

Kadry i płace

NAUKA

Niezbędne szkolenia w czasie pracy i na koszt pracodawcy

Od 26 kwietnia 2023 r. to na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikom udziału w każdym kursie, z którego wiedza jest konieczna do wykonywania pracy. A jeśli nauka nie może się odbyć w godzinach pracy, ten czas musi wliczać do czasu pracy.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny Kancelaria Kalata,
zastawicielka HR LEX Sp. z o.o.

Na skutek wdrożenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.Urz UE L z 2019 r. Nr 186, str. 105) zmianie uległy zasady organizowania niezbędnych szkoleń dla pracowników.

Jednym z założeń dyrektywy jest zapewnienie pracownikom szkoleń niezbędnych w wykonywanej pracy.

Podstawą przepisy lub polecenie szefa

Na skutek wdrożenia przepisów unijnych do kodeksu pracy został wprowadzony art. 94¹, który nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy (lub pracy na określonym stanowisku), jeśli taki obowiązek wynika z:

- postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego,
- regulaminu,
- przepisów prawa lub
- umowy o pracę oraz

w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

Takie szkolenia powinny odbywać się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika pracodawca wlicza do czasu pracy.

Zatem jeśli w zakładzie pracy nie ma polityki szkoleniowej ani zasady odbywania szkoleń nie wynikają z regulaminów pracy, a dane szkolenie jest niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy, pracodawca musi:

- zagwarantować pracownikowi takie szkolenie bez ponoszenia przez pracownika jego kosztów,
- zaliczyć szkolenie do czasu pracy pracownika,
- zorganizować szkolenie w godzinach pracy, chyba że nie ma takiej możliwości.

PRZYKŁAD

Pracodawca w swojej firmie wdraża nowy system obiegu dokumentów. Aby go dobrze obsłużyć, niezbędna jest odpowiednia digitalizacja akt, opisywanie pism oraz faktur przychodzących. Pracodawca ma obowiązek przeszkolić pracowników w zakresie korzystania z nowych systemów na swój koszt w czasie pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca często przyjmuje w swojej siedzibie gości z zagranicy. W związku z tym, że kilka razy doszło do niezręcznych sytuacji, co spowodowało utratę klienta, nakazał działowi handlowemu przejście obowiązkowego szkolenia z zasad etykiety biznesu. W związku z tym, że wykładowca był tylko dostępny dopiero od godziny 17.00, pracodawca zorganizował szkolenie od poniedziałku do czwartku w godzinach 17.00-20.00. Pracownicy w tych dniach wykonywali pracę od 9.00 do 17.00. Szkolenie było niezbędne do wykonywania pracy, dlatego poświęcony na nie czas należy wliczyć do czasu pracy, co w praktyce będzie oznaczać obowiązek wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jeżeli pracodawca nie odda do końca okresu rozliczeniowego wolnego za czas spędzony na szkoleniu.

To nie to samo co podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Pracodawca ma obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, czyli zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności przez pracownika (art. 17, art. 94 ust. 6, art. 103¹ § 1 k.p.). Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników może odbywać się za zgodą pracodawcy i z jego inicjatywą.

W tym zakresie pracodawcy mogą zastosować regulacje zawarte w rozdziale III działu IV kodeksu pracy. Oczywiście nie ma takiego obowiązku, ale jeśli pracodawca chce mieć pewność, że pracownik zakończy dany kurs/szkolenie oraz chce pokryć

koszty nauki i zabezpieczyć się, że albo pracownik je zwróci (jeśli nie skończy nauki lub odepdzie z firmy), albo zobowiąże się pozostać w zatrudnieniu po ukończeniu edukacji, musi zawrzeć umowę szkoleniową.

Jeśli pracodawca chce określić swoje prawa i obowiązki pracownika w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, musi podpisać z pracownikiem umowę szkoleniową. Pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.

Pracownik, który podpisze z pracodawcą umowę szkoleniową, nabywa prawo do urlopu szkoleniowego.

+Wymiar urlopu szkoleniowego

Cel urlopu	Liczba dni do wykorzystania
dla pracownika przystępującego do: <ul style="list-style-type: none"> - egzaminów eksternistycznych - egzaminu maturalnego - egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego 	6
na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego - w ostatnim roku studiów	21

Pracownikowi przysługują również prawo do zwolnienia z całości lub części dnia pracy w celu uczestnictwa w zajęciach. Za ten czas zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownika można w umowie szkoleniowej zobowiązać do:

- pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu edukacji,
 - zwrotu części kosztów w razie zakończenia stosunku pracy.
- Istotne jest, że pracodawca nie może dochodzić od pracownika zwrotu wynagrodzenia za urlop szkoleniowy lub zwolnienia z całego lub z części dnia pracy.

W umowie szkoleniowej pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, nie dłużej jednak niż przez trzy lata od zakończenia nauki.

PRZYKŁAD

Pracownik jest zatrudniony na stanowisku księgowego. Chciałby poszerzyć swoją wiedzę o zagadnienia kadrowo-płacowe. Złożył wniosek do pracodawcy o współfinansowanie rocznych studiów podyplomowych w zakresie kadri i płac. Pracodawca wyraził zgodę na sfinansowanie studiów w wysokości 100 proc., ale w zamian za to księgowy po ukończeniu kursu ma pracować w firmie 18 miesięcy. W tym celu sporządzone umowę szkoleniową. Takie działanie pracodawcy jest prawidłowe.

