

Szkolenia dla pracowników: co musi, a co może sfinansować pracodawca

Za te, które są niezbędne do wykonywania zadań na danym stanowisku lub które zleci, firma musi zapłacić i zorganizować je możliwie w czasie pracy. Takich obowiązków nie ma wobec innych form kształcenia



Agata Majewska
radca prawny, Ślązak Zapiór
i Partnerzy

Znowelizowane przepisy kodeksu pracy dotyczące szkoleń pracowników, które obowiązują od 26 kwietnia 2023 r., wciąż powodują sporo wątpliwości wśród pracodawców. Dotyczą one przede wszystkim tego, o jakich rodzajach szkoleń mowa oraz jak daleko sięgają obowiązki pracodawcy. Wszystkiemu winien jest dodany do ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; dalej: k.p.).

Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, to szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika – tak wynika z art. 94¹³ k.p. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

Artykuł 94¹³ k.p. określa też, jakich rodzajów szkoleń dotyczy obowiązek zapewnienia i sfinansowania ich przez pracodawcę. Chodzi tutaj o szkolenia niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku. Dodatkowo niezbędność ta musi wynikać z:

- powszechnie obowiązujących przepisów (k.p., pragmatyki służbowe lub inne przepisy szczególne) lub
- regulacji zakładowych (układ zbiorowy pracy, porozumienia zbiorowe, regulamin pracy) lub
- umowy o pracę.

Analogiczne zasady dotyczą sytuacji, w której szkolenie nie jest niezbędne dla pracy danego pracownika, jednak przełożony planuje skierować go na kurs doszkalający lub studia, np. w związku ze zmianą stanowiska lub z rozszerzeniem zakresu obowiązków. Wówczas również – biorąc pod uwagę, że przełożony polecił (a nie tylko zaproponował) odbycie danej formy szkolenia – pracodawca będzie miał obowiązek pokrycia jego pełnych kosztów oraz zapewnienia udziału w nim możliwie w godzinach pracy pracownika. Również tylko takie szkolenia obligatoryjnie wliczane są do jego czasu pracy.

Odnosnie do zakresu obowiązkowych szkoleń warto wspomnieć, że zgodnie z art. 102 k.p. kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w układach zbiorowych pracy

lub regulaminie wynagradzania w zakresie, w jakim nie regulują tych szkoleń przepisy szczególne.

Dodatkowe studia

Znowelizowane przepisy k.p. nie oznaczają jednak, że pracodawca ma obowiązek sfinansować każdy rodzaj szkolenia pracownika. W szczególności obowiązek ten nie dotyczy form podnoszenia kwalifikacji, jakie pracownik chciałby podjąć z własnej inicjatywy, np. dla rozwinięcia swoich umiejętności lub podniesienia kwalifikacji.

Przed wszystkim oznacza to, że jeśli w regulaminie pracy została przewidziana jedynie możliwość partycypacji pracodawcy w kosztach kształcenia pracowników, a jednocześnie dokument ten nie wymienia, że określone kwalifikacje, tytuły itp. są niezbędne do danego rodzaju pracy, pracownik nie ma roszczenia o ich zapewnienie w postaci sfinansowania ani zaliczenia do czasu pracy.

W takich przypadkach zastosowanie znajdują znane już i obowiązujące od lat przepisy k.p. dotyczące podnoszenia przez pracowników kwalifikacji, określone w art. 103¹⁻⁶.

Warto dodać, że obowiązujące od 26 kwietnia 2023 r. przepisy dotyczą tylko szkoleń, co jest pojęciem węższym od podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w wyżej przytoczonych przepisach. Dlatego też, jeśli dana forma szkolenia będzie spełniała również wymogi określone w k.p. jako formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, zasady jego odbywania powinny uwzględniać również te przepisy.

Tym samym więc np. te same studia podyplomowe – w zależności od tego, jakiego pracownika będą dotyczyć i czy będą one wyrazem inicjatywy którejkolwiek ze stron, czy też polecenia przełożonego – mogą być obowiązkowo finansowane przez pracodawcę w całości lub nie. Jest to z pewnością kwestia, którą należy przeanalizować jako jeden z procesów HR.

Jeśli np. kurs lub studia podyplomowe odbywają się na wniosek pracownika, a pracodawca wyrazi na to zgodę, pracownik będzie miał prawo do urlopu szkoleniowego (w wymiarze określonym w k.p.) oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by móc punktualnie przybyć na zajęcia i wziąć w nich udział – zachowując przy tym prawo do wynagrodzenia.

Strony mogą również zawrzeć umowę, na mocy której pracodawca zobowiąże się do całkowitego lub częściowego sfinansowania szkolenia, w zamian za co pracownik zobowiązuje się do pozostania w zatrudnieniu nie dłużej niż przez kolejne trzy lata, pod rygorem proporcjonalnego zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę.

Pamiętajmy również, że w zakresie nieobowiązkowych form podnoszenia

kwalifikacji pracodawca nie ma obowiązku wyrażania zgody na odbywanie szkoleń przez pracownika na powyższych zasadach. Wówczas k.p. przewiduje możliwość zawarcia porozumienia, w którym pracodawca uzgodni z pracownikiem zasady nieodpłatnego zwolnienia w całości lub w części dnia pracy lub urlopu bezpłatnego.

