

Beata Rozpędek

Kilka uwag na temat praktycznego stosowania zasady obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Roczniki Administracji i Prawa 13, 217-230

2013

Artykuł został 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.

KILKA UWAG NA TEMAT PRAKTYCZNEGO STOSOWANIA ZASADY OBOWIĄZKU PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

WSTĘP

Pojęcie kształcenia ustawicznego obejmuje wszystkie aktywności edukacyjne zmierzające do pełnego rozwoju osobowości i uzdolnień człowieka. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych stanowi natomiast jeden z podstawowych elementów tego szeroko rozumianego pojęcia i jest kluczowym czynnikiem, bez którego inne działania nie mają znaczenia w karierze zawodowej. Prawo pracy daje możliwość nabywania lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników na poziomie satysfakcjonującym zarówno ich samych, jak i pracodawców. Pracownik musi sobie zdawać sprawę z tego, że od chęci własnego rozwoju i zwiększania kompetencji zawodowych uzależniona jest jego pozycja na rynku pracy. W podobnej sytuacji znajdują się pracodawcy, którzy ze względu na swobodę prowadzenia działalności gospodarczej kształtują rynek pracy. Jednym z warunków utrzymywania firmy na dodatnim poziomie wydajności jest inwestowanie w kapitał pracowniczy. Podstawowymi formami tego typu inwestycji staje się właśnie podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Ma to ogromne znaczenie ze względu na kształtującą się więź porozumienia i lojalności pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Wskazana wyżej sytuacja nie jest jedynie wolnym wyborem podmiotów stosunku pracy, wynikającym z ich potrzeb czy chęci, lecz także została ona w dosyć precyzyjny sposób sformalizowana na poziomie przepisów prawa pracy, które poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych wpisały się w społeczny kontekst kształcenia ustawicznego. Niezbędne w związku z tym staje się omówienie podstawowych zasad dotyczących szkolenia pracowników w oparciu o normy kodeksu pracy, a także korzyści, jakie są związane z ich realizacją.

Kodeks pracy przewiduje, iż w przypadku, kiedy pracodawca zainicjuje lub wyrazi zgodę na podniesienie kwalifikacji zawodowych, pracownik może skorzystać z przewidzianych w odpowiednich przepisach świadczeń. Pracodawcy nie zawsze mają świadomość, iż umożliwienie korzystania przez pracowników z różnych form kształcenia to obecnie jeden z najtańszych sposobów podnoszenia konkurencyjności na rynku gospodarczym. Dodatkowo dla pracodawców, którzy utworzą w swoim zakładzie pracy fundusz szkoleniowy, ustawodawca przewidział kilka form refundacji poniesionych kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Analiza tych problemów nastrocza wielu trudności, dlatego warto po raz kolejny zabrać głos w tej sprawie i uświadomić zarówno pracownikom, jak i pracodawcom pozytywne aspekty takiego działania.

* mgr; Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

PODNIOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH A ROZWÓJ LUDZKIEGO KAPITAŁU PRACOWNICZEGO

Szybki proces globalizacji, który występuje we wszystkich sferach działalności człowieka, powoduje przede wszystkim wzrost różnego rodzaju nierówności w społeczeństwie¹. W tym kontekście zwraca się szczególną uwagę na proces migracji pracowników, którzy w celu poszukiwaniu zatrudnienia, ale także podnoszenia kwalifikacji zawodowych i zwiększenia szans na awans zawodowy decydują się na opuszczenie kraju².

Na globalizację można jednak spojrzeć również w innym ujęciu. Wzrost cywilizacyjny, który spowodował ukształtowanie nowych sektorów gospodarki, wymusza na pracownikach nowe postawy wobec pracy. Brak otwarcia na powstające sytuacje powoduje ograniczenia, niechęć zmian, co w konsekwencji może doprowadzać do sytuacji bezrobocia. Zatrudnienie wymaga przede wszystkim elastyczności, przejawiającej się w dostosowaniu do konkurencyjności i mobilności rynku pracy oraz nowego rozumienia pojęcia pracy jako pracy w systemie realizacji projektów nakierowanych na efekt, a nie na godziny pracy³. Takie opisanie tego zjawiska pokazuje, iż pracownik ma nie tylko możliwości swobodnego podejmowania zatrudnienia, ale także musi podejmować kroki w celu zwiększenia szansy na zdobycie zatrudnienia poprzez doskonalenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, zwiększanie zasobu swojej wiedzy, dostosowania się do działania w sytuacjach nieznanych czy problematycznych. Bycie konkurencyjnym i przedsiębiorczym stanowi podstawę funkcjonowania na rynku pracy⁴.

Należy pamiętać, iż wszystkie wskazane wyżej procesy częściowo dotyczą także pracodawców, rozumianych szeroko, jako jednostki tworzące miejsca pracy. W tym kontekście, w obrębie prawa Unii Europejskiej, mówimy o swobodzie przedsiębiorczości⁵, która w wymierny sposób wpływa na tworzenie, kształt i rozmiar zatrudnienia. W szczególności swoboda ta ma swoje odzwierciedlenie w zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu. Pracodawcy mobilni muszą przestrzegać porządku prawnego państwa we wszystkich aspektach zatrudnienia, poprzez niedyskryminowanie ze względu na przynależność państwową⁶ czy nierówne traktowanie, zwłaszcza w odniesieniu do warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia, wypowiedzenia umowy, przywrócenia do pracy czy ponownego zatrudnienia⁷. Bez względu na miejsce funkcjonowania danego pracodawcy musi on sobie zdawać sprawę z tego, iż na rozwój danego przedsiębiorstwa mają wpływ czynniki produkcji, wśród których kluczowe miejsce zajmuje praca ludzka. Aby doprowadzić do maksymalizacji korzyści w procesie jej eksploatacji, z jednoczesnym zachowaniem zasad prawnych, obowiązujących w zatrudnieniu, należy albo powiększać zespół pracowników o nowo zatrudnionych, albo zainwestować w kapitał ludzki, czyli wiedzę, umiejętności i nowe kwalifikacje pracowników⁸.

Kapitał ludzki ze względu na ekonomiczny aspekt tego pojęcia porównywany jest do kapitału fizycznego, którego cechą jest produktywność. W przypadku ludzi proces produkcji

¹ Por. W. Morawski, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2004, s. 16.

² Por. w szczególności L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników. Komentarz*, Kraków 2001, s. 25 i nast.

³ Por. G.E. Kwiatkowska, *Środowisko pracy w epoce globalizacji*, [w:] *Człowiek w środowisku pracy*, red. G.E. Kwiatkowska, A. Siudem, Lublin 2011, s. 14.

⁴ Ibidem, s.19.

⁵ Zob. Art. 49-55 Traktatu z dnia 13.12.2007r. o funkcjonowaniu UE, Dz. Urz. C 83 z 2010 r., s. 47 (dalej: TfUE).

⁶ Zob. Art. 18 TfUE.

⁷ Por. L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 44.

⁸ Por. A. Ochim-Koproń, *Praca jako czynnik produkcji w przedsiębiorstwie – wybrane aspekty ekonomiczne związane z procesem kadrowym*, [w:] *Człowiek w środowisku...*, op. cit., s. 55.

polega na rozwoju pracowników⁹. Można stwierdzić, iż z punktu widzenia prawa pracy na kapitał ludzki należy patrzeć w takiej samej perspektywie jak na związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy ekonomią a społeczeństwem. Ekonomia kształtowana przez społeczeństwo powinna mu służyć i jednocześnie wpływać na jego strukturę. Prawo pracy służy uformowaniu przestrzeni prawnej dla kapitału pracowniczego, aby ten w sposób najpełniejszy mógł realizować zadania, jednocześnie korzystając z ochrony. Kapitał ludzki bardzo często utożsamiany jest z posiadaniem przez pracowników wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami czy kwalifikacjami zawodowymi. We wszystkich okolicznościach, w których dochodzi do zatrudniania pracowników, pracodawcy zawsze w pierwszej kolejności zwracają uwagę na właśnie te cechy. Pracodawca ma prawo określić wymogi dotyczące kwalifikacji zawodowych na danym stanowisku pracy poprzez zawarcie ich w jednym z obowiązujących u niego aktów, takich jak regulamin wynagradzania czy układ zbiorowy pracy¹⁰. W zależności od tendencji rozwojowych danego pracodawcy oraz potrzeb, jakie ujawnia kadra pracownicza, pracodawca może także skierować pracowników do udziału w różnego rodzaju formach doksztalcania.

Inwestowanie w kapitał ludzki to jednak nie tylko podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Każdy pracodawca w tym kontekście musi wykazać się znajomością reguł dotyczących ekonomicznego zarządzania kapitałem ludzkim. Polega to na planowaniu, organizowaniu, motywowaniu i kontroli¹¹, a także ewaluacji, czyli badaniu efektywności i obiektywnej ocenie celowości inwestowania w kapitał pracowniczy. Kolejnym, może najważniejszym aspektem inwestowania w kapitał ludzki, jest fakt, iż jest to obecnie jeden z najtańszych sposobów podnoszenia konkurencyjności na rynku gospodarczym, przy jednoczesnym zwiększaniu tempa rozwoju danego przedsiębiorstwa¹².

Pracodawcy i pracownicy powinni sobie w pełni zdawać sprawę ze wszystkich wyżej wymienionych czynników, by w sposób efektywny przebiegała ich współpraca. Prawo pracy jest tu jedynie narzędziem zapewniającym poczucie bezpieczeństwa stron stosunku pracy. Wypracowanie pozytywnych strategii działania oraz potrzeba rozwoju kapitału pracowniczego stanowi jedną z zasadniczych podstaw nawiązania więzi, w których możemy mówić o uczciwym pracodawcy i oddanym pracowniku. Należy dodać, iż ciężar kosztów takiej inwestycji nie musi być udziałem jedynie pracodawców czy pracowników. Obowiązek wspierania kapitału ludzkiego został nałożony na całe społeczeństwo, w tym także na partnerów społecznych, a przede wszystkim na władze publiczne¹³.

PODNOSENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW NA PODSTAWIE KODEKSU PRACY

Realizacja wyżej przedstawionych celów na gruncie polskiego prawa pracy została uregulowana w Kodeksie pracy (dalej: KP) na podstawie nowelizacji z dnia 20.05.2010 roku¹⁴, poprzez dodanie artykułów 103¹-103⁶.

⁹ M. Makuch, *Kapitał ludzki-próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wrocław 2009, s. 14.

¹⁰ Por. M. Wandzel, *Komentarz do art. 102 Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2007, s. 439.

¹¹ S. Suchy, *Edukacja dorosłych pracowników i bezrobotnych*, Warszawa 2010, s. 40.

¹² Por. A. Wiktorska-Świąćka, *Kompetencje kluczowe jednostki jako element kapitału ludzkiego w zmieniającym się globalnym społeczeństwie wiedzy*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy...*, op. cit., s. 92.

¹³ Ibidem, s. 100.

¹⁴ Dz.U. 2010 nr 105, poz. 655.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników stanowi jedną z zasad prawa pracy. Jej ukształtowanie jako zasady obowiązku pracodawcy w postaci ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników stanowi jednak pewnego rodzaju ekwilibrystykę legislacyjną. Artykuł 17 KP nakłada na pracodawcę zobowiązanie do umożliwienia kształcenia pracownika, czyniąc takie zachowanie obowiązującą regułą, normą postępowania. Wydawać by się mogło, iż wykładnia językowa tego przepisu wskazuje na bezwarunkowe stosowanie tej zasady, gdyż z samego słowa „obowiązany”¹⁵ wynika nałożenie obowiązku, czyli konieczności postępowania czy zachowania się zgodnie z tym nakazem. Mimo potwierdzenia tego obowiązku, poprzez uwypuklenie jego szczególnego charakteru w art. 94 pkt 6 KP¹⁶, istnieje w orzecznictwie i piśmiennictwie prawniczym pogląd, iż zasada ta ma charakter fakultatywny¹⁷, ponieważ jest uzależniona od woli pracodawcy. Paradoks stanowi fakt uzależnienia obowiązku powinnego zachowania od nadania stronie obowiązanej uprawnienia o samodecydowaniu w kwestii obowiązku.

