

PODNOSENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH I POLITYKA SZKOLENIOWA FIRMY

WSTĘP.....str. 3

I. ZASADY OGÓLNE DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA I DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓWstr. 3

1. Definicja i zakres podnoszenia kwalifikacji zawodowych str. 3
2. Definicja i zakres polityki szkoleniowej str. 4
3. Definicja i zakres szkoleń zawodowych str. 5
4. Reguły klasyfikacji szkolenia str. 6

II. WARUNKI KSZTAŁCENIA W POSZCZEGÓLNYCH TRYBACH KODEKSOWYCH I WEWNĄTRZZAKŁADOWYCH..... str. 7

1. Kryteria zaliczenia ścieżki edukacyjnej do podnoszenia kwalifikacji zawodowych..... str. 7
2. Przestanki zastosowania do kształcenia przepisu art. 103⁶ K.p..... str. 9
3. Zasady zapewniania szkoleń zawodowych str. 10
4. Reguły w zakresie pozostałych rodzajów kształcenia..... str. 10

III. PRAWA I OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z KSZTAŁCENIEM PRACOWNIKÓWstr. 11

1. Świadczenia i czas pracy przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych..... str. 11
 - 1.1. Świadczenia obowiązkowe..... str. 11
 - 1.2. Świadczenia fakultatywne str. 14
 - 1.3. Czas pracy i rozliczenia przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych str. 16
2. Świadczenia przy stosowaniu przepisu art. 103⁶ K.p. str. 17

3. Prawa i obowiązki przy szkoleniach zawodowych	str. 17
3.1. Koszty szkolenia zawodowego.....	str. 17
3.2. Szkolenie zawodowe w czasie pracy	str. 17
3.3. Rozliczenie szkolenia zawodowego	str. 18
3.4. Zakazy dla pracodawcy.....	str. 20
4. Świadczenia przy innych formach kształcenia	str. 21

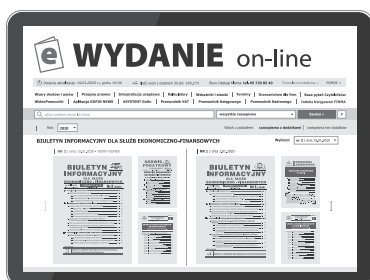
IV. PROCEDURY I DOKUMENTY WEWNĄTRZZAKŁADOWE

DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓWstr. 21

1. Uregulowania wewnątrzzakładowe w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.....	str. 21
1.1. Regulacje w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych	str. 21
1.2. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych	str. 27
2. Postanowienia w sprawie stosowania przepisu art. 103 ⁶ K.p.....	str. 29
3. Regulacje o polityce szkoleniowej, w tym w zakresie szkoleń zawodowych....	str. 31

V. DOKUMENTACJA ZWIĄZANA Z KSZTAŁCENIEM W AKTACH

OSOBOWYCHstr. 32



WYDANIE on-line

Przywilej dla Prenumeratorów



Szybka i precyzyjna wyszukiwarka



Przyjazna i intuicyjna nawigacja



Nowoczesna szata graficzna

Łatwe korzystanie z Czasopism i Gazety w formie eWydań !

Z eWydań oprócz Serwisu internetowego eWydanie.gofin.pl można korzystać na dwa inne sposoby: przeglądanie **OFF-LINE** za pomocą czytnika eWydanie Gofin oraz za pomocą aplikacji mobilnych: **GOFIN NEWS, GOFIN SGK i GOFIN Gazeta Podatkowa**.



eWydanie OFF-LINE
bez dostępu do internetu

Aplikacje
mobilne



więcej informacji na **ewydanie.gofin.pl/opis**

WSTĘP

W zakresie kształcenia i doksztalcania pracowników przed 26 kwietnia 2023 r. w Kodeksie pracy znajdowały się tylko regulacje o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Od tego dnia znalazły się w nim również przepisy o polityce szkoleniowej i szkoleniach niezbędnych do wykonywania pracy określonego rodzaju i na danym stanowisku. Wpłynęło to na zakres obowiązków i praw pracodawcy oraz pracownika, o których piszemy w tym opracowaniu.

Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy do podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 K.p.) oraz podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 6 K.p.). „Ułatwianie” to tworzenie warunków sprzyjających kształceniu i doksztalceniu się pracowników, nieprzeszkadzanie im w tym procesie, jeżeli z własnej inicjatywy w nim uczestniczą, a także nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez nich formy edukacyjnej (por. wyrok SN z 1 marca 2018 r., sygn. akt III UK 33/17, OSNP 2018/11/152).

Obowiązkowi pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o jakim mowa w powyższych przepisach, nie odpowiada prawo pracownika do domagania się zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (por. wyrok SN z 25 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 657/99, OSNP 2001/22/660). Jednak 26 kwietnia 2023 r. pracownicy zyskali uprawnienie do szkoleń, jeśli pracodawca je zapewnia, a także do posiadania informacji o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej, gdy pracodawca ją wprowadził. Stało się ono częścią warunków zatrudnienia na mocy obowiązującego od wskazanego dnia art. 29 § 3 pkt 1 lit. k K.p. Ponadto katalog zadań pracodawcy poszerzył się 26 kwietnia 2023 r. o finansowanie tzw. szkoleń zawodowych i zaliczanie ich do czasu pracy w trybie art. 94¹³ K.p., lecz jego wykonywanie zostało uzależnione od spełnienia kryteriów wymienionych w tym przepisie.

I. ZASADY OGÓLNE DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA I DOKSZTAŁCANIA PRACOWNIKÓW

1. Definicja i zakres podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych to zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Tak nakazuje rozumieć to pojęcie art. 103¹ § 1 K.p. Jednocześnie regulacje kodeksowe nie uszczegółwiają „kwalifikacji zawodowych”, pozwalając na ich ustalenie – w zakresie nieunormowanym w przepisach szczególnych – w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i regulacjach dla sfery budżetowej (art. 102 K.p.). Według słownika języka polskiego on-line pojęcie to oznacza „wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu” (por. www.sjp.pwn.pl). Nieco precyzyjniej definiuje je art. 3 pkt 19 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2022 r. poz. 2230 z późn. zm.) i art. 4 pkt 34 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900 z późn. zm.). Przepisy te nakazują, żeby przez kwalifikacje w zawodzie rozumieć wyodrębniony w zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji.

W doktrynie istnieje pogląd, że art. 103¹ § 1 K.p. dotyczy kwalifikacji zawodowych obejmujących każdą wiedzę ogólną i specjalistyczną, którą pracodawca uzna za przydatną do wyko-

nywania przez pracownika wszelkiej pracy (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski, C.H. Beck 2018, kom. do art. 103¹). Ponadto nie ma w niej zgodności, do jakich kwalifikacji zawodowych odnosi się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika. Są dwa stanowiska w tej sprawie. Według pierwszego kształcenie musi mieć związek z kwalifikacjami zawodowymi koniecznymi do pracy (aktualnej lub przyszłej) u konkretnego pracodawcy. Drugie (przeważające) przewiduje natomiast, że chodzi o jakiekolwiek kwalifikacje zawodowe, które mogą się przydać pracownikowi w przyszłości (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, C.H. Beck 2023, kom. do art. 103¹, dalej zwany komentarzem Sobczyka). Jest ono też wyrażane przez inspekcję pracy (por. „Podnoszenie kwalifikacji. Pracuj i zatrudniaj legalnie”, www.pip.gov.pl, dalej zwane przewodnikiem PIP) oraz resort pracy w stanowisku opublikowanym 18 sierpnia 2010 r. (por. wyjaśnienia MPiPS dostępne pod adresem <https://www.rp.pl/wyjasnienia-urzedow/art7063571-stanowisko-ministerstwa-pracy-i-polityki-spoecznej>, dalej zwane wyjaśnieniami MPiPS z 2010 r.).

Uzasadnieniem dla drugiego podejścia jest unijny model flexicurity (elastyczny rynek pracy, aktywna polityka rynku pracy i hojne państwo opiekuńcze), prawo europejskie oraz konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. Krzysztof Walczak, C.H. Beck 2023, kom. do art. 103¹, dalej zwany komentarzem Walczaka). Powołuje się ono przede wszystkim na Konwencję nr 140 dotyczącą płatnego urlopu szkoleniowego, przyjętą w Genewie dnia 24 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 1979 r. nr 16, poz. 100). Już w jej preambule czytamy, że: *„płatny urlop szkoleniowy powinien być uważany za jeden ze środków umożliwiających sprostanie rzeczywistym potrzebom każdego pracownika we współczesnym społeczeństwie”*. Ten nakaz, niemający związku z zatrudnieniem u danego pracodawcy, jest następnie realizowany w regulacjach Konwencji.

Szeroka definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych pozwala objąć tym terminem każdy sposób zdobycia lub uzupełnienia wiedzy i kompetencji przez pracownika. Zalicza się więc tu różne rodzaje kształcenia, bez względu na sposób ich zorganizowania i prowadzenia, tj. klasyczne formy szkolne (np. szkoła średnia, szkoła wyższa) i pozaszkolne typu szkolenia, kursy, praktyki zawodowe (por. Kodeks pracy. Komentarz, red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, C.H. Beck 2021, kom. do art. 103¹, dalej zwany komentarzem Muszalskiego). Dana ścieżka edukacyjna musi jeszcze spełniać drugi kodeksowy warunek, o którym szerzej piszemy w pkt. 1 działu II.

Uwaga! W art. 103⁶ K.p. ustawodawca przewidział możliwość zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika na innych zasadach niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trybie art. 103¹-103⁵ K.p. (patrz pkt 2 działu II. i pkt 2 działu III. dodatku).

2. Definicja i zakres polityki szkoleniowej

Obowiązujący od 26 kwietnia 2023 r. art. 29 § 3 pkt 1 lit. k K.p. obliguje pracodawcę, który zapewnia szkolenia, do umieszczenia w informacji o warunkach zatrudnienia prawa pracownika do szkoleń, a w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej, której nie definiuje. Nie czyni tego również dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105), dalej zwana dyrektywą 2019/1152. Motyw 17 jej preambuły nakłada na pracodawcę zapewniającego szkolenia obowiązek stworzenia możliwości, aby pracownik otrzymał informację o liczbie przysługujących mu dni szkoleń rocznie oraz o ogólnej polityce szkoleniowej pracodawcy, a wymieniony przepis kodeksowy wdraża tę zasadę do polskiego porządku prawnego.

Powyższą lukę można wypełnić definicją stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny. W słowniku pojęć dostępnym pod adresem <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1423,pojecie.html>, polityka szkoleniowa:

- określa cele i zasady realizacji działań związanych z prowadzeniem funkcji szkoleniowej,
- obejmuje analizę potrzeb szkoleniowych, planowanie szkoleń, realizację szkoleń i ocenę ich efektywności.

Pracodawca może wykorzystywać ten sposób jej określenia dla własnych potrzeb.

Ważne: Pracodawca ma prawo (nie musi) wprowadzić politykę szkoleniową, która obejmie zasady dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo będzie funkcjonować obok nich.

Jeśli zdecyduje się na powyższy krok, rekomendujemy nadanie jej postaci sformalizowanej, mimo że nie jest ona wymagana (patrz pkt 3 działu IV. dodatku). Będzie to pomocne ze względów dowodowych w kontekście przestrzegania zasad równości pracowników w zatrudnieniu oraz ich niedyskryminacji, a także z uwagi na obowiązek informacyjny z art. 29 § 3 pkt 1 lit. k K.p., którego wykonanie może nastąpić w tzw. formie uproszczonej, czyli odesłanie do odpowiednich regulacji powszechnych i wewnętrznych (art. 29 § 3¹ w zw. z art. 9 § 1 K.p.).

