NR 9 (871) WRZESIEŃ 2015 CENA 53 ZŁ (W TYM 5% VAT) WWW.PGP.INFOR.PL

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

DOKSZTAŁCANIE PRACOWNIKÓW

– OBOWIĄZKI I PRZYWILEJE

- Jakie są obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe
- Jakie uprawnienia mają pracownicy dokształcający się
- Komu przysługuje urlop szkoleniowy
- Jakie są skutki składkowo-podatkowe przyznania pracownikowi dofinansowania na kształcenie
- Jak uzyskać dofinansowanie na kształcenie pracowników

INDEKS 331783

INFOR

ISSN 1234-5695

Partner merytoryczny INFOR IFK Platforma Księgowych i Kadrowych

INFOR

PRENUMERATA 2016

PROFESJONALNIE I NA CZAS

ZMIANY W PRAWIE PRACY I ZUS

KOMENTARZE EKSPERTÓW

NAJNOWSZE INTERPRETACJE

PRAKTYKA PIP I ZUS

SPECJALISTYCZNE DODATKI

W 2016 roku na łamach MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń artykuły, porady i przepisy dotyczące m.in. zmian w:

- zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych,
- oskładkowaniu umów zlecenia,
- urlopach i zasiłkach macierzyńskich.

DO KAŻDEJ PRENUMERATY PAPIEROWEJ E-WYDANIE GRATIS

więcej na www.infor.pl/prenumerata

Spis treści

1. UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE (LLL) – INSPIRACJA CZY UTRUDNIENIE 5

1.1. Teoretycznie o uczeniu się przez całe życie 5
1.2. LLL w badaniach 6
1.3. LLL w biznesie 6
1.4. Edukacja pozaformalna (zawodowa) – rozwiązania 6

2. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W PRAKTYCE 7

2.1. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe 7
2.1.1. Równe traktowanie w dostępie do szkoleń 8
2.2. Uprawnienia pracowników dokształcających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą 8
2.3. Urlop szkoleniowy i jego wymiar 9
2.3.1. Egzamin eksternistyczny 10
2.3.2. Egzamin maturalny 10
2.3.3. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe 11
2.3.4. Egzamin dyplomowy 11
2.4. Procedura udzielania urlopu szkoleniowego 12
2.5. Udzielenie i odmowa udzielenia urlopu szkoleniowego 12
2.6. Zwolnienia od pracy na udział w obowiązkowych zajęciach 14
2.7. Wynagrodzenie za urlop szkoleniowy i zwolnienia od pracy 14
2.8. Indywidualny czas pracy 16
2.9. Obowiązek odpracowania nauki 16
2.10. Szkolenia a czas pracy 18
2.11. Umowa w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych 18
2.12. Składkowo-podatkowe skutki przyznania świadczeń dla dokształcających się pracowników 25
2.12.1. Zwolnienie z PIT dokształcających się pracowników 25
2.12.2. Przychody osób współpracujących z tytułu finansowania kosztów ich kształcenia 26
2.12.3. Składki ZUS 27
2.12.4. Koszt nauki a koszt pracodawcy 30
2.12.4.1. Koszty kształcenia własnego osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą 30
2.12.4.2. Koszty kształcenia osób współpracujących 31
2.12.5. Rozliczenie zwrotu kosztów nauki 32
2.12.6. Dokształcenie a VAT 32
2.13. Ewidencja wydatków na szkolenia w księgach rachunkowych 33

