

Ile kosztuje szkolenie pracownika?

Nowa regulacja o podnoszeniu kwalifikacji przez pracowników wprowadza wcześniej nieznane ustawowe obowiązki dla pracodawcy, dlatego przed skierowaniem pracownika na szkolenie, pracodawca powinien przemyśleć, jakie będą korzyści lub konsekwencje takiej decyzji.

16 lipca 2010 r. weszła w życie ustawa wprowadzająca nowe przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Dotychczas obowiązujące w tej materii przepisy, tj. art. 103 Kodeksu pracy i rozporządzenie wykonawcze, zostały uznane za niezgodne z Konstytucją przez Trybunał Konstytucyjny. Obecnie podnoszenie kwalifikacji reguluje art. 1031-1035 Kodeksu pracy.

W świetle nowej regulacji, przez pojęcie „podnoszenia kwalifikacji”, rozumie się wszelką wiedzę ogólną i specjalistyczną, która zostanie uznana przez pracodawcę za przydatną do wykonywania pracy przez pracownika. Wprowadzone zostały też nowe, wcześniej nieznane ustawowe obowiązki po stronie pracodawcy, tak więc zanim pracodawca skieruje pracownika na szkolenie lub wyrazi na nie zgodę, warto, aby zastanowił się, czy podniesienie kwalifikacji pracownika będzie dla niego korzyścią czy może stratą.

Urlopy szkoleniowe i dni wolne

Skierowanie pracownika na szkolenie lub wyrażenie na nie zgody oznacza obecnie obowiązek udzielania pracownikowi urlopu szkoleniowego

oraz zwolnienie go z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, aby mógł punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Za czas urlopu szkoleniowego i za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W efekcie pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje za zgodą pracodawcy przysługują dodatkowe dni wolne i dodatkowy urlop szkoleniowy, obok innych urlopów wynikających z Kodeksu pracy (urlop wypoczynkowy i inne).

Pracownikom przystępującym do egzaminów eksternistycznych, maturalnych i egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze sześciu dni. Płatny urlop szkoleniowy w wymiarze 21 dni przysługuje pracownikom skierowanym na studia wyższe. Urlop ten udzielany jest na ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Warto zauważyć, że ustawodawca nie sprecyzował, czy urlop szkoleniowy przysługuje także osobom broniącym pracę dyplomową na studiach wyższych I stopnia (dawniej: studia licencjackie). Jednak czytając przepis dosłownie,

wyduje się, że w grę wchodzi również studia wyższe I stopnia, a więc pracownikowi mógłby przysługiwać urlop w wymiarze 21 dni po trzech, a następnie po pięciu latach nauki. Wymiar płatnego urlopu szkoleniowego jest określony w dniach roboczych, a więc 21 dni to faktycznie ponad cztery tygodnie kalendarzowe. Jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że pracownikowi przysługuje już np. 26 dni urlopu wypoczynkowego, w sumie daje to 47 dni w skali roku (ponad dwie tygodnie!).

Dodatkowe obowiązki pracodawcy

Prócz wyżej wymienionych obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, pracodawca może dodatkowo zobowiązać się do pokrycia innych kosztów, takich jak: opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki, zakwaterowanie i inne. To jednak zależy od umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą

W celu zabezpieczenia się przed sytuacją, w której po poniesieniu kosztów dokształcania, udzieleniu urlopów i udzieleniu dni wolnych pracownik rozwiąże stosunek pracy, pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę na piśmie, która de facto wiąże pracownika z firmą. Dzięki takiej umowie można bowiem zobowiązać pracownika do zwrotu poniesionych w związku z jego kształceniem kosztów, jeśli w okresie do trzech lat od zakończenia nauki pracownik rozwiąże za wypowiedzeniem umowę o pracę lub zostanie w tym okresie zwolniony bez wypowiedzenia.

Korzyści i ewentualne konsekwencje szkolenia pracownika

Oczywiście podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników może przynieść firmie wiele korzyści – wykwalifikowany pracownik lepiej będzie wykonywał swoje obowiązki, będzie w stanie wykonywać czynności, do których wcześniej nie miał uprawnień lub wiedzy, przyczyni się do rozwoju firmy, wprowadzi w niej ulepszenia i poprawi wyniki finansowe. Jednak z drugiej strony pracodawca powinien być bardzo ostrożny podejmując decyzję, komu i na jakie szkolenie wyraża zgodę, gdyż obowiązki narzucone przez ustawę mogą pracodawcę sporo kosztować. Wskazane jest zatem, w przypadku podjęcia pozytywnej decyzji o skierowaniu pracownika na

szkolenie, aby pracodawca rozważył podpisanie z pracownikiem stosownej umowy, tak, aby zapewnić sobie zwrot kosztów podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, bądź w formie pracy wykwalifikowanego pracownika, bądź w formie zwrotu pieniędzy.

Być może nowe przepisy okażą się bodźcem dla pracowników do aktywności na polu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co z pewnością będzie korzystne dla pracodawcy. Jednak nawet perspektywa najdłuższego urlopu nie wystarczy, jeśli decyzja o podnoszeniu kwalifikacji nie będzie wynikać z rzeczywistej chęci zdobywania wiedzy i doskonalenia umiejętności. Dlatego też decyzje o doskonaleniu zawodowym powinny być bardzo przemyślane, zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. ●

Benedykt Fiutowski,
radca prawny,
partner w kancelarii
Budzowska Fiutowski i
Partnerzy.
Radcowie Prawni
z siedzibą w Krakowie



Beata Śpitalniak,
aplikant radcowski
w kancelarii Budzowska
Fiutowski i Partnerzy.
Radcowie Prawni
z siedzibą w Krakowie
www.bf.com.pl



REKLAMA

GASTRONOMIA - FRANCZYZA

Nowa sieć minirestauracji "CRUNCH LUNCH" poszukuje francyzobiorców

Zapraszamy do współpracy
crunchlunch@gmail.com