Jeśli polityka szkoleniowa pracodawcy nie dotyczy podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o jakich mowa w art. 103¹-103⁵ K.p., wówczas powinna określać zasady w zakresie szkoleń. To pojęcie definiuje art. 2 ust. 1 pkt 37 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.). W myśl tego przepisu, szkolenie oznacza pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Pracodawca może skorzystać z tej specyfikacji, pomijając oczywiście kwestię poszukiwania pracy. Przy tak szerokiej definicji szkolenia polityka szkoleniowa pracodawcy może przewidywać różne rodzaje i formy szkoleniowe (w tym tzw. szkolenia zawodowe).

3. Definicja i zakres szkoleń zawodowych

Motyw 10 i 15 preambuły Europejskiej Karty Społecznej z dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. nr 8, poz. 67 z późn. zm.) zapewnia każdemu (w tym osobom niepełnosprawnym) prawo do ułatwień w zakresie szkolenia zawodowego. Z kolei jej art. 10 i 15 określają, jak poszczególne kraje mają gwarantować skuteczne wykonanie tego prawa (m.in. poprzez specjalne ułatwienia w celu przeszkolenia dorosłych pracowników, niezbędnego ze względu na postęp techniczny lub nowe tendencje na rynku pracy). Przepisy Europejskiej Karty Społecznej nie definiują jednak pojęcia „szkolenia zawodowego”. Zostało to dokonane na potrzeby zalecenia Rady Unii Europejskiej z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności 2020/C 417/01 (dokument dostępny pod adresem: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32020H1202(01))). W pkt. 24 tego dokumentu zapisano, że: „*kształcenie i szkolenie zawodowe należy rozumieć jako kształcenie i szkolenie, które ma na celu wyposażenie osób młodych i osób dorosłych w wiedzę, umiejętności i kompetencje wymagane w określonych zawodach lub, w szerszym ujęciu, na rynku pracy. Może ono odbywać się w środowisku formalnym i pozaformalnym, na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji, w tym, w stosownych przypadkach, na poziomie szkolnictwa wyższego.*”

W polskim porządku prawnym szkolenia zawodowe pojawiają się w wielu aktach prawnych o konkretnym gronie adresatów (np. sędziów czy prokuratorów). Powszechny charakter ma definicja zawarta w art. 4 pkt 35d ustawy – Prawo oświatowe, dotycząca branżowego szkolenia zawodowego. Jest to pozaszkolna forma kształcenia ustawicznego realizowana przez branżowe centra umiejętności (art. 117 ust. 1 pkt 2, ust. 1a pkt 4a, ust. 2d ustawy – Prawo oświatowe). Rozumie się przez nią specjalistyczne szkolenie, którego łączny wymiar w odniesieniu do uczniów wynosi co najmniej 15 godzin i którego program nauczania uwzględnia wiedzę lub umiejętności zawodowe w zakresie jednej z dziedzin zawodowych określonych w rozporządzeniach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe, przydatne do wykonywania zawodu, w tym kształtujące umiejętności cyfrowe i umiejętności związane z transformacją ekologiczną.

Uwaga! Zwykle szkoleniem zawodowym nazywa się proces kształcenia pracownika w celu zdobycia/poszerzenia jego wiedzy i umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy (por. https://mfiles.pl/pl/index.php/Szkolenie_zawodowe). Kodeks pracy używa sformułowania „szkolenia podnoszące/w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych” (art. 18^{3a}, art. 18^{3b}, art. 67²⁹ K.p. dotyczące zasad równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminacji). Nie posługuje się natomiast terminem „szkolenia zawodowego”. Od 26 kwietnia 2023 r. takim mianem określa się szkolenia podlegające obowiązującemu od tego dnia art. 94¹³ K.p., który przesądza o pokrywaniu kosztów szkoleń i ich zaliczania do czasu pracy (por. pkt 3 działu III. dodatku). Ten przepis musi być przestrzegany przez pracodawców, gdy:

- zobowiązali się do przeprowadzania szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku w postanowieniach układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego, regulaminie lub umowie o pracę,
- pracownik odbywa szkolenie na podstawie polecenia przełożonego.

Nie obejmuje on jednak szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych uregulowanych w art. 103¹-103⁵ K.p. W odpowiedzi z 5 września 2023 r. na pytanie naszego Wydawnictwa Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej stwierdziło bowiem, że: „(...) art. 94¹³ K.p. nie dotyczy umów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które uregulowane są w art. 102 i następnych K.p. (rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników)”. Z tego powodu ilekroć w dalszej części tego opracowania będzie mowa o szkoleniach zawodowych, należy je odnosić wyłącznie do podlegających art. 94¹³ K.p.

Szkolenia zawodowe mogą być częścią polityki szkoleniowej.

4. Reguły klasyfikacji szkolenia

Pracodawca dokonuje klasyfikacji szkolenia według następujących zasad:

lp.	obszar klasyfikacji	kryteria klasyfikacji	skutki klasyfikacji
1.	podnoszenie kwalifikacji zawodowych uregulowane w art. 103 ¹ -103 ⁵ K.p.	łączne spełnienie warunków wskazanych w art. 103 ¹ § 1 K.p., tj. szkolenie: – pozwala pracownikowi nabyć lub uzupełnić wiedzę i umiejętności oraz – jest odbywane z inicjatywy albo za zgodą pracodawcy	1) powstanie obowiązków po stronie: – pracodawcy w zakresie udzielania płatnego urlopu szkoleniowego i zwolnienia od pracy, – pracownika w kwestii udziału w wybranej formie edukacyjnej i zwrotu kosztów szkolenia 2) powstanie możliwości po stronie pracodawcy w sferze udzielenia

			świadceń dodatkowych pracownikowi i zawarcia z nim umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych
2.	zdo­by­wa­nie lub uzu­peł­nia­nie wiedzy i umie­jęt­no­ści na in­nych za­sa­dach niż okre­ś­lo­ne w pkt 1 i pkt 3 ta­be­li	łąc­zne speł­nie­nie na­stę­pu­ją­cych prze­sta­nek: – szkole­nie nie pod­le­ga art. 103 ¹ -103 ⁵ K.p. o pod­no­sz­e­niu kwa­li­fi­ka­cji za­wo­do­wych, – szkole­nie nie jest szkole­niem za­wo­do­wym w roz­u­mie­niu art. 94 ¹³ K.p., – pra­co­daw­ca nie ma po­li­ty­ki szkole­nio­wej lub ma i za­pi­sał w niej sto­so­wa­nie art. 103 ⁶ K.p. w sto­sun­ku do szkoleń, które pra­cow­nik za­pe­wnił so­bie we wła­snym za­kre­sie i na wła­сны koszt	pow­sta­nie moż­li­wo­ści po stro­nie pra­co­daw­cy do udzie­la­nia urlo­pu bez­płat­nego i nie­płat­nego zwol­nie­nia od pra­cy (art. 103 ⁶ K.p.)
3.	szkole­nia za­wo­do­we (art. 94 ¹³ K.p.)	łąc­zne speł­nie­nie na­stę­pu­ją­cych prze­sta­nek: – szkole­nie nie pod­le­ga art. 103 ¹ -103 ⁵ K.p. o pod­no­sz­e­niu kwa­li­fi­ka­cji za­wo­do­wych, – obow­ia­zek prze­pro­wa­dze­nia szkole­nia (niez­będ­nego do wy­ko­ny­wa­nia okre­ś­lo­nego ro­dzaju pra­cy lub pra­cy na okre­ś­lo­nym sta­no­wi­sku) wy­ni­ka z za­pi­so­w ukła­du zbioro­wego pra­cy, in­nego po­ro­zu­mie­nia zbioro­wego, re­gu­la­mi­nu lub umow­y o pra­cę, jak rów­nież pod­sta­wą obow­ia­zku od­by­cia szkole­nia przez pra­cow­nika jest po­le­ce­nie prze­ło­żo­nego	do za­dań pra­co­daw­cy na­le­ży: – po­kry­cie kosztów szkole­nia, – zo­rgan­izo­wa­nie szkole­nia, w miarę moż­li­wo­ści, w go­dzi­nach pra­cy, – za­licze­nie czasu szkole­nia od­by­wa­nego po­za nor­mal­nymi go­dzi­nami pra­cy pra­cow­nika do czasu pra­cy
4.	szkole­nia in­ne niż za­wo­do­we, wy­ni­ka­ją­ce z po­li­ty­ki szkole­nio­wej pra­co­daw­cy	szkole­nie: – nie mie­ści się w żad­nej z grup szkoleń opi­sa­nych w pkt. 1-3 ta­be­li, – wy­ni­ka z po­li­ty­ki szkole­nio­wej pra­co­daw­cy lub uzgod­nień z pra­cow­ni­kiem	pra­wa i obow­ia­zki pra­co­daw­cy i pra­cow­nika wska­zu­ją za­pi­sy po­li­ty­ki szkole­nio­wej lub obu­stro­ne uzgod­nie­nia

II. WARUNKI KSZTAŁCENIA W POSZCZEGÓLNYCH TRYBACH KODEKSOWYCH I WEWNĄTRZZAKŁADOWYCH

1. Kryteria zaliczenia ścieżki edukacyjnej do podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Traktowanie danego rodzaju kształcenia jako podnoszenie kwalifikacji zawodowych wymaga, żeby ono jednocześnie:

- oznaczało nabycie lub uzupełnienie wiedzy (teoria) i umiejętności (praktyka) pracownika; nie odpowiada temu kryterium wykonywanie powtarzalnej pracy

na stanowisku (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 144/04, OSNP 2005/17/265),

– było realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą.

Od spełnienia tych warunków zależy uruchomienie uprawnień i zobowiązań obydwu stron stosunku pracy zapisanych w art. 103²-103⁵ K.p.

Ponieważ podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się szeroko, to może ono przybrać dowolną postać i nie musi się łączyć z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem, rodzajem świadczonej pracy ani nawet profilem działalności pracodawcy. Jednak to pracodawca decyduje, czy pracownik weźmie w nim udział. Ma prawo zainicjować albo zgodzić się na konkretną ścieżkę edukacyjną przed jej rozpoczęciem lub w trakcie albo odmówić prośbie (wnioskowi) pracownika. W stosunku do kilkuletnich modeli edukacyjnych (np. studiów czy szkoły średniej) jego decyzja może dotyczyć całego procesu kształcenia, jak i jednego lub kilku etapów (por. komentarz do art. 103¹ w komentarzach Sobczyka i Walczaka). Takie podejście dominuje w doktrynie, podczas gdy inspekcja pracy i resort pracy uważają, że zgoda pracodawcy musi dotyczyć całego okresu kształcenia, umożliwiającego pracownikowi faktyczne podniesienie kwalifikacji zawodowych do oczekiwanego poziomu, czyli np. okresu całych studiów (por. przewodnik PIP i wyjaśnienie MPiPS z 2010 r. oraz M. Frączek, R. Lisicki, Jeszcze o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Konsultacje i wyjaśnienia, PiZS 2010/9/41).

