

PRAWO PRACY



Podnoszenie kwalifikacji



www.pip.gov.pl ▶

Ważne informacje

Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest podstawową zasadą prawa pracy (art. 17 Kp) oraz obowiązkiem wskazanym w art. 94 pkt 6 Kp.

Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na

określonym stanowisku – w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy – mogą być ustalane w przepisach wewnętrznych zakładowych. To jest w:

- układzie zbiorowym pracy;
- regulaminie wynagradzania lub
- przepisach szczególnych.

UWAGA!

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.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych oznacza zdobywanie bądź uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą.

Inicjatywa lub zgoda pracodawcy

Przez **zgoda 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.



Rozwiązaniem w tym zakresie jest zawarcie umowy (tzw. umowy szkoleniowej) dotyczącej wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika powinna dotyczyć takiego procesu kształcenia, żeby po jego zakończeniu można było uznać, że pracownik podniósł swoje kwalifikacje zawodowe i w konsekwencji spełnił oczekiwane wymagania kwalifikacyjne.

Zgoda pracodawcy powinna obejmować pełen, zamknięty proces kształcenia, umożliwiający pracownikowi faktyczne podniesienie kwalifikacji zawodowych do oczekiwanego poziomu.

Do kiedy zgoda?

Zgoda pracodawcy powinna poprzedzać korzystanie przez pracownika z obligatoryjnych świadczeń z tym związanych oraz ewentualne przyznanie mu przez pracodawcę świadczeń fakultatywnych.

Pracodawca może też wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika w sytuacji, gdy pracownik uczący się we własnym zakresie ujawni to pracodawcy dopiero w trakcie nauki i wystąpi o zgodę. Po uzyskaniu zgody, pracownikowi będą przysługiwały uprawnienia, np. prawo do zwolnień z całości lub części dnia pracy na udział w obowiązkowych zajęciach, czy prawo do urlopu szkoleniowego.

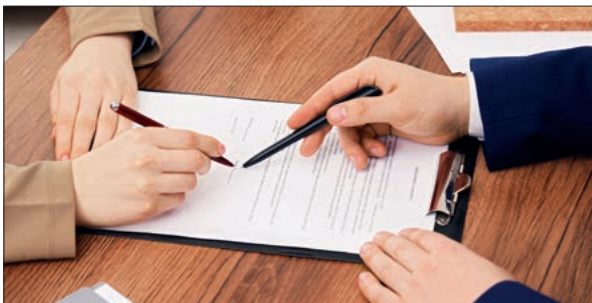
Uprawnienia te nie będą przysługiwały pracownikowi, który:

- nie ujawnia pracodawcy, że się uczy, czy się doskonali,
- nie zwraca się do pracodawcy o wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, natomiast występuje o udzielenie, np. urlopu szkoleniowego na egzamin kończący studia wyższe.

UWAGA!

Warunkiem korzystania ze świadczeń gwarantowanych ustawowo jest zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

Umowa szkoleniowa



Umowę szkoleniową zawiera się:

- z pracownikiem przed rozpoczęciem podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a najpóźniej – przed rozpoczęciem przez niego korzystania ze świadczeń przewidzianych dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- na piśmie, przy czym forma pisemna jest zastrzeżona do celów dowodowych.

Poprzez zawarcie umowy szkoleniowej pracodawca wyraża swoją inicjatywę w kwestii podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika lub zgodę na ten proces, jeżeli propozycja pochodzi od pracownika.

W umowie szkoleniowej określa się, np.:

- wyższy wymiar urlopu szkoleniowego, niż wskazany w Kodeksie pracy,
- krótszy niż 3 lata okres pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (tzw. okres odpracowania),
- przyznanie dodatkowych świadczeń.

UWAGA!

Pracodawca nie ma obowiązku zawierania umowy szkoleniowej, jeżeli nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Świadczenia obowiązkowe

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy przysługują z mocy prawa:

- płatne zwolnienia z całości lub części dnia pracy,
- płatny urlop szkoleniowy.

Płatne zwolnienia z całości lub części dnia pracy:

- zwolnienia te przysługują w wymiarze wynikającym z programu obowiązkowych zajęć w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz czasu potrzebnego na punktualne przybycie,
- brak limitu takich zwolnień,
- zwolnienia te nie przysługują, gdy program nauki przewiduje zajęcia wyłącznie w czasie dla pracownika wolnym od pracy (np. w wolne weekendy).