Analiza art. 102 i 103¹ KP wskazuje, iż ustawodawca w szeroki sposób odniósł się do terminu „podnoszenie kwalifikacji zawodowych”¹⁸. Nie doszło tu do zawężenia rodzajów ani form, w których umożliwiona jest nauka oraz zdobywanie wiedzy i umiejętności.

W literaturze spotyka się dwa przeciwstawne stanowiska, co do zakresu tego terminu. Pierwsze z nich reprezentuje pogląd, iż to przepisy prawa pracy, a w szczególności art. 102 KP i zawarte w nim odesłanie do art. 77¹-77³ KP, wskazują zakres kwalifikacji zawodowych i niezbędnych umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy¹⁹. Z drugiej strony pracodawca ma prawo ze swej inicjatywy ułatwić lub na wniosek pracownika zgodzić się na uzupełnienie np. wykształcenia średniego czy wyższego²⁰, co daje możliwość kształcenia na różnych etapach i uwypukla aspekt wielowymiarowości inwestowania w kapitał pracowniczy. Wydaje się, iż drugi pogląd jest bardziej trafny. Przemawiają za tym choćby przypadki, kiedy pracodawca postanowi skierować pracownika na szkolenia o charakterze niezwiązanym ściśle z kwalifikacjami zawodowymi²¹ lub przed zatrudnieniem finansuje zdobycie odpowiednich uprawnień.

Zgoda pracodawcy lub jego inicjatywa dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest niezbędnym elementem nabycia przez pracownika uprawnienia do skorzystania ze świadczeń wynikających z KP. Termin „inicjatywa pracodawcy” nie nastrocza trudności interpretacyjnych, gdyż jest to świadoma decyzja pracodawcy, przejawiająca się w zaproponowaniu pracownikowi udziału w jakiegokolwiek formie doskonalenia zawodowego czy uzupełnienia wykształcenia. Bardziej skomplikowane zagadnienie stanowi pojęcie zgody pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Pojęcie zgody jest jednym z terminów, który nie został uregulowany w Kodeksie pracy, dlatego zgodnie ze stanowiskiem

¹⁵ Art. 17 KP: Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

¹⁶ Pracodawca jest w szczególności obowiązany do ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

¹⁷ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 15.

¹⁸ Próbę definicji pojęcia przedstawiono w publikacji pod red. S.M. Kwiatkowskiego, *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004.

¹⁹ Por. A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9, s. 16; M. Wandzel w komentarzu do art. 102 Kodeksu pracy, op. cit., s. 439.

²⁰ Por. M. Frączek, *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – w kodeksie pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 10; J. Skoczyński w Komentarzu do art. 103¹ Kodeksu pracy [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 558-559.

²¹ Por. A. Rawa-Kochanowska, *Szkolenia pracownicze: czy warto (się) uczyć miękkich umiejętności?*, [w:] *Człowiek w środowisku...*, op. cit., s. 143.

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej²² należy odwołać się do przepisów kodeksu cywilnego²³, który w art. 60 określa, iż wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie, jeśli ujawnia ono tę wolę w sposób dostateczny. Nie ulega wątpliwości, że zawarta na mocy art. 103⁴ § 1 KP umowa określająca prawa i obowiązki stron jest zachowaniem dostatecznym i ujawniającym wolę obu stron. W przypadku, kiedy nie ma obowiązku zawarcia takiej umowy, pracodawca wolę swą uzewnętrznia wszelkimi zachowaniami, które w sposób dorozumiany pracownik odbiera jako zgodę (np. udzielenie urlopu szkoleniowego, opłata za szkolenie, opłata za przejazd). Zawarta umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych może zawierać postanowienia nie mniej korzystne niż te wynikające z przepisów prawa pracy, natomiast w przypadku, kiedy pracodawca nie przewiduje zobowiązania pracownika do pozostania w zatrudnieniu po ukończeniu, na przykład szkolenia, nie musi umowy zawierać. Wystarczy, aby został spełniony warunek zgody, po to by pracownik mógł skorzystać ze świadczeń przysługujących na mocy omawianych przepisów. W literaturze spotyka się pogląd, że umowa ta zawsze musi być podpisana²⁴, wydaje się jednak, iż przesłanka ta nie ma charakteru bezwzględnego, zarówno w przypadku, kiedy inicjatorem podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest sam pracodawca, jak i wtedy, gdy z inicjatywą występuje pracownik. Z punktu widzenia praktyki częściej dochodzi do sytuacji, kiedy pracodawca umożliwia podnoszenie kwalifikacji pracowników, udziela im świadczeń z tego tytułu, a żadna ze stron nie żąda formalnego zawarcia umowy. W tych okolicznościach, mimo założeń ustawodawcy, art. 103⁴ § 1 KP nabiera znamion wyjątku.

Należy pamiętać, iż pracodawca powinien ułatwiać podnoszenie kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionej przyczyny zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników²⁵. Pracodawca nie musi też ponosić z tego tytułu żadnych kosztów, łącznie z kosztami nieobecności pracownika w pracy²⁶, ponieważ już samo stworzenie okoliczności niebudzących w pracowniku poczucia niepewności czy dyskomfortu jest realizacją zasady wynikającej z art. 17 KP. W przypadku, kiedy pracownik zechce podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez zdobywanie nie tylko umiejętności związanych z wykonywaną pracą, ale także wiedzy ogólnej, a pracodawca nie wyrazi zgody, nie powstaje uprawnienie po stronie pracownika do świadczeń wynikających z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych²⁷. Niewystarczające może być przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie art. 103⁶ KP umożliwiające udzielenie pracownikowi zwolnienia z dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia czy udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi, który z własnej woli zdobywa wiedzę czy umiejętności, ponieważ może się on spotkać z zarzutem dyskryminacji, gdyby przez nieuwagę odmiennie potraktował pracowników będących w takiej samej sytuacji.

Artykuł 103⁶ KP nasuwa jeszcze jedną refleksję, mianowicie, że w zależności od bliżej nieokreślonych okoliczności pracodawcy mogą nadużywać swego prawa do nakładania lub nie nakładania na siebie obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Rozważmy hipotetyczną sytuację:

²² Dostępne na stronie internetowej: www.mpips.gov.pl

²³ Zob. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

²⁴ Por. A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji...*, op. cit., s. 20.

²⁵ Takie stanowisko przedstawił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 10.03.2005 r. w sprawie sygn. II PZP 2/05.

²⁶ Por. E. Maniewska, *Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2010, nr 11, s. 22.

²⁷ Por. J. Skoczylński w Komentarzu do art. 103¹ kodeksu pracy [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, op. cit., s. 560.

Pracownik informuje pracodawcę, że idzie na interesujące szkolenie, jego zdaniem podnoszące kwalifikacje zawodowe, sam podjął inicjatywę, a nawet za nie zapłacił. Prosi pracodawcę o dzień wolny, na co ten bez wnikania w szczegóły się zgadza. Po szkoleniu pracownik dowiaduje się, że zdaniem pracodawcy wiedza przez niego zdobyta nie stanowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a w tych okolicznościach dzień „wolny” nie może zostać potraktowany jak zwolnienie z całości dnia pracy na czas trwania zajęć z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracownik był przekonany, że tak właśnie będzie, ponieważ zachowanie pracodawcy w sposób dorozumiany świadczyło o udzieleniu zgody na to szkolenie. Dodatkowo pracodawca stwierdził, iż jedynym możliwym usprawiedliwieniem nieobecności pracownika jest udzielenie mu w tym dniu zwolnienia z dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, ponieważ nie może „dopłacać” do niedyscyplinowanych pracowników. Jak w takiej sytuacji powinien postąpić pracownik? Wydaje się, że powinien wymagać od pracodawcy, by uznał ten dzień za udzielony jako zwolnienie na czas trwania zajęć zgodnie z art. 130¹ § 2 pkt 2 KP, ponieważ z art. 103⁶ KP wyraźnie wynika, iż rodzaj (urlop bezpłatny czy zwolnienie z dnia pracy bez prawa do wynagrodzenia) oraz wymiar dni wolnych musi być ustalony w porozumieniu z pracownikiem. Mimo iż stanowisko pracodawcy ex post spełniało dyspozycję normy prawnej art. 103⁶, mówiącej o innych zasadach uzupełniania wiedzy czy umiejętności, niż wymienione w art. 103¹-103⁵ KP, to jednak brak wyraźnego określenia tych zasad pomiędzy stronami stosunku pracy może stanowić naruszenie interesów pracownika.

Kodeks pracy w sposób ogólny zarysował wymogi formalne umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. W pierwszej kolejności mamy do czynienia z określeniem, iż umowa ta zawierana jest w formie pisemnej, chyba że pracodawca nie zamierza obliżować pracownika do pozostania w danym zakładzie pracy po zakończeniu kształcenia. Brak formy pisemnej nie skutkuje brakiem powstania zobowiązania, lecz brak rygoru określonej formy może stanowić trudności z punktu widzenia ewentualnego dowodzenia²⁸. Pracodawca może na mocy art. 103⁴ KP określić okres, w jakim pracownik musi pozostać w zatrudnieniu po ukończeniu danej formy kształcenia, jednak w oparciu o art. 103⁵ pkt 2 KP termin ten nie może przekroczyć 3 lat. Wydaje się, iż pracodawca powinien zastosować zasadę proporcjonalnego określania długości okresu odpracowywania od długości okresu kształcenia²⁹. Taki warunek, zawarty w umowie szkoleniowej, ma charakter bezwzględny, a jego niedopełnienie przez pracownika rodzi po stronie pracodawcy roszczenie o zwrot kosztów poniesionych na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń.

Zarówno w przypadku, kiedy pracodawca zainicjuje, jak i udzieli zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, po stronie pracownika powstaje zbiór uprawnień, które w literaturze zostały podzielone na dwie grupy i określone mianem obowiązkowych i nieobowiązkowych (fakultatywnych)³⁰. Wśród obowiązkowych świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu udziału w przygotowaniu zawodowym kodeks pracy wymienia urlop szkoleniowy oraz zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Ustawodawca podzielił zwolnienia z pracy, uzależniając ich rodzaj i wymiar od formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Należy pamiętać, iż wszystkie wyżej wymienione świadczenia są niezależne od przesłanki, z tytułu której pracownik korzysta z uprawnień (inicjatywa pracodawcy, zgoda pracodaw-

²⁸ Por. E. Maniewska, *Umowa o podnoszenie...*, op. cit., s. 24.

²⁹ Por. M. Frączek, *O podnoszeniu kwalifikacji...*, op. cit., s. 12.

³⁰ *Ibidem*, s. 10 i 12.

cy)³¹. Ich udzielenie następuje na wniosek, w dni, które nie są dniami wolnymi od pracy a pracownikowi przysługuje za te okresy wynagrodzenie

Rodzaje egzaminów uprawniających do skorzystania z urlopu szkoleniowego zostały przez ustawodawcę wskazane w sposób odnoszący się do systematyki przyjętej w przepisach ustawy z dnia 7.09.1991 r. o systemie oświaty³² oraz przepisów wykonawczych³³. Rozumienie terminu „egzamin maturalny” nie nastręcza trudności. W przypadku egzaminów eksternistycznych mogą one być przeprowadzane jedynie w celu uzyskania świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego. Egzamin eksternistyczny ze względu na określoną liczbę godzin zajęć może być przeprowadzony po odbyciu kursu, kursu zawodowego i praktyki zawodowej, ponieważ tylko one mogą kończyć się egzaminem oceniającym kwalifikacje zawodowe. Na podstawie przepisów oświatowych można stwierdzić, iż odbywanie przygotowania zawodowego w innej niż wyżej wskazana pozaszkolna forma kształcenia uprawnia do skorzystania ze zwolnienia z całości lub części dnia pracy. Wymiar urlopu na ostatnim roku studiów jest niezależny od rodzaju studiów. Jedynym warunkiem jego udzielenia jest wystąpienie trzech przesłanek jednocześnie: przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowywanie się (uczenie się) i przystąpienie do egzaminu. W przypadku braku jednej z nich urlop nie przysługuje.

Na mocy art. 103³ KP pracodawca może przyznać pracownikowi inne świadczenia z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wśród których mogą się znaleźć koszty kształcenia, przejazdów, materiałów szkoleniowych, w tym podręczników, czy koszty zakwaterowania lub wyżywienia. Katalog przyznawanych świadczeń wskazanych w KP jest przykładowy, co oznacza, iż pracodawca może do niego zaliczyć wszystko, co uzna za stosowne. Fakultatywność stosowania tego przepisu polega na tym, iż pracodawca może wyżej wymienione świadczenia przyznać lub nie. W literaturze spotyka się stanowisko, iż ustawodawca nie musiał w sposób kazuistyczny wskazywać, co pracodawca jeszcze może przyznać pracownikowi. Z charakteru przepisów prawa pracy wynika, iż stanowią one pewne minimum norm, których przestrzeganie na charakter bezwzględnie obowiązujący. W przypadku, kiedy pracodawca zechce przyznać pracownikowi świadczenie ponad określony standard, nic nie stoi na przeszkodzie³⁴. Podobne wnioski mogą dotyczyć również zwolnień z pracy na podstawie art. 103⁶ KP, co do których pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, zaś zasady, którymi pracodawca kieruje się podczas podejmowania decyzji o rozmiarze tego zwolnienia, nie podlegają żadnym obwarowaniom prawnym.

FINANSOWANIE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW Z FUNDUSZU PRACY

Z wszelkich analiz na poziomie Unii Europejskiej oraz na poziomie krajowym wynika, iż wskaźniki dotyczące szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego dorosłych w Polsce znajdują się poniżej średnich poziomów krajów Unii Europejskiej³⁵. Oznacza to, że również realizacja zasady obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

³¹ Por. A. Dral, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11, s. 569.

³² Tekst jedn. Dz.U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

³³ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216).

³⁴ Por. J. Skoczyński w Komentarzu do art. 103¹ kodeksu pracy [w:] *Kodeks pracy – komentarz*, op. cit., s. 567.

³⁵ Por. dane przytoczone przez E. Strojną, *Szkolenia – to się opłaca*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 3-6.

które są jedynie elementem składowym kształcenia ustawicznego, realizowana jest częściowo, a system kształcenia i szkoleń nadal w sposób niedostateczny dostosowany jest do potrzeb rynku pracy. Rada Unii Europejskiej w zaleceniach z dnia 12 lipca 2011 r. w sprawie krajowego programu reform Polski z 2011 r. wskazuje, iż w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy wprowadzić specjalne programy kształcenia i szkolenia zawodowego dla pracowników w starszym wieku i o niskich kwalifikacjach³⁶. Realizacja tak przedstawionych postulatów ma szczególne znaczenie z punktu widzenia inwestowania w kapitał ludzki, którego produktywność wzrasta dzięki utrzymaniu lub podnoszeniu kwalifikacji³⁷.

Polska od momentu wejścia do Unii Europejskiej próbuje prowadzić szeroko rozumianą politykę zatrudnienia, tak by istniały szanse na zwiększenie możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przy udziale państwa. Podejmowane działania mają zachęcać pracodawców, by stosowanie zasady z art. 17 KP nie było jedynie przykrym obowiązkiem, polegającym na ułatwianiu podnoszenia kwalifikacji, lecz mogło być działaniem aktywnym, zmierzającym do czynnego uczestnictwa pracowników i pracodawców w systemie edukacji dorosłych.

Uchwalenie w 2004 roku ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: u.p.z.)³⁸ rozszerzyło możliwości uzyskiwania wsparcia od państwa dla pracodawców chcących szkolić pracowników, jednak dopiero zniesienie nowelizacją z 2009³⁹ roku znaczących wymogów biurokratycznych stało się bodźcem zachęcającym do inwestowania w kapitał pracowniczy i uzyskiwania refundacji poniesionych z tego tytułu kosztów. Wspomniana wyżej ustawa systematyzuje zasady i okoliczności, a także wymogi, jakie musi spełnić pracodawca, który chce się ubiegać o zwrot części środków wydatkowanych na kształcenie ustawiczne pracowników.

Podstawowym warunkiem wynikającym z art. 67 u.p.z. jest utworzenie przez pracodawcę „zakładowego funduszu szkoleniowego”, który będzie stanowił miejsce gromadzenia środków przeznaczanych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Ustawodawca dopuścił też możliwość kumulowania w ramach jednego funduszu środków pochodzących od więcej niż jednego pracodawcy, na zasadzie porozumienia. Przepis ten wskazuje także, iż podstawą działania funduszu szkoleniowego jest regulacja przyjęta w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie tego funduszu.

Pracodawca nie ma obowiązku tworzenia funduszu, bez względu na to, ile zatrudnia osób (odmiennie niż w przypadku zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Pracownicy nie mają wpływu na to, czy pracodawca taki fundusz utworzy, jeśli jednak do tego dojdzie, obowiązkowe staje się powołanie do życia norm regulujących funkcjonowanie funduszu, a wtedy na jego tworzenie, zasady działania i likwidację oddziaływać mogą pracownicy, zwłaszcza w przypadku regulacji układowej⁴⁰. Co do procedury tworzenia funduszu ustawodawca milczy. Dlatego można wnioskować, iż w ramach obowiązujących przepisów u.p.z., a także zasad i norm wynikających z kodeksu pracy, pracodawca może dowolnie kształtować regulamin funduszu, biorąc pod uwagę wszystkie istotne okoliczności, w tym potrzeby szkoleniowe pracowników, a także ewentualne korzyści dla samego siebie. Brak wymogów co do tworzenia funduszu może świadczyć, iż ustawodawca pragnął umożliwić two-

³⁶ Zob. Dz. Urz. UE 2011/C 217/02, s. 6-7

³⁷ Por. Ł. Arendt, *Koszty szkolenia – kto ma za to płacić? Wnioski z teorii kapitału ludzkiego*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 1, s. 2.

³⁸ Zob. Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

³⁹ Zob. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 6, poz. 33).