Przykład

Pracownik logistyki wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formie trzyletnich studiów niestacjonarnych na kierunku zarządzanie w logistyce. Pracodawca początkowo bardziej skłaniał się do odmowy, gdyż logistyka stanowi tylko część jego działalności. Ostatecznie zgodził się i to na cały okres kształcenia, uznając, że wiedza i umiejętności zdobywane przez pracownika mogą przydać się w przyszłości. Prawa i obowiązki z tym związane zostały zapisane w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Pracodawca może wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w dowolny sposób, ponieważ przepisy kodeksowe nie zajmują się tym zagadnieniem. Wolno mu to uczynić w formie pisemnej (art. 78 K.c. w zw. z art. 300 K.p.), elektronicznej (art. 78¹ K.c.), dokumentowej (art. 77² K.c.), ustnej, a nawet dorozumianej. Ma tu bowiem zastosowanie art. 60 K.c., który stanowi, że pracodawca może wyrazić swoją wolę (tu zgodę) przez każde zachowanie, które ją ujawni w sposób dostateczny (por. przewodnik PIP i wyjaśnienie MPiPS z 2010 r.). Udzielenie pracownikowi odpłatnego urlopu szkoleniowego albo przyznanie świadczenia fakultatywnego (np. pokrycie kosztów przejazdu) można zatem kwalifikować jako zgodę na podnoszenie przez niego kwalifikacji zawodowych. Najbardziej wyraźnym przejawem wyrażenia takiej zgody jest zawarcie z pracownikiem umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Milczenie może oznaczać zgodę pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, gdy powinien on zająć merytoryczne stanowisko w sprawie wniosku pracownika o jej wydanie (por. wyrok SN z 17 marca 2006 r., sygn. akt I CSK 63/05). Regulacje kodeksowe nie nakładają obowiązku udzielenia odpowiedzi na wystąpienie pracownika, więc powinnośc tego rodzaju może co najwyżej wynikać z przepisów wewnątrzzakładowych.

Przykład

U pracodawcy obowiązuje regulamin pracy, w którym są zawarte zapisy o procedurze wnioskowania przez pracowników o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych) i rozpatrywania złożonych wniosków (wzór wniosku stanowi załącznik do regulaminu). Przewidują

one, że pracodawca przekazuje pracownikowi decyzję o przyjęciu lub odmowie uwzględnienia wniosku (bez konieczności uzasadniania), w postaci papierowej lub elektronicznej, w ciągu 7 dni roboczych od dnia jego otrzymania. Niedotrzymanie tego terminu pracownik mógłby potraktować jako milczącą zgodę pracodawcy. Musi jednak brać pod uwagę, że pracodawca będzie mógł podważać taką konkluzję, jeśli spóźnienie wynikało z obiektywnych przyczyn (np. brak dostaw usług elektronicznych).

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że zgoda pracodawcy:

- musi być jednoznaczna – nie spełnia tego wymagania jedynie przychyłność pracodawcy wobec podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika,
- ma odnosić się do konkretnej ścieżki edukacyjnej (np. studiów podyplomowych czy kursu języka obcego), a nie samego pomysłu zdobycia lub poszerzenia kwalifikacji zawodowych,
- może (nie musi) określać zakres świadczeń dodatkowych lub w ogóle pomijać to zagadnienie, zwłaszcza jeśli ma być zawarta umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- nie może naruszać przepisów o równości w zatrudnieniu i niedyskryminacji.

Uwaga! Inicjatywę pracodawcy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych rozumie się w obecnym stanie prawnym jako ofertę, którą pracownik ma prawo odrzucić. Odmowa może jednak uzasadniać wypowiedzenie jego umowy o pracę, gdy aktualne kwalifikacje zawodowe pracownika nie przystają do potrzeb pracodawcy.

2. Przestanki zastosowania do kształcenia przepisu art. 103⁶ K.p.

Pracodawca może wdrożyć art. 103⁶ K.p., jeżeli pracownik zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103¹-103⁶ K.p. dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przyjmuje się, że takie prawo przysługuje, gdy:

- pracownik nie poinformuje pracodawcy o podjęciu nauki albo o doksztalcaniu,
- pracownik nie wystąpi do pracodawcy o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- pracodawca nie zainicjuje albo odmówi udzielenia zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- pracodawca zgodzi się na kształcenie na warunkach odmiennych niż zapisane w art. 103¹-103⁶ K.p.

Przykład

Początkowo pracownik nie ujawnił pracodawcy, że rozpoczął roczne studia podyplomowe o zarządzaniu projektami sztucznej inteligencji. Jednak po miesiącu kształcenia zapytał bezpośredniego przełożonego, czy mógłby liczyć na dni wolne w związku z tymi studiami. Ustalili, że może otrzymać nieodpłatny wolny poniedziałek następujący po zajęciach odbywających się w soboty i niedziele dwa razy w miesiącu. Te uzgodnienia zostały zawarte w obustronnym porozumieniu.

Powyższy przepis pozwala pracodawcy przyznać pracownikowi urlop bezpłatny oraz/lub zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia (patrz

pkt 3 w dziale III. dodatku). Wymaga jednak ustalenia ich wymiaru w porozumieniu między stronami (patrz pkt 2 w dziale IV. dodatku).

3. Zasady zapewniania szkoleń zawodowych

Przepis art. 94¹³ K.p. wskazuje dwa warunki, które muszą być zrealizowane łącznie, żeby można zakwalifikować dane szkolenie do szkoleń zawodowych, o jakich w nim mowa. Pierwszym z nich jest niezbędność szkolenia do wykonywania pracy określonego rodzaju pracy lub na konkretnym stanowisku. Drugi to źródło obowiązku przeprowadzenia szkolenia zawodowego przez pracodawcę i jego odbycia przez pracownika. Może nim być:

- układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie zbiorowe,
- regulamin, np. pracy albo szkoleń pracowniczych,
- przepisy prawa, np. § 7 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych (Dz. U. poz. 696) obligujący pracodawców (podmioty lecznicze) do systematycznego szkolenia mającego na celu zapobieganie narażeniu i jego skutkom,
- umowa o pracę,
- polecenie przełożonego, gdy żaden z dokumentów wymienionych w poprzednich myślnikach nie zobowiązuje pracodawcy do zapewniania szkoleń zawodowych.

Przykład

U pracodawcy obowiązuje regulamin szkoleń pracowniczych przewidujący zapewnianie przez pracodawcę szkoleń zawodowych, bez których pracownik nie może świadczyć pracy danego rodzaju lub zajmować konkretnego stanowiska, zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania i przepisami powszechnymi. Musi on stosować art. 94¹³ K.p., ponieważ spełnione są przesłanki wymienione w tym przepisie.

Ważne: Szkolenie zawodowe odpowiadające wymaganiom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie podlega art. 94¹³ K.p.

4. Reguły w zakresie pozostałych rodzajów kształcenia

Ścieżka edukacyjna, która nie kwalifikuje się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, objęta jej art. 103⁶ K.p. i szkoleń zawodowych może być realizowana według reguł ustalonych:

- w obowiązującej u pracodawcy polityce szkoleniowej, czyli de facto wyłącznie jako szkolenie,
- między pracodawcą a pracownikiem, na co pozwala im zasada swobody umów (art. 353¹ K.c. w zw. z art. 300 K.p.), gdy u pracodawcy nie ma polityki szkoleniowej.

Przykład

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, pracodawca prowadzący lokalny warsztat napraw samochodowych i nieposiadający polityki szkoleniowej, zorganizował kurs języka angielskiego trwający 3 miesiące z możliwością przedłużenia do 1 roku. Postępowanie

się tym językiem nie jest niezbędne do wykonywania pracy któregośkolwiek rodzaju lub na jakimkolwiek stanowisku u pracodawcy. Taka umiejętność poszerzy wprawdzie kwalifikacje pracowników, którzy wezmą udział w kursie, lecz nie ma związku z kwalifikacjami zawodowymi wymaganymi od poszczególnych pracowników. Pracodawca ustalił w indywidualnych porozumieniach z każdym z „kursantów”, że kurs będzie odbywał się po godzinach pracy, a jego koszt zostanie pokryty po połowie przez pracodawcę i pracownika. Wykluczył użycie w tych okolicznościach art. 103¹-103⁵, art. 103⁶ i art. 94¹³ K.p.

III. PRAWA I OBOWIĄZKI ZWIĄZANE Z KSZTAŁCENIEM PRACOWNIKÓW

1. Świadczenia i czas pracy przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych

1.1. Świadczenia obowiązkowe

Świadczenia przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych dzielą się na dwie kategorie. Pierwsza to odpłatne świadczenia obowiązkowe, do których należy urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, żeby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (dalej zwane zwolnieniem od pracy). Pracownik staje się uprawniony do ich otrzymania bez względu na sposób uruchomienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych (z inicjatywy pracodawcy i za jego zgodą), ich formę (szkolną albo pozaszkolną) oraz zawarcie/niezawarcie umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Zwolnienie od pracy nie przysługuje, gdy program kształcenia jest realizowany poza godzinami pracy obowiązującymi pracownika, a także gdy obowiązkowe zajęcia zostaną przesunięte lub odwołane (por. przewodnik PIP i wyjaśnienia MPiPS). W literaturze przedmiotu uważa się, że z uwagi na wykładnię funkcjonalną art. 103¹ § 2 pkt 2 K.p. pracownik pracujący na trzecią zmianę, na którą stawia się po zajęciach, powinien otrzymać takie zwolnienie (por. komentarz do art. 103¹ w komentarzu Walczaka).

Przykład

Pracownik wystąpił o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formie kursu przygotowującego do egzaminów eksternistycznych, po zdaniu których uzyska świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego i możliwość podjęcia studiów wyższych w zakresie budowy dróg i mostów, czym zajmuje się jego aktualny zakład pracy. Pracodawca zgodził się, nie wymagając podpisywania umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracownikowi nie przysługuje zwolnienie od pracy, ponieważ zajęcia zostały zaplanowane w godzinach wieczornych i w weekendy, które są dla niego czasem wolnym od pracy. Ma natomiast prawo do 6 dni urlopu szkoleniowego.

Urlop szkoleniowy należy się na następujące egzaminy:

- eksternistyczny, po którego zdaniu osoba pełnoletnia, nieuczęszczająca do żadnej szkoły, może uzyskać świadectwo ukończenia szkoły podstawowej i liceum ogólnokształcącego, certyfikat kwalifikacji zawodowej i dyplom zawodowy (art. 10 ust. 1 i 3 ustawy o systemie oświaty),

- maturalny – przeprowadzany dla absolwentów posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, umożliwiający uzyskanie świadectwa dojrzałości (art. 3 pkt 21c ustawy o systemie oświaty),
- zawodowy – umożliwiający uzyskanie certyfikatu kwalifikacji zawodowej w zakresie jednej kwalifikacji, a w przypadku uzyskania certyfikatów kwalifikacji zawodowych ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadania wykształcenia zasadniczego zawodowego, zasadniczego branżowego, średniego branżowego lub średniego – również dyplomu zawodowego (art. 3 pkt 21 ustawy o systemie oświaty),
- potwierdzający kwalifikacje w zawodzie – rozumiany jak egzamin zawodowy, o którym mowa w poprzednim myślniku (§ 59 pkt 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe – Dz. U. z 2019 r. poz. 1707 ze zm.),
- dyplomowy w ostatnim roku studiów, którego złożenie oznacza ukończenie studiów wyższych i uzyskanie dyplomu potwierdzającego ten fakt; w tym przypadku urlop szkoleniowy obejmuje również czas na przygotowanie pracy dyplomowej (art. 76 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).