Urlop szkoleniowy – wymiar:

- **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- **21 dni** – w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Obowiązki pracodawcy

Wymiar i zasady przyznawania urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy są takie same, wtedy gdy podnoszenie kwalifikacji przez pracownika odbywa się z inicjatywy pracodawcy, jak i za jego zgodą.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

- urlop szkoleniowy;
- zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Urlop szkoleniowy może być udzielony w częściach zgodnie z terminami egzaminów, jak również w terminie poprzedzającym przystąpienie do egzaminu dyplomowego, jeżeli zgodnie z programem studiów na ostatnim roku konieczne jest przygotowanie pracy dyplomowej.



UWAGA!

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia od pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na zajęcia oraz na czas ich trwania, pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi wynagrodzenie obliczane jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Świadczenia dodatkowe

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą – pracodawca może dobrowolnie w umowie przyznać dodatkowe świadczenia, np.:

- opłacić kształcenie,
- opłacić przejazd,
- pokryć koszt zakwaterowania czy podręczników, itp.



Możliwe jest zatem udzielenie przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika – bez pokrywania kosztów kształcenia przez pracodawcę albo pokrywania tych kosztów przez pracodawcę w całości lub w części.

UWAGA!

Umowa szkoleniowa nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Strony nie mogą zastrzec w umowie szkoleniowej, że np. pracodawca nie będzie udzielał pracownikowi zwolnień na obowiązkowe zajęcia, obniży mu wymiar urlopu szkoleniowego, czy też wydłuży, o ponad 3 lata, okres odpracowania.

Odpracowanie i zwrot kosztów

Odpracowanie

Umowa szkoleniowa może przewidywać **okres odpracowania** nie dłuższy niż 3 lata, dodatkowych świadczeń, które przyznał pracodawca.

Okres odpracowania nie może rozpocząć się wcześniej, niż po zakończeniu konkretnego procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zwrot kosztów

Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę obejmuje koszty dodatkowych świadczeń przyznanych przez pracodawcę (świadczeń fakultatywnych), takich jak np. opłata za:

- kształcenie,
- podręczniki czy materiały szkoleniowe,
- przejazd na zajęcia,
- noclegi w trakcie kursu czy szkolenia.

UWAGA!

Odpracowanie nie może dotyczyć poniesionych kosztów przez pracodawcę na wypłatę wynagrodzenia za urlop szkoleniowy oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy, przeznaczanego na udział w obowiązkowych zajęciach w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Obowiązek zwrotu kosztów

Pracownik ma obowiązek zwrócić koszty poniesione przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń w sytuacji:

- niepodjęcia bez uzasadnionych przyczyn podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwania podnoszenia tych kwalifikacji,
- rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w okresie odpracowania,
- rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu) w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w okresie odpracowania,
- rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 Kp) lub z powodu mobbingu, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w okresie odpracowania.

Katalog wyżej wymienionych przypadków jest katalogiem zamkniętym. Pracownik ma obowiązek zwrócić pracodawcy koszty dodatkowych świadczeń – w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu kwalifikacji zawodowych lub w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia

Bez zwrotu kosztów

Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń w sytuacji, gdy:

- pracodawca wypowie stosunek pracy (bez względu na przyczynę),
- rozwiąże stosunek pracy na mocy porozumienia między stronami (bez względu z czyjej inicjatywy to nastąpi),
- umowa o pracę wygaśnie, np. w związku z upływem 3 miesięcy tymczasowego aresztowania pracownika albo w związku ze śmiercią pracodawcy będącego osobą fizyczną,
- rozwiązanie stosunku pracy nastąpi bez wypowiedzenia, na podstawie art. 53 Kp (bez winy pracownika),
- rozwiązanie stosunku pracy nastąpi bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, na podstawie art. 55 Kp (z winy pracodawcy – w razie sporu – kwestię tę będzie musiał rozstrzygnąć sąd pracy),
- pracownik wypowie umowę o pracę, ze względu na to, iż pracodawca stosował wobec niego mobbing,
- pracownik rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, w razie przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ § 4 Kp).



Podstawy prawne

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl