

DOKSZTAŁCANIE | Prawa i obowiązki**Wójt podpisze umowę z uczącym się pracownikiem**

Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych mówią, że urzędnicy mają obowiązek stale podnosić swoje kwalifikacje. Gmina powinna natomiast zabezpieczyć w swoim budżecie odpowiednie środki na ten cel.

Ponieważ samorządowa pragmatyka służbowa milczy na temat zasad, na jakich dokształcanie urzędników powinno się odbywać, zastosowanie znajdują znowelizowane ostatnio przepisy kodeksu pracy.

Do szkoły lub na studia może pracownika skierować zatrudniający go urząd. Prac-

odawca może również się przychylić do wniosku chętnego do nauki podwładnego. W każdym z tych wypadków strony powinny sporządzić umowę określającą ich wzajemne prawa i obowiązki związane z kształceniem. Pamiętać trzeba, że nie mogą być one sformułowane sprzecznie z postanowieniami zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach, czyli głównie z odpowiednimi przepisami kodeksu pracy.

—*cyran*

■ **Gmina zapłaci czesne i kupi książki studiującemu urzędnikowi** • **PP6 - 7**

DOKSZTAŁCANIE | Zasady finansowania

Gmina zapłaci chesne i kupi książki studiującemu urzędnikowi

Na zdanie egzaminu kończącego 30-godzinny kurs pracownik samorządowy może otrzymać aż sześć dni wolnego. Sytuacji takiej nie wykluczają znowelizowane przepisy kodeksu pracy

MARCIN CETNAROWICZ

1 stycznia 2009 r. weszła w życie nowa ustawa o pracownikach samorządowych (DzU nr 223 poz. 1458 ze zm., dalej – ustawa). Nakłada ona na pracowników jednostek samorządu terytorialnego obowiązek stałego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w różnych formach kształcenia i szkolenia. Jednocześnie jej przepisy zobowiązują jednostki zatrudniające tych pracowników do uwzględniania w swoich planach finansowych środków finansowych na ten cel.

Jak wyjaśniono w uzasadnieniu do projektu ustawy, przyjęcie takiej regulacji uwzględnia różnorodne postulaty przedstawicieli samorządów i ekspertów zmierzające do doskonalenia systemu zarządzania kadrami w administracji samorządowej. Jednym z najczęściej zgłaszanych postulatów było właśnie wprowadzenie ustawowego obowiązku stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników samorządowych. Inicjatorzy projektu ustawy wskazali również, że brak odpowiedniej regulacji prawnej skutkuje w wielu jednostkach samorządu terytorialnego zaniedbaniami polityki i budżetów szkoleniowych. Autorzy podkreślili, że podniesienie rangi rozwoju zawodowego pracowników samorządowych jest warunkiem koniecznym do skutecznego wykonywania zadań przez samo-

rzędy oraz stanowi jeden z celów tzw. strategii lizbońskiej.

Odesłanie do zasad kodeksowych

Obok ogólnie sformułowanego obowiązku dokształcania i doszkalaniania pracowników ustawa nie określa jednak zasad ani instrumentów prawnych, na podstawie których obowiązek ten ma być realizowany. Pojawia się więc uzasadnione pytanie – **w jaki sposób jednostka samorządowa powinna skierować pracownika na szkolenie?** W jaki sposób ustalić wzajemne prawa i obowiązki stron związane ze szkoleniem? **Odpowiedzi na te pytania należy szukać w odpowiednich przepisach kodeksu pracy, do stosowania których odsyła art. 43 ust. 1 ustawy.**

Rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego (patrz samka) zmusiło ustawodawcę do uregulowania na nowo zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Prace parlamentarne zaowocowały uchwaleniem przez Sejm 20 maja 2010 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU nr 105 poz. 655). Nowelizacja dodaje do kodeksu pracy sześć nowych przepisów oznaczonych numerami 103¹ – 103⁶, które regulują, tym razem wprost w ustawie, zasady uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika. **Nowa regulacja weszła w życie 16 lipca 2010 r. i od tego dnia stanowi podstawę określenia praw i obowiązków stron stosunku pracy w związku z podnoszeniem przez pracownika, w tym również pracownika samorządowego, kwalifikacji zawodowych.**

