

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników – obowiązki i prawa pracodawcy

Podstawowe znaczenie dla rozpoczęcia podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika ma decyzja pracodawcy. Doksztalcanie może odbywać się bowiem z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą – jeżeli z propozycją podnoszenia kwalifikacji zawodowych wystąpi pracownik. Taka decyzja pracodawcy zostaje określona w umowie szkoleniowej dotyczącej wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy związanych z doksztalcaniem. Jeżeli nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej, o wyrażeniu lub niewyrażeniu zgody przez pracodawcę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych będzie decydować jego zachowanie wobec pracownika.

Pracodawca ma obowiązek ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Nie oznacza to jednak konieczności finansowania przez zatrudniającego kursów, szkoleń czy innych form edukacji. Decyzja pracodawcy w tym zakresie jest bowiem uznaniowa. Pracodawca, który nie zamierza wspierać finansowo nauki pracownika, powinien szczególnie uważnie przyznawać mu jakiegokolwiek dodatkowe świadczenia, które mogą ułatwiać mu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Zgoda na doksztalcanie

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika to zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (*art. 103¹ § 1 Kodeksu pracy*). Przepisy nie określają, w jakiej formie pracodawca musi wyrazić zgodę, aby można było uznać, że podnoszenie kwalifikacji następuje za jego zgodą. W związku z istniejącymi niejasnościami stanowisko w tej sprawie zajęło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, uznając, że w praktyce każde zachowanie pracodawcy może zostać uznane za jego dorozumianą zgodę na doksztalcanie pracownika. W ocenie resortu pracy udzielenie pracownikowi jakiegokolwiek świadczenia pozostającego w wyraźnym związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych może zostać uznane za zgodę pracodawcy na kształcenie się pracownika.

PRZYKŁAD

Pracownica działu księgowości przez cztery kolejne ostatnie czwartki danego miesiąca pytała za pośrednictwem e-maila bezpośredniego przełożonego, czy może w piątki zwolnić się z pracy około godz. 12.00 ze względu na konieczność uczestnictwa w zajęciach na studiach podyplomowych z zakresu rachunkowości. Przełożony po konsultacjach z pracodawcą zgodził się na to. Pracownica zachowywała za ten czas prawo do normalnego wynagrodzenia. W tej sytuacji należy uznać, że pracodawca wyraził

zgodę na dokształcanie się pracownicy na studiach podyplomowych ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Równe traktowanie w dostępie do szkoleń

Pracodawca, podejmując decyzję o udzieleniu pracownikom pomocy w związku z podnoszeniem ich kwalifikacji zawodowych, musi pamiętać, że jego pełną swobodę w tym zakresie ograniczają regulacje nakazujące równe traktowanie wszystkich pracowników. Pracodawca ma obowiązek traktować wszystkich pracowników w taki sam sposób w zakresie warunków zatrudnienia oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (*art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy*). Jeżeli więc chęć uczestniczenia w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych wspieranych przez pracodawcę zgłosi więcej pracowników, niż pracodawca przewidział, to musi on przyjąć prawnie dopuszczalne metody doboru pracowników, którzy będą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Kryterium doboru pracowników nie mogą być np.: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna ani rodzaj zatrudnienia (na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy).

Określając, komu przyznać prawo do uczestniczenia w szkoleniu, pracodawca powinien kierować się wyłącznie obiektywnymi kryteriami. W większych firmach z pewnością będzie konieczna wszechstronna analiza potrzeb szkoleniowych, która powinna uwzględniać opis i ocenę aktualnej oraz docelowej struktury zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

Uprawnienia dokształcającego się pracownika

Pracownik, który podnosi swoje kwalifikacje zawodowe za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy, ma dodatkowe uprawnienia, do których należą przede wszystkim urlopy szkoleniowe i prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (*art. 103¹ § 2 Kodeksu pracy*). Świadczenia te przysługują pracownikowi na podstawie przepisów Kodeksu pracy, nawet jeżeli nie zostaną przyznane w umowie szkoleniowej.

Należy zwrócić uwagę, że regułą jest obecnie udzielanie urlopu szkoleniowego na egzamin. Wyjątek dotyczy urlopu szkoleniowego udzielanego na przygotowanie pracy dyplomowej. Jeżeli zatem szkolenie odbywane przez pracownika nie kończy się egzaminem, to nie przysługuje mu urlop szkoleniowy. Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Uprawnienie do urlopu szkoleniowego i jego wymiar

Przypadki uprawniające pracownika do urlopu szkoleniowego	Wymiar urlopu szkoleniowego
Przystąpienie do egzaminów eksternistycznych	6 dni
Przystąpienie do egzaminu maturalnego	6 dni
Przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe	6 dni
Na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego	21 dni na ostatnim roku studiów