3. DOFINANSOWANIA NA SZKOLENIA 39

3.1. Dofinansowania na szkolenia z funduszy krajowych (Fundusz Pracy i PFRON) 39
3.1.1. Krajowy Fundusz Szkoleniowy 39
3.1.2. Trójstronne umowy szkoleniowe 49
3.1.3. Dofinansowanie szkoleń jako bezzwrotna pomoc dla przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy 53
3.1.4 Zwrot kosztów szkolenia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej 64
3.1.5. Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych 64
3.2. Dofinansowanie na szkolenia z funduszy europejskich 67
3.3. Dofinansowanie na szkolenia w podatku dochodowym 68
3.4. Dofinansowanie na szkolenia w ustawie o VAT 69
3.4.1. Opodatkowanie otrzymanej dotacji 69
3.4.2. Odliczenie VAT od wydatków sfinansowanych dotacją 71
3.5. Ewidencja otrzymanego dofinansowania w księgach rachunkowych 73

4. ODPOWIEDZI NA PYTANIA CZYTELNIKÓW 76

4.1. Czy trzeba zwalniać pracownika na całe zajęcia 76
4.2. Czy studia podyplomowe uprawniają do urlopu szkoleniowego 76
4.3. Czy pracodawca musi udzielać urlopu szkoleniowego i zwolnień na udział w zajęciach, jeżeli pracownik uczy się bez jego zgody 77
4.4. Jak rozliczyć opłatę za podyplomowe studia rachunkowości pracownika księgowości 77
4.5. Czy koszty kształcenia pracownika na przyszłe potrzeby pracodawcy objęte są zwolnieniem od podatku 78
4.6. Jak rozliczyć dofinansowanie kształcenia niezwiązanego z wykonywaną pracą 78
4.7. Czy wydatki na organizację w siedzibie firmy kursu językowego dla pracowników stanowią koszt podatkowy 79
4.8. Jak rozliczyć częściową refundację kształcenia dla pracownika i zleceniobiorcy 80
4.9. Jak rozliczyć świadczenia dla pracownika kontynuującego naukę rozpoczętą przed jego zatrudnieniem 81
4.10. Jak rozliczyć wydatki na sfinansowanie pracownikom kursów prawa jazdy 82
4.11. Jak rozliczać koszty dodatkowe związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownika 84
4.12. Czy konieczna jest umowa z pracownikiem przewidująca pozostanie w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych 85
4.13. Jak rozliczyć otrzymany od pracownika zwrot kosztów jego kształcenia 85
4.14. Czy dla celów pdof pracownik musi posiadać skierowanie na studia 86
4.15. Czy pracodawca ma obowiązek organizować szkolenia podnoszące kwalifikacje pracowników socjalnych 86
4.16. Czy samorządowa jednostka organizacyjna ma obowiązek wprowadzenia planu szkoleń pracowników 87
4.17. W jakim paragrafie ująć wydatek poniesiony na szkolenie dyrektorskie 88
4.18. Czy usługa kształcenia zawodowego jest zwolniona z VAT 89
4.19. Czy można odliczyć VAT przy nabywaniu usług organizacji szkoleń 89
4.20. Czy przeprowadzenie kursu pierwszej pomocy zawsze jest zwolnione z VAT 93
4.21. Czy zakup usługi szkolenia on-line stanowi import usług 94
4.22. Jak rozliczyć sprzedaż szkolenia z usługą turystyczną 96

Dokształcanie pracowników – obowiązki i przywileje

1. Uczenie się przez całe życie (LLL) – inspiracja czy utrudnienie

Idea uczenia się przez całe życie jest rozpowszechniana w Unii Europejskiej od 2000 roku. Wpisywana jest jako jeden ze strategicznych celów w rozwoju państw europejskich, również w Polsce. Jednocześnie statystyki, jak również doświadczenie pokazują, że uczenie się w dorosłym życiu sprawia większości ludziom trudność i nie zawsze jest przyjemne. Dlaczego warto inwestować w swój rozwój przez całe życie i zachęcić do tego innych?

Zgodnie z definicją uczenie się przez całe życie (lifelong learning – LLL) to wszystkie działania podejmowane w ciągu życia z zamiarem doskonalenia wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w ramach perspektyw osobistych, obywatelskich, społecznych oraz związanych z zatrudnieniem. LLL obejmuje pełny zakres działań formalnych, nieformalnych i pozaformalnych, od przedszkola do okresu poemerytalnego.

W Polsce Międzyresortowy Zespół ds. Uczenia się przez całe życie, który działa na podstawie Zarządzenia Premiera od 2010 roku, opracował dokument zwany „Perspektywą uczenia się przez całe życie". Czytamy w nim: „Kompetencje i kwalifikacje osób stanowią szczególnego rodzaju kapitał, którego znaczenie rośnie w warunkach globalnej konkurencji. Kompetencje i kwalifikacje muszą być stale doskonalone, aby umożliwiały osobom sprostanie wyzwaniom zmieniających się technologii, złożoności procesów gospodarczych i społecznych".

Może zatem uczenie się przez całe życie nie jest karą i ograniczeniem wolności, lecz szansą na wzrost poczucia własnej wartości, na satysfakcjonującą pracę, wybór jej miejsca, na poprawę warunków bytowych i jakości życia. Wejście na rynek pracy wiąże się dziś z posiadaniem kompetencji zawodowych, ogromnej wiedzy, wielu umiejętności tzw. miękkich. Zasoby te nie są jednak gwarantem utrzymania zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej. To wymaga dalszego uczenia się, stałego podnoszenia i doskonalenia kompetencji, także w życiu dorosłym.

1.1. Teoretycznie o uczeniu się przez całe życie

Przez całe swoje życie uczymy się w różnych kontekstach:

1. Edukacja formalna, którą kończymy najczęściej w 25. roku życia, to uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkoleniach, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej, realizowanych na podstawie ustaw regulujących systemy oświaty i szkolnictwa wyższego.
2. Edukacja pozaformalna to całe zawodowe i senioralne życie do czasu wdrożenia zintegrowanego systemu kwalifikacji rozumiana jako programy kształcenia i szkolenia, oprócz tych, które są organizowane na podstawie ustaw regulujących systemy oświaty i szkolnictwa wyższego (tzn. wchodzących w zakres edukacji formalnej).
3. Uczenie się nieformalne, przy okazji, dodatkowo, hobbystycznie, czyli nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia.

Szkolenia, kursy, samokształcenie, coaching to nowe metody, doświadczenia, które pomagają nam pozyskiwać wiedzę, rozwijać umiejętności, postawy. Ćwiczenia, gry, symulacje uczą radzić sobie np. ze zmianą, z odmiennymi poglądami, z konfliktem. Dzięki nim uczymy się, jak dyskutować, analizować sytuacje w stresie, radzić sobie pod presją czasu, być asertywnym, innowacyjnym. Innymi słowy, uczestnicząc w edukacji pozaformalnej i nieformalnej, rozwijamy te kompetencje, które sprawiają, że stajemy się skuteczniejsi m.in. w działaniu, w osiąganiu celów, w zarządzaniu czasem. Musimy ten czas jednak najpierw poświęcić na naukę i rozwój, aby złapać dystans do rzeczywistości, do siebie, a w efekcie wykonać pracę szybciej i efektywniej. Dodatkowo jesteśmy zaopatrzeni w wiedzę, a czasami nawet w „szczepionkę" przeciw rutynie czy wypaleniu zawodowemu.

1.2. LLL w badaniach

Wydaje się jednak, że wciąż uczenie się w dorosłym życiu jest dla nas dużym wyzwaniem. Badania i raport z Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014 r. potwierdzają, że nie lubimy się uczyć i traktujemy to raczej jak wyrok w wyniku braku kompetencji, popełnianych błędów niż szansę na rozwój, inspirację, bycie spełnionym. Polska, ze wskaźnikiem uczenia się dorosłych wynoszącym w 2012 r. 4,5%, lokuje się zdecydowanie bliżej końca listy, nie osiągając poziomu średniej dla państw członkowskich UE (9%). W krajach skandynawskich wskaźnik uczenia się dorosłych w sposób formalny lub pozaformalny wynosi ponad 25%. Chociaż udaje się nam poprawiać wskaźniki w edukacji formalnej (w 2016 r. 50% dorosłych Polaków będzie miało tytuł magistra), uczestniczenie Polaków w kursach, szkoleniach, tj. edukacji pozaformalnej, jest wciąż na niskim poziomie. 65% dorosłych Polaków w żaden sposób nie rozwija swoich kompetencji, 1/3 osób w wieku powyżej 30 lat nigdy nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach.