Ważne: Kodeks pracy nie przewiduje urlopu szkoleniowego na egzaminy kończące naukę na poszczególnych latach studiów (tzw. urlopy szkoleniowe „na sesję”). Pracodawca może go przyznać dobrowolnie w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych albo w przepisach wewnętrznych (por. wyjaśnienia MPiPS). W taki sam sposób pracodawca może zwiększyć wymiar kodeksowego urlopu szkoleniowego, który ma charakter minimalny. W żadnym razie nie wolno mu go skracać ani pozbawiać do niego prawa.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za urlop szkoleniowy i zwolnienie od pracy (art. 103¹ § 2-3 K.p.). Ponieważ przepisy nie instruują, jak liczyć to wynagrodzenie, stosuje się § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy... (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), dalej zwanego rozporządzeniem o wynagrodzeniu. Oznacza to, że wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik korzysta z urlopu szkoleniowego lub zwolnienia od pracy:

- nie wymaga przeliczania, jeżeli pracownik ma prawo wyłącznie do składników stałych, np. określonego stałą kwotą wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej czy dodatku frekwencyjnego,
- stanowi sumę wynagrodzenia za urlop szkoleniowy i/lub zwolnienie od pracy (obliczane ze składników stałych i zmiennych, np. prowizja, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, przysługujących pracownikowi w danym miesiącu), wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca (dalej zwane wynagrodzeniem częściowym) oraz składników zmiennych za przepracowaną część miesiąca.

To efekt zastosowania do ustalenia wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego i zwolnienia od pracy § 6-7 i § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego... (Dz. U.

nr 2, poz. 14 z późn. zm.), dalej zwanego rozporządzeniem urlopowym. Wynagrodzenie częściowe oblicza się według § 12 rozporządzenia o wynagrodzeniu.

Przykład

Pełnoetatowi pracownicy A i B podnoszą kwalifikacje zawodowe za zgodą pracodawcy. Pracownik A jest wynagradzany wyłącznie płacą zasadniczą w wysokości 8.000 zł. Na wynagrodzenie pracownika B składa się natomiast 5.000 zł pensji zasadniczej oraz prowizja uzależniona od osiągniętego wyniku sprzedażowego w danym miesiącu. W lutym 2024 r. (168 godz. pracy) pracownik A korzystał z 6 dni urlopu szkoleniowego, natomiast pracownik B łącznie z 7 godzin zwolnienia od pracy (faktycznie przepracował 161 godzin). Za ten miesiąc pracownik A otrzymał wynagrodzenie w kwocie **8.000 zł**. Ponieważ prowizja pracownika B za luty wyniosła 3.200 zł, to łącznie jego wynagrodzenie stanowiło **8.339,16 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- wynagrodzenie za zwolnienie od pracy ze składników stałych: $5.000\text{ zł} : 168\text{ godz.} = 29,76\text{ zł}$; $29,76\text{ zł} \times 7\text{ godz.} = 208,32\text{ zł}$,
- wynagrodzenie za zwolnienie od pracy ze składników zmiennych: $3.200\text{ zł} : 161\text{ godz.} = 19,88\text{ zł}$; $19,88\text{ zł} \times 7\text{ godz.} = 139,16\text{ zł}$,
- łącznie wynagrodzenie za zwolnienie od pracy: $208,32\text{ zł} + 139,16\text{ zł} = 347,48\text{ zł}$,
- wynagrodzenie częściowe: $5.000\text{ zł} - 208,32\text{ zł} = 4.791,68\text{ zł}$,
- łącznie wynagrodzenie za luty: $4.791,68\text{ zł} + 3.200\text{ zł} + 208,32\text{ zł} + 139,16\text{ zł} = 8.339,16\text{ zł}$.

Ważne: Pracodawca nie ma prawa domagać się zwrotu kosztów poniesionych na świadczenia obowiązkowe przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Zasady dotyczące obowiązkowych świadczeń przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych

Rodzaj zasady	Urlop szkoleniowy	Zwolnienie od pracy
Wymiar świadczenia	minimalny wymiar wynosi: – 6 dni w przypadku przystąpienia przez pracownika do egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego oraz potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego (art. 103² § 1 pkt 1-3 K.p.), – 21 dni w ostatnim roku studiów, na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego (art. 103² § 1 pkt 4 K.p.)	– brak ustawowego wymiaru zwolnienia i jakichkolwiek limitów – liczba dni lub godzin zwolnienia jest uwarunkowana programem kształcenia w zakresie pokrywającym się z godzinami pracy pracownika oraz czasem koniecznym na punktualne stawienie się pracownika na obowiązkowe zajęcia (czas dojazdu), okresem ich trwania, a także czasem powrotu do pracy, jeśli taka sytuacja występuje (por. komentarz do art. 103¹ w komentarzu Sobczyka oraz przewodnik PIP i wyjaśnienia MPiPS z 2010 r.)
Sposób udzielania	– w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 103² § 2 K.p.), – w całości lub w częściach, jeśli egzaminy odbywają się w odstępach czasowych	w godzinach pracy obejmujących czas dojazdu na punktualne rozpoczęcie obowiązkowych zajęć i okres trwania tych zajęć (art. 103 ¹ § 2 pkt 2 K.p.)

Termin udzielania	– na dni poprzedzające egzamin i dzień jego odbywania, zgodnie ze wskazaniem pracownika, lub – w terminie ustalonym między pracodawcą a pracownikiem, niepokrywającym się z dniem egzaminu, lub – w terminie ustalonym w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych (por. komentarz do art. 103¹ w komentarzu Sobczyka)	w dniu odbywania się obowiązkowych zajęć
Sposób ustalania wynagrodzenia	według reguł obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki stałe i zmienne przyjmuje się z miesiąca, w którym pracownik skorzystał z urlopu szkoleniowego lub zwolnienia od pracy (§ 5 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu)	
Opodatkowanie i oskładkowanie wynagrodzenia	na zasadach ogólnych ze względu na brak zwolnienia z podatku dochodowego i składek ZUS (art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2024 r. poz. 226, dalej ustawy o pdof i § 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz. U. z 2023 r. poz. 728 ze zm., dalej rozporządzenia składkowego)	

1.2. Świadczenia fakultatywne

Drugą grupę świadczeń przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych tworzą świadczenia fakultatywne, czyli świadczenia dodatkowe typu opłaty za kształcenie, przejazdy, podręczniki i zakwaterowanie, których katalog otwarty zawiera art. 103³ K.p. Wyłącznie do pracodawcy należy decyzja o przyznaniu tych świadczeń, ich rodzajach i wysokości, albo o ich nieprzyznawaniu. Od przydzielonych świadczeń nie odprowadza podatku dochodowego od osób fizycznych (art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o pdof) ani składek ZUS (§ 2 ust. 1 pkt 29 rozporządzenia składkowego).

Sytuacje, w których pracodawca może żądać od pracownika zwrotu kosztów poniesionych na świadczenia dodatkowe wymienia enumeratywnie art. 103⁵ K.p. (patrz tabela Zwrot kosztów poniesionych na świadczenia dodatkowe). Lista nie zawiera rozwiązywania stosunku pracy za porozumieniem stron, lecz zasada swobody umów pozwala uzgodnić zwrot kosztów w takim przypadku na wspólnie ustalonych warunkach, byleby ich treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego sposobu zakończenia zatrudnienia, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ K.c.). Porozumienie jest bowiem wyrazem zgodnych oświadczeń obydwu stron, złożonych dobrowolnie, w zakresie terminu i warunków zakończenia stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z 12 kwietnia 2022 r., sygn. akt II PSKP 85/21, OSNP 2022/12/118).

Przykład

Pracodawca opłacił pracownikowi kurs prawa jazdy kategorii C+D oraz pokrył wydatki związane z badaniami lekarskimi i psychologicznymi, egzaminem państwowym i wydaniem prawa jazdy. Łącznie wydał na ten cel 4.300 zł i taka kwota została wpisana do umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w której pracownik zobowiązał się do przepracowania 1 roku od uzyskania prawa jazdy w podanych kategoriach.

W pierwszym tygodniu po otrzymaniu dokumentu wystąpił do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, proponując zwrot kwoty 4.300 zł w całości w dniu ustania stosunku pracy. Strony zawarły porozumienie następującej treści:

**POROZUMIENIE
w sprawie rozwiązania umowy o pracę**

zawarte w dniu 23 lutego 2024 r. pomiędzy:
EUROline sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Malborskiej 10, reprezentowanej przez Adama Nowaka, prezesa zarządu i Annę Kowalską, wiceprezesa zarządu, dalej zwany Pracodawcą,
a
Marcinem Wawrzyckim, zamieszkałym w Ząbkach przy ul. Pięknej 7, dalej zwanym Pracownikiem, łącznie dalej zwane Stronami.

Strony zgodnie oświadczają, że:

- 1) rozwiązują umowę o pracę zawartą 1 grudnia 2023 r. na czas określony, z dniem 29 lutego 2024 r. za porozumieniem stron,
- 2) Pracownik dokona zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na uzyskanie prawa jazdy kategorii C+D w wysokości 4.300 zł w dniu 29 lutego 2024 r.,
- 3) zwrot kwoty wymienionej w pkt. 2 niniejszego Porozumienia nastąpi w formie potrącenia z wynagrodzenia za pracę wypłacanego w dniu 29 lutego 2024 r., na które pracownik wyraża zgodę,
- 4) z dniem 29 lutego 2024 r. rozwiązują za porozumieniem stron umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych zawartą 4 grudnia 2023 r. i zrzekają się prawa dochodzenia roszczeń z niej wynikających,
- 5) Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu 29 lutego 2024 r.
- 6) niniejsze Porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Marcin Wawrzycki
.....
(podpis Pracownika)

Adam Nowak, Anna Kowalska
.....
(podpis Pracodawcy)

Zwrot kosztów na podstawie art. 103⁵ K.p. następuje w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Tak też wynika ze stanowiska resortu pracy z 12 sierpnia 2010 r. (znak DPR-III-053-80457/TW/AGr/10) oraz z wyroku SN z 13 marca 2012 r. (sygn. akt II PK 173/11, OSNP 2013/3-4/35). Nie ma żadnych oficjalnych wytycznych co do sposobu ustalenia proporcji, według której oblicza się kwotę zwrotu. Można to więc uczynić według dni, tygodni, miesięcy lub lat.

Zwrot kosztów poniesionych na świadczenia dodatkowe

Sytuacje, w których pracodawca:	
może żądać zwrotu na mocy art. 103 ⁵ K.p.	nie może żądać zwrotu w razie*
niepodejście podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika albo ich przerwanie bez uzasadnionych przyczyn – pracodawca samodzielnie ocenia brak zasadności; za zasadne uznaje się przypadki losowe i zdrowotne	rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, jeżeli pracodawca i pracownik nie uzgodnią inaczej

rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w okresie pozostawania w zatrudnieniu po jego ukończeniu, wskazanym w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, nie dłuższym niż 3 lata	rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia: – przez pracodawcę bez winy pracownika, czyli w trybie art. 53 K.p. – przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 K.p.)
rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w okresie wskazanym w wierszu 2 za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia wskutek mobbingu (art. 94 ³ K.p.)	rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez: – pracodawcę, bez względu na jego przyczynę, – pracownika wskutek mobbingu (art. 94 ³ K.p.)
rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w okresie wskazanym w wierszu 2 bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 K.p. (pracodawca nie dokonał przeniesienia do pracy odpowiedniej do stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych pracownika albo ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika) lub art. 94 ³ K.p., mimo braku przyczyn wskazanych w tych przepisach	rozwiązania stosunku pracy wskutek upływu terminu umowy na czas określony oraz w trybach szczególnych (np. przewidzianym w art. 23 ¹ § 4 K.p.) za siedmiodniowym uprzedzeniem w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
	wygaśnięcia stosunku pracy (art. 63-66 K.p.)

