

Zdzisław Kubot

Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

Uwagi wstępne

W piśmiennictwie prawniczym nie ma opracowań poświęconych swoistości kierowniczego stosowania prawa pracy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie wyróżnia się nawet pojęcia „kierownictwa w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.

W zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników występują różnego rodzaju czynności kierownicze pracodawcy. Są to czynności organizowania pracy¹ (zwłaszcza organizowania czasu pracy oraz udzielania zwolnień od pracy) oraz czynności dystrybucyjne, na podstawie których pracownicy uzyskują świadczenia materialne związane z podnoszeniem kwalifikacji.

Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników ma istotne znaczenie

¹ Akcentuje to L. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, PiZS 2003, nr 4, s. 31.

dla proaktywnej funkcji prawa pracy, która ma pomóc jednostkom w nabywaniu nowych umiejętności nie tylko w szkole, ale i w zakładzie pracy². W piśmiennictwie prawniczym wskazuje się, że regulacje prawne dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników realizują jedną z podstawowych funkcji prawa pracy – funkcję promocyjną (promocji zatrudnienia)³.

Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników może wiązać się ze zdobywaniem lub uzupełnianiem wiedzy lub umiejętności przez pracownika w zakładzie pracy, jak też poza tym zakładem.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

Zgodnie z art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwić podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Tak też stanowi art. 94 pkt 6 k.p. Powołane przepisy mają fundamentalne znaczenie dla promocyjnej funkcji pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Ułatwiając pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, pracodawca wykracza poza najbardziej pospolitą, a przez to też pierwszoplanową i główną rolę jako strony zobowiązaniowego stosunku pracy, w którym chodzi o pracę w zamian za wynagrodzenie, i niewiele ponadto⁴.

Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych ma charakter bezwarunkowy. W art. 17 k.p. ustawodawca nie

² A. Patulski, G. Orłowski, *Ewolucja europejskiego prawa pracy a model polski*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 1.

³ M. Skapski, *Funkcje prawnej regulacji podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i zakres ich realizacji w Polsce*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, L. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 249–257; *idem*, *Ochrona funkcji prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 106–162.

⁴ Zarówno pierwszoplanową, jak i główną rolę pracodawcy określa J. Jończyk, używając przy tym pojęcia „pracodawca pospolity” (*Uwagi o rolach pracodawcy i charakterze stosunku pracy*, [w:] *Oblicza pracodawcy. Materiały XVII Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Karpacz, marzec 1990 r., Wrocław 1990, s. 29.

użył bowiem sformułowania „stosownie do możliwości i warunków”, występującego w art. 16 k.p. w odniesieniu do obowiązku zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników⁵. Z pojęcia „ułatwiania” nie można wywodzić bezwzględnego obowiązku zorganizowania przez pracodawcę szkolenia zawodowego wybranego przez pracownika czy ponoszenia kosztów takiego szkolenia⁶.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników jest obowiązkiem ze swej istoty określonym ogólnie. Obowiązek ten może być realizowany przez różnorodne działania pracodawcy. W ramach ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracodawca powinien zastosować wszelkie rozwiązania organizacyjne umożliwiające odbywanie zajęć pracownikom samodzielnie podnoszącym kwalifikacje, w granicach, w jakich nie wywołuje to kolizji z tokiem pracy zakładu i obowiązkami pracowniczymi danej osoby⁷.

Różnorodność czynności kierowniczych pracodawcy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji

Zgodnie z art. 103 k.p. przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Przepis ten stwarza szerokie możliwości podejmowania przez pracodawcę oraz pracownika działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Obowiązek pracodawcy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników może być realizowany przez różnorodne czynności kierownicze pracodawcy. Pracodawca może podejmować różne działania nie tylko w ramach podejmowanej przez siebie inicjatywy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, ale także w ramach wyrażania zgody na działania (propozycje, wnioski) pracownika. Czynności w zakresie „inicjatywy pracodawcy” mogą obejmować czynności o charakterze zbiorowym oraz indywidualnym.

⁵ M. Skapski, *Funkcje prawnej regulacji...*, op. cit., s. 252.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

Różnorodny charakter mogą mieć indywidualne czynności pracodawcy dotyczące ułatwiania podnoszenia kwalifikacji. Mogą to być z jednej strony czynności wyrażające zgodę na wnioski czy propozycje konkretnego pracownika, a z drugiej jednostronne czynności wyznaczające obowiązki pracownika, zwłaszcza polecenia. W interpretacjach nowych przepisów kodeksu pracy używa się określenia „decyzja pracodawcy”⁸.

Inicjatywa pracodawcy w zakresie ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji może polegać na typowaniu pracowników do udziału pracownika w określonej formie szkolenia.

Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników może odbywać się poprzez różnorodne czynności jednostronne oraz przez czynności dwustronne. Specyfika kierowniczego stosowania prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych są szczególnego rodzaju umowy, umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, umowy szkoleniowe) Te dwustronne czynności używane są z jednej strony do ustalania zobowiązań pracodawcy, a z drugiej strony zobowiązań i obowiązków pracownika związanych z podnoszeniem przez niego kwalifikacji zawodowych. W tym kontekście można mówić o kierowaniu w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez kontrakty. Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych określając obowiązki i prawa pracodawcy z jednej strony a z drugiej pracownika staje się podstawą podejmowania przez pracodawcę specyficznych czynności kierowniczych.

Świadczenia pracownika związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych

Dla proaktywnej funkcji prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników istotne są świadczenia, jakie może lub powinien otrzymać pracownik.

Świadczenia pracownika związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych mają charakter świadczeń obligacyjnych oraz świadczeń dobrowolnych.

⁸ Nowe zasady podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, www.mpips.gov.pl.

Świadczenia obligatoryjne to: 1) urlop szkoleniowy, 2) zwolnienie z części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na zajęcia obowiązkowe. Zgodnie z art. 103¹ § 2 k.p. wymienione świadczenia przysługują pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe.

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 103¹ § 2 k.p.).

Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Strony mogą ustalać w umowie jeszcze inne świadczenia, z których będzie korzystał pracownik podnoszący kwalifikacje.

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych niż określone w art. 103¹–103⁵ mogą być przyznane:

- 1) zwolnienie w całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
- 2) urlop bezpłatny – w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i pracownikiem.

Obligatoryjne świadczenia w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych są nieodzowne dla realizacji w tym zakresie proaktywnej funkcji prawa pracy. Dobrowolne świadczenia pracowników umożliwiają pracodawcy elastyczne wykonywanie funkcji w zakresie podnoszenia kwalifikacji.

Charakter obowiązku pracodawcy ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Obowiązek pracodawcy ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników ma specyficzny charakter prawny. Charakteru prawnego tego obowiązku nie należy oceniać w dwóch płaszczyznach: a) w płaszczyźnie obowiązujących przepisów prawa, b) według umów zawartych przez pracodawcę i pracownika.

Obowiązek pracodawcy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników został sformułowany w art. 94 pkt 6 k.p. imperatywie. Po-

wszechnie podkreśla się to w piśmiennictwie prawniczym. Jednocześnie zaznacza się, że pracodawca ma obowiązek stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji⁹, zapewnienia konkretnego szkolenia¹⁰. Z brzmienia art. 17 i 94 pkt 6 k.p. nie można wywieść obowiązku pracodawcy zapewnienia sfinansowania choćby częściowo, wybranej formy dokształcania pracownika ani też udzielania innych związanych z tym świadczeń¹¹. Podkreślić należy, że wykonanie obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pozostaje w związku z rozwojem i awansem konkretnego pracownika, co powoduje, że chodzi tu o indywidualne relacje pracodawcy i konkretnych pracowników. To uzasadnia traktowanie omawianego obowiązku pracodawcy jako elementu treści stosunku pracy¹². Obowiązkiem pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji odpowiada prawo pracowników do korzystania z ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji¹³. Prawo pracowników oznacza tu możliwość różnych zachowań wobec pracodawcy.

W uchwale z dnia 10 marca 2005 r., II PZP 2/05¹⁴ Sąd Najwyższy wskazał, że 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 pracowników wykształcenia. Pracownik nie ma zatem roszczenia o zawarcie umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników obejmuje specyficzne powinności. W szcze-

⁹ E. Maniewska, *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, PiZS 2010, nr 10, s. 22.

¹⁰ A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – prawa czy obowiązek pracownika*, [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych...*, op. cit., s. 260.

¹¹ *Ibidem*, s. 262.

¹² L. Pisarczyk, op. cit., s. 31.

¹³ T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 113 oraz A. Wiącek, *Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników*, PiZS 2009, nr 9, s. 29.

¹⁴ OSNP 2005, nr 16, poz. 240.

gólności może to być powinność niedomawiania bez uzasadnionej przyczyny zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz stwarzanie pozytywnej atmosfery wobec pracowników dokształcających się lub zamierzających się dokształcać. Powinnościami tym odpowiadają prawa pracowników domagania się w formach niestanowczych udzielenia im określonych form pomocy.

Obowiązki pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych określone w umowie zawartej z pracownikiem mają charakter indywidualny i konkretny. Obowiązki te można kwalifikować do obowiązków o charakterze roszczeniowym. W praktyce pracownik może występować wobec pracodawcy z wnioskami o ich realizację. Formulowanie żądań z zagrożeniem ich realizacji na drodze sądowej nie jest praktycznie właściwe ze względu na uzależnienie pracownika od ciągu pozytywnych działań pracodawcy.

Obowiązki pracownika w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

W kodeksie pracy nie ma przepisu stanowiącego o obowiązku pracownika podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie oznacza to, że po stronie pracownika nie mogą powstawać obowiązki związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Obowiązek pracownika podnoszenia określonych kwalifikacji zawodowych może powstać, gdy pracodawca zobowiąże do udziału w szkoleniu organizowanym w godzinach pracy. Pracownik nie może odmówić udziału w takim szkoleniu. Polecenie przełożonego co do udziału w szkoleniu w godzinach pracy jest dla pracownika wiążące¹⁵.

Jeżeli pracodawca wydał polecenie uczestnictwa w szkoleniu po normalnych godzinach pracy pracownika, to czas takiego szkolenia będzie stanowił pracę w godzinach nadliczbowych z powodu przekroczenia normy dobowej przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy wynika-

¹⁵ E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *Podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych pracowników*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2010.

jącego z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Jeżeli czas szkolenia odbywanego na polecenie pracodawcy przypada w dniu wolnym od pracy, pracownikowi należy udzielić dnia wolnego w innym terminie na podstawie art. 151²k.p.

W piśmiennictwie wyrażono zapatrywanie, zgodnie z którym organizowanie przez pracodawcę szkolenia poza normalnymi godzinami pracy są jedynie formą zaproszenia pracowników do wzięcia w nich udziału¹⁶. Pracownik może, ale nie musi, skorzystać z oferty szkoleniowej proponowanej przez pracodawcę¹⁷. Za odmowę udziału w takim szkoleniu pracodawca może w perspektywie obniżyć ocenę wykonywanej przez pracownika pracy w związku z brakiem oczekiwanych przez pracodawcę kwalifikacji¹⁸.

Umowa szkoleniowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Dwustronną czynnością kierowniczego stosowania prawa w zakresie podnoszenia kwalifikacji jest umowa z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje. Umowa ta powszechnie określana jest mianem „umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych” czy „umowy szkoleniowej”. Umowa o podnoszenie kwalifikacji (umowa szkoleniowa) określa wzajemne prawa i obowiązki stron.

Nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji.

Umowa o podnoszeniu zawodowych kwalifikacji (umowa szkoleniowa) może nakładać na pracownika różne obowiązki związane z podnoszeniem kwalifikacji. I tak może zobowiązywać pracownika do przedstawienia pracodawcy rozkładu zajęć, dowodu udziału w zajęciach szkoleniowych, dowodu zdania egzaminu¹⁹.

Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych może określać warunki przyznawania pracownikowi dodatkowych świadczeń. Przy-

¹⁶ E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *op. cit.*

¹⁷ *Ibidem*, s. 42.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ E. Maniewska, *op. cit.*, s. 23.

znawanie dodatkowych świadczeń może pozostać dobrowolne, a umowa może określać jedynie, w jakich sytuacjach świadczenia te będą przyznawane. Przykładowo umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych może zawierać następujące postanowienia:

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, a w szczególności pokryć opłaty za kształcenie.
2. Przyznawanie dodatkowych świadczeń oraz ich wysokość określane będą raz w roku przed rozpoczęciem roku akademickiego w kolejnych aneksach do niniejszej umowy.
3. W przypadku niezaliczenia przez pracownika semestru pracodawca nie pokrywa kosztów związanych z powtarzaniem semestru²⁰.

Powiązanie czynności stosowania prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

Czynności kierowniczego stosowania prawa pracy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników mają na ogół charakter czynności powiązanych. Nierzadko występuje tutaj ciąg czynności.

Ciąg czynności stosowania prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników może zostać zapoczątkowany wnioskiem pracownika. Następstwem wniosku pracownika może być zawarcie umowy szkoleniowej, a po niej udzielenie ukropów szkoleniowych oraz innych świadczeń.

Pominięcie pracownika przy typowaniu do udziału w szkoleniach

Niewiele uwagi poświęcono dotychczas kierowniczemu stosowaniu prawa zachowania polegającego na pominięciu pracownika przy typowaniu

²⁰ Takie postanowienia zawiera Wzór Nr 2 umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, zawarty w pracy E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *op. cit.*, s. 81.

do udziału w szkoleniach. Istota takiego pominięcia nie została wyjaśniona.

Istota pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach wyraża się w zaniechaniu przez pracodawcę czynności, które powinien on podjąć. Pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach jest specyficzną formą aktywności pracodawcy naruszającą zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Swoboda pracodawcy w zakresie podejmowania czynności dotyczących podnoszenia kwalifikacji pracowników ograniczona jest zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18³ § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji. W razie dyskryminacji pracownika w dostępie do szkolenia pracownik może domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę²¹.

Typowanie do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje to szczególnego rodzaju czynności kierownicze. Czynności te mogą mieć różny charakter prawny. Typowanie do udziału w szkoleniach odbywanych w czasie pracy wyznacza wiążąco sytuację pracownika. Typowanie do udziału w szkoleniach poza czasem pracy może mieć charakter propozycji złożonej pracownikom.

Wnioski

1. Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie ułatwiania przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji pracowników obejmuje szeroką sferę różnych czynności kierowniczych podejmowanych z inicjatywy pracodawcy lub z inicjatywy pracowników.
2. Czynności podejmowane z inicjatywy pracodawcy mogą mieć charakter zbiorowy oraz indywidualny. Zbiorowe czynności mogą wyrażać się w planowaniu i organizowaniu szkoleń. Indywidualne czynności to składane pracownikom oferty, propozycje, a także wydawane pracownikom polecenia.

²¹ Szerzej A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji...*, *op. cit.*, s. 263–264.

3. Formą kierowniczego stosowania prawa pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji jest umowa szkoleniowa. Umowa ta może stanowić podstawę dokonywania przez pracodawcę czynności jednostronnych (udzielanie urlopów i zwolnień od pracy, przyznawania dodatkowych świadczeń).
4. W zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników występować może ciąg różnych czynności pracodawcy oraz pracownika. Ciąg ten może obejmować jednostronne czynności pracownika i jednostronne czynności pracodawcy oraz dwustronne czynności (umowa, porozumienie, uzgodnienie).
5. Regulacje kodeksu pracy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz podejmowane na jej podstawie czynności pracodawcy i pracownika stanowią wyraz proaktywnej funkcji prawa pracy. Regulacje te stwarzają podstawę prawną promocyjnej funkcji pracodawcy.
6. Promocyjna funkcja pracodawcy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników konkretyzowana jest w przepisach szczególnych w rozumieniu art. 5 k.p., a także w przepisach zakładowych.
7. Szczególne znaczenie w konkretyzacji funkcji promocyjnej pracodawcy ma umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych (umowa szkoleniowa). Umowa ta określa prawa i obowiązki pracodawcy wobec pracownika będącego stroną danej umowy.