

Robert Macholak

Zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników w prawie pracy

Problemy Profesjologii nr 1, 111-127

2005

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Robert Macholak

ZASADY I WARUNKI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH I WYKSZTAŁCENIA OGÓLNEGO PRACOWNIKÓW W PRAWIE PRACY

Wprowadzenie

Prawo do nauki należy do grupy praw człowieka określanych jako socjalne lub społeczne. Prawo to zajmuje wśród praw społecznych miejsce wyjątkowe. Problem sprowadza się bowiem nie tylko do kwestii uzyskiwania i przyswajania wiedzy przez jednostkę, lecz leży w interesie całego społeczeństwa. Edukacja jest bowiem inwestycją, która przy współczesnym stopniu techniczno-edukacyjnego rozwoju świata przesądza o możliwościach rozwojowych społeczeństwa. Daje również jednostce większe możliwości uzyskania zatrudnienia. Dla osób zagrożonych utratą pracy, kształcenie stanowi drogę do umocnienia swojej pozycji w zakładzie pracy bądź też możliwość uzyskania zatrudnienia. Z tego punktu widzenia, znajomość regulacji prawnych dotyczących tej problematyki jest niezwykle istotna.

Prawo do nauki wynika zarówno z ustawodawstwa międzynarodowego, jak i wewnętrznego ustawodawstwa pracy.

Z artykułu 10 Europejskiej Karty Socjalnej wynika dla państwa obowiązek zapewnienia form, metod, środków bądź ich popierania w celu skutecznego wykonywania prawa do edukacji pracowniczej.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r. (Dz. U. nr 78, poz. 483) w artykule 70 gwarantuje wszystkim obywatelom prawo do nauki i pomocy państwa w szeroko rozwiniętych działaniach służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników. Ustęp 1 art. 70 stanowi bowiem: Każdy ma prawo do nauki (...). Ustęp 4 art. 70 stanowi zaś: Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia. W tym celu tworzą i wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów. Warunki udzielania pomocy określa ustawa.

Ukształtowane w Konstytucji wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela, w tym wolności i prawa pracownicze, zostały w porównaniu z dotychczasowymi unormowaniami konstytucyjnymi w istotny sposób przebudowane. W zakresie wolności i praw pracowniczych szczególne znaczenie odegrało założenie oparcia ekonomii kraju na zasadzie społecznej gospodarki rynkowej oraz dążenie do respektowania standardów międzynarodowych, w tym europejskich, dotyczących praw pra-

owniczych. Konstytucja nie posługuje się kategorią „praw pracowniczych”, reguluje natomiast w sposób całościowy problematykę wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela.

Na gruncie naszego ustawodawstwa pracy należy wskazać szereg przepisów dotyczących bezpośrednio lub pośrednio wymogów edukacji pracowników w zakładzie pracy.

W szczególności są to przepisy znajdujące się w ustawie: Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998r. nr 21, poz. 94) jak i w szeregu innych aktów prawnych.

Z przepisów Kodeksu pracy należy wymienić artykuły 17, 183a, 183b, 183c, 94, 941-943 102-103, 191, 197-200, 206. Wspólną cechą powołanych przepisów jest to, że zakład pracy obowiązany jest stwarzać ułatwienia pracownikom w podnoszeniu przez nich kwalifikacji zawodowych, nie może też w żaden sposób dyskryminować z tego tytułu pracowników.

Szczególnych obowiązków pracodawcy i pracownika dotyczą przepisy art. 211, 2372-2375 znajdujące się w dziale dziesiątym – Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Zasady prawa pracy

Kodeks pracy w rozdziale II działu pierwszego formułuje zasady prawa pracy, które określa się mianem „podstawowych zasad prawa pracy”.

Do podstawowych zasad prawa pracy należy zasada nakładająca na pracodawców obowiązek stwarzania ułatwień pracownikom w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wprowadzenie tejże zasady do Kodeksu pracy w artykule 17, stanowi fragment przedsięwzięć podejmowanych przez państwo dla umożliwienia zdobycia wyższych kwalifikacji i osiągnięcia awansu w życiu zawodowym. W spełnieniu tego celu zainteresowani są zarówno pracownicy jak i pracodawcy. Państwo nadal przywiązuje wagę do prawidłowego funkcjonowania całego systemu edukacji zawodowej pracujących. Granice tego obowiązku są wyznaczone z jednej strony przepisami prawa, a z drugiej – realnymi możliwościami zakładów pracy. Ta tendencja jest także bardzo charakterystyczna dla państw członkowskich Unii Europejskiej. Świadczy o tym, między innymi, realizacja wspólnej polityki kształcenia zawodowego.

Przepis art. 17 w znowelizowanym Kodeksie pracy (ustawą z dnia 2.02.1996r. Dz. U. nr 24, poz. 110) pochodzi z jego pierwotnej redakcji, to jest z roku 1974.

Wówczas ustawodawca, obowiązek zakładu pracy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – podniósł do rangi zasady prawa pracy ze względu na konieczność zapewnienia gospodarce narodowej kwalifikowanych kadr.

W dobie gospodarki rynkowej, wysokiego poziomu bezrobocia, powoływany przepis może wydawać się anachronicznym. Na rynku pracy, pracodawca bez większego trudu może pozyskać do pracy kandydatów z wymaganymi kwalifikacjami.

W praktyce jest to uzależnione wyłącznie od warunków pracy, regionu zatrudnienia i określonej tam stopy bezrobocia.

Przepis art. 17 Kodeksu pracy należy odczytywać w ten sposób, że zasada ułatwiania pracownikom przez pracodawcę zdobywania kwalifikacji zawodowych nie będzie już rozumiana jako obowiązek pracodawcy spełniania określonych świadczeń na rzecz pracowników, ale jako prawo pracodawcy do spełniania określonych świadczeń, w tym także wliczania ich w ciężar kosztów prowadzonej działalności. Pracodawca ma obowiązek ułatwiać podnoszenie kwalifikacji zawodowych, które łączą się z wykonywaną pracą u danego pracodawcy, bądź też z pracą, którą dany pracownik ma w przyszłości u niego podjąć. Powyższe sformułowanie rozumiane jest w literaturze, jako „nie odmawianie bez uzasadnionych przyczyn udziału w wybranej przez pracownika formie szkolenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników”.

Art. 17 k.p. nie stanowi próby przerwania kosztów kształcenia kadr pracowniczych na barki pracodawców. Ta norma prawna ma umożliwić dokonanie rozłożenia tych kosztów na wiele podmiotów. Ustawodawca nie przesądza o tym, w jakiej formie i w jakim zakresie pracodawca ma ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Wymaga podkreślenia również, iż przepis ten nie ma charakteru roszczeniowego – na jego podstawie pracownik nie może skutecznie występować na drogę postępowania sądowego. Taką podstawę prawną zapewniają przepisy szczególne, dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracownika. Przepisy te przyznają pracownikom określone roszczenia.

Nowelizacja Kodeksu pracy dokonana ustawą z dnia 24.08.2001 r. (Dz. U. z 9.11.2001 r. nr 128, poz. 1405) wprowadziła w rozdziale IIa przepisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn. Była to konsekwencja dostosowywania polskiego prawa pracy do norm obowiązujących w Unii Europejskiej. Powyższa regulacja prawna weszła w życie z dniem 1.01.2002 r.

W przepisie art. 112 k.p. wyrazy „w dziedzinie pracy” zastąpiono wyrazem „zatrudnieniu”. Zmiana ta miała istotne znaczenie, z uwagi na okoliczność rozciągnięcia tej regulacji nie tylko na osoby pozostające w stosunku pracy, ale też ubiegające się o pracę.

Ta sama uwaga dotyczyła nowej wersji art. 113 k.p. Przepis ten ze względu na zastąpienie „w stosunkach pracy” w „zatrudnieniu” zmienił swój zakres podmiotowy.

Zmiany objęły również przepisy art. 9 i 18 k.p., które zawierają zasadę „uprzywilejowania” pracownika poprzez wprowadzenie klauzul nieważności.

W art. 9 k.p. dodano par. 4, z którego wynika iż, postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu nie obowiązują.

W art. 18 k.p. dodano par.3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Z art. 183a wynikała fundamentalna zasada, iż kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć.

Ustawodawca w art. 183b za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem w szczególności jest: 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

Pracownicy(art. 183c), bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pod pojęciem prace o jednakowej wartości, ustawodawca rozumie prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Naruszenie zasady równego traktowania (art. 183d) daje osobie, wobec której pracodawca dokonał naruszenia, prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia. Ponadto ustawodawca wprowadza przepis ochronny, co do pracownika który skorzystał z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Skorzystanie przez pracownika z takich uprawnień nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia (art. 183e).

Waga tych regulacji przejawiała się we wprowadzeniu ustawowej gwarancji równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, ustaleniu przedmiotu zaka-

zu dyskryminacji ze względu na płeć. Ponadto, wprowadzenia daleko idącej ochrony prawnej pracownikom i kandydatom do zatrudnienia.

Należy zwrócić uwagę, że praktyka wykazała, iż konsekwencją obowiązywania tej ustawy stało się zwiększenie się liczby sporów sądowych na tle dyskryminacji. Z jednej strony były to spory o odszkodowanie czy też inne roszczenia oparte na zarzucie dyskryminacji.

Z drugiej strony, spory te dotyczyły działań pracodawców polegających na zwolnieniu pracowników (za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia), którzy skorzystali z przysługujących im uprawnień wynikających z naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Warto wskazać, iż tego typu sprawy (w poprzednim stanie prawnym) były już przedmiotem orzeczeń sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 9 kwietnia 1997 r. I PKN 72/97 (w OSNAPiUS z 1998r. nr 1, poz.8) Sąd Najwyższy, wyjaśnił że „wybór pracownika (nauczyciela) do zwolnienia podlega kontroli sądu pracy pod względem przestrzegania zasady niedyskryminacji.”

W wyroku z dnia 10 października 1997 r. I PKN 246/97 (w OSNAPiUS z 1998 r. nr 12, poz.360) stwierdzono, iż „dyskryminacją w rozumieniu art. 113 k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne albo religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej”.

Nie jest możliwe dokładne oszacowanie kosztów, jakie w związku z nowymi rozwiązaniami ponieśli pracodawcy. Ponadto praktyka pokaże, jakie środki dowodowe będą stosowane w sporach na tle dyskryminacji. Z dużym prawdopodobieństwem należy podać, iż będą to bardzo trudne dowodowo sprawy do rozstrzygnięcia. Pomimo, iż to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek obalenia domniemania stosowania praktyk dyskryminacyjnych.

Zdaniem autora, najbardziej istotnym jest – co podkreślano w literaturze przedmiotu – że normy równościowe stały się obowiązujące.

Konieczność dalszego dostosowania polskiego prawa pracy do wymogów unijnych, konstytucji, orzecznictwa sądowego była czynnikiem powodującym dalsze prace ustawodawcze nad ostateczną wersją regulacji prawnych związanych z dyskryminacją pracowników.

Kierunki podjętych zmian wyrażały się w przyjęciu modelu szerokiego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Wprowadzeniu szczegółowych regulacji prawnych, które będą wskazywać sposób realizacji uprawnień pracowników. W przeciwieństwie do poprzedniej regulacji – zachodziła konieczność wprowadzenia definicji pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Ustalenia obowiązków pracodaw-

ców w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Również zobowiązania zakładu pracy do czynienia go środowiskiem wolnym od dyskryminacji w zatrudnieniu.

Ustawą z dnia 14 października 2003r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw ustawodawca wprowadził zasadnicze zmiany do dotychczasowych przepisów o zakazie dyskryminacji. Z art. 113 wynika, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalne.

Według art. 18 par.3 postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Pracownicy, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18 3a par. 1).

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn wymienionych w par.1. (par.2).

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych w par.1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.(par.3).

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w par.1, wystąpiły, występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (par.4).

Przejawem dyskryminacji jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika(molestowanie)(par.5).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu(art. 18 3b par. 1) uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18 3a par. 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy zaznaczyć, iż ustawodawca w par.2-4 określa sytuacje, w jakich zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie zostają naruszone. Tej zasady nie naruszają działania polegające (między innymi) na niezatrudnianiu pracownika jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom, stosowaniu środków które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika. Podobnie przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem stażu pracy.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów(art. 18 3d).

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Dodatkowo trzeba zaznaczyć, iż obowiązkiem pracodawcy jest dążyć do uczynienia zakładu pracy środowiskiem wolnym od dyskryminacji w zatrudnieniu(art. 94 pkt 2b).

Ponadto pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy(art. 94 1).

Obowiązki pracodawcy wobec pracowników

Odpowiednikiem omawianego przepisu(art. 17) w dalszej części Kodeksu pracy jest art. 94 punkt 6 o tym samym brzmieniu. Artykuł 94 k.p. zawiera systematyczne, chociaż nie wyczerpujące wyliczenie obowiązków pracodawcy. W przepisie obowiązek ten występuje w postaci powinności skierowanej wobec poszczególnych pracowników, jak i wobec całej załogi.

Realizacja tego obowiązku polega na organizowaniu i finansowaniu przez podmiot zatrudniający różnych form szkolenia i doksztalcania zawodowego(kursy,

szkolenia i konferencje) jak i kierowaniu pracowników na odpowiednie szkolenia poza zakładem pracy.

Rozdział III działu czwartego Kodeksu pracy zawiera regulacje dotyczące wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz obowiązków stron stosunku pracy, które są związane z podnoszeniem tych kwalifikacji. W obowiązującej dotychczas regulacji art. 102 k.p. (do nowelizacji z 2.02.1996 r.) przewidywał, że kwalifikacje zawodowe pracowników, wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku, ustalały taryfikatory kwalifikacyjne lub inne przepisy o wynagrodzeniu. Pracownik nie posiadający wymaganych kwalifikacji zawodowych był obowiązany do ich uzupełnienia w terminie i w sposób ustalony przez zakład pracy.

Przyjęte rozwiązania prawne w porównaniu do poprzedniego stanu prawnego, przed nowelizacją są znacznie uproszczone.

Ustawodawca w art. 102 k.p. odstąpił od wymogu obligatoryjnego stosowania przez pracodawców tzw. taryfikatorów kwalifikacyjnych. Aktualnie występuje tutaj odesłanie w przedmiocie określania kwalifikacji zawodowych do przepisów art. 771 (układy zbiorowe pracy), art. 772 (regulaminy wynagradzania), art. 773 (rozporządzenia płacowe Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dla sfery budżetowej) oraz do przepisów szczególnych. Posługiwanie się taryfikatorami kwalifikacyjnymi zostało pozostawione stronom i organom uprawnionym do regulacji w tej dziedzinie. Ustawodawca odstąpił także w art. 102 k.p. od nakładania na pracowników nie posiadających wymaganych kwalifikacji obowiązku ich uzupełnienia, a co z tym związane do regulowania zwolnień od tego obowiązku i konsekwencji jego niedopełnienia.

Aktualnie pracodawca może samodzielnie wyznaczać pracownikowi nie posiadającemu wymaganych kwalifikacji – sposób i termin ich uzupełnienia. Skutkiem niewykonania takiego obowiązku jest możliwość dokonania uzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, a nawet umowy o pracę w przypadku braku możliwości dalszego zatrudnienia.

Dokonano również zmiany treści delegacji z art. 103 k.p. do wydawania rozporządzenia wykonawczego przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Zrezygnowano z nakładania na zakłady pracy i jednostki nadrzędne obowiązku organizowania i prowadzenia dokształcania i doskonalenia zawodowego pracowników. Jedynie uznaniu pracodawcy pozostawiono podejmowanie starań o podniesienie poziomu zawodowego pracowników. Pracodawcy mogą prowadzić szkolenie pracowników we własnym zakresie lub kierować ich do wyspecjalizowanych instytucji. Ponoszenie kosztów szkolenia będzie uzależnione od woli stron stosunku pracy.

Delegacja z art. 103 k.p. została ograniczona do określenia w drodze rozporządzenia ułatwień, do których zobowiązany jest pracodawca względem pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Od treści rozporządzenia wykonawczego

będzie zależał zakres i sposób ułatwiania, a nie prowadzenia i organizowania przez pracodawców podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

Należy także wskazać, iż ustawą z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 6 sierpnia 2003 r.) został uchylony art. 68 ustawy o systemie oświaty, który stanowił podstawę do wydawania rozporządzenia wykonawczego w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników.

W rozdziale I, III i VI działu dziewiątego Kodeksu pracy zawarte są przepisy dotyczące obowiązku doskonalenia się pracowników młodocianych. Rozwinięciem tej regulacji jest wydane na podstawie art. 193 par. 1 i art. 195 par. 2 k.p. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. nr 60, poz. 278). Z przepisu art. 197 k.p. wynika obowiązek dokształcania się do ukończenia 18 roku życia, który dotyczy wszystkich pracowników młodocianych, z wyjątkiem tych, którzy mają już kwalifikacje zawodowe, i to pod warunkiem, że uzyskali je przez naukę w szkole.

Dział dziesiąty Kodeksu pracy dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera, między innymi, regulacje w zakresie praw i obowiązków pracownika (rozdział II), a także reguluje szczegółowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp (np. rozdział VIII).

Z art. 211 k.p. wynika, iż do głównych obowiązków pracownika należy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Z obowiązku tego wynikają bardziej szczegółowe, przede wszystkim obowiązek znajomości przepisów i zasad bhp, a także obowiązek uczestniczenia w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawania się egzaminom sprawdzającym.

Przepisy art. 2372-2375 k.p. dotyczą przeprowadzania szkoleń przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczegółowe zasady oraz zakres szkoleń, a także sposób ich dokumentowania określony jest w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 62, poz. 285).

Uprawnienia pracowników

Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych doznał konkretyzacji w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. nr 103, poz. 472). Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie delegacji zawartej a art. 103 par. 1 k.p. oraz w art. 68 ust.1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz. U. z 1996 r. nr 96, poz. 67).

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż w samej ustawie o systemie oświaty, sprawy edukacji dorosłych zostały potraktowane wręcz marginalnie.

Zgodnie z art. 24 ust.1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy(...) do czasu wydania nowego rozporządzenia wykonawczego stosuje się w dalszym ciągu przepisy powołanego rozporządzenia. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych rozumie się kształcenie w szkołach dla dorosłych i szkołach wyższych oraz kształcenie, doksztalcenie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych. Do tych form zaliczamy między innymi: studia podyplomowe, kursy, seminaria, staże zawodowe, staże specjalizacyjne, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane (par. 2 ust. 1, par. 8).

Przepisy rozporządzenia stosuje się do trzech grup podmiotów:

a) osób podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne, b) zakładów pracy, c) organizatorów oświaty dorosłych prowadzących działalność w formach szkolnych i pozaszkolnych. W kategorii osób podnoszących kwalifikacje mieszczą się pracownicy oraz osoby nie pozostające w stosunku pracy.

Przepisy tego aktu stosuje się do osób będących pracownikami, bez względu na rodzaj umowy o pracę. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do: 1) pracowników podstawowej działalności służby zdrowia, 2) nauczycieli i nauczycieli akademickich w zakresie uregulowanym odrębnymi przepisami, 3) pracowników naukowych oraz pracowników badawczo-technicznych jednostek badawczo-rozwojowych, 4) do innych osób w zakresie unormowanym odrębnie w przepisach dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego tych osób albo w układach zbiorowych pracy lub w przepisach o wynagradzaniu pracowników.

Zgodnie z przepisami rozporządzenia osoby dorosłe mogą kształcić się w formach szkolnych – kształcenie odbywa się wówczas w szkołach różnego stopnia, bądź też mogą korzystać z różnego rodzaju pozaszkolnych form kształcenia. Uprawnienia pracowników kształcących się w formach szkolnych lub pozaszkolnych są zróżnicowane w zależności od tego czy pracownik posiada skierowanie od zakładu pracy czy też go nie ma. Ponadto, zakres świadczeń przysługujących pracownikowi jest uzależniony od właściwego trybu, w jakim nauka będzie realizowana.

Rozporządzenie zawiera szczegółowe regulacje w zakresie uprawnień i obowiązków pracowników kształcących się.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego w formach szkolnych i pozaszkolnych może odbywać się systemem dziennym, wieczorowym, zaocznym, samokształcenia kierowanego, eksternistycznym lub systemem mieszanym.

Zasady szkolenia bezrobotnych oraz zakres świadczeń przysługujących w czasie i po ukończeniu szkolenia regulują odrębne przepisy. [W tym zakresie obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9.02.2000 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy (Dz. U. z dnia 23.02.2000 r. nr 12, poz. 146).]

Z par. 2 ust. 3. wynika, iż podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego w formach szkolnych i pozaszkolnych może być realizowane na podstawie skierowania zakładu pracy lub bez takiego skierowania. Powyższe oznacza, iż nie wydanie pracownikowi skierowania na naukę nie zamyka mu możliwości kształcenia, bo pracownik może podjąć kształcenie bez skierowania. Wtedy jednak, zakres uprawnień pracownika będzie mniejszy. Pracodawca ma swobodę w podejmowaniu decyzji o wydaniu pracownikowi skierowania. Powinien przy tym, uwzględnić faktyczne potrzeby danego zakładu na określone kwalifikacje pracownicze oraz możliwości finansowe zakładu. W sytuacji gdy pracodawca nie wyrazi zgody na rozpoczęcie nauki na warunkach przysługujących pracownikowi skierowanemu, pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe, by na drodze postępowania sądowego dochodzić wydania takiego skierowania.

Aktualnie nie obowiązuje wymóg przedstawiania skierowania z zakładu pracy, przy ubieganiu się o przyjęcie na studia wyższe organizowane w systemie zaocznym lub wieczorowym.

Zwrócić należy uwagę także na to, iż przepisy rozporządzenia nie przewidują żadnego terminu w którym pracodawca powinien wydać takie skierowanie. Nie ma przeszkód, by pracodawca wydał takie skierowanie już w trakcie procesu kształcenia. Wówczas pracodawca przyjmie na siebie obowiązki jakie związane są z kształceniem na podstawie skierowania. Dotyczy to na przykład sytuacji, gdy pracownik ukończył studia licencjackie w szkole wyższej i zamierza kontynuować naukę na studiach uzupełniających magisterskich.