1.3. LLL w biznesie

Główny ciężar finansowania edukacji dorosłych spoczywa na przedsiębiorstwach. Zgodnie z danymi z raportu Bilans Kapitału Ludzkiego – Inwestycja w kadry z 2014 r., aż 61% szkoleń finansują pracodawcy. Wśród firm, które najczęściej inwestują w rozwój kadr, są przedsiębiorstwa duże, rozwijające się, z branży nowej gospodarki. Powolny rozwój polskiej gospodarki opartej na wiedzy ogranicza również inwestowanie w rozwój pracowników. Tak długo, jak nasz przemysł będzie opierał się na przestarzałych technologiach, a firmy będą stosowały stagnacyjną strategię rozwoju, nie będą dostrzegały potrzeby inwestowania w swoje kadry, a nawet będzie to dla firmy niepotrzebnym kosztem.

Analizując badania Bilansu Kapitału Ludzkiego i Konfederacji Lewiatan, można dojść do wniosku, że szczególnie właściciele, prezesi, dyrektorzy zarządzający i menedżerowie najwyższego szczebla firm MSP (małe i średnie przedsiębiorstwa) mają niską świadomość korzyści płynących z inwestowania w kapitał ludzki. Posiadają oni ograniczoną wiedzę na temat efektywnych sposobów rozwoju pracowników i dostępnej na rynku oferty edukacyjnej, a w rezultacie niską motywację do inwestowania w rozwój swój i ludzi w swoich firmach.

Ogromne znaczenie dla uczenia się przez całe życie spoczywa na edukacji pozaformalnej, która poprzez krótkie formy (kursy, szkolenia, e-learning, coaching, on the job training) i treści dostosowane do potrzeb odbiorców i rynku inspiruje ludzi do rozwoju.

Naukowcy i analitycy rynku udowadniają, że w ciągu całego życia mamy i będziemy mieć do czynienia ze stałym postępem naukowo-technicznym. Będą rosły i rosną wymagania wobec pracowników, pracodawców, przedsiębiorstw, gdyż konkurencyjność wymusi ciągłe unowocześnianie procesów produkcyjno-usługowych i wzrost standardów wytwarzania. Aby tym wyzwaniom sprostać, nie możemy dokształcania traktować jako incydentu, niepotrzebnego zaburzania codziennego rytmu wykonywania zadań. Potrzebujemy wpisać ten proces w każdy etap naszego życia i szukać takich dostawców, takich form, które pozwolą go realizować.

1.4. Edukacja pozaformalna (zawodowa) – rozwiązania

Edukacja pozaformalna jest w Polsce niedoceniana, a odgrywa ważną rolę w rozwoju małych i dużych firm, a także każdego z nas. Dlatego istotne jest m.in.:

- zintegrowanie środowiska działającego w obszarze kształcenia pozaformalnego – partnerów społecznych, firm szkoleniowych, przedsiębiorców, instytucji otoczenia biznesu oraz władz państwowych i samorządowych,
- propagowanie znaczenia edukacji pozaformalnej dla rynku pracy i gospodarki polskiej oraz realizacji idei uczenia się przez całe życie (LLL),
- promowanie działań szkoleniowych (edukacji pozaformalnej) opartych na etyce, wysokich standardach, odpowiadających potrzebom klientów.