Nowe przepisy nie regulują również np. szkoleń nieobowiązkowych zapewnianych przez firmę, w których pracownicy mogą brać udział dobrowolnie (np. kursy językowe/szkolenia w zakresie umiejętności miękkich itp.). Takie szkolenia mogą odbywać się poza godzinami pracy i nie będą obligatoryjnie wliczane do czasu pracy.

W dzień wolny

Nowe przepisy wskazują, że obowiązkowe szkolenie, o ile to możliwe, powinno się odbywać w godzinach pracy pracownika. Nie zawsze jednak okaże się to możliwe, np. gdy szkolenie odbywa się w jednym terminie dla całej grupy zainteresowanych pracujących zmianowo. Wówczas, jeśli odbywa się ono w dniu harmonogramowo wolnym od pracy, który nie jest jednocześnie świętem, niedzielą ani tzw. wolną sobotą, pracodawca nie ma obowiązku udzielenia pracownikowi w zamian innego dnia wolnego.

Niezależnie od tego czas pracy w takim dniu może powodować przekroczenie przez pracownika przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wtedy oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi będzie przysługiwał również dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 proc. wynagrodzenia za każdą godzinę szkolenia w takim dniu.

Polityka szkoleniowa

Nowe przepisy wprowadziły również obowiązek informacyjny w zakresie szkoleń. Pracodawca, który zapewnia szkolenia, ma obowiązek w ciągu siedmiu dni od dopuszczenia pracownika do pracy poinformować pracownika o prawie do nich, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej w organizacji.

Wielu pracodawców zastanawia się, czy oznacza to, że powinni obowiązkowo opracować taką politykę, a tym samym zapewnić pracownikom odpowiednią pulę szkoleń, mimo że dotychczas tego nie robili.

Odpowiedź na to pytanie sprowadza się do ustalenia, czy obowiązujące przepisy, wewnątrzne regulacje lub sama umowa o pracę z konkretnym pracownikiem określają, że dla wykonywania przez niego pracy danego rodzaju lub na konkretnym stanowisku konieczne jest odbycie określonego szkolenia. Jeśli nie, polityka szkoleniowa nie jest obligatoryjna, chociaż coraz więcej firm, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, opracowuje programy szkoleniowe, w których przedstawia

wachlarz form podnoszenia kwalifikacji, których koszty gotowe są pokryć.

Jasne reguły szkoleń to mniejsze ryzyko dyskryminacji

Opracowanie tzw. polityki szkoleniowej należy ocenić jako przydatne narzędzie w obszarze HR. Pozwala ono przede wszystkim na określenie dostępności szkoleń i zakresu wsparcia pracodawcy dla poszczególnych grup pracowników. Z pewnością może to posłużyć większej przejrzystości w tym zakresie, a tym samym zminimalizować ryzyko nierównego traktowania lub dyskryminacji w zakresie dostępu do szkoleń.

Pamiętajmy, że zgodnie z przepisami pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest w szczególności pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, jest uznawane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się w konkretnym przypadku obiektywnymi powodami.

Ważne jest również, aby pracodawca udowodnił, że kierował się w konkretnym przypadku obiektywnymi powodami.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów

Pamiętajmy, że naruszenie przepisów k.p. dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ k.p., stanowi aktualnie wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł. Za takie może być potraktowane np. zobowiązanie pracownika do pokrycia kosztów obowiązkowego dla niego szkolenia pod rygorem niedopuszczenia do pracy lub zwolnienia.

Niezależnie od szkoleń obowiązkowych k.p. jasno również wskazuje, że pracodawca ma obowiązek ułatwić pracownikowi podnoszenie kwalifikacji (chodzi tu przede wszystkim o kwalifikacje inne niż niezbędne dla wykonywania danej pracy). Bezzasadna odmowa np. zwolnienia na czas udziału w kursie lub udzielenia urlopu może zostać uznana za formę utrudniania podnoszenia kwalifikacji.

Natomiast w zakresie samych szkoleń obowiązkowych zmiana stanu prawnego spowodowała, że pracownik, który otrzymał polecenie dodatkowego szkolenia, może żądać jego zapewnienia i sfinansowania przez pracodawcę. Co więcej, dochodzenie swoich praw nie może powodować dla niego negatywnych konsekwencji, w szczególności stanowić przyczynę uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

Pracodawca ma obowiązek ułatwić pracownikowi podnoszenie kwalifikacji w zakresie innym niż niezbędne dla wykonywania danej pracy. Bezzasadna odmowa np. zwolnienia na czas udziału w kursie lub udzielenia urlopu może zostać uznana za utrudnianie w podnoszeniu kwalifikacji.

WAŻNE Jeśli szkolenie odbyło się w czasie wolnym, może to powodować przekroczenie przez pracownika przeciętnej 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W takim przypadku pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100 proc. wynagrodzenia za każdą godzinę szkolenia w takim dniu.