Zakład pracy zawiera z pracownikiem umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron(par.6). W umowie tej pracodawca i pracownik ustalają zakres uprawnień i zobowiązań, które będą przysługiwać pracownikowi w okresie nauki. Będzie to powtórzenie zagwarantowanych pracownikowi w rozporządzeniu uprawnień(par.4 ust.1) jak i zamieszczenie dodatkowych świadczeń. W szczególności:

- 1) zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika,
- 2) pokryć koszty podręczników i innych materiałów szkoleniowych,
- 3) pokryć opłaty za naukę, pobierane przez szkołę,
- 4) udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego.

W umowie będzie też określony zakres zobowiązań pracownika, w tym – ustalenie okresu pracy do przepracowania w danym zakładzie po ukończeniu nauki, warunki zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na naukę, gdy pracownik nie dotrzyma warunków umowy i rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Należy podkreślić, iż w praktyce spotyka się, że przy zawieraniu umowy o pracę z pracownikiem, pracodawca jako jedno z postanowień umowy zamieszcza swoje zobowiązania w zakresie działań ułatwiających podnoszenie kwalifikacji i wykształ-

enia. Swoboda kontraktowania stron jest szeroka. Podlega tylko ograniczeniom wynikającym z przepisów prawa pracy, które wyznaczają z jednej strony minimum prawnie gwarantowanych uprawnień pracownika oraz jego podstawowe obowiązki, z drugiej obowiązki i uprawnienia pracodawcy wobec pracownika, w tym te, których strony nie mogą umową wyłączyć lub zmodyfikować.

Pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, i w trakcie nauki lub po jej ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata:

- 1) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,
- 2) z którym zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy,
- 3) którego stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy

jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez zakład pracy na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że zakład pracy odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości.

Ponadto, pracownik, który otrzymał od zakładu pracy świadczenia, o których mowa w § 4, jest obowiązany, na wniosek zakładu pracy, do zwrotu kosztów tych świadczeń w części lub całości, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn przerwie naukę w szkole lub jej nie podejmie.

Wyjątkowo, pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:

- 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
- 2) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
- 3) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka,
- 4) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania zakładu pracy, przysługują urlop szkoleniowy i zwolnienia z części dnia pracy w wymiarach określonych w § 7, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wymiar urlopu szkoleniowego jest zależny od rodzaju szkoły oraz trybu, w jakim nauka się odbywa (zaoczny, wieczorowy, mieszany).

- a) Pracownikom kształcącym się w szkołach ponadpodstawowych wszystkich typów na podstawie skierowania pracodawcy przysługuje: – płatny urlop

- szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych dla pracowników przystępujących do egzaminów końcowych, w tym eksternistycznych; – dodatkowy płatny urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych na przystąpienie do egzaminu dojrzałości po ukończeniu szkoły średniej; – zwolnienie z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo (nauka w szkole wieczorowej). Pracownikowi uczącemu się w systemie zaocznym, przysługuje też płatny urlop szkoleniowy w każdym roku szkolnym w wymiarze do 12 dni roboczych przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych (konsultacjach), jeżeli zajęcia te odbywają się w dni pracy pracownika.
- b) Pracownikom kształcącym się w szkołach policealnych na podstawie skierowania przysługują takie same uprawnienia.
 - c) Pracownikom kształcącym się w szkołach wyższych(wieczorowych, zaocznych) na podstawie skierowania pracodawcy przysługuje: – płatny urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni roboczych w każdym roku studiów w szkole wyższej(28 dni w szkołach wyższych zaocznych), przeznaczony na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów; – dodatkowy, w ostatnim roku studiów, płatny urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni roboczych na przygotowanie pracy magisterskiej(dyplomowej) oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu magisterskiego(dyplomowego).
 - d) Pracownikom kształcącym się w szkołach wyższych(zaocznych, wieczorowych) przysługuje także zwolnienie z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo;

Urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy dla pracownika skierowanego uczącego się w systemie mieszanym wynosi: 1) w części przewidzianej na kształcenie w systemie dziennym – na czas trwania obowiązkowych zajęć, 2) w części przewidzianej na kształcenie w systemie wieczorowym i zaocznym – w wymiarze proporcjonalnym do czasu trwania nauki w danym systemie (par. 7).

Sytuacja pracownika podejmującego naukę w szkole bez skierowania zakładu pracy przedstawia się następująco. Zgodnie z par. 5 rozporządzenia zakład pracy może udzielić bezpłatnego urlopu i zwolnienia z części dnia bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy zakładem pracy i pracownikiem. Zakład pracy może też pokryć pracownikowi koszty związane z nauką.