⁴⁰ Por. E. Bielak-Jomaa [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – praktyczny komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2011r, s. 426.

rzenie funduszu szkoleniowego w sposób dogodny, bez zbędnej biurokracji po stronie pracodawcy, w sposób zgodny z jego potrzebami⁴¹. Nieodzowną pomocą w funkcjonowaniu funduszu może stać się profesjonalnie przygotowany plan doskonalenia zawodowego pracowników, uwzględniający potrzeby i możliwości, a także przewidujący korzyści z prowadzonych działań. Nie ma też ograniczeń co do zakresu tematycznego szkoleń. Mogą one dotyczyć zarówno kompetencji ogólnych, jak i ściśle związanych z określonym stanowiskiem pracy⁴². Jak sugeruje się w literaturze, regulamin funduszu może mieć formę ustną lub pisemną, ponieważ ustawodawca nie narzucił żadnej z nich⁴³. Nie wydaje się jednak, by taka teza mogła być trafna, ponieważ z pkt 4 art. 67 u.p.z. wynika, że w pierwszej kolejności regulamin funduszu może stanowić integralną część układu zbiorowego pracy, natomiast w przypadku, gdy brak jest takiego układu, regulamin staje się dokumentem samoistnym. Jak wynika z art. 241⁵ § 1 KP, układ zbiorowy pracy zawierany jest w formie pisemnej, dlatego na zasadzie analogii należy wnioskować, iż regulamin także powinien mieć formę pisemną.

W art. 68 u.p.z. ustawodawca wskazał, jakie środki mogą stanowić dochody funduszu. Są to w pierwszej kolejności wpłaty pracodawcy, które stanowią nie mniej niż jedną czwartą procenta wpłat na Fundusz Pracy, i są rozumiane jako koszty działalności pracodawcy. Kolejną grupę środków stanowią inne wpływy, co do których brak jest unormowania, dlatego ich źródło powinno zostać określone w regulaminie funduszu⁴⁴. Ustawodawca nie wypowiedział się co do sposobu wyodrębniania środków finansowych, w związku z czym należy przyjąć, iż ten element powinien również być zawarty w regulaminie. Z praktycznego punktu widzenia nic nie stoi na przeszkodzie, by pracodawca utworzył oddzielne konto dla tych środków, ponieważ bardziej problematyczne może być ich wydzielanie bezpośrednio z konta firmy⁴⁵. Obliczenie wysokości minimalnej wpłaty nie stanowi większego problemu, gdyż jest uzależnione od wysokości składki na Fundusz Pracy.

Skierowanie na szkolenie może się odbyć – jak wskazuje Kodeks pracy – z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy, natomiast u.p.z. mówi o wydatkowaniu środków w oparciu o postanowienie pracodawcy, które zostało uzgodnione z pracownikiem. Różnica w sformułowaniach dwóch aktów prawnych, które na pierwszy rzut oka mówią o takiej samej sytuacji, jest zasadnicza. Kodeks pracy określa, jakie są zasady korzystania przez pracownika ze świadczeń mu przysługujących w przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych, natomiast u.p.z. wskazuje, na jakiej podstawie dochodzi do wydatkowania środków w sytuacji, kiedy pracodawca zdecyduje się przyznać dodatkowe świadczenia związane z finansowaniem edukacji.

Artykuł 69 u.p.z. wskazuje okoliczności oraz warunki, których spełnienie daje pracodawcy możliwość ubiegania się o refundację poniesionych kosztów w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników. Należy zwrócić uwagę, iż zwrot ustawowy „refundacja”, wskazuje na to, że pracodawca najpierw musi ponieść koszty, a dopiero po ich udokumentowaniu może ubiegać się o ich częściowy zwrot.

Podstawowym wymogiem, który musi spełniać pracodawca, aby starać się o zwrot środków finansowych wydanych na szkolenia pracowników, jest utworzenie zakładowego fun-

⁴¹ Jak czytamy w uzasadnieniu z dnia 22.10.2008 r. do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw: „Zliberalizowano znacznie warunki korzystania z funduszu szkoleniowego, który jest warunkiem uzyskania przez pracodawcę środków publicznych w refinansowaniu kosztów szkolenia pracowników”.

⁴² Por. A. Rozbicki, E. Strojna, *Szkolenia – co dopłaca Fundusz Pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 12, s. 13.

⁴³ Por. E. Bielak-Jomaa [w:] *Ustawa o promocji...*, op. cit., s. 427.

⁴⁴ Ibidem, s. 429.

⁴⁵ Por. A. Rozbicki, E. Strojna, *Szkolenia – co dopłaca...*, op. cit., s. 13.

duszu szkoleniowego. Drugim warunkiem, obowiązującym bezwzględnie, jest podpisanie ze starostą (PUP właściwy ze względu na miejsce siedziby firmy) umowy o refundację kosztów szkolenia pracowników. Zagadnienia związane z warunkami refundacji zostały uregulowane na poziomie rozporządzenia⁴⁶, a proceduralnie wyglądają następująco:

- pracodawca planujący szkolenie pracownika składa do odpowiedniego PUP wniosek o zawarcie umowy o refundację kosztów szkolenia lub wynagrodzenia ze składkami na ZUS, podając w nim wszystkie wymagane informacje, między innymi rodzaj i charakterystykę planowanego szkolenia, liczbę osób uczestniczących w szkoleniu, kalkulację planowanych kosztów, wnioskowaną wysokość środków Funduszu Pracy. W praktyce często PUP udostępniają wzór stosownego wniosku, co usprawnia jego złożenie. Do wniosku pracodawca dołącza dokumenty, w których widnieje informacja, czy i w jakim zakresie korzystał już z pomocy ze środków publicznych, w tym pomocy *de minimis*⁴⁷. W przypadku pracodawców małych i średnich są to dokumenty wystarczające, w przypadku dużych przedsiębiorstw należy dodatkowo dołączyć analizy wykonalności planowanych szkoleń z udziałem wnioskowanej pomocy oraz bez jej udziału;
- PUP ma 30 dni na rozpatrzenie wniosku i poinformowanie o sposobie załatwienia sprawy. W przypadku odmowy, starosta zobowiązany jest do wydania decyzji administracyjnej zawierającej uzasadnienie stanowiska w tej sprawie;
- pozytywne rozpatrzenie wniosku skutkuje podpisaniem właściwej umowy pomiędzy starostą a pracodawcą kierującym pracownika na szkolenie. Umowa musi między innymi wskazywać wysokość środków Funduszu Pracy na refundację, warunki wypowiedzenia umowy i zwrotu środków w przypadku nadużyć, sposób kontroli wykonywania umowy, sposób rozliczenia oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
- po podpisaniu umowy pracodawca inicjuje procedurę skierowania pracownika na szkolenie;
- po zakończeniu szkolenia starosta refunduje zwrot kosztów zgodnie z warunkami i w wysokości określonej w umowie o refundację.