Wielki wpływ na przebieg procesów edukacyjnych, w tym w dużej mierze związanych z edukacją pozaformalną, miały w ostatnich latach środki unijne. W perspektywie finansowej 2014–2020 uruchamiane będą kolejne środki przeznaczane na podnoszenie poziomów kompetencji. W nowym okresie programowania wdrożony będzie popytowy system finansowania usług rozwojowych, czyli taki, w którym my wszyscy (pracobiorcy i pracodawcy), będziemy wybierali produkty i usługi rozwojowe zgodnie z naszymi potrzebami. Ważne jest, aby dostawcy usług w zakresie edukacji pozaformalnej dbali o ich jakość, wysokie standardy pracy, innowacyjne metody kształcenia, mając na uwadze potrzeby i cele rozwojowe odbiorców. Profesjonalizm m.in. usług szkoleniowych, coachingowych, konsultingowych ma ogromne znaczenie na otwartość przedsiębiorców i pracowników na korzystanie z ofert w kontekście edukacji pozaformalnej.

Niech więc nowa perspektywa finansowa, jak również szeroki dostęp wielu możliwości rozwoju, będzie dla nas wszystkich okazją i szansą do doskonalenia kompetencji i podniesienia kwalifikacji oraz inspiracją do uczenia się przez całe życie (na temat dofinansowań dla pracodawców na dokształcanie pracowników piszemy w rozdziale 3).

2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w praktyce

Pracownik może podnosić kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. W tym zakresie pracodawca podejmuje swobodną decyzję i nie jest związany wnioskiem pracownika. Jeżeli jednak skieruje pracownika na naukę lub wyrazi zgodę na dokształcanie podjęte z inicjatywy zatrudnionego, powinien zagwarantować mu możliwość skorzystania z dodatkowych uprawnień urlopowych i zwolnić z całości lub części dnia pracy.

Aby potwierdzić prawo pracownika do świadczeń związanych z dokształcaniem, pracodawca może żądać od zatrudnionego poświadczenia kontynuowania nauki na każdym jej etapie. Uregulowania m.in. w tym zakresie powinna zawierać umowa szkoleniowa, jeżeli istnieje obowiązek jej zawarcia. Jednak nawet w przypadku gdy taki obowiązek nie istnieje, zaleca się zawarcie takiej umowy choćby do celów dowodowych i ochrony uprawnień jej stron.

Postępowanie pracodawcy w przypadku skierowania pracownika na dokształcanie można sprowadzić do 3 kroków:

Krok 1 – ustalenie procedury wyboru pracowników, którzy mogą skorzystać z dofinansowania nauki przy uwzględnieniu obiektywnych i niedyskryminujących kryteriów wyboru,

Krok 2 – ustalenie z pracownikiem indywidualnie lub w przepisach wewnątrzzakładowych warunków odbywania dokształcania,

Krok 3 – podpisanie z pracownikiem umowy o dokształcanie.

2.1. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe

Podnoszeniem kwalifikacji zawodowych jest zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy oraz umiejętności z inicjatywy albo za zgodą pracodawcy. Jednocześnie pracodawca jest zobowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 103^1 § 1, art. 17 i art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy; dalej: k.p.). Obowiązek ten należy rozumieć jako zapewnienie pracownikom warunków sprzyjających dokształcaniu. Pracownik nie może bowiem domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNP 2001/22/660, i z 20 kwietnia 2006 r., I UK 260/05, OSNP 2007/9-10/140). Decyzja pracodawcy o wysłaniu pracownika np. na szkolenie czy wyrażenie zgody na jego odbycie ma charakter uznaniowy.

W piśmie z 25 sierpnia 2011 r., SPS-023-23897/11, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (dalej: MPiPS) stwierdziło, że:

MPiPS

(...) podjęcie decyzji, czy celowe jest, by pracownik podnosił swoje kwalifikacje zawodowe czy nie – także z uwzględnieniem obowiązków i kosztów pracodawcy z tym związanych – należy do swobodnej decyzji pracodawcy. Jedynym szkoleniem, na które pracodawca musi skierować pracownika (na swój koszt i w czasie pracy pracownika), jest szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237^3 § 2 Kodeksu pracy) (...).

Podejmując decyzję o wsparciu zatrudnionych w zdobywaniu wykształcenia, należy pamiętać o zakazie dyskryminacji. Pracownicy powinni być bowiem równo traktowani w zakresie m.in. dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3a} Kodeksu pracy).

GIP

(...) Przepisy art. 103^1–103^6, regulujące kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, stanowią przepisy prawa pracy i ich przestrzeganie przez pracodawców – zgodnie z art. 1 ustawy o PIP – objęte jest zakresem działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy (...) (stanowisko GIP wyrażone w piśmie GPP-364-4560-56/10/PE/RP).

Obowiązek ułatwiania nauki nie oznacza automatycznego obowiązku jej finansowania przez pracodawcę.

Pracodawca, który nie chce wspierać finansowo nauki pracownika, powinien powstrzymać się od przyznawania dodatkowych świadczeń, które mogłyby ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

2.1.1. Równe traktowanie w dostępie do szkoleń

Pracodawca, podejmując decyzję o udzieleniu pomocy pracownikom w związku z podnoszeniem ich kwalifikacji zawodowych, musi pamiętać, że jego pełną swobodę w tym zakresie ograniczają regulacje nakazujące równe traktowanie wszystkich pracowników. Pracodawca ma obowiązek traktować wszystkich pracowników w taki sam sposób w zakresie warunków zatrudnienia oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli więc chęć uczestniczenia w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych wspieranych przez pracodawcę zgłosi więcej pracowników, niż przewidział pracodawca, to pracodawca musi przyjąć prawnie dopuszczalne metody doboru pracowników, którzy będą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Kryterium doboru pracowników nie mogą być np.: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna oraz rodzaj zatrudnienia (na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy).

Określając, komu przyznać prawo do uczestniczenia w szkoleniu, pracodawca powinien kierować się wyłącznie obiektywnymi kryteriami. W większych firmach z pewnością będzie konieczna wszechstronna analiza potrzeb szkoleniowych, która powinna uwzględniać opis i ocenę aktualnej i docelowej struktury zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

! **UWAGA**
Pracodawcy nie mogą stosować dyskryminujących kryteriów przy kwalifikowaniu pracowników na dokształcanie.

Opisane zasady postępowania obowiązują zarówno pracodawców prywatnych, jak i publicznych. W przypadku tej drugiej grupy pracownicy zainteresowani podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych mają o tyle ułatwione zadanie, że w planach finansowych jednostek budżetowych (np. w samorządach) powinny znaleźć się środki finansowe na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji zawodowych pracowników. Pracodawcy z sektora budżetowego muszą więc przed rozpoczęciem kolejnego roku budżetowego przewidzieć swoje wydatki szkoleniowe na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.

2.2. Uprawnienia pracowników dokształcających się z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą

Pracownicy podnoszący kwalifikacje zawodowe:
- z inicjatywy pracodawcy lub
- za jego zgodą

są traktowani tak samo zarówno pod względem uprawnień do urlopu szkoleniowego i zwolnień od pracy, jak też wynagrodzenia za ten czas. Wskazane wyodrębnienie ma jednak znaczenie przy zaliczaniu czasu nauki do czasu pracy dokształcającego się pracownika. Umowa szkoleniowa powinna, co do zasady, zawierać wyraźne wskazania w tym zakresie, tj. czy dokształcanie jest podejmowane z inicjatywy pracodawcy, czy tylko za jego zgodą.

Ponieważ przepisy Kodeksu pracy nie definiują określenia „za zgodą pracodawcy", to w tym zakresie należy odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego (stanowi o tym art. 300 Kodeksu pracy).

Zgodnie z art. 60 Kodeksu cywilnego, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Uzewnętrznieniem zgody pracodawcy jest, co do zasady, umowa szkoleniowa, jeżeli istnieje obowiązek jej zawarcia z pracownikiem. W przypadku gdy nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej (pracodawca nie zobowiąże pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu dokształcania), decydujące jest zachowanie zatrudniającego wobec pracownika. W takim przypadku za wystarczające do przyjęcia istnienia zgody pracodawcy można uznać przyznanie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia należnego w przypadku podnoszenia przez zatrudnionych kwalifikacji zawodowych, np. udzielenie urlopu szkoleniowego albo przyznanie świadczenia dodatkowego, np. sfinansowanie zakupu podręczników. Takie stanowisko prezentuje również MPiPS.

PRZYKŁAD 1

Załóżmy, że Marcin P. podpisał z pracodawcą we wrześniu 2015 r. umowę szkoleniową. Zgodnie z zawartą umową, pracodawca zobowiązał się do udzielania pracownikowi płatnych zwolnień z części lub całości dnia pracy na przybycie na zajęcia i uczestniczenie w nich oraz do pokrycia połowy opłaty za szkolenie z zakresu księgowości

spółek z o.o. Nie przyznał jednak pracownikowi prawa do urlopu szkoleniowego. W takiej sytuacji nie można uznać, że pracownik podejmuje naukę z własnej inicjatywy. Skoro pracodawca zobowiązał się do udzielenia Marcinowi P. zwolnień z części lub całości dnia pracy i dopłaty do szkolenia, to należy uznać, że akceptuje w sposób dorozumiany dokształcanie się pracownika. Należy przyjąć, że pracownik będzie podnosił kwalifikacje zawodowe za zgodą pracodawcy. Mimo że w umowie pracodawca pozbawił pracownika prawa do urlopu szkoleniowego, to tego uprawnienia Marcin P. może domagać się na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

2.3. Urlop szkoleniowy i jego wymiar

Pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą przysługuje urlop szkoleniowy. Bez względu na to, czy dokształcanie odbywa się z inicjatywy pracodawcy, czy za jego zgodą oraz w jakiej jest formie i gdzie odbywa się nauka – kurs, szkolenie, studia prywatne lub państwowe, szkoła policealna – zasady udzielania urlopu szkoleniowego i jego wymiar są takie same. Urlop szkoleniowy ma charakter celowy i jest przeznaczony na przygotowanie się i przystąpienie do danego egzaminu.

W zależności od rodzaju egzaminu pracownikowi przysługuje płatny urlop w wymiarze 6 lub 21 dni roboczych. Są to wymiary minimalne i pracodawca może je dobrowolnie zwiększyć, np. w umowie szkoleniowej lub regulaminie szkoleń, jeżeli taki obowiązuje w zakładzie pracy.

Schemat 1. Wymiar urlopu szkoleniowego

Wymiar urlopu szkoleniowego

6 dni
- dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

21 dni
- na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Po zmianie przepisów w zakresie dokształcania pracowników od 16 lipca 2010 r. istniały wątpliwości, czy pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy, jeżeli kształci się na studiach podyplomowych. Od 1 października 2011 r. nie ma już takich wątpliwości. Od tego dnia pracownikom kształcącym się na studiach podyplomowych nie przysługuje urlop szkoleniowy. Wynika to z rozporządzenia w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (dalej: rozporządzenie w sprawie tytułów zawodowych).

Warunkiem wydania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych jest złożenie m.in. pracy końcowej lub egzaminu końcowego (§ 6 rozporządzenia w sprawie tytułów zawodowych). Przed zmianą przepisów studia podyplomowe najczęściej kończyły się pracą dyplomową lub egzaminem dyplomowym. Po zmianie przepisów pracownikom na studiach podyplomowych nie przysługuje prawo do urlopu szkoleniowego. Urlop szkoleniowy przysługuje bowiem na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego (art. 103^2 § 1 pkt 4 k.p.), a studia podyplomowe nie kończą się obecnie pracą dyplomową lub egzaminem dyplomowym.

UWAGA
Pracodawca nie musi udzielać urlopu szkoleniowego pracownikom przystępującym do egzaminu końcowego na studiach podyplomowych.

Niewykorzystany przez pracownika urlop szkoleniowy nie przechodzi na następny rok ani nie przysługuje za niego ekwiwalent pieniężny. Prawo do urlopu szkoleniowego przysługuje pracownikowi w danym roku akademickim lub szkolnym.

Urlop szkoleniowy ma charakter jednorazowy i przysługuje zatrudnionemu tylko raz na konkretny egzamin. Jeśli pracownik nie zaliczy egzaminu, a wyczerpie już z tego tytułu przysługujący mu limit dni urlopu szkoleniowego, jego uprawnienie do tego urlopu będzie w pełni zrealizowane. Nie trzeba więc udzielać urlopu szkoleniowego w razie kolejnego podchodzenia do tego samego egzaminu, jeśli pracownik wyczerpał liczbę dni przysługującego mu urlopu.

UWAGA
Pracodawca nie musi wypłacać pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop szkoleniowy.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę, na podstawie której zobowiązał się sfinansować czesne na 5-letnich zaocznych studiach wyższych. Pracownik ze względu na niezaliczenie egzaminu dyplomowego poprosił o udzielenie 21 dni urlopu szkoleniowego, które chce wykorzystać na ponowne przygotowanie się do tego egzaminu. Wcześniej wykorzystał 21 dni urlopu szkoleniowego na przygotowanie pracy dyplomowej oraz na przystąpienie do egzaminu dyplomowego. W związku z tym pracodawca odmówił pracownikowi urlopu szkoleniowego. Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.

Pracownikowi przysługuje również zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 103^1 § 2 pkt 2 k.p.). Pracodawca musi zatem udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w wymiarze pozwalającym mu na dotarcie na zajęcia takim środkiem komunikacji, jakim zazwyczaj się porusza, odbycie obowiązkowych zajęć i ewentualnie powrót do pracy.

PRZYKŁAD 3

Pracownik rozpoczął studia zaoczne za zgodą pracodawcy. Jest zatrudniony w Ostródzie, a studiuje w Gdańsku. Zajęcia odbywają się co 2 tygodnie od piątku od godz. 17.00 do niedzieli do godz. 18.00. Pracownik pracuje od poniedziałku do piątku w godz. od 8.00 do 16.00. Aby dojechać na uczelnię w piątek na godz. 17.00, musi wyjść z pracy o godz. 14.00, ponieważ ma pociąg o godz. 14.35. Pracodawca powinien więc zwalniać pracownika z pracy w piątki o godz. 14.00.

Pracodawca może żądać od pracownika potwierdzenia godzin i dni, w których odbywają się zajęcia. W tym celu pracownik powinien przedstawić np. zaświadczenie z uczelni określające jego plan zajęć.

Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę z własnej inicjatywy mogą być przyznane jedynie:
- zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
- urlop bezpłatny – w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a pracownikiem.

2.3.1. Egzamin eksternistyczny

Egzamin eksternistyczny przeprowadzają okręgowe komisje egzaminacyjne dla osób, które ukończyły 18 lat i nie są uczniami szkoły, umożliwiając im uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego (art. 10 i 10a ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty; dalej: ustawa o systemie oświaty).

Szczegółowe warunki przeprowadzania egzaminu eksternistycznego określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz.U. z 2012 r., poz. 188).

Na podstawie egzaminów eksternistycznych można również uzyskać świadectwo lub dyplom ukończenia szkoły artystycznej.

Na przygotowanie i przystąpienie do egzaminu eksternistycznego pracownikowi przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni.

2.3.2. Egzamin maturalny

Egzamin maturalny jest formą oceny wykształcenia ogólnego i jest przeprowadzany dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych: liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych, techników, uzupełniających liceów ogólnokształcących i techników uzupełniających.