Należy zaznaczyć, iż okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy. Jest to wyjątek od ogólnej zasady nie wliczania urlopu bezpłatnego do okresu zatrudnienia – art. 174 par. 2 k.p. Porozumienie o którym, mowa wyżej powinno być sporządzone w formie pisemnej, będzie to zapobiegać ewentualnym sporom o zakres zo-

bowiązań stron. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy przysługuje(par.9), o ile umowa zawarta między nim i zakładem pracy nie stanowi inaczej.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy przysługuje, o ile umowa zawarta między nim i zakładem pracy nie stanowi inaczej:

- 1) zwrot kosztów uczestnictwa, w tym zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu,
- 2) urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach oraz zwolnienie z części dnia pracy w wymiarze określonym w § 10, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Zawarcie umowy z pracownikiem nie jest konieczne w przypadku, gdy zakład pracy nie uzależnia wydania pracownikowi skierowania w celu kształcenia, do kształcenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych od zobowiązania się pracownika do przepracowania określonego czasu w zakładzie pracy po ukończeniu nauki, a w razie niedotrzymania zobowiązania – do zwrotu części lub całości kosztów poniesionych na ten cel przez zakład pracy. W pozostałym zakresie przepisy paragrafu 6 stosuje się odpowiednio.

Pracownik podnoszący kwalifikacje w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy, który nie podejmie lub przerwie naukę bez uzasadnionych przyczyn, jest obowiązany – na wniosek zakładu pracy – zwrócić część lub całość kosztów uczestnictwa w szkoleniu. Wymiar urlopu szkoleniowego na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania nauki na studiach podyplomowych zaocznych wynosi dla pracownika skierowanego do 28 dni roboczych.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów końcowych dla pracownika skierowanego na:

- 1) wieczorowe i zaoczne studia podyplomowe,
- 2) kursy wieczorowe i zaoczne oraz seminaria,
- 3) samokształcenie kierowane,
- 4) staże zawodowe lub specjalizacyjne odbywane przez pracowników, o których mowa w § 1 ust. 3,

wynosi do 6 dni roboczych. Pracodawca ustala ten wymiar w zależności od czasu trwania szkolenia i egzaminów.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w obowiązkowych konsultacjach dla pracownika skierowanego na kursy zaoczne wynosi do 2 dni roboczych w miesiącu.

Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w konsultacjach dla pracownika skierowanego, odbywającego samokształcenie kierowane, wynosi do 3 dni roboczych w całym okresie samokształcenia.

Pracownikowi skierowanemu na wieczorowe studia podyplomowe oraz na kursy i seminaria przysługuje zwolnienie z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

Pracownikom, o których mowa w § 1 ust. 3, ze względu na specyfikę szkolenia przysługuje urlop szkoleniowy na czas trwania obowiązkowych zajęć wynikających z określonych form dokształcania lub doskonalenia w służbie zdrowia.

Pracownikowi(par.11) podejmującemu naukę w formach pozaszkolnych bez skierowania może być udzielony urlop bezpłatny i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia między zakładem pracy i pracownikiem. Przepis § 5 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Uprawnienia pracowników kształcących się w formach szkolnych lub pozaszkolnych są zróżnicowane w zależności od tego czy pracownik posiada skierowanie od zakładu pracy czy też go nie ma. Ponadto, zakres świadczeń przysługujących pracownikowi jest uzależniony od właściwego trybu, w jakim nauka będzie realizowana.

Omawiając regulacje prawne, należałoby również zwrócić uwagę na rolę orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach, w których przedmiotem są kwalifikacje zawodowe pracowników. Orzecznictwo Sądu Najwyższego ma istotne znaczenie w kształtowaniu polityki stosowania prawa. Wprawdzie nie ma ono mocy powszechnie obowiązującej, a jedynie wiąże w danej konkretnej sprawie, to zapewnia prawidłowość i jednolitość wykładni prawa i praktyki. Analiza problematyki dotyczącej zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników w orzecznictwie Sądu Najwyższego z okresu 1996-2005 wskazuje na dążenie Sądu Najwyższego do interpretowania przepisów prawa pracy w sposób, który umożliwi dotrzymanie zasady równowagi stron stosunku pracy oraz równego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnych warunkach.

Przedmiot niniejszego opracowania objął jedynie przedstawienie podstawowych regulacji prawnych dotyczących uprawnień pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne. Autor przedstawiał te obowiązujące uregulowania i ich znaczenie w zakresie edukacji pracowników.