Na mocy art. 69 pkt 1a u.p.z. pracodawca zobowiązany jest do udostępnienia staroście, na jego żądanie, dokumentów potwierdzających istnienie funduszu szkoleniowego, list imiennych osób kierowanych na szkolenia, a także dokumentów potwierdzających poniesione koszty szkolenia. Tak skonstruowany przepis ustawy oraz wymogi formalne umowy refundacyjnej skłaniają do postawienia tezy, iż od woli pracodawcy zależeć będzie, o jaką kwotę refundacji wystąpi. Ważne z punktu widzenia pracodawcy wydaje się, iż umowa określa wszelkie warunki i rygory korzystania z refundacji oraz okoliczności ewentualnego zwrotu nienależnych środków, dlatego nie ma znaczenia dla bytu refundacji rzeczywiste nabycie kwalifikacji przez pracowników⁴⁸.

Wysokość maksymalnych kwot refundacji została przez ustawę wskazana jako dwie kategorie limitów, uzależnionych od wieku szkolącego się pracownika. W przypadku pracowników do 45. roku życia – pierwszy limit refundacji to 50% kosztów, lecz nie więcej niż jedno przeciętne wynagrodzenie, ogłoszone przez Prezesa GUS za kwartał poprzedzający wniosek o refundację⁴⁹ (drugi limit) – na osobę. W przypadku pracowników w wieku 45 lat i powy-

⁴⁶ Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 3.12.2009 r. w sprawie refundacji ze środków funduszu pracy kosztów szkoleń oraz wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń (Dz.U. Nr 215, poz. 1669).

⁴⁷ W rozumieniu art. 2 rozporządzenia Komisji WE nr 1998/2006 z dnia 15.12.2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy *De mini mis* (Dz. Urz. UE 2006/L379), s. 8.

⁴⁸ Por. E. Bielak-Jomaa [w:] *Ustawa o promocji...*, op. cit., s. 433.

⁴⁹ Zgodnie z danymi GUS w II kwartale 2013r. przeciętne wynagrodzenie wynosiło 3612,51 zł. Por. strona inter-

żej – pierwszy limit refundacji to 80% kosztów szkolenia, lecz nie więcej niż trzy przeciętne wynagrodzenia (drugi limit) – na osobę.

Możliwości korzystania ze środków publicznych przewidziano także w sytuacji, w której pracodawca zdecyduje się na skierowanie własnego pracownika na taką formę kształcenia, które będzie trwało minimum 22 dni robocze i co najmniej 8 godzin dziennie oraz udzieli mu w tym okresie płatnego urlopu szkoleniowego (zgodnie z art. 103¹ KP), a na okres tego szkolenia zatrudni bezrobotnego skierowanego przez PUP. W takiej sytuacji, na wniosek pracodawcy, starosta może zrefundować z funduszu pracy:

- koszty szkolenia pracownika własnego w wysokości do 80% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia (a nie podpisania umowy – co może nastręczać trudności co do określenia, zgodnie z wymogami rozporządzenia, kwoty refundacji, ponieważ kwota przeciętnego wynagrodzenia ulega kwartalnym zmianom);
- wynagrodzenie osoby skierowanej przez PUP wraz ze składkami na ZUS, w wysokości maksymalnie 40% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia szkolenia. Istotnym elementem tej regulacji jest fakt, iż w przypadku takiego wniosku pracodawcy nie musi on posiadać zakładowego funduszu szkoleniowego.

Zgodnie z piśmiennictwem można wnioskować, iż bezrobotny skierowany do pracodawcy, w celu zniwelowania luki kadrowej powstałej w wyniku skierowania pracownika na szkolenie, powinien posiadać takie kwalifikacje zawodowe, które umożliwią mu wykonywanie pracy na stanowisku mu powierzonym⁵⁰. Nie można zatem zgodzić się z tezą, iż skierowany przez PUP bezrobotny może być przyjęty do danego pracodawcy na dowolne stanowisko i nie musi zastępować koniecznie osoby szkolącej się, ponieważ mijałoby się to z celem ustanowionej normy prawnej⁵¹. Zamierzeniem tego przepisu było zapobieganie dezorganizacji pracy w czasie szkolenia pracownika. Co więcej, można dodać, iż w przypadku bezrobotnego możliwość podjęcia zatrudnienia, choćby na jeden miesiąc (średnio 22 dni robocze oraz dni wolne od pracy dają miesiąc), daje okazję pokazania się z jak najlepszej strony i rokuje na możliwość zatrudnienia po upływie okresu szkolenia. Dodatkowym atutem jest fakt, że zatrudnienie takiej osoby wpływa na obniżenie, przynajmniej w danym okresie statystycznym, poziomu bezrobocia rejestrowanego.

Analiza powyższych przepisów nasuwa stwierdzenie, iż ustawodawca chciał udostępnić środki Funduszu Pracy na rozwój kapitału pracowniczego w szerokim aspekcie, poprzez danie swobody pracodawcom, jednocześnie z zachowaniem nadzoru nad wydatkowaniem tych środków. Takie ukształtowanie przepisów u.p.z. stanowi realizację funkcji aktywnej polityki państwa na rynku pracy, poprzez zmniejszanie niedopasowań strukturalnych pod względem zawodów, wykształcenia i podnoszenia kwalifikacji⁵².

PODSUMOWANIE

Biorąc pod uwagę przedstawione rozważania i mając na względzie złożoność materii, należy stwierdzić, iż jednym z podstawowych fundamentów osiągnięcia zadowalających wyników roz-

netowa GUS: www.stat.gov.pl

⁵⁰ Por. E. Bielak-Jomaa [w:] *Ustawa o promocji...*, op. cit., s. 434.

⁵¹ Por. A. Rozbicki, E. Strojna, *Szkolenia – co dopłaca...*, op. cit., s. 14.

⁵² Por. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie, podstawy teoretyczne*, Warszawa 2009, s. 302.

wojowych jest inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich. W dobie opierania gospodarki na wiedzy i umiejętnościach oraz społeczeństwie informatycznym, podstawowym postulatem powinno być lokowanie środków w aktywa intelektualne, które mogą przynieść korzyści dużo bardziej wymierne niż aktywa materialne⁵³. Biorąc pod uwagę interesy pracodawców i pracowników, należy wskazać, iż podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz ułatwianie dostępu do kształcenia wpływa korzystnie na zaangażowanie pracowników, odpowiedzialność za firmę oraz zwiększanie konkurencyjności⁵⁴.

Należy pamiętać, iż ustawodawstwo polskie zostało dostosowane do wymogów Unii Europejskiej, a w przypadku nowych strategii rozwoju przyjmuje na siebie proponowane działania, partycypując w ich realizacji. Wspólna interpretacja norm ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz kodeksu pracy daje możliwość ekonomicznego i efektywnego szkolenia pracowników. Korzyści z takiego stanu rzeczy znajdują się zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.

Wśród zysków, jakie znajdują się po stronie pracowników, można wskazać w pierwszej kolejności uniknięcie zwolnienia, podniesienie potencjalnych szans na awans, możliwość rozwoju, zwiększenie możliwości zmiany miejsca pracy na „lepsze”, wzrost zarobków. Pozytywne strony inwestowania w kapitał pracowniczy występujące po stronie pracodawcy dotyczą przede wszystkim możliwości potencjalnego zwiększenia zysków, a w oparciu o dobrze zaplanowaną strategię działania inwestycja może dotyczyć jedynie zaangażowania środków ludzkich przy zwrocie środków materialnych.

Według ekspertów podnoszenie w Polsce kwalifikacji przez pracowników stanowi niewielki procent wśród zatrudnionych, jakimi dysponują pracodawcy⁵⁵. Pracodawcy nie angażują się w szkolenie pracowników, ponieważ postrzegają je przez pryzmat kosztów, co w konsekwencji powoduje przerzucenie potrzeby kształcenia na pracownika. Słaba wiedza na temat możliwości uzyskania refundacji kosztów szkoleń jest wynikiem nieefektywnego wykorzystania środków publicznych pochodzących z Funduszu Pracy. Wreszcie brak wiedzy na temat możliwości korzystania ze środków pomocowych funduszy Unii Europejskiej, takich jak Europejski Fundusz Społeczny, powoduje deprecjację kapitału ludzkiego.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt Ł., *Koszty szkolenia – kto ma za to płacić? Wnioski z teorii kapitału ludzkiego*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 1.
- Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa 2004.
- Ciborski P., *Kodeks Pracy 2011 z omówieniem zmian*, Gdańsk 2011.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza Społeczna 2011*, www.diagnoza.com.
- Dral A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2005.
- Florek L. (red.), *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 2011.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Florek L. (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003.
- Frączek M., *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – w kodeksie pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11.

⁵³ Por. E. Strojna, *Szkolenia – to się opłaca*, op. cit., s. 4.

⁵⁴ Por. L. Florek, *Ochrona miejsc pracy a interesy pracowników, pracodawców i bezrobotnych*, [w:] L. Florek (red.), *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003, s. 20.

⁵⁵ Por. J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza Społeczna, raporty: Diagnoza społeczna 2011 r.*, dostępne na stronie: www.diagnoza.com [07.02.2012].

- Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Góral Z. (red.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – praktyczny komentarz*, Warszawa 2011.
- Kwiatkowska G., Siudem A. (red.), *Człowiek w środowisku pracy*, Lublin 2011.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie, podstawy teoretyczne*, Warszawa 2009.
- Kwiatkowski S.M. (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004.
- Ludera-Ruszel A., *Brak kwalifikacji zawodowych jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 11.
- Ludera-Ruszel A., *Pojęcie kwalifikacji zawodowych w kontekście przepisów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Prawo” 2012, nr 11.
- Maniewska E., *Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2010, nr 11.
- Mitrus L., *Swoboda przemieszczania się pracowników. Komentarz*, Kraków 2001.
- Moroń D. (red.), *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław 2009.
- Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy – Komentarz*, Warszawa 2011.
- Raczkowski M., *Charakter prawny urlopu szkoleniowego*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2011, nr 6.
- Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2004.
- Rozbicki A., Strojna E., *Szkolenia – co dopłaca fundusz pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 12.
- Strojna E., *Szkolenia – to się opłaca*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11.
- Suchy S., *Edukacja dorosłych pracowników i bezrobotnych*, Warszawa 2010.
- Wagner B. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2007.
- Wiącek A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 2010, nr 9.

Streszczenie: Artykuł wskazuje, dlaczego pracownik musi sobie zdawać sprawę z tego, że od chęci własnego rozwoju i zwiększania kompetencji zawodowych uzależniona jest jego pozycja na rynku pracy. Jednym z warunków utrzymywania firmy na dodatnim poziomie wydajności jest inwestowanie w kapitał pracowniczy, dlatego opisano podstawowe zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w oparciu o przepisy kodeksu pracy, a także korzyści, jakie są związane z ich realizacją. Ma to ogromne znaczenie ze względu na kształtującą się więź porozumienia i lojalność pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W artykule omówiono rodzaje świadczeń, z jakich może skorzystać pracownik, jeżeli pracodawca zainicjuje lub wyrazi zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo zwrócono uwagę, że dla pracodawców, którzy utworzą w swoim zakładzie pracy fundusz szkoleniowy, ustawodawca przewidział kilka możliwości refundacji poniesionych kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, urlop szkoleniowy, koszty szkolenia pracowników

A FEW COMMENTS ON THE PRACTICAL APPLICATION OF THE RULE OBLIGATION TO IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Summary: The article shows why employees must know that their own desire for development and enhancing professional competence has given them place on labour market. One of the conditions for maintaining the company on positive productivity level is investment in human capital, so indicated basic rules of improvements of professional qualifications for employees, based on Polish labour code and also benefits which are connected with their implementation. This is very important because it creates good relations, agreement and loyalty between employees and employers.

In this article discussed types of benefits that an employee would receive, if previously employer initiated or agreed to improvement of professional qualifications. Additionally, it was noted that for employers who are going to create a training fund in the workplace, legislator has provided a few options of reimbursement of costs incurred in connection with improvement of professional qualifications for employees.

Keywords: human capital, improvement of professional qualifications, educational leave, employee training costs