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe ma obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifika-

” W celu określenia zasad odbywania przez pracowników szkoleń, zarówno tych obowiązkowych, jak i tych dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych, rekomenduje się wprowadzenie zmian do regulaminu pracy lub stworzenie polityki szkoleniowej

cyj zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia, jeśli bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji (art. 103¹ k.p.).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 13 września 2010 r. (II PK 257/09, OSNP 2012/1-2/5) okresu urlopu bezpłatnego nie można traktować jako okresu przepracowanego w związku z uzyskaniem od pracodawcy dofinansowania na podniesienie kwalifikacji pracowniczych.

Należy podkreślić, że zobowiązania pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji

zawodowych nie oznacza, że pracodawca ma obowiązek zatrudniać pracownika przez okres uzgodniony w umowie szkoleniowej. Pracodawca w każdej chwili może rozwiązać umowę z tą osobą.

PRZYKŁAD

Pracodawca 31 stycznia 2023 r. wręczył pracownikowi wypowiedzenie umowy z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji działu, w którym pracownik był zatrudniony. Umowa rozwiązała się z końcem lutego. W 2022 r. strony zawarły umowę szkoleniową, gdzie wskazano, że pracownik pozostanie w zatrudnieniu przez dwa lata po ukończeniu studiów podyplomowych. Pracodawca zażądał od pracownika zwrotu proporcjonalnej części kosztów studiów podyplomowych. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów studiów, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników nie uprawnia pracodawcy do dochodzenia zwrotu.

Obowiązek zwrotu kosztów szkolenia będzie zatem miał miejsce, gdy pracownik:

- bez uzasadnionych powodów nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie ich podnoszenie,
 - w okresie wskazanym w umowie szkoleniowej (nie dłuższym niż trzy lata) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem (z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu),
 - w okresie wskazanym w umowie szkoleniowej (nie dłuższym niż trzy lata) rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 94¹ k.p. (z powodu mobbingu), mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach.
- Obowiązek zwrotu kosztów obejmie również pracownika, z którym to pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż trzy lata.

Zasady w regulaminie lub polityce szkoleniowej

Nowa regulacja kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek tylko i wyłącznie sfinansowania szkolenia oraz wliczenia go do czasu pracy, jeśli jest ono niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Do wszystkich innych szkoleń, tj. tych, które nie są niezbędne do wykonywania pracy, a dotyczą podnoszenia kwalifikacji zawodowych, mają zastosowanie przepisy rozdziału III k.p. Nie oznacza to jednak, że pracodawca musi teraz z każdym pracownikiem podpisać umowę szkoleniową - jest ona niezbędna tylko wtedy, gdy chce zobowiązać pracownika do pozostania w zatrudnieniu po ukończeniu szkolenia bądź kursu.

W celu określenia zasad odbywania szkoleń przez pracowników - zarówno tych obowiązkowych, jak i tych, które dotyczą podnoszenia kwalifikacji zawodowych - rekomendowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie zmian do regulaminu pracy lub stworzenie polityki szkoleniowej. W tym dokumencie pracodawca powinien m.in. określić:

- grupy pracowników, którzy muszą wykonać szkolenia niezbędne na danym stanowisku pracy,
- definicję szkoleń niezbędnych oraz innych form edukacyjnych, które dotyczą podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- plan podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, tj. jakiego rodzaju formy dokształcania, liczbę dni szkoleniowych, które pracodawca przewiduje z własnej inicjatywy,
- świadczenia obowiązkowe dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- świadczenia dodatkowe dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- zasady finansowania szkoleń dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Stworzenie polityki szkoleniowej zapewni przejrzyste informowanie pracowników o dostępie do szkoleń, co może również uchronić pracodawcę przed zarzutami ze strony pracowników w zakresie nierównego traktowania.

Odpowiedzi na pytania Czytelników

■ Nie skierowaliśmy pracownika na studia, jednak zgodnie z jego prośbą współfinansujemy studia podyplomowe. Czy czas tych studiów również wlicza się do godzin nadliczbowych?

Nie, jeśli uczestnictwo w studiach nie jest niezbędne do wykonywania pracy. Czas szkolenia, studiów poza normalnymi godzinami pracy pracownika, będzie wliczał się do czasu pracy, jeśli dotyczy to podnoszenia kwalifikacji pracownika, a jest niezbędne do wykonywania pracy

Kadry i płace

określonej w umowie o pracę bądź wynika z aktów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy.

■ **Czy studia podyplomowe odbywające się w weekend należy zaliczać do czasu pracy, jeśli pracodawca je finansuje, ale inicjatywa co do nauki wyszła od pracodawcy?**

Nie ma znaczenia, kto wyszedł z inicjatywą udziału w studiach podyplomowych. Istotne jest, czy te studia są niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku oraz czy obowiązek ich odbycia wynika z polityki szkoleniowej lub regulaminu czy układu zbiorowego pracy. Jeśli tak, czas nauki będzie wliczany do czasu pracy.

■ **Pracownik uczęszcza na studia podyplomowe w soboty i niedziele, które nie są dniami pracy (pracuje od poniedziałku do piątku). Pracodawca zgodził się na finansowanie studiów. Czy czas spędzony na tych zajęciach, które są poza godzinami pracy, będzie zaliczany do czasu pracy?**

Jeