

BOŻENA PEŃSKO

Dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników w praktyce



I. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe	3
II. Uprawnienia pracowników dokształcających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą	4
III. Urlop szkoleniowy i jego wymiar	5
Egzamin eksternistyczny	6
Egzamin maturalny	6
Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe	6
Egzamin dyplomowy	7
IV. Procedura udzielania urlopu szkoleniowego	8
V. Udzielanie i odmowa udzielenia urlopu szkoleniowego	9
VI. Zwolnienia od pracy na udział w obowiązkowych zajęciach	11
VII. Wynagrodzenie za urlop szkoleniowy i zwolnienia od pracy	12
VIII. Dodatkowe świadczenia dla dokształcającego się pracownika i składkowo-podatkowe skutki ich przyznania	14
IX. Obowiązek odpracowania nauki	19
X. Szkolenia a czas pracy	22
XI. Umowa w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych	23
XII. Przepisy przejściowe	33

Dofinansowanie kosztów kształcenia pracowników w praktyce

Pracownik może podnosić kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. 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 uprawnień urlopowych i zwolnić z całości lub części dnia 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 istnieje, zaleca się zawarcie takiej umowy choćby do celów dowodowych i ochrony uprawnień jej stron.

I. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe

Podnoszeniem kwalifikacji zawodowych jest zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy oraz umiejętności z inicjatywy albo za zgodą pracodawcy. Jednocześnie pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 103¹ § 1, art. 17 i art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy). Obowiązek ten należy rozumieć jako zapewnienie pracownikom warunków sprzyjających doksztalceniu. Pracownik nie może bowiem 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 charakter uznaniowy.

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



(...) 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. Jedyne szkolenie, 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) (...).

Podjmując decyzję o wsparciu zatrudnionych w zdobywaniu wykształcenia należy pamiętać o zakazie dyskryminacji. Pracownicy powinni być bowiem równo traktowani w zakresie m.in. dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} Kodeksu pracy).



(...) Przepisy art. 103¹–103⁶, 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).

II. Uprawnienia pracowników doksztalających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

Pracownicy podnoszący kwalifikacje zawodowe:

- z inicjatywy pracodawcy lub
- za jego zgodą

są traktowani tak samo zarówno pod względem uprawnień do urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy, jak też wynagrodzenia za ten czas. Wskazane wyodrębnienie ma jednak znaczenie przy zaliczaniu czasu nauki do czasu pracy doksztalającego się pracownika. Umowa szkoleniowa powinna, co do zasady, zawierać wyraźne wskazania w tym zakresie, tj. czy doksztalanie 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). Zgodnie z art. 60 Kodeksu cywilnego, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Uzewewnętrznieniem 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 zobowiązuje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu doksztalania), 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 MPIPS.

PRZYKŁAD

Założmy, że Marcin P. podpisał z pracodawcą we wrześniu br. umowę szkoleniową. Zgodnie z zawartą umową, pracodawca zobowiązał się do udzielania