umowy szkoleniowej – pracodawca nie zobowiązuje pracownika do pozostawania w stosunku pracy po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zgoda pracodawcy na szkolenie pracownika może być wyrażone przez każde jego zachowanie w sposób dorozumiany, np. udzielenie urlopu szkoleniowego.

Umowa szkoleniowa zgodnie z art. 103<sup>4</sup> Kodeksu Pracy zawierana jest na piśmie – forma zastrzeżona dla celów dowodowych i nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż te wynikające z przepisów prawa. Oznacza to, iż pracodawca wysyłając pracownika na szkolenie – z własnej lub z pracownika inicjatywy, może w umowie szkoleniowej przyznać pracownikowi szersze uprawnienia od tych, do których obliguje go ustawa. Ważne aby w momencie zawierania umowy szkoleniowej przyznane uprawnienia były obiektywnie bardziej korzystne dla pracownika, czyli np. większa ilość dni przysługująca na zaliczenie egzaminów końcowych, od których ustawa warunkuje nabycie nowych kwalifikacji zawodowych. Zawarte w umowie postanowienia mniej korzystne dla pracownika są nieważne i zastępowane z mocy prawa postanowieniami wynikającymi z przepisów prawa (Celeda R., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie 6, Wyd. Wolters Kluwer Polska – Lex, 2011 r.). Umowę szkoleniową pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem co do zasady przed rozpoczęciem procesu kształcenia. Umowa powinna dotyczyć takiego procesu kształcenia, który pozwoli stwierdzić, iż po jego zakończeniu pracownik nabył nowe umiejętności i wiedzę, a więc podniósł swoje kwalifikacje zawodowe. Zgoda pracodawcy powinna więc dotyczyć całego, zamkniętego procesu kształcenia pracownika, w wyniku którego pracownik spełni oczekiwane wymagania kwalifikacyjne. Zgoda nie może dotyczyć tylko części takiego procesu, np. jednego semestru studiów gdyż trudno będzie stwierdzić, że pracownik w pełni podniósł swoje kwalifikacje zawodowe (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Prawa Pracy, wyjaśnienia dotyczące ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr

105, poz. 655). Podpisanie umowy szkoleniowej możliwe jest również w przypadku, gdy pracownik rozpoczął już samodzielnie podnosić swoje kwalifikacje zawodowe a następnie wystąpił do pracodawcy o zgodę na dalsze jego kontynuowanie. W tym przypadku zgoda pracodawcy będzie dotyczyć pozostałej części procesu kształcenia a pracownik od tego momentu będzie miał prawo do korzystania z przysługujących mu świadczeń ustawowych.

Umowa szkoleniowa oprócz świadczeń obowiązkowych może zawierać również świadczenia dodatkowe, których określenie leży w gestii stron stosunku pracy. Przede wszystkim pracodawca może pokryć pracownikowi koszty szkolenia, w tym koszty związane z nauką, przejazdami oraz materiałami dydaktycznymi jak również może przyznać pracownikowi dodatkowy urlop szkoleniowy. Zgodnie z treścią art. 103<sup>4</sup> Kodeksu pracy obowiązek podpisania umowy szkoleniowej zachodzi zawsze w sytuacji gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w stosunku pracy po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W przeciwnym wypadku takiego obowiązku nie ma.

W zamian za wysłanie pracownika na szkolenie i przyznanie mu dodatkowych świadczeń, np. w postaci zapłaty za jego naukę pracodawca może wymagać od pracownika pewnych zachowań lub powstrzymania się od nich pod sankcją zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zwrot kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych poniesionych przez pracodawcę obejmuje tylko te koszty, które związane są ze świadczeniami dodatkowymi przyznanymi pracownikowi w umowie szkoleniowej (Świątkowski A.M., Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2010). Nie zawierają się w nich koszty związane z wynagrodzeniem za czas urlopów szkoleniowych, za czas niezbędnych zwolnień z pracy aby punktualnie przybyć na zajęcia i w nich uczestniczyć. Zgodnie z art. 103<sup>5</sup> Kodeksu pracy pracownik zobowiązany będzie do zwrotu kosztów szkolenia gdy bez uzasadnionych przyczyn nie podjął nauki lub ją przerwał - zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z czerwca 2010 r. oceny zasadności niepodjęcia nauki lub jej przerwania przez pracownika dokonywać będzie pracodawca a w razie sporu sąd pracy, gdy pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w czasie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po ich zakończeniu w czasie określonym w umowie szkoleniowej, nie dłuższym niż 3 lata, gdy pracownik wypowiedzie umowę o pracę z jakiegokolwiek powodu wyłączając mobbing, gdy pracownik rozwiąże umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy lub z powodu mobbingu, mimo braku uzasadnionych przyczyn. Wspomniany 3 letni okres służący odpracowaniu przez pracownika poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia jest okresem maksymalnym i nie można go wolą stron przedłużyć w umowie szkoleniowej. Okres ten nie może rozpocząć się wcześniej niż po zakończeniu całego procesu kształcenia, a więc w momencie podniesienia kwalifikacji zawodowych przez pracownika. W przypadku, gdy pracownik uczestniczy w kolejnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych okres 3 letni dotyczyć będzie z osobna każdej formy kształcenia i liczony będzie każdorazowo od jej zakończenia. Należy dodać, iż art. 103<sup>5</sup> Ko-



deksu pracy stanowi zamknięty katalog przypadków uzasadniających zwrot kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Koszty świadczeń dodatkowych powinny zostać zwrócone w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu szkolenia zawodowego lub okresu zatrudnienia w celu podnoszenia tych kwalifikacji.

Obok sytuacji, w których pracownik będzie zobowiązany do zwrotu kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych istnieją także i takie sytuacje, w których będzie wolny od zwrotu takich kosztów. Mianowicie w przypadku gdy pracodawca rozwiąże za wypowiedzeniem umowę o pracę, dojdzie do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, umowa o pracę wygaśnie lub rozwiąże się na skutek upływu terminu na jaki została zawarta, pracownik rozwiąże umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uzasadnionych przyczyn lub wypowie umowę o pracę z powodu mobbingu, pracownik zmieni pracodawcę w wyniku przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę oraz pracownik rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia za uprzedzeniem w związku z realizacją wyroku sądowego przywracającego go do pracy – pracownik nie będzie zobowiązany do zwrotu kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę (Wagner B., Kodeks pracy 2011. Komentarz, Wydanie VII, Wyd. ODDK, 2011 r.).

Jak to już zostało wcześniej wspomniane kluczowe znaczenie dla rozpoczęcia procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika ma decyzja pracodawcy. Pracodawca, który nie zdecyduje się na delegację pracownika na szkolenia albo nie wyrazi zgody na jego inicjatywę nie będzie zobowiązany do udzielania żadnego ze świadczeń ustawowych. Natomiast będzie on mógł udzielić pracownikowi zwolnienia z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz urlopu bezpłatnego. Wymiar czasu zwolnień oraz urlopu strony stosunku pracy będą mogły określić w zwartym porozumieniu.

Dokonując oceny obecnych przepisów Kodeksu pracy dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika należy stwierdzić, iż z jednej strony mogą być one oceniane jako bardziej korzystne dla pracownika bo umożliwiają mu nabywanie nowej wiedzy – zarówno tej specjalistycznej jak i ogólnej. Nowa wiedza i umiejętności nie muszą być ściśle związane z zajmowanym stanowiskiem lub wykonywaną pracą. Jeśli pracodawca sam uzna je za przydatne to skieruje pracownika na szkolenie. Przepisy nie wprowadzają też podziału na formę szkolenia. Jedynym ograniczeniem uprawnień pracownika do korzystania ze świadczeń ustawowych w związku z podnoszeniem kwalifikacji ustawowych jest zgoda pracodawcy na ich podnoszenie. W odróżnieniu od uprzednio obowiązujących przepisów, które zezwalały pracownikowi na domaganie się od pracodawcy pomocy w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, obecne przepisy są mniej korzystne bo nie przyznają pracownikowi takiego prawa. W dobie dynamicznie zmieniającego się rynku pracy powiązanego z gospodarką wolnorynkową wymaga się od pracowników gotowości i otwartości na zmianę dotychczasowej drogi zawodowej. Pracownicy aby móc skutecznie konkurować na rynku pracy powinni sami zadbać o poziom swoich kwalifikacji zawodowych i w razie potrzeby dążyć do ich podniesie-

nia. W związku z tym pracownik chcąc podnosić swoje kwalifikacje zawodowe powinien sam przejawiać w tym względzie inicjatywę.

### **Bibliografia**

- Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych nr 27 (710) z dnia 20.09.2010, Wyd. Podatkowe GOFIN.
- Celeda R., Florek L., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie 6*, Wyd. Wolters Kluwer Polska – Lex, 2011.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz, Wydanie II*, Wyd. LexisNexis, 2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Prawa Pracy, wyjaśnienia dotyczące ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 105, poz. 655).
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2008.
- Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2010.
- Wagner B., *Kodeks pracy 2011. Komentarz, Wydanie VII*, Wyd. ODDK, 2011.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.05.2000r. (I PKN 657/99, OSNPiUS 2001, Nr 22, poz. 660).

### *Informacja o badaniach:*

- „Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach” – badanie zrealizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, 2010.
- „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców” – projekt realizowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, badanie przeprowadzone przez KPMG na zlecenie PKPP Lewiatan, 2010.

### *Źródła prawa:*

- Kodeks cywilny ( Dz.U. 1964 Nr 16, Poz. 93, z późn. zm.).
- Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24, Poz. 141, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).
- Ustawa o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
- Ustawa o szkolnictwie wyższym ( Dz.U. z 2005r. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 105, poz. 655).