Nowa regulacja dotyczy w zasadzie tylko sytuacji, w których pracownik podejmuje naukę z inicjatywy pracodawcy lub za zgodą

GPP+UWAGA

Nowe przepisy wyróżniają trzy możliwe warianty podnoszenia przez pracownika swoich kwalifikacji zawodowych:

- z inicjatywy pracodawcy;
- inicjatywy pracownika, za zgodą pracodawcy;
- z inicjatywy pracownika, bez zgody pracodawcy.

pracodawcy. Możliwość trzecia, w której pracownik podejmie kształcenie na własną rękę, przy braku zgody pracodawcy, oznacza tylko tyle, że nie będą mu przysługiwały dodatkowe uprawnienia. Nie będą obciążały go również dodatkowe obowiązki przewidziane w przyjętej regulacji. Pracownik podnoszący swoje kwalifikacje za wiedzą, ale bez zgody pracodawcy, musi się ponadto liczyć ze wzmoczoną kontrolą wydajności swojej pracy, która może być zagrożona w związku z koniecznością godzenia obowiązków zawodowych oraz szkolnych lub szkoleniowych.

Czy odmowa jest możliwa

Zastanówmy się jednak, czy w ogóle, a jeżeli tak, to z jakich przyczyn jednostka samorządowa może odmówić wyrażenia zgody na podnoszenie kwalifikacji przez swojego pracownika? Przecież stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracownika samorządowego (art. 24 ust. 2 pkt 7 i art. 29 ust. 1 ustawy). Z kolei **pracodawca zobowiązany jest ułatwiać swoim pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych** (art. 17 i art. 94 pkt 6 KP w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy). Co więcej, jednostka samorządowa jest zobowiązana przeznaczać na ten cel środki w swoich planach finansowych (art. 29 ust. 2 nowej ustawy).

Z uwagi na te uregulowania odmowa wyrażenia zgody na podnoszenie kwalifikacji pracownika powinna stanowić raczej wyjątek niż zasadę. Taka decyzja szefa powinna być należyście i obiektywnie uzasadniona tak, aby pracodawca nie narażał się na zarzut naruszenia swoich obowiązków wynikających z przytoczonych przepisów.

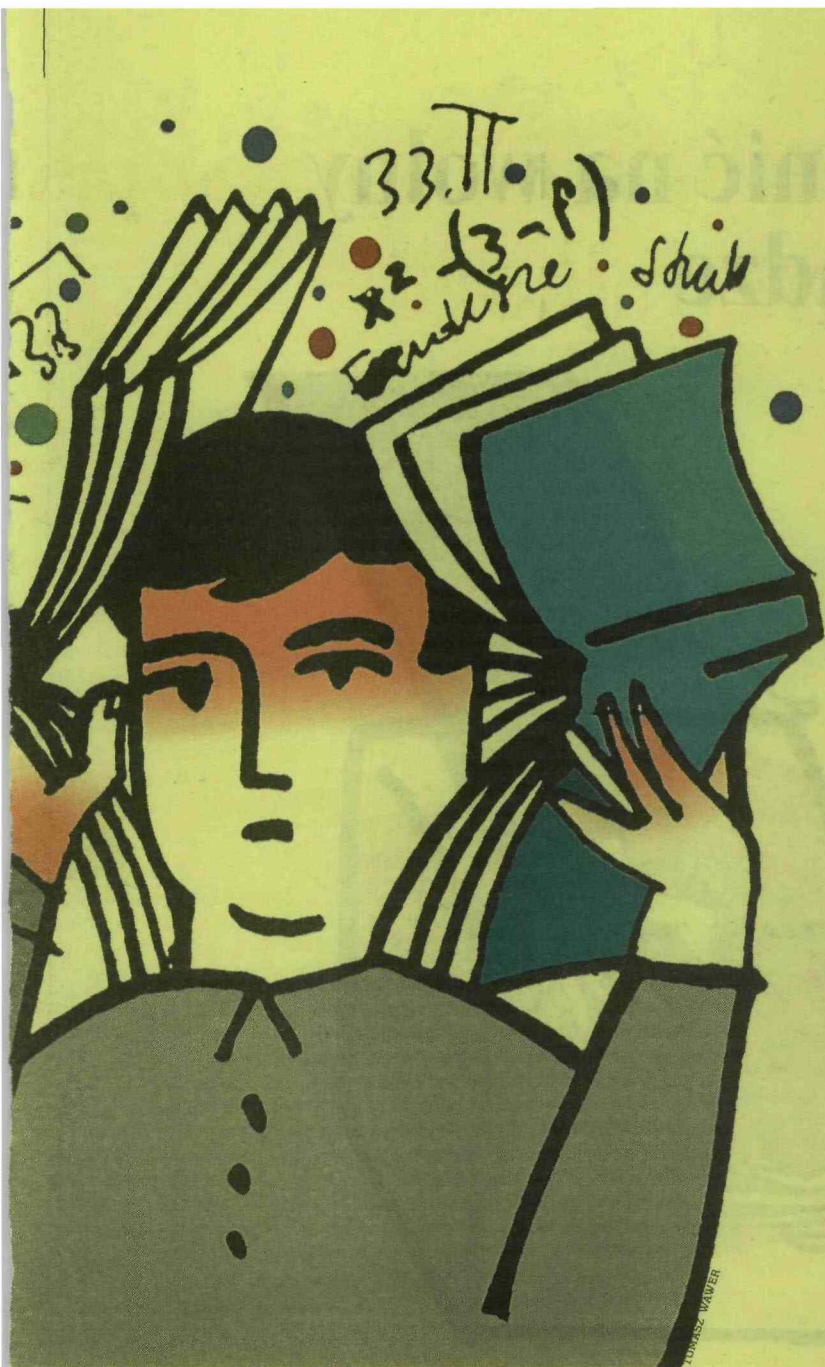
Podjęciem decyzji o wyrażeniu lub odmowie wyrażenia zgody na szkolenie pracownika, jednostka samorządowa będąca pracodawcą musi również zważyć na zasadę równego traktowania

pracowników wynikającą z art. 183a i 183b KP. Zgodnie z tymi przepisami pracodawca jest obowiązany traktować pracowników równo m.in. w zakresie awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Znaczenie milczenia szefa

Warto także zastanowić się nad formą, w jakiej pracodawca powinien wyrazić lub odmówić wyrażenia zgody.

Z racji tego, że przepisy nie przewidują w tym zakresie żadnych szczególnych wymogów, na mocy odesłania wyrażonego w art. 300 KP zastosowanie znajdzie art. 60 kodeksu cywilnego, zgodnie z którym zgoda może być wyrażona w każdej formie, również w formie dorozumianej (tzw. milcząca zgoda). Na tej podstawie można argumentować, że pracodawca, który wie, że jego pracownik podnosi swoje kwalifikacje i nie zajmuje w tym zakresie żadnego



wyraźnego stanowiska, wyraża w sposób dorozumiany zgodę, a tym samym otwiera pracownikowi drogę do uprawnień przewidzianych w analizowanych przepisach. Dlatego też wydaje się, że w przypadku powzięcia przez pracodawcę wiedzy o tym, że pracownik we własnym zakresie podnosi swoje kwalifikacje, pracodawca powinien zając w tej kwestii jednoznaczne stanowisko i wyrazić albo odmówić wyrażenia zgody.

W razie wyrażenia zgody w zasadzie nie ma konieczności składania odrębnego oświad-

czenia, bowiem w takim przypadku zaktualizuje się obowiązek pracodawcy do zawarcia z pracownikiem pisemnej umowy określającej wzajemne prawa i obowiązki stron. Zawarcie tej umowy będzie stanowiło wystarczający dowód zgody pracodawcy.

Szczegóły określi umowa

Pierwszym krokiem jednostki samorządowej, inicjującej lub zgadzającej się na podnoszenie przez swojego pracownika kwalifikacji zawodowych, powinno być zawarcie z nim umowy

GPP•PODPOWIADA

Przyczyny braku zgody

Przyczyną odmowy zgody na naukę może być np. wyczerpanie środków przewidzianych w budżecie szkoleniowym. A także brak związku szkolenia z aktualnym lub przyszłym zakresem obowiązków pracownika czy też aktualna konieczność maksymalnego zaangażowania pracownika w pracę zawodową z uwagi na braki kadrowe (zwolnienia, urlopy, itp.). ■

GPP•UWAGA

Dla celów dowodowych oświadczenie pracodawcy o odmowie wyrażenia zgody powinno być doręczone pracownikowi na piśmie za pokwitowaniem lub złożone w obecności świadka.

określającej wzajemne prawa i obowiązki. Obowiązek ten wynika wprost z art. 103¹ § 1 KP. Dla umowy przewidziano formę pisemną, zastrzeżoną dla celów dowodowych. **Z obowiązku zawarcia umowy pracodawca jest zwolniony tylko w przypadku, gdy nie zamierza zobowiązywać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych** (art. 103¹ § 3 KP).

Pamiętać należy, że umawiające się strony nie mogą uzgodnić np., że pracownikowi będzie przysługiwał niższy wymiar urlopu lub zwolnienia niż przewidziany w ustawie. Ani też, że będzie to urlop lub zwolnienie bezpłatne albo że urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami wolnymi od pracy. Do grupy tej należy również zaliczyć kwestię zwrotu przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę na szkolenie (art. 103¹ KP), o ile pracodawca zechce taki obowiązek na pracownika nałożyć. Nie jest to obligatoryjne. Strony nie mogą także ustalić, że pracownik będzie zobowiązany do zwrotu kosztów w innych sytuacjach niż określone w art. 103¹ KP albo że będzie zobowiązany do zwrotu całości kosztów niezależnie od upływu czasu po ukończeniu szkolenia.

W umowie pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenia: zwrotu opłat za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie (art. 103¹ KP). A także ma możliwość zastrzec obowiązek zwrotu przez pracownika kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę w razie wystąpienia określonego zdarzenia w ustalonym okresie, nie dłuższym niż trzy miesiące po ukończeniu szkolenia (art. 103¹ KP), jak również możliwość przyznania pracownikowi, który podnosi swoje kwalifikacje na zasadach innych niż określone w art. 103¹ -103² KP, bezpłatnego urlopu lub zwolnienia z pracy (art. 103² KP). W tym zakresie podkreślić należy, że sama ustawa nie obliguje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu u pracodawcy finansującego szkolenie. Nałożenie na pracownika takiego obowiązku musi mieć zawsze źródło w umowie stron.

Przedmiotem umowy mogą być również inne zagadnienia ustalone w niej w zależności od woli stron i w granicach swobody kontraktowania (np. szczegółowe uzgodnienie godzin lub dni urlopu lub zwolnienia, zobowiązanie pracownika do informowania pracodawcy o osiągniętych wynikach w nauce lub szkoleniu, możliwość wypowiedzenia umowy w przypadku zaniedbania szkolenia przez pracow-

GPP•INFORMUJE

Co powinien określać kontrakt

Umowa może regulować sprawy, które zasadniczo można podzielić na trzy grupy:

- uregulowane wprost w przepisach ustawowych, których strony, zgodnie z art. 103¹ § 2 KP, nie mogą w umowie ustalić w sposób mniej korzystny dla pracownika,
- wspomniane tylko w przepisach ustawowych, które zgodnie z tymi przepisami mogą, ale nie muszą być uregulowane w umowie na zasadzie swobody kontraktowania,
- inne nieprzewidziane w ogóle w przepisach ustawowych, które również mogą, ale nie muszą być uregulowane w umowie w granicach swobody kontraktowania.

Do pierwszej grupy spraw można zaliczyć wymiar i zasady przyznawania urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia z pracy (art. 103¹ § 2-3 i 103² KP). ■

nika - np. powtarzania roku, niedania egzaminu, itp.).

Są wątpliwości interpretacyjne

W praktyce można się spodziewać, że największe kłopoty będzie sprawiała kwestia kwalifikacji konkretnych egzaminów, kończących najprzeróżniejsze rodzaje kursów i szkoleń, jako egzaminów uprawniających pracownika do urlopu szkoleniowego, przewidzianego w art. 103² KP. Szczególne wątpliwości dotyczy zwłaszcza interpretacji zwrotu „egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe” (art. 103² § 1 pkt 3 KP).

Przedstawiciele pracodawców i firm szkoleniowych, którzy brali udział w pracach nad projektem nowelizacji, wskazywali, że pojęcie to może obejmować niezależną ilość szkoleń, np. szkoleń dla operatorów maszyn czy elektryków, które trwają od kilku do kilkudziesięciu godzin i które również kończą się potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych. Ich zdaniem pracownik przystępujący do takich egzaminów będzie korzystał z niewspółmiernie długiego urlopu szkoleniowego (sześć dni) w porównaniu z długością szkolenia, co sprawi, że pracodawcy nie będą wyrażali zgody na doszkalanie się pracowników.

Nie zwrócono jednak uwagi, że pojęciem „potwierdzenie kwalifikacji zawodowych” posługuje się również rozporządzenie ministra edukacji i nauki z 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (DzU 2006

nr 31 poz. 216), które zostało zresztą wydane na podstawie art. 68c ust. 1 ustawy o systemie oświaty. Rozporządzenie przewiduje możliwość zakończenia każdego kursu lub praktyki zawodowej egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe.

Mając na uwadze, że rozporządzenie posługuje się dokładnie takim samym pojęciem, co ustawa o systemie oświaty, można przyjąć, że również przystąpienie do egzaminu przewidzianego w rozporządzeniu uprawnia pracownika do urlopu szkoleniowego. Zważywszy jednak, że minimalny czas trwania kursu wynosi 30 godzin zajęć edukacyjnych (§ 2 ust. 2 rozporządzenia), a praktyki zawodowej 80 godzin (§ 2 ust. 4 rozporządzenia), to wydaje się, że udzielenie pracownikowi aż sześciodniowego urlopu na podejście do egzaminu kończącego taki kurs lub praktykę jest dalece nieuzasadnione. Trudno w tej chwili przesądzić, jak ukształtuje się praktyka stosowania tego przepisu. Z jednej strony należałoby wziąć pod uwagę intencję ustawodawcy, wyrażoną przez posłów w trakcie prac sejmowych nad ustawą. Z drugiej jednak strony należy mieć na uwadze dyrektywy wykładni systemowej przepisów prawnych oraz założenie racjonalnego ustawodawcy, które w przypadku posługiwania się przez ustawodawcę jednym i tym samym pojęciem nakazują, co do zasady, rozumieć je jednakowo. Kluczową rolę w wykładni wątpliwych przepisów odegra sąd i inspektorzy pracy. ■

Autor jest aplikantem radcowskim w kancelarii prawnej Majchrzak, Brandt i Wspólnicy

GPP•OSTRZEGA

Nie każdy egzamin tak samo

Postawie wyraźnie zastrzegli, że nazwy egzaminów należy interpretować zgodnie z przepisami ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn. DzU 2004 nr 256 poz. 2572 ze zm.). W art. 9 ust. 1 ustawy wymieniono typy szkół, które kończą się „potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych” – należą do nich zasadniczo szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniająca i szkoły policealne. Na tej podstawie można więc twierdzić, że jedynie przystąpienie do egzaminu kończącego jeden z typów szkół wskazanych w tym przepisie uprawnia pracownika do sześciodniowego urlopu szkoleniowego, o którym mowa w art. 103² § 1 pkt 3 KP. ■