*por. przewodnik PIP i komentarz do art. 103⁵ w komentarzu Muszalskiego

1.3. Czas pracy i rozliczenia przy podnoszeniu kwalifikacji zawodowych

Przepisy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych nie wskazują, jak czas kształcenia wpływa na czas pracy. Dlatego też ukształtowały się dwa odmienne poglądy. Według pierwszego, do czasu pracy zalicza się tylko czas kształcenia pokrywający się z godzinami pracy, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy (dalej zwany interpretacją 1). Drugie uwzględnia w nim również czas poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli kształcenie jest niezbędne do wykonywania pracy lub podnosi kwalifikacje wymagane dla danego rodzaju pracy lub na zajmowanym przez pracownika stanowisku, dalej zwane interpretacją 2 (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 144/04, OSNP 2005/17/265).

Żadne z powyższych stanowisk nie ma mocy wiążącej, czyli pracodawca może wybrać jedną z powyższych interpretacji, a jego decyzję oceni ostatecznie sąd, jeżeli pracownik się do niego zwróci. Powinien wziąć przy tym pod uwagę, że dokonany wybór przekłada się na rozliczenie szkolenia w zakresie płacowym, przy czym, jak już informowaliśmy, pracodawca nie stosuje do podnoszenia kwalifikacji zawodowych art. 94¹³ K.p. To konsekwencja zasady, że wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a za czas jej nieświadczenia, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 K.p.). Podczas podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownik faktycznie nie świadczy pracy, lecz gdy czas kształcenia przypada:

- wyłącznie na rozkładowe godziny pracy pracownika – pracodawca nie dokonuje przeliczenia należnego mu wynagrodzenia za miesiąc, w którym kształcenie miało miejsce, gdyż mieści się ono w nominalnym wymiarze czasu pracy (ustalonym zgodnie z art. 130 K.p.) pracownika,
- również na pozarozkładowe godziny pracy pracownika – pracodawca, który przyjął interpretację 1 nie traktuje czasu pozarozkładowego kształcenia jako czasu pracy i tym samym nie dokonuje dodatkowego rozliczenia, natomiast pracodawca stosujący interpretację 2, rozlicza te godziny, w zależności od rodzaju dnia ich występowania, zgodnie z regułami obowiązującymi odpowiednio dla pracy w godzinach nadliczbowych, dniu wolnym od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy albo w niedzielę – patrz pkt 3 w dziale III. w dalszej części dodatku w zakresie rozliczania szkoleń zawodowych.

Uwaga! Podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika, nawet jeżeli odbywają się poza siedzibą pracodawcy lub stałym miejscem pracy, zasadniczo nie traktuje się jak podróży służbowej, o jakiej mowa w art. 77⁵ K.p. Jest to możliwe jedynie wtedy, gdy szkolenie trzeba traktować jako wykonywanie pracy, ponieważ jest realizowane w zakładzie pracy lub na stanowisku pracy i ma charakter praktyczny (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 144/04, OSNP 2005/17/265).

2. Świadczenia przy stosowaniu przepisu art. 103⁶ K.p.

Biorąc pod uwagę literalne brzmienie art. 103⁶ K.p., gdy pracownik kształci się na innych zasadach niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych, pracodawca może mu udzielić tylko dwóch świadczeń, tj.: urlopu bezpłatnego i/lub zwolnienia z całości albo części dnia pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia. W obydwu przypadkach wymiar ustala w porozumieniu zawieranym z pracownikiem. Przepis art. 103⁶ K.p. nie wskazuje żadnej formy dla tego porozumienia, lecz dla celów dowodowych w razie ewentualnego sporu rekomendujemy co najmniej formę dokumentową.

Ekspertci są podzieleni co do tego, czy porozumienie może przewidywać inne świadczenia niż wymienione w art. 103⁶ K.p. Zwolennicy ich zapewniania argumentują, że porozumienie jest umową prawa cywilnego, której treść w zakresie nieuregulowanym prawem pracy strony mogą kształtować swobodnie, w tym gwarantować, np. częściowy zwrot kosztów. Przeciwnicy podnoszą, że dodanie innych, niż urlop bezpłatny i nieodpłatne zwolnienie od pracy, świadczeń kwalifikowałoby kształcenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo mogłoby być potraktowane jako próba obejścia art. 103¹-103⁵ K.p.

Pracodawca nie może żądać odpracowania urlopu bezpłatnego lub nieodpłatnego zwolnienia od pracy, udzielonego w trybie art. 103⁶ K.p. w którejkolwiek z sytuacji wymienionych w art. 103⁵ K.p. (por. uchwała SN z 10 marca 2005 r., sygn. akt II PZP 2/05, OSNP 2005/16/240).

3. Prawa i obowiązki przy szkoleniach zawodowych

3.1. Koszty szkolenia zawodowego

Pracownik, który weźmie udział w szkoleniu zawodowym, nic za nie płaci. Przepis art. 94¹³ K.p. obliuguje bowiem pracodawcę do pokrycia kosztów takiego szkolenia, wdrażając do polskiego porządku prawnego art. 13 dyrektywy 2019/1152, który ustanawia dla pracownika zasadę nieodpłatności. Za jej naruszenie grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5d K.p.).

3.2. Szkolenie zawodowe w czasie pracy

Jeśli pracodawca ma możliwości, to powinien organizować szkolenia zawodowe w godzinach pracy. Okres ich odbywania będzie zatem mieścić się w czasie pracy pracownika. Do czasu pracy pracodawca musi także zaliczyć czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika (art. 94¹³ zd. 2 K.p.).

Naruszenie przepisów o czasie pracy jest sankcjonowane grzywną od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 281 § 1 pkt 5 K.p.).

3.3. Rozliczenie szkolenia zawodowego

Pracodawca wypłaca wynagrodzenie bez przeliczeń za miesiąc, w którym pracownik brał udział w szkoleniu zawodowym, a które odbywało się w godzinach pracy. Jeżeli szkolenie ma miejsce w pozarozkładowym czasie pracy pracownika (np. w wolną dla pracownika sobotę lub niedzielę), wówczas rozlicza je na zasadach przedstawionych w tabeli „Zasady rozliczania szkoleń zawodowych odbywanych w godzinach pozarozkładowych”. Sygnalizujemy, że w piśmiennictwie pojawił się pogląd, według którego za czas szkolenia wykraczającego poza normalne godziny pracy pracownika nie przysługuje wynagrodzenie, ponieważ udział w szkoleniu nie jest pracą ani dyżurem, a pracownik nie pozostaje w tym czasie w gotowości do wykonywania pracy.

Uwaga! Za każdą godzinę pozarozkładowego okresu szkolenia zawodowego pracodawca musi naliczyć normalne wynagrodzenie. Jest to suma składników otrzymywanych przez pracownika stale i systematycznie, w zwykłych warunkach i terminach wypłat, bez względu na ich nazwę (por. uchwała SN składu 7 sędziów z 30 grudnia 1986 r., sygn. akt III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106 i wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11, OSNP 2012/15-16/191). Obejmuje ona wynagrodzenie zasadnicze i dodatkowe składniki płacowe przysługujące na podstawie obowiązujących u pracodawcy przepisów wewnątrzzakładowych (np. regulaminu wynagradzania) lub umowy o pracę (innego aktu będącego podstawą nawiązania stosunku pracy). Uwzględnia ona także premie o charakterze stałym, jeżeli nie są uzależnione od uzyskania konkretnych osiągnięć w pracy, nieobjętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86, OSNC 1987/9/40 i postanowienie SN z 15 lutego 2012 r., sygn. akt I PK 156/11).

Do obliczenia normalnego wynagrodzenia jako dzielnik przyjmuje się wymiar czasu pracy w danym miesiącu (tzw. nominat), a nie liczbę faktycznie przepracowanych godzin (por. stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 24 października 2014 r. w sprawie dzielnika do obliczania stawki godzinowej wynagrodzenia przy innej niż normatywna liczbie godzin rozkładowych, dalej zwane stanowiskiem MPiPS z 2014 r.). Inaczej jest w przypadku składników zmiennych, które uwzględnia się z miesiąca, w którym nadgodziny wystąpiły. Dla nich dzielnik stanowi liczba godzin faktycznie przepracowanych (bez nadgodzin).

Tabela „Zasady rozliczania szkoleń zawodowych odbywanych w godzinach pozarozkładowych” nie wskazuje trybu obliczania dodatków za nadgodziny. Stawkę godzinową konieczną do ich ustalenia oblicza się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przez liczbę godzin pracy w danym miesiącu (§ 4a rozporządzenia o wynagrodzeniu). Dzielnikiem przy nadgodzinach dobowych jest nominalna liczba godzin pracy w danym miesiącu (por. stanowisko MPiPS z 2014 r.). Przy nadgodzinach średniotygodniowych jest to natomiast nominat ostatniego miesiąca okresu rozliczeniowego (por. stanowisko GIP z 26 sierpnia 2008 r. w sprawie obliczania dodatku z tytułu pracy w nadgodzinach, znak GPP-306-4560-646/08/PE oraz stanowisko MPiPS z 20 sierpnia 2008 r. w sprawie obliczania dodatku z tytułu pracy w nadgodzinach, znak DPR-III-079-475/ZN/08).

Co istotne, funkcjonują dwie metody obliczania tego rodzaju nadgodzin. Zwykle pracodawcy stosują metodę rekomendowaną przez PIP (a nie resort pracy), która sprowadza się do następującego wzoru: **liczba faktycznie przepracowanych godzin w okresie rozliczeniowym – wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym – nadgodziny dobowe = nadgodziny średniotygodniowe**. Przy czym wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym obniża się o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. z powodu urlopu wypoczynkowego czy choroby (art. 130 K.p.).

Zasady rozliczania szkoleń zawodowych odbywanych w godzinach pozarozkładowych

Lp.	Dzień/pora szkolenia zawodowego	Sposób rozliczenia szkolenia zawodowego	Reguły rozliczenia szkolenia zawodowego
1.	Po upływie normy dobowej lub średniodobowej albo przedłużonego wymiaru czasu pracy, wynikających z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 § 1 K.p.).	Gratyfikacja za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci finansowej (art. 151 ¹ § 1-3 K.p.) lub czasu wolnego (art. 151 ² K.p.).	Normalne wynagrodzenie za każdą pozarozkładową godzinę szkolenia zarówno przy naliczaniu dodatków, jak i udzieleniu czasu wolnego.
			Dodatek za każdą pozarozkładową godzinę szkolenia w wysokości: – 100% wynagrodzenia, gdy przypada ona w nocy, w rozkładowo wolne dla pracownika niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy udzielone w zamian za pracę w niedzielę i święto, a także gdy wynika z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 151¹ § 1 pkt 1 i § 2 K.p.), – 50% wynagrodzenia, jeśli miała miejsce w innych przypadkach niż wymienione w myślniku pierwszym (art. 151¹ § 1 pkt 2 K.p.). Przez wynagrodzenie, o którym mowa w obydwu myślnikach, należy rozumieć wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (według orzecznictwa jest to tylko wynagrodzenie zasadnicze albo wraz z dodatkiem funkcyjnym), a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia obliczonego jak podstawa wynagrodzenia urlopowego (art. 151¹ § 3 i § 4 rozporządzenia o wynagrodzeniu).
			Czas wolny – zamiast dodatku, o jakim mowa w poprzednim wierszu – w takim samym wymiarze (na wniosek pracownika) lub w wymiarze o połowę wyższym od liczby pozarozkładowych godzin szkolenia oraz z gwarancją wynagrodzenia za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego (bez wniosku pracownika).
2.	Dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (np. wolna sobota).	Inny dzień wolny (art. 151 ³ K.p.) oraz dodatek za powstałe nadgodziny dobowe.	Cały dzień wolny, bez względu na liczbę godzin szkolenia zawodowego, udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracownikiem, a także dodatek za dobowe godziny nadliczbowe, jeśli wystąpiły (por. stanowisko GIP w sprawie pracy w dniu wolnym; znak GPP-249-4560-52/09/PE/RP).
			Wyjątkowo rozliczenie w formie wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100% – w razie braku możliwości udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (por. stanowisko GIP wymienione w poprzednim wierszu).

