

# Katarzyna Jaworska

---

## Prawo pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 roku

---

Studia Prawnoustrojowe nr 20, 143-153

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Katarzyna Jaworska**

Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Wydział Prawa i Administracji UWM

## **Prawo pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 roku**

16 lipca 2010 r. weszła w życie ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>1</sup>. Na jej podstawie dodano w kodeksie pracy<sup>2</sup> (dalej: k.p.) art. 103<sup>1</sup>–103<sup>6</sup>, zmieniając przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Wprowadzenie tej zmiany było konieczne ze względu na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r.<sup>3</sup> Trybunał uznał, iż art. 103 k.p. i wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych<sup>4</sup> (dalej: rozporządzenie z 1993 r.) jest niezgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej<sup>5</sup>.

Zgodnie z art. 103 k.p. pracodawca miał ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie i na warunkach ustalonych w drodze rozporządzenia wydanego przez właściwego ministra. Tymczasem zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji upoważnienie ustawowe powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. W związku z tym Trybunał Konstytucyjny uznał, że odesłanie zawarte w art. 103 k.p. ma charakter blankietowy. Nie zawiera ani szczegółowo wskazanego zakresu spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniu, ani wytycznych co do treści tego aktu<sup>6</sup>. Takie rozwiązanie spowodowało oderwanie tej regulacji

<sup>1</sup> Dz.U. z 2010 r., nr 105, poz. 655.

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.

<sup>3</sup> Dz.U. z 2009, nr 58 poz. 485, K 28/08.

<sup>4</sup> Dz.U. z 1993, nr 103, poz. 472 z późn. zm.

<sup>5</sup> Dz.U. z 1997, nr 78, poz. 483.

<sup>6</sup> Dz.U. z 2009 r., nr 58 poz. 485, K 28/08, s. 10.

od kodeksu pracy, sprawiając, iż rozporządzenie nie było aktem wykonawczym, ale aktem o charakterze samoistnym i dało właściwym ministrom możliwość swobodnego kształtowania regulacji związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Należy podkreślić, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie zmienił dotychczasowego rozumienia obowiązku pracodawcy polegającego na ułatwianiu zatrudnionym pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, który został wyrażony w art. 17 k.p. i jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy<sup>7</sup>. Przepis art. 94 pkt 6 k.p. zawiera regulację niemal identycznie brzmiącą. Podwójne umieszczenie w kodeksie pracy tego obowiązku pracodawcy nie wpływa na jego charakter. Są to obowiązki o charakterze nierozszeniowym. W ramach tego nakazu pracodawca nie musi organizować szkoleń zatrudnionym pracownikom<sup>8</sup>, wysyłać ich na naukę ani ponosić kosztów takiej edukacji<sup>9</sup>. Przepisy te nie dają także pracownikowi podstaw do roszczenia wobec pracodawcy o umożliwienie podnoszenia kwalifikacji<sup>10</sup>. Należy przez to rozumieć tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników oraz nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia<sup>11</sup>. Niemniej jednak zachowanie pracodawcy, które utrudnia lub nawet niemożliwia podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>12</sup>

Dodatkowo zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Naruszeniem zasady równego traktowania jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych powyżej, którego skutkiem jest m.in. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 3 k.p.). Jednakże na podstawie art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. nie dochodzi do naruszenia zasady równego traktowania, gdy działania pracodawcy są pro-

<sup>7</sup> Szerzej Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 197–201.

<sup>8</sup> Wyrok SN z dnia 25 maja 2000 r., sygn. I PKN 657/99.

<sup>9</sup> Uchwała SN z dnia 10 marca 2005 r., sygn. II PZP 2/05.

<sup>10</sup> Orzeczenie SN z dnia 23 maja 2000 r., sygn. I PKN 657/99; zob. też J. Iwułski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 287.

<sup>11</sup> Uchwała SN z dnia 10 marca 2005 r., sygn. II PZP 2/05.

<sup>12</sup> J. Skoczyński, *Obowiązki pracodawcy i pracownika*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 559.

porcjonalne do zgodnego z prawem różnicowania sytuacji pracownika, polegającego na stosowaniu kryterium stażu pracy m.in. przy ustalaniu kryteriów dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Takie działania uzasadniają odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

Powyższe uwagi są szczególnie istotne w kontekście ratyfikowanej przez Polskę Konwencji nr 140 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego<sup>13</sup> oraz Konwencji nr 142 o roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich<sup>14</sup>. Mimo że obydwie konwencje zostały ratyfikowane przez Polskę i zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy, to przepisy powyższe są zbyt ogólne, aby mogły być stosowane bezpośrednio w polskim porządku prawnym.

Konwencja nr 140 wskazuje, iż przyznanie płatnego urlopu szkoleniowego, który powinien być rozumiany jako zwolnienie pracownika od świadczenia pracy w celach szkoleniowych na ustalony okres podczas godzin pracy, z zapewnieniem odpowiednich świadczeń finansowych, powinno być określone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową. Chociaż Konwencja nr 142 nie zwiera przepisów wprost odnoszących się do pracowników podnoszących kwalifikacje, regulacje w niej zawarte z zakresu doskonalenia i uelastycznienia systemów uzupełniających nauczanie ogólne, techniczne i zawodowe, bez wątplenia mają wpływ na przygotowanie do wykonywania pracy pracowników.

Regulacja obowiązująca od 16 lipca 2010 r. skierowana jest z pewnością do ogółu pracowników. Niemniej jednak, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Takimi przepisami szczególnymi wobec kodeksowej regulacji są zarówno przepisy ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki<sup>15</sup>, jak i pragmatyki urzędnicze, np.: ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej<sup>16</sup> oraz ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych<sup>17</sup>.

Nowa regulacja znacznie różni się od swojej poprzedniczki. Nie dzieli się już form edukacji na szkolne i pozaszkolne. Zgodnie z § 3 rozporządzenia z 1993 r., formy szkolne to kształcenie w szkołach podstawowych, ponadpod-

<sup>13</sup> Dz.U. z 1979 r., nr 16, poz. 100.

<sup>14</sup> Dz.U. z 1979 r., nr 29, poz. 164.

<sup>15</sup> Dz.U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.

<sup>16</sup> Dz.U. z 2008 r., nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

<sup>17</sup> Dz.U. z 2008 r., nr 223, poz. 1458 z późn. zm.

stawowych i wyższych. Natomiast § 8 tego rozporządzenia wskazywał na możliwość nauki w ramach pozaszkolnych, tj. na studiach podyplomowych, kursach i seminariach. Nowa regulacja nie dzieli już pracowników na uczących się ze skierowaniem zakładu pracy i bez tego skierowania, ale na pracowników uczących się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Została wprowadzona także definicja podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z art. 103<sup>1</sup> § 1 k.p., jest to zdobywanie lub uzupełnianie przez pracownika wiedzy i umiejętności z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. W związku z powyższym trzeba uznać, że przez pojęcie „kwalifikacje” należy rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika, a więc jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale również właściwości psychofizyczne, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego<sup>18</sup>.

Ponadto kwalifikacje zawodowe spełniają zasadniczo dwie funkcje. Po pierwsze, są warunkiem zatrudnienia na określonym stanowisku lub w celu wykonywania pracy określonego rodzaju (art. 102 k.p.). Odpowiednie kwalifikacje są wymagane chociażby do pracy w administracji publicznej. Zgodnie z ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych<sup>19</sup>, pracownikiem samorządowym może być osoba, która posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku (art. 6 ust. 1 pkt 3), osoba zatrudniona na stanowisku urzędniczym musi posiadać dodatkowo co najmniej średnie wykształcenie (art. 6 ust. 3 pkt 1), natomiast osoba zatrudniona na kierowniczym stanowisku urzędniczym – wykształcenie wyższe (art. 6 ust. 4 pkt 2). Konsekwencją takiej konstrukcji prawnej jest fakt, że pracodawca nie może sam dowolnie ustalać kryteriów zatrudnienia pod kątem kwalifikacji pracownika, ponieważ są one już określone w ustawie. Po drugie, kwalifikacje zawodowe stanowią jedno z kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę (art. 78 § 1 k.p.).

Mimo to definicja sformułowana w art. 103<sup>1</sup> § 1 k.p nie przesądza, czy chodzi o kwalifikacje potrzebne do wykonywania aktualnej pracy, czy wykonywania pracy planowanej w przyszłości. Nie jest też jasne, czy kwalifikacje te są kwalifikacjami niezbędnymi do pracy u dotychczasowego pracodawcy, czy może chodzi o kwalifikacje ogólne, które kiedyś będą przydatne pracownikowi, także do pracy u innego pracodawcy. Trzeba jednak przychylić się do stanowiska, że chodzi o kwalifikacje, niezbędne do wykonywania określonego zawodu lub zajmowania określonego stanowiska<sup>20</sup>. Nie oznacza to jednak, że pracownik za zgodą pracodawcy albo z jego inicjatywy nie może podnosić swoich kwalifikacji ogólnych. Nie można zapominać, że przepisy nakładają

<sup>18</sup> Wyrok SN z 4 października 2000 r., sygn. I PKN 61/00.

<sup>19</sup> Dz.U. z 2008 r., nr 223, poz. 1458 z późn. zm.

<sup>20</sup> A. Więcek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9, s. 16.

na pracodawcę obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji, nie tylko tych niezbędnych do wykonywania dotychczasowej pracy, ale także przydatnych do wykonywania pracy w przyszłości.

Na podstawie art. 103<sup>1</sup> § 2 k.p. pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Za czas urlopu szkoleniowego i za czas zwolnienia z całości lub części czasu pracy pracownik zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 103<sup>1</sup> § 3 k.p.).

Wymiar urlopu szkoleniowego jest zróżnicowany ze względu na rodzaj egzaminu, do którego przystępuje pracownik i wynosi: 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego, 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, 21 dni na ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego, a pracodawca udziela urlopu szkoleniowego na dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 103<sup>2</sup> k.p.). Udzielenie pracownikowi płatnego urlopu szkoleniowego w celu zdania egzaminu jest realizacją zobowiązań Polski wynikających z ratyfikacji Konwencji nr 140 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1974 r. dotyczącej płatnego urlopu szkoleniowego<sup>21</sup>.

Konieczne jest poświęcenie uwagi rodzajom egzaminów, za które przysługuje urlop szkoleniowy. Z brzmienia przytoczonego przepisu wynika, że tylko egzaminy kończące proces kształcenia upoważniają pracownika do tego uprawnienia. Na podstawie art. 10 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty<sup>22</sup> do egzaminu eksternistycznego może przystąpić osoba, która ukończyła 18 rok życia i nie jest uczniem szkoły, w celu uzyskania świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego<sup>23</sup>. Egzamin maturalny daje możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości po ukończeniu m.in. liceów i czteroletnich techników (art. 9 ust. 1 pkt 3 lit b–f ustawy o systemie oświaty). Natomiast egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe jest już dużo szerszym pojęciem niż poprzednie. To egzamin zdawany po ukończeniu m.in. zasadniczej szkoły zawodowej, czteroletniego technikum oraz trzyletniego technikum dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Dz.U. z 1979 r., nr 16, poz. 100.

<sup>22</sup> Dz.U. z 2004 r., nr 256, poz. 2572, z późn. zm.

<sup>23</sup> Zasady przeprowadzania tego egzaminu zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 września 2007 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz.U. nr 179, poz. 1273).

<sup>24</sup> Zasady przeprowadzania tego egzaminu zostały określone w rozporządzeniu 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).

(art. 9 ust. 1 pkt 3 lit a, d, f–h ustawy o systemie oświaty). Jednak jest to także egzamin, który potwierdza kwalifikacje zawodowe w wielu grupach zawodowych. Przykładem może być egzamin w celu potwierdzenia kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu w ramach różnych specjalności budowlanych<sup>25</sup> lub uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii<sup>26</sup>. Należy podkreślić, że urlop szkoleniowy z tytułu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje przysługuje tylko wtedy, gdy egzamin taki przewidziany jest w przepisach prawa dla określonych kwalifikacji. Zatem kursy czy szkolenia kończące się egzaminem, nazwanym nawet przez ich organizatora egzaminem potwierdzającym kwalifikacje, nie dają pracownikowi prawa do urlopu szkoleniowego.

Zgodnie z art. 103<sup>2</sup> § 1 pkt 4 k.p., na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni w ostatnim roku studiów. Z brzmienia tego przepisu nie wynika wprost, czy urlop ten przysługuje także pracownikom dokształcającym się w ramach studiów podyplomowych. Kluczowe w tej materii jest określenie, czy studia podyplomowe kończą się przygotowaniem pracy dyplomowej i przystąpieniem do egzaminu dyplomowego, Kwestię tę reguluje rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 grudnia 2008 r. w sprawie rodzajów tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów i wzorów dyplomów oraz świadectw wydawanych przez uczelnie<sup>27</sup>. Na podstawie § 6 tego rozporządzenia warunkiem wydania dyplomu ukończenia studiów wyższych jest m.in. złożenie egzaminu dyplomowego lub pracy dyplomowej. Natomiast zgodnie z § 8, warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych jest m.in. złożenie pracy dyplomowej lub egzaminu dyplomowego, jeżeli program tych studiów to przewiduje. Rozporządzenie w obydwu przypadkach posługuje się tym samym słownictwem w zakresie przesłanek ukończenia każdego z rodzajów tych studiów, zróżnicowany został jedynie rodzaj dokumentu potwierdzającego ich ukończenie. W przypadku studiów wyższych jest to dyplom, natomiast studiów podyplomowych – świadectwo. Kolejną kwestią jest użyte przez ustawodawcę w art. 103<sup>2</sup> § 1 pkt 4 k.p. sformułowanie „21 dni w ostatnim roku studiów”. Z tego przepisu wynika, że studia, o których mowa, powinny trwać więcej niż rok, aby można było stwierdzić, który rok jest ostatnim rokiem nauki, w którym przysługuje urlop w wymiarze 21 dni. Taka interpretacja dyskwalifikowałaby pracowników-studentów studiów podyplomowych w uzyskaniu prawa do urlopu szkoleniowego, ponieważ ta forma dokształcania zazwyczaj trwa rok. Mimo to w moim przekonaniu dopuszczalne jest

<sup>25</sup> Rozporządzenie Ministra Transportu i Budownictwa z dnia 28 kwietnia 2006 r. w sprawie samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie (Dz.U. nr 83 poz. 578).

<sup>26</sup> Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 30 lipca 2003 r. w sprawie uprawnień zawodowych w dziedzinie geodezji i kartografii (Dz.U. nr 143, poz. 1396).

<sup>27</sup> Dz.U. z 2008 r., nr 11, poz. 61.

także takie stanowisko, zgodnie z którym pierwszy i jedyny rok jest jednocześnie ostatnim rokiem edukacji. Należy uznać, że pracownikom podnoszącym swoje kwalifikacje w ramach studiów podyplomowych, nawet jeżeli studia te trwają jeden rok, przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni pod warunkiem, że program studiów przewiduje złożenie pracy dyplomowej lub egzaminu dyplomowego.

W związku z powyższym powstaje pytanie o charakter prawny urlopu szkoleniowego. Z pewnością należy uznać, że urlop ten jest urlopem celowym. Służy przygotowaniu się pracownika do egzaminu i przystąpieniu do niego. Dlatego urlop ten nie musi być wykorzystany w całości jednorazowo, ale może zostać podzielny na części. Zwłaszcza jeżeli taką możliwość przewiduje umowa między pracownikiem a pracodawcą<sup>28</sup>.

Nie jest jednak do końca oczywiste, czy mimo to można udzielić pracownikowi urlopu w niższym wymiarze, niż przewidują to przepisy prawa pracy. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 k.p., wskazane w art. 103<sup>2</sup> k.p. wymiary urlopu szkoleniowego należy uznać za minimalne. Zatem zasadne wydaje się, aby pracodawca mógł udzielić urlopu w niższym wymiarze, jednak tylko na wniosek pracownika, np. gdy pracownik zwraca się z prośbą udzielenie urlopu w wymiarze 3 dni, a nie 6, ponieważ tylko tyle potrzeba mu czasu na przygotowanie się do egzaminu. Bez wniosku o udzielenie urlopu w niższym wymiarze pracodawca jednostronnie nie może skrócić jego wymiaru.

Co do drugiego obligatoryjnego uprawnienia przysługującego pracownikom podnoszącym kwalifikacje z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy z art. 103<sup>1</sup> § 3 k.p. – czas zwolnienia z całości lub części czasu pracy, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, także należy poczynić kilka uwag. W nowej regulacji ustawodawca nie rozróżnił form kształcenia na stacjonarne i niestacjonarne. Oznacza to, że pracownik podnoszący kwalifikacje na studiach wyższych w trybie stacjonarnym, z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, będzie miał prawo do zwolnienia z całości lub części czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, aby mógł uczestniczyć w obowiązkowych zajęciach. Z brzmienia tej regulacji wynika, że pracodawca w żaden sposób nie może limitować ilości i długości zwolnień z pracy, jeżeli rozkład zajęć przewiduje, że odbywają się one w godzinach pracy. W praktyce może to spowodować permanentną nieobecność pracownika w pracy. Z drugiej strony, jeżeli program, zgodnie z którym pracownik podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, przewiduje zajęcia tylko poza godzinami pracy pracownika, nie będą mu przysługiwały żadne zwolnienia od pracy.

<sup>28</sup> M. Reczkowski, *Charakter prawny urlopu szkoleniowego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 6, s. 27.



W świetle powyższego ważne jest, w jaki sposób pracodawca inicjuje lub wyraża zgodę na podnoszenie kwalifikacji przez pracownika. O ile wystąpienie z inicjatywą przez pracodawcę nie nasuwa żadnych wątpliwości, o tyle wyrażenie zgody może być już problematyczne. Zasadne jest rozpatrywanie zgody pod kątem art. 60 kodeksu cywilnego<sup>29</sup> w związku z art. 300 k.p. Na podstawie tego przepisu wola pracodawcy w tym zakresie może być wyrażona przez każde jego zachowanie, które ujawni tę wolę w sposób dostateczny. W związku z tym należy uznać, że pracodawca, który udziela pracownikowi urlopu szkoleniowego, wyraża zgodę na podnoszenie przez niego kwalifikacji. Jednak czy w taki sam sposób powinno się potraktować zwolnienie pracownika z całości lub części czasu pracy na uczestnictwo w obowiązkowych zajęciach? Moim zdaniem odpowiedź brzmi „tak”. Jednak pod warunkiem, że pracodawca świadomie i regularnie zwalnia pracownika z całości lub części czasu pracy, by ten dotarł punktualnie i uczestniczył w obowiązkowych zajęciach. Jednorazowa zgoda pracodawcy na udział w obowiązkowych zajęciach w moim przekonaniu nie wyczerpuje jeszcze przesłanek z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Za wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji należy za to uznać pokrycie przez pracodawcę całości lub części kosztów związanych z nauką (czesne, koszt dojazdu, zakwaterowania). Jednak wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji nie oznacza jeszcze, że pracodawca jest zobowiązany do ponoszenia kosztów, o których wspomniano wyżej. Zgoda powoduje konieczność objęcia pracownika obligatoryjnymi uprawnieniami wymienionymi w art. 103<sup>1</sup> § 2 k.p.

Zasadniczą sprawą jest też kwestia możliwości wyrażenia zgody przez pracodawcę tylko na część procesu kształcenia, np. na jeden rok z trzech lat studiów wyższych pierwszego stopnia. Wydaje się, że nie ma takiej możliwości. Objęcie zgodą tylko części takiego procesu spowodowałoby, że cel nauki, jakim było podniesienie kwalifikacji, nie zostałby spełniony, ponieważ pracownik nabywa kwalifikacje dopiero po przebyciu całego procesu nauczania przewidzianego daną formą kształcenia. W związku z tym pracodawca może wyrazić swoją zgodę tylko na cały zamknięty tok nauki, którego rezultatem jest uzyskanie przez pracownika nowych kwalifikacji zawodowych. Nie oznacza to, że pracodawca, który chce partycypować w kosztach podnoszenia kwalifikacji przez pracownika, jest zobowiązany do pokrycia czesnego za wszystkie lata studiów. Może finansować tylko poszczególne lata lub semestry i uzależnić to finansowanie od wyników w nauce pracownika<sup>30</sup>.

Bez względu na to, czy podnoszenie kwalifikacji odbywa się z inicjatywy pracodawcy, czy za jego zgodą, a pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu nauki, musi nawiązać

<sup>29</sup> Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 93 z późn. zm.

<sup>30</sup> M. Frączek, *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – w kodeksie pracy*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 13.

z nim tzw. umowę szkoleniową (art. 103<sup>4</sup> § 3 k.p.). Umowa ta powinna być zawarta w formie pisemnej i określać wzajemne prawa i obowiązki stron związane z doksztalcaniem. W związku z tym umowa ta obligatoryjnie winna zawierać dwa elementy<sup>31</sup>. Po pierwsze, zobowiązanie pracodawcy do udzielenia pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe urlopu szkoleniowego i zwolnienie go z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Po drugie, zobowiązanie pracownika do podjęcia nauki w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i dołożenie należytej staranności, aby tę naukę zakończyć. Umowa może także zawierać fakultatywne uprawnienia pracownika, np.: zobowiązanie pracodawcy do pokrycia czesnego, kosztów przejazdu, zakwaterowania, opłaty za egzamin, wydatków na materiały niezbędne do nauki. Umowa może także przewidywać metodę realizacji przyznanych świadczeń oraz wykaz dokumentów, jakie musi przedstawić pracownik, aby świadczenia te otrzymać. Nie oznacza to jednak, że strony mają całkowitą swobodę w kształtowaniu warunków umowy szkoleniowej<sup>32</sup>. Nie mogą zgodnym oświadczeniem woli stron zmniejszyć wymiaru urlopu szkoleniowego lub limitować zwolnień od pracy za wynagrodzeniem na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Zgodnie z art. 103<sup>5</sup> k.p., pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia tylko w jasno określonych przypadkach. Katalog ten jest zamknięty i obejmuje:

– przerwanie lub niepodjęcie bez uzasadnionej przyczyny podnoszenia kwalifikacji;

– rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie szkoleniowej, jednak nie dłuższym niż 3 lata;

– rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika za wypowiedzeniem, oprócz sytuacji, w której rozwiązanie nastąpiło wskutek mobbingu, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie szkoleniowej nie dłuższym niż 3 lata;

– rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na podstawie art. 55 lub art. 94<sup>3</sup> k.p., mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach, w trakcie podnoszenia

<sup>31</sup> E. Moniewska, *Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 11, s. 23.

<sup>32</sup> M. Frączek, *op. cit.*, s. 14.

kwalfikacji zawodowych lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie szkoleniowej nie dłuższym niż 3 lata.

Nie ulega wątpliwości, że umowa szkoleniowa została zawarta między stronami dlatego, że są one związane stosunkiem pracy. Bez istnienia między nimi tego stosunku nie doszłoby do nawiązania tej umowy. Pracownik i pracodawca w ramach swobody kontraktowania mogą zawierać dodatkowe umowy, tzw. klauzule autonomiczne, obok umowy o pracę, które będą kształtowały łączący je stosunek pracy<sup>33</sup>. Dlatego należy stwierdzić, że umowa szkoleniowa jest klauzulą autonomiczną. Zgodnie z art. 103<sup>4</sup> § 2 k.p., jej warunki nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy. W związku z tym z okresu odpracowania kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika nie można wyłączyć okresów, w których pracownik korzysta z uprawnień związanych z rodzicielstwem, ponieważ są one mniej korzystne dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy<sup>34</sup>. Dodatkowo pracodawca, który wyłączy z okresu odpracowywania czas urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, naraża się na zarzut dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu<sup>35</sup>. Dyskryminacja bezpośrednia będzie dotyczyła pracowników, którzy korzystają z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, natomiast dyskryminacja pośrednia dotyka kobiet, ponieważ to one najczęściej korzystają z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Ponadto w niektórych przypadkach przepisy prawa pracy zobowiązują je do korzystania z urlopu macierzyńskiego (np. art. 180 § 5 k.p.).

Ustawodawca nie przewidział w przepisach o podnoszeniu kwalifikacji możliwości rozwiązania umowy szkoleniowej. Z pewnością umowa taka rozwiązuje się wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta, czyli najpóźniej 3 lata po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji przez pracownika. Należy założyć, że w powyższych przypadkach, kiedy pracownik jest zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę, umowa rozwiązuje się, mimo że nie wynika to wprost z przepisów. Jednak cel, dla którego została zawarta, nie istnieje, ponieważ pracownik albo nie podjął nauki, albo ją przerwał lub stosunek pracy z tym pracownikiem ustał, a w związku z tym nie ma już potrzeby, aby podnosić jego kwalifikacje.

Nowe rozwiązania zawarte w znowelizowanym kodeksie pracy przewidują także możliwości, aby pracownik zdobywał lub uzupełniał wiedzę i umiejętności na innych zasadach niż określone powyżej, czyli bez inicjatywy i zgody pracodawcy (art. 106<sup>6</sup> k.p.). Takim pracownikom pracodawca może

<sup>33</sup> M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 186.

<sup>34</sup> M. Frączek, R. Lisiecki, *Konsultacje i wyjaśnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1911, nr 3, s. 44.

<sup>35</sup> Zob. L. Florek, *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, s. 115 i n.

przyznać świadczenia fakultatywne w postaci zwolnienia z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz urlop bezpłatny. W tej sytuacji pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem porozumienie określające wymiar urlopu bezpłatnego i zwolnień z całości lub części dnia pracy. Na uwagę w tym rozwiązaniu zasługuje fakt, że w świetle tego przepisu brak inicjatywy lub zgody pracodawcy powoduje, że pracownik zdobywa lub uzupełnia wiedzę i umiejętności, ale nie jest to podnoszenie kwalifikacji. Zgodnie z definicją zawartą w art. 103<sup>1</sup> k.p., tylko zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności za zgodą pracodawcy lub z jego inicjatywy może być określone jako podnoszenie kwalifikacji.

Podsumowując kwestię prawa pracowników do podnoszenia kwalifikacji, należy podkreślić, iż nowe przepisy nie ograniczyły tego prawa pracowniczego. Jednak w związku z dużymi obciążeniami po stronie pracodawców może okazać się, iż nie będą oni już tak skłonni, jak przed nowelizacją, do inicjowania czy wyrażania zgody na podnoszenie kwalifikacji. Wydaje się także, iż rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę zakładają, że pracownik będzie się uczył i dotrwa do końca edukacji, uzyskując np. tytuł zawodowy magistra czy inżyniera, ale nie przewidują sytuacji, w której to nie pracownik przerwie podnoszenie kwalifikacji, ale zrobi to za niego placówka, w której się uczył w związku z brakiem wyników w nauce.

## Summary

### ***The right to improve professional qualifications by employees after the Constitutional Court decision of 31<sup>st</sup> March 2009***

Key words: labor law, professional qualifications, employee rights.

After the Constitutional Court decision of 31<sup>st</sup> March 2009 recognizing article 103 of the Labour Code as inconsistent with the Constitution of the Republic of Poland, it was necessary to re-regulate issues concerning the improvement of professional qualifications of personnel. The art. 103<sup>1</sup>–103<sup>6</sup> were added to the Labour Code. New regulations are particularly significant in the context of Polish liabilities arising from international rights acts including International Labour Organization convention. The ILO Convention No. 140 of 1974 concerning paid educational leave is particularly noteworthy, as well as ILO convention No. 142 of 1975 about the role of counseling and vocational training in human resources development. The article has undertaken the analysis of new regulations in the context of preserving the right to improve professional qualifications by employees on the basis of labour law and international standards.