Uwagi końcowe

Przekształcenia polskiego systemu społeczno-gospodarczego, które odnoszą się do rozwiązań formalno-prawnych również w dziedzinie edukacji pracowników. Przedstawione przepisy, skutek nowelizacji kodeksu pracy uległy zmianie bądź też wymagały nowej wykładni. Na ich tle daje się zauważyć, że głównym celem nowelizacji było dostosowanie przepisów Kodeksu pracy do nowych stosunków społeczno-ekonomicznych, wynikających z kształtujących się stosunków własnościowych.

W nowych warunkach, państwo ingeruje w stosunki pracy w ograniczonym zakresie, odnosząc się do spraw o charakterze generalnym i powszechnym. Zdaniem autora zmiana stosunków własnościowych nie powinna jednak osłabiać ochronnej funkcji prawa pracy i zwalniać państwa od zapewnienia pracownikom określonego, gwarantowanego ustawowo, stopnia ich ochrony. Rola pracodawcy sprowadza się jedynie do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia. Wbrew przekonaniu wielu pracowników – mimo imperatywnego sformułowania obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pracodawca nie ma obowiązku stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji, w tym obowiązku ponoszenia edukacji pracownika. Jak podkreślano, do pracodawcy należy „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nie odmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników.

Wydaje się, że obecnie jest to niewystarczające. Państwo powinno tworzyć możliwości podatkowe dla pracodawcy, by proces edukacji pracowniczej był jak najszerszy i jednocześnie uzasadniony z punktu widzenia potrzeb pracodawcy i pracownika.

Wymaga wskazania, iż Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993r. dotychczas nie było zmieniane. Brak ewentualnych nowelizacji tego aktu prawnego (w zakresie uprawnień i obowiązków pracowników), pozbawiających pracowników uprawnień, świadczy o tym, że państwo utrzymuje zapewniony pracownikom określony, gwarantowany ustawowo stopień ochrony. Funkcja ochronna prawa pracy, na przykładzie powyższej regulacji prawnej nie uległa osłabieniu. Za takim działaniem państwa przemawiają zarówno względy społeczne i szerzej rozumiane względy gospodarcze.

Rec. J. Mielżyński

Literatura

- Leonarda Dobrzelecka, Obowiązki pracodawcy wobec pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne, „Służba Pracownicza” 2001, nr 6.
- Anna Dubownik, Nowa regulacja zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego (ze szczególnym uwzględnieniem pracowników), Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1994, nr 5.
- Robert Macholak, Prawne regulacje zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników w kodeksie pracy, [w:] „Problemy rozwoju zawodowego pracowników pod redakcją Bogusława Pietrulewicz, Zielona Góra 1998.
- Robert Macholak, Uprawnienia pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne, pod redakcją Bogusława Pietrulewicz, Zielona Góra 2001.

- Robert Macholak, Kwalifikacje zawodowe pracowników w problematyce orzecznictwa Sądu Najwyższego, [w:] „Czynniki determinujące aktywność zawodową pracowników” pod redakcją Bogusława Pietrulewicza, Zielona Góra 2000.
- Robert Macholak Referat Einführung in das polnische Arbeitsrecht – Materialien zum Vergleichenden Rechtsseminar für Richter an Arbeitsgerichten in Dresden vom 26.bis28.November 2001 Funfte Internationale Dresdner Prozesssimulation 26-28.11.2001r.
- Robert Macholak, Problematyka prawna zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego pracowników w: Rozwój zawodowy pracowników w warunkach przemian gospodarczych pod redakcją Mirosława Frejmana i Bogusława Pietrulewicza, Zielona Góra 2002.
- Robert Macholak, Koncepcje zmian w ujęciu równego traktowania pracowników w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w okresie transformacji ustrojowej, [w:] Wybrane problemy przygotowania zawodowego pracowników i funkcjonowania zakładów pracy pod redakcją Bogusława Pietrulewicza, Zielona Góra 2003.
- M. Naęcz, Szkolenie pracowników. Wzajemne prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. *Monitor Prawniczy* 2000/9/599
- Wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.1998 r. I PKN 110/98 w: OSNAP 1999 r., nr 10, poz. 338.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 13.10.1999 r. I PKN 292/99 w: OSNAP 2001 r., nr 4, poz. 112.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 29.11.2000 r. I PKN 118/00 w: OSNAP 2002 r., nr 13, poz. 308.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2000 r. I PKN 657/99 w: OSNAP 2001 nr 22, poz. 660.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r. II PZP 2/05 w: OSNAP 2005 nr 16, poz. 240.