3.	Niedziela będąca dniem wolnym od pracy dla pracownika	Inny dzień wolny lub rozliczenie finansowe, w tym dodatek za przekroczenie normy dobowej, jeśli miało miejsce (art. 151 ¹¹ § 1 pkt 1 i § 2 K.p.).	Inny dzień wolny w ciągu 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a przy braku możliwości dotrzymania terminu – do końca okresu rozliczeniowego, a także dodatek za dobowe godziny nadliczbowe, jeśli wystąpiły. Przy braku możliwości rozliczenia innym dniem wolnym: normalne wynagrodzenie i dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę szkolenia (art. 151¹¹ § 2 w zw. z art. 151¹ § 1 pkt 1 K.p.) oraz dodatek za średniotygodniowe godziny nadliczbowe w wysokości 100% wynagrodzenia (por. pismo GIP z 9 lutego 2005 r. i stanowisko MRPiT udostępnione naszemu Wydawnictwu 28 maja 2021 r.); w orzecznictwie przeważa wykładnia o wypłacaniu tylko jednego dodatku (por. m.in. uchwałę SN z 15 lutego 2006 r., sygn. akt II PZP 11/05, OSNP 2006/11-12/170, wyrok SN z 4 kwietnia 2007 r., sygn. akt III PK 2/07, OSNP 2008/9-10/127).
----	---	--	--

Przykład

Pracownicy A, B i C są zatrudnieni na cały etat, w podstawowym systemie czasu pracy (od poniedziałku do piątku od 8⁰⁰ do 16⁰⁰) za wynagrodzeniem jednoskładnikowym (pensja zasadnicza). Szkolenia zawodowe, w których uczestniczyli w lutym 2024 r. (nominalnie 168 godz. pracy) pracodawca rozliczył w następujący sposób:

- za 2 godziny z całodniowego szkolenia przypadające na godziny 17⁰⁰-19⁰⁰ w dniu 15 lutego 2024 r. udzielił czasu wolnego w tym samym wymiarze, gdyż wystąpił o to sam pracownik A oraz wypłacił kwotę **83,34 zł** normalnego wynagrodzenia, zgodnie z wyliczeniem: 7.000 zł pensji zasadniczej : 168 godz. = 41,67 zł; 41,67 zł x 2 godz. = 83,34 zł,
- za 4 godziny z dwudniowego szkolenia przypadające w wolną sobotę z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy wypłacił pracownikowi B łącznie **476,16 zł**, ponieważ szkolenie odbyło się 23-24 lutego 2024 r., po czym pracownik był na zwolnieniu lekarskim do końca tego miesiąca, co uniemożliwiło udzielenie dnia wolnego do końca jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego obowiązującego u pracodawcy; na powyższą kwotę złożyło się **238,08 zł** normalnego wynagrodzenia (10.000 zł : 168 godz. = 59,52 zł; 59,52 zł x 4 godz. = 238,08 zł) oraz **238,08 zł** dodatków (59,52 zł x 100% x 4 godz. = 238,08 zł),
- za 10 godzin szkolenia przypadającego w wolną dla pracownika C niedzielę (18 lutego 2024 r.) udzielił 19 lutego 2024 r. dnia wolnego oraz za 2 godziny przekraczające normę dobową wypłacił łącznie **190,48 zł**, na co złożyło się po 95,24 zł normalnego wynagrodzenia (8.000 zł : 168 godz. = 47,62 zł; 47,62 zł x 2 godz. = 95,24 zł) i dodatków za nadgodziny (47,62 zł x 100% x 2 godz. = 95,24 zł).

3.4. Zakazy dla pracodawcy

Skorzystanie przez pracownika z praw wynikających z art. 94¹³ K.p. nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowie-

dzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 29⁴ § 1 pkt 4 K.p.).

4. Świadczenia przy innych formach kształcenia

Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w zakresie innych rodzajów kształcenia niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych, nauka przy zastosowaniu art. 103⁶ K.p. i szkolenia zawodowe, zależą od zapisów w polityce szkoleniowej, a przy jej braku – ustaleń między pracodawcą i pracownikiem.

IV. PROCEDURY I DOKUMENTY WEWNĄTRZZAKŁADOWE DOTYCZĄCE KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW

1. Uregulowania wewnątrzzakładowe w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Przepisy kodeksowe nie określają procedury inicjowania przez pracodawcę i występowania przez pracowników o zgodę na kształcenie w trybie art. 103¹-103⁵ K.p. ani nie wprowadzają żadnych wzorów, w tym umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może (nie musi) uregulować różne kwestie związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w przepisach wewnątrzzakładowych (dalej łącznie zwane zagadnieniami o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych), w tym:

- procedurę uruchamiania (z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy) podnoszenia kwalifikacji zawodowych (dalej zwaną również procedurą),
- rodzaje świadczeń dodatkowych i reguły ich przyznawania,
- dodatkowy czas/dni wolne od pracy o charakterze odpłatnym lub nieodpłatnym.

Musi przy tym zachować zasady korzystności dla pracownika i równości w zatrudnieniu (art. 9 § 2-3 K.p.).

1.1. Regulacje w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Miejsce i sposób uregulowania zagadnień o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zależy od decyzji pracodawcy oraz obowiązujących u niego dokumentów wewnętrznych. Jeżeli jest objęty układem zbiorowym lub ma obowiązek posiadania regulaminu pracy i chce w takim dokumencie umieścić postanowienia o powyższych zagadnieniach, musi przygotować ich projekt, a następnie przestrzegać następujących zasad:

rodzaje działań	układ zbiorowy pracy	regulamin pracy
tryb ustalenia postanowień dotyczących procedury	rozkazy pracodawcy ze związkami zawodowymi (art. 241 ⁹ § 1 zd. 2 w zw. z art. 241 ² K.p.)	1) uzgodnienia ze związkami zawodowymi (art. 104 ² § 1 K.p.) lub 2) samodzielna decyzja pracodawcy w razie: – braku organizacji związkowej u pracodawcy, albo – nieprzedstawienia stanowiska przez organizację związkową w ustalonym terminie (art. 104 ² § 2 K.p.), albo

		– nieotrzymania w terminie 30 dni od dnia przekazania propozycji zagadnień o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych wspólnego stanowiska kilku działających u pracodawcy organizacji związkowych lub jednej organizacji reprezentatywnej zrzeszającej co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 30 ust. 6 i ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – Dz. U. z 2022 r. poz. 854)
forma postanowień dotyczących procedury	protokół dodatkowy wpisany do rejestru układów (art. 241 ⁹ § 1 w zw. z art. 241 ¹¹ K.p.)	porozumienie osiągnięte z organizacjami związkowymi lub aneks samodzielnie przygotowany przez pracodawcę w okolicznościach, o których mowa w pkt. 2, wiersz pierwszy tabeli (art. 104 ² K.p.)
data wejścia w życie dotyczących procedury	dzień ustalony w protokole dodatkowym, lecz nie wcześniej niż dzień jego zarejestrowania (art. 241 ¹² § 1 K.p.)	po upływie 2 tygodni od dnia podania treści aneksu do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy (art. 104 ³ § 1 K.p.)

Układ zbiorowy pracy i regulamin pracy mają status źródła prawa (art. 9 ust. 1 K.p.). Będzie nim też regulamin kształcenia i doksztalcania pracowników oraz regulamin szkoleń pracowniczych, jeśli pracodawca zdecyduje o wydaniu jednego z nich lub uzupełnieniu ich treści o zagadnienia o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. W przypadku tych dokumentów nie ma jednak wymogów formalnych. Ograniczenia formalne nie dotyczą również zarządzenia w sprawie zagadnień o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które mieści się w ramach ogólnych uprawnień pracodawcy do określania organizacji i porządku w zakładzie pracy oraz wydawania poleceń służbowych w rozumieniu art. 100 § 1 K.p. (dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę). Zarządzenie pracodawcy to sformalizowana postać polecenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur lub przyznającego dodatkowe uprawnienia (por. wyrok SN z 4 czerwca 2008 r., sygn. akt II PK 323/07, OSNP 2009/21-22/276). Nie jest ono źródłem prawa pracy, lecz oświadczeniem woli pracodawcy (por. m.in. wyroki SN z 5 czerwca 2007 r., sygn. akt III PK 17/07 i z 9 czerwca 2016 r., sygn. akt III PK 134/15).

Przykład

Pracodawca zdecydował się unormować całościowo kwestię kształcenia i doksztalcania pracowników, wprowadzając odrębny regulamin, w którym umieścił procedurę uruchamiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, możliwości stosowania art. 103⁶ K.p., politykę szkoleniową obejmującą szkolenia zawodowe w rozumieniu art. 94¹³ K.p. i szkolenia nieobjęte tym przepisem ani art. 103¹-103⁶ K.p. Część wstępna oraz poświęcona podnoszeniu kwalifikacji zawodowych otrzymała następujące brzmienie:

REGULAMIN kształcenia i doksztalcania pracowników 1. Zasady ogólne § 1. Zakres regulaminu Niniejszy Regulamin, dalej zwany Regulaminem, określa zasady:
--

- 1) podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie ich inicjowania przez pracodawcę i wyrażania na nie zgody, rodzajów świadczeń dodatkowych i reguł ich przyznawania, sposobu dokumentowania,
- 2) stosowania do kształcenia/dokształcania art. 103⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), dalej zwaną K.p.,
- 3) organizowania szkoleń zawodowych oraz szkoleń innego rodzaju.

§ 2. Słownik pojęć

Użyte w Regulaminie pojęcia oznaczają:

- 1) pracodawca – Easy Solutions Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku przy ul. Dobrej 17,
- 2) pracownik – osoba pozostająca z pracodawcą w stosunku pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę każdego rodzaju (art. 2 K.p.),
- 3) podnoszenie kwalifikacji zawodowych – zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy (art. 103¹ § 1 K.p.) w dostępnych formach szkolonych i pozaszkolnych,
- 4) kształcenie/dokształcanie, do którego ma zastosowanie art. 103⁶ K.p. – zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności niebędące podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, szkoleniem zawodowym lub szkoleniem innego rodzaju, o jakich mowa w pkt 3, 5 i 6,
- 5) szkolenie zawodowe – szkolenie niezbędne do wykonywania pracy danego rodzaju lub na danym stanowisku, zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi wskazanymi w obowiązującym u pracodawcy regulaminie wynagradzania (art. 94¹³ K.p.), nieobjęte podnoszeniem kwalifikacji zawodowych ani niepodlegające art. 103⁶ K.p.
- 6) szkolenie innego rodzaju – szkolenie wykraczające poza definicję szkolenia zawodowego wskazaną w pkt 5,
- 7) świadczenia dodatkowe – świadczenia w rozumieniu art. 103³ K.p.,
- 8) umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych – umowa w rozumieniu art. 103⁴ K.p.,
- 9) dokument – nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2023 r. poz. 1610 z późn. zm., dalej zwany K.c.),
- 10) postać papierowa – przekazywanie dokumentu między pracodawcą i pracownikiem w tradycyjnej formie pisma podpisanego własnoręcznie lub do niego zbliżonej (np. przesłanie skanu faksem),
- 11) postać elektroniczna – przekazywanie dokumentu między pracodawcą i pracownikiem za pomocą narzędzi elektronicznych, w tym e-maila, SMS-a, wiadomości w komunikatorze zewnętrznym typu WhatsApp czy Messenger, wypełnienia wzoru dokumentu w wewnętrznym programie pracodawcy.

