

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. 103<sup>1</sup> § 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. 237<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy) (...).*