§ 3. Zakres stosowania przepisów powszechnych

W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie stosuje się:

- 1) art. 103¹-103⁶ K.p. w stosunku do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika na innych zasadach niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych, odbywanie szkoleń zawodowych i szkoleń innego rodzaju,
- 2) art. 94¹³ K.p. w stosunku do szkoleń zawodowych,
- 3) przepisy K.c. w stosunku do zagadnień nieunormowanych w K.p.

2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

§ 4. Inicjatywa pracodawcy

1. Pracodawca ma prawo złożyć ofertę podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownikowi ze względu na:
 - 1) potrzeby zakładu pracy w zakresie rozwoju,
 - 2) potrzeby pracownika w zakresie rozwoju,
 - 3) wynik rocznej oceny pracowniczej,
 - 4) inne okoliczności, niewymienione w poprzednich punktach.

2. Oferta będzie wskazywać świadczenia dodatkowe z katalogu zawartego w § 6 ust. 1 Regulaminu, jakie będą przysługiwać pracownikowi.
3. Pracownik przyjmuje/nie przyjmuje oferty w ciągu 7 dni roboczych od jej otrzymania, o czym informuje bezpośredniego przełożonego w postaci papierowej lub elektronicznej.
4. Odmowa przyjęcia oferty nie wiąże się z negatywnymi konsekwencjami, z wyjątkiem sytuacji, gdy aktualne kwalifikacje zawodowe pracownika nie odpowiadają potrzebom pracodawcy. W razie zaistnienia takiego wyjątku, odmowa może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

§ 5. Procedura dotycząca zgody pracodawcy

1. Pracownik ma prawo złożyć wniosek o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w postaci papierowej lub elektronicznej. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wniosek jest rozpatrywany przez pracodawcę w ciągu 14 dni kalendarzowych od dnia jego otrzymania.
3. Decyzja pracodawcy jest przekazywana pracownikowi w dniu następnym od jej podjęcia w postaci papierowej lub elektronicznej.
4. Pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania decyzji.
5. Pracownikowi nie przysługuje odwołanie od decyzji pracodawcy.

§ 6. Świadczenia dodatkowe

1. Pracodawca może przyznać następujące świadczenia dodatkowe:
 - 1) pokrycie opłat (typu wpisowe, czesne itp.) za podnoszenie kwalifikacji zawodowych do łącznej wysokości nieprzekraczającej 10.000 zł w roku kalendarzowym na jednego pracownika; w przypadku nauki w formach szkolnych wskazany limit odnosi się odpowiednio do roku szkolnego i akademickiego, który zastępuje rok kalendarzowy,
 - 2) zwrot kosztów dojazdów do/z miejsca odbywania podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz noclegów według zasad przewidzianych dla podróży służbowych na terenie kraju,
 - 3) zwrot kosztów podręczników i materiałów do wysokości nieprzekraczającej 2.000 zł w roku kalendarzowym na jednego pracownika; w przypadku nauki w szkołach wskazany limit odnosi się odpowiednio do roku szkolnego i akademickiego, który zastępuje rok kalendarzowy,
 - 4) dodatkowy urlop szkoleniowy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze nieprzekraczającym 2 dni w roku, w którym pracownik przystępuje do egzaminu eksternistycznego, maturalnego, potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz dyplomowego.
2. Decyzję o przyznaniu danego świadczenia dodatkowego pracodawca podejmuje, biorąc pod uwagę:
 - 1) formę podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - 2) okres trwania podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - 3) lokalizację miejsca podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - 4) wskazania pracownika we wniosku o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
3. Przyznane świadczenia dodatkowe wraz z ich wysokością są zapisywane w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Odmowa podpisania takiej umowy jest równoznaczna z cofnięciem decyzji o przyznaniu świadczeń.
4. Zwrot świadczeń dodatkowych następuje w wysokości proporcjonalnie obniżonej do przepracowanego okresu po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w przypadkach wskazanych w art. 103⁵ K.p. oraz w razie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

§ 7. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

1. Pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formach szkolnych oraz pozaszkolnych, za które opłata wynosi co najmniej 5.000 zł. W pozostałych przypadkach decyzję o zawarciu umowy podejmuje dyrektor działu HR w porozumieniu z działem finansowym oraz bezpośrednim przełożonym pracownika.

2. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, o jakiej mowa w ust. 1 zd. 1, musi wskazywać okres pozostawania pracownika w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nie dłuższy niż 3 lata. Ten wymóg nie dotyczy umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, o których mowa w ust. 1 zd. 2, chyba że inaczej zdecydują osoby wymienione w tym postanowieniu.
3. Wzór umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

Załącznik nr 1. Wzór wniosku o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych

..... dnia

(imię i nazwisko pracownika)

.....

(stanowisko)

.....

(nazwa jednostki organizacyjnej)

.....

.....

(pracodawca)

WNIOSEK o zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Wnoszę o wyrażenie zgody na ponoszenie kwalifikacji zawodowych w szkolnej/pozaszkolnej¹ formie kształcenia.

1. DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA WNIOSKODAWCY

.....

(rodzaj umowy, czas trwania umowy, wymiar czasu pracy pracownika)

.....

(staż pracy u pracodawcy i na aktualnie zajmowanym stanowisku)

2. INFORMACJE O WYBRANEJ FORMIE KSZTAŁCENIA

Podniesienie kwalifikacji zawodowych nastąpi w formie:²

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| ☐ szkoły | ☐ studiów | ☐ studiów podyplomowych |
| ☐ szkolenia | ☐ warsztatów | ☐ konferencji |
| ☐ seminarium | ☐ kursu | ☐ innej: |

Rodzaj szkoły i sposób kształcenia/kierunek studiów i sposób kształcenia/³ tematyka studiów podyplomowych i form pozaszkolnych:

Okres trwania podnoszenia kwalifikacji zawodowych:

.....

(liczba lat w przypadku form szkolnych oraz termin rozpoczęcia; data i godzina rozpoczęcia i zakończenia
 w przypadku form pozaszkolnych)

Miejscowość, w której odbędzie się wybrana forma podnoszenia kwalifikacji:

.....

Dane organizatora:

.....

.....

(pełna nazwa i adres)

KOSZTY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH⁴

Oплата za wybraną formę kształcenia:	 zł
Koszty przejazdów (według zasad przewidzianych dla podróży służbowych na terenie kraju):	 zł
Koszty noclegów (według zasad przewidzianych dla podróży służbowych na terenie kraju):	 zł
Zwrot kosztów podręczników i materiałów	 zł
SUMA KOSZTÓW:	 zł

Termin, do którego należy wnieść opłatę za udział w wybranej formie podnoszenia kwalifikacji:

.....

3. UZASADNIENIE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W WYBRANEJ FORMIE⁵

.....

.....

(podpis wnioskodawcy)

Załączniki do wniosku:⁶

- 1)
- 2)
- 3)

¹ niepotrzebne skreślić

² zaznaczyć właściwy kwadrat

³ niepotrzebne skreślić; sposób kształcenia oznacza formę prowadzenia zajęć, np. w systemie wieczorowym, niestacjonarnym itp.

⁴ wpisać przewidywalne kwoty przy wybranych kosztach

⁵ wskazać związek kształcenia z aktualnie wykonywaną pracą lub sposób jej wykorzystania w przyszłości

⁶ wymienić załączane dokumenty typu: program, miejsce i terminy kształcenia, harmonogram zajęć

1.2. Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Pracodawca zawiera umowę o podnoszenie kwalifikacji zawodowych (popularnie zwana umową lojalnościową) określającą wzajemne prawa i obowiązki stron:

- obligatoryjnie, jeśli zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ich ukończeniu, tzw. klauzula lojalnościowa albo okres odpracowania (art. 103⁴ § 1 zd. 1 i § 3 K.p.),
- dobrowolnie, gdy nie chce wiązać pracownika klauzulą lojalnościową (art. 103⁴ § 3 K.p. w zw. z art. 353¹ K.c.).

Według art. 103⁴ § 1 K.p. taka umowa ma być zawarta na piśmie. Jednak ta forma nie jest zastrzeżona pod rygorem nieważności, a zatem została przewidziana dla celów dowodowych (art. 73-74 K.c. i przewodnik PIP). Tym samym jej niezachowanie nie unieważnia umowy przyjętej przez strony w innej formie (np. dokumentowej, ustnej czy dorozumianej), chociaż istnieje też stanowisko przeciwne, które naszym zdaniem jest zbyt daleko idące. Należy jednak zwrócić uwagę, że brak formy pisemnej może utrudnić dochodzenie roszczeń obu stronom umowy oraz odróżnienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych od kształcenia na innych zasadach.

Ważne: Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy kodeksowe.

W jej treści nie trzeba powtarzać uprawnień pracownika w zakresie odpłatnego urlopu szkoleniowego i zwolnienia od pracy, zapisanych w art. 103¹ § 2 i art. 103² K.p. Można w niej określić zwiększenie ich wymiaru, lecz zabronione jest jego zmniejszanie albo w ogóle wyłączenie prawa do odpłatnego „wolnego” na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Ponieważ świadczenia dodatkowe mają fakultatywny charakter, ich rodzaje i wysokość powinny być wskazane w umowie o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli pracodawca przyznaje je pracownikom. W jej postanowieniach musi się także znaleźć okres, jaki pracownik ma przepracować u pracodawcy po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (tzw. okres odpracowania), który nie może być jednak dłuższy niż 3 lata. Od niego (albo od okresu zatrudnienia w czasie podnoszenia kwalifikacji) zależy bowiem kwota dodatkowych świadczeń, jaką pracownik będzie musiał zwrócić w razie wystąpienia sytuacji wymienionej w art. 103⁵ K.p. Zdaniem resortu pracy, pracodawca nie powinien zamieszczać w umowie okresu odpracowania, jeśli nie finansuje pracownikowi żadnych dodatkowych świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (stanowisko MPiPS z 12 sierpnia 2010 r., znak DPR-III-053-80457/TW/AGr/10).

Przykład

Załącznik nr 2 do Regulaminu kształcenia i doksztalcania pracowników z poprzedniego przykładu otrzymał następujące brzmienie:

Załącznik 2. Wzór umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Zawarta w dniur. w
pomiędzy:

z siedzibą w
, reprezentowanym przez
,
 dalej zwanym **Pracodawcą**,
 a zamieszkałym w
,
 dalej zwanym **Pracownikiem**.

§ 1

1. Pracownik zobowiązuje się do podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych z inicjatywy/
 /za zgodą¹⁾ Pracodawcy. W tym celu od
 rozpocznie kształcenie w szkole/na studiach/w formie pozaszkolnej^{*)} na następującym rodzaju
 szkoły/kierunku studiów/o tematyce formy pozaszkolnej^{*)}.....
, organizowane przez
, odbywające
 się pod adresem..... w sys-
 temie/w okresie/w terminie^{*)}

2. W związku z ponoszeniem kwalifikacji zawodowych, o jakim mowa w ust. 1, do obowiązków
 pracownika należy:
 - 1) przedstawienie Pracodawcy harmonogramu zajęć szkolnych/potwierdzenia przyjęcia zgło-
 szenia udziału w formie pozaszkolnej^{*)},
 - 2) udział w zajęciach szkolnych/wybranej formie pozaszkolnej^{*)},
 - 3) potwierdzenie zakończenia danego etapu kształcenia w formie szkolnej (świadectwo
 szkolne/informacja o wpisie na następny semestr^{*)})/ukończenia formy pozaszkolnej
 (np. certyfikat, zaświadczenie itp.)^{*)}.

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do udzielenia Pracownikowi następujących świadczeń dodatkowych^{*)}:

- 1) pokrycie opłat za podnoszenie kwalifikacji zawodowych w wysokości.....

- 2) zwrot kosztów dojazdów do/z miejsca odbywania podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz
 noclegów według zasad przewidzianych dla podróży służbowych na terenie kraju,
- 3) zwrot kosztów podręczników i materiałów w wysokości.....

- 4) dodatkowy urlop szkoleniowy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze nieprze-
 kraczającym 2 dni w roku, w którym pracownik przystępuje do egzaminu eksternistycznego,
 maturalnego, potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz dyplomowego^{*)}.

§ 3

1. Pracownik zobowiązuje się do przepracowania u Pracodawcy okresu.....
 po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
2. Niedotrzymanie warunku, o jakim mowa w ust. 1, wiąże się z obowiązkiem pracownika zwro-
 tu kosztów świadczeń otrzymanych od Pracodawcy w wysokości proporcjonalnej do okresu
 zatrudnienia po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia
 w czasie podnoszenia kwalifikacji.
3. Pracodawcy przysługuje prawo żądania zwrotu kosztów, o jakich mowa w ust. 2, gdy:
 - 1) Pracownik bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodo-
 wych albo je przerwie,

- 2) Pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy Pracownika w trakcie kształcenia lub we wskazanym w ust. 1 okresie zatrudnienia po jego zakończeniu,
- 3) Pracownik rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem w okresie kształcenia lub we wskazanym w ust. 1 okresie zatrudnienia po jego ukończeniu; nie dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu,
- 4) Pracownik rozwiąże stosunek pracy w czasie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo we wskazanym w ust. 1 okresie zatrudnienia po jego zakończeniu, bez wypowiedzenia z winy Pracodawcy (art. 55 K.p.) lub ze względu na mobbing (art. 94³ K.p.), mimo że nie wystąpiły powody do zakończenia zatrudnienia w tych trybach.

§ 4

Wszelkie zmiany do umowy mogą być wprowadzone wyłącznie w formie pisemnej.

§ 5

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.

§ 6

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
(data i podpis Pracownika)

.....
(podpis Pracodawcy)

*) niepotrzebne skreślić

Wzór umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest dostępny na naszej stronie internetowej www.druki.gofin.pl.

Umowa o podnoszenie kwalifikacji jedynie uzupełnia stosunek pracy (por. wyrok SN z 20 kwietnia 2006 r., sygn. akt I UK 260/05, OSNP 2007/9-10/140). Stąd w wyroku z 10 maja 2023 r. (sygn. akt I PSKP 27/22) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Skoro umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest odrębną od umowy o pracę umową, to tym samym, mając na uwadze treść art. 353¹ K.c. w związku z art. 300 K.p., byłaby umową nieważną tylko wówczas, gdyby była sprzeczna z przepisami ustawy, a przede wszystkim zasadą prawa pracy przewidzianą w art. 17 K.p. w postaci obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.”.

2. Postanowienia w sprawie stosowania przepisu art. 103⁶ K.p.

Jeśli pracodawca zamierza uregulować kwestie zastosowania art. 103⁶ K.p., może to uczynić w jednym z obowiązujących u niego dokumentów wewnątrzzakładowych. Może się ograniczyć do odniesienia do tego przepisu i ustalenia wzoru porozumienia, o jakim w nim mowa.

Przykład

Kontynuując poprzedni przykład, w Regulaminie kształcenia i doksztalcania pracowników, pracodawca zamieścił następujące postanowienia i wzór:

(...)

3. Kształcenie/dokształcanie przy zastosowaniu art. 103⁶ K.p.

§ 8

1. Kształcenie/dokształcanie, do którego ma zastosowanie art. 103⁶ K.p. dotyczy sytuacji, gdy pracownik kształci się we własnym zakresie i na swój koszt z powodu własnej decyzji, braku inicjacji/zgody pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, niespełniania warunków dla szkolenia zawodowego lub szkolenia innego rodzaju.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, przysługują świadczenia wskazane w art. 103⁶ K.p.
3. Wymiar świadczeń, o jakich mowa w ust. 2, określa porozumienie zawierane między Pracodawcą a Pracownikiem, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

(...)

Załącznik nr 3. Wzór porozumienia w sprawie kształcenia/dokształcania, do którego ma zastosowanie art. 103⁶ K.p.

POROZUMIENIE

w sprawie kształcenia/dokształcania, do którego ma zastosowanie art. 103⁶ K.p.

zawarte w dniu..... r. w.....
pomiędzy:

..... z siedzibą w.....,
reprezentowaną przez.....,
zwanym dalej Pracodawcą,

a

....., zamieszkałym(a) w.....,
.....zwanym dalej Pracownikiem,

łącznie zwani Stronami.

Na podstawie art. 103⁶ K.p. Strony zgodnie oświadczają, że w związku z kształceniem/dokształcaniem* w formie....., zorganizowanej przez.....

- 1) Pracownikowi przysługuje zwolnienie w całości lub części*) dnia pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, w wymiarze
- 2) Pracownikowi przysługuje..... dni roboczych urlopu bezpłatnego.
- 3) w sprawach nieuregulowanych niniejszym Porozumieniem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego.
- 4) Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

.....
(podpis Pracownika)

.....
(podpis Pracodawcy)

* niepotrzebne skreślić

3. Regulacje o polityce szkoleniowej, w tym w zakresie szkoleń zawodowych

W świetle art. 9 § 1 K.p. pracodawca może zapisać politykę szkoleniową w przepisach wewnętrznych o randze prawa pracy, w tym m.in. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo regulaminie dotyczącym tylko szkoleń. Wolno mu też zawrzeć ją w dokumencie wewnętrznym bez statusu źródła prawa pracy, np. „Zasady polityki szkoleniowej wobec pracowników”.

Polityka szkoleniowa pracodawcy może przewidywać różne:

- rodzaje szkoleń, według odpowiedniego kryterium podziału, np. otwarte i/lub zamknięte (kryterium sposobu organizacji), twarde dotyczące wiedzy specjalistycznej i miękkie odnoszące się do kompetencji miękkich typu komunikacja, zarządzanie czasem czy praca zespołowa (kryterium tematyki), a także indywidualne i/lub grupowe (kryterium liczby uczestników),
- formy szkoleniowe, np. klasyczne szkolenia skupiające się na przekazaniu wiedzy (w tym prowadzone online), warsztaty łączące wiedzę z praktyką, kursy będące cyklem zajęć z danego obszaru tematycznego, webinary i seminaria, czyli krótkie spotkania (online i stacjonarne) w celu poznania najnowszej wiedzy w danym temacie i dzielenie się doświadczeniami.

Polityka szkoleniowa powinna być dostosowana do potrzeb danego pracodawcy i jego pracowników. Zwykle w jej treści umieszcza się cele i rodzaje szkoleń, ich częstotliwość, zasady korzystania ze szkoleń przez pracowników (tematyka, czas pracy, odpłatność), ocenę efektów.

Przykład

Pracodawca z poprzedniego przykładu zapisał w Regulaminie kształcenia i dokształcania pracowników część dotyczącą szkoleń zawodowych i innego rodzaju oraz postanowienia końcowe w następujący sposób:

(...)

4. Szkolenia zawodowe i innego rodzaju

§ 9

1. Szkolenia zawodowe są przeprowadzane, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy danego rodzaju lub na danym stanowisku pracy.
2. Szkolenia innego rodzaju są przeprowadzane odpowiednio do potrzeb pracowników oraz procesu pracy, nie rzadziej niż dwa razy w roku kalendarzowym.
3. Szkolenia, o których mowa w ust. 1 i 2, mają się odbywać w godzinach pracy pracowników. Wyjątkowo, w przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi, szkolenia mogą być przeprowadzane poza godzinami pracy pracowników.
4. Szkolenia, o których mowa w ust. 1 i 2, są przeprowadzane:
 - indywidualnie, jeżeli tak wynika z okoliczności,
 - w grupach jednorodnych, złożonych z pracowników jednej komórki organizacyjnej, liczących maksymalnie 10 pracowników,
 - w grupach mieszanych, złożonych z pracowników kilku komórek organizacyjnych, liczących maksymalnie 30 pracowników.

§ 10

Tematy szkoleń, o których mowa w § 9 ust. 1-2 niniejszego Regulaminu, są ustalane na podstawie:

- 1) zgłoszenia kierownika danej komórki organizacyjnej,
- 2) zgłoszenia pracowników, kierowanych bezpośrednio do Biura Szkoleń w postaci papierowej lub elektronicznej,

- 3) propozycji Biura Szkoleń uzgodnionych z kierownikiem danej komórki organizacyjnej, której pracownicy mają uczestniczyć w szkoleniu.

§ 11

1. Terminy szkoleń są ustalane w uzgodnieniu z:
 - kierownikiem komórki organizacyjnej, której pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniu,
 - kierownikami komórek organizacyjnych, których pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniu organizowanym w grupie mieszanej.
2. Terminy i tematy szkoleń są podawane do wiadomości pracowników w formie obwieszczenia na tablicy ogłoszeń oraz w Intranecie z wyprzedzeniem 1 miesiąca. Ten termin nie obowiązuje w przypadku szkoleń zawodowych.

§ 12

1. Udział w szkoleniu zawodowym i innego rodzaju następuje w wyniku zgłoszenia pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, do bezpośredniego przełożonego lub do Biura Szkoleń.
2. Zgłoszenia na szkolenia innego rodzaju są przyjmowane do wyczerpania miejsc w danym szkoleniu.

§ 13

Pracodawca zapewnia szkolenia, o których mowa w Regulaminie, na własny koszt.

5. Postanowienia końcowe

§ 14

1. Regulamin obowiązuje od dnia 1 czerwca 2023 r. przez czas nieokreślony.
 2. Regulamin jest dostępny w formie elektronicznej w zakładce Przepisy wewnętrzne na wewnętrznym portalu Pracodawcy, a formie pisemnej w dziale HR i w Biurze Szkoleń.
- (...)

V. DOKUMENTACJA ZWIĄZANA Z KSZTAŁCENIEM W AKTACH OSOBOWYCH

Dokumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika lub związane ze zdobywaniem lub uzupełnianiem wiedzy i umiejętności na zasadach innych niż dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przechowywane są w części B akt osobowych. Tak instruuje § 3 pkt 2 lit. k rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 z późn. zm.). W tym samym segmencie powinny się więc znaleźć dokumenty o szkoleniach zawodowych i innych formach kształcenia niż podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja:

Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowała: Jadwiga Sztabińska
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca:

Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD 14 450



Publikacje zamieszczone w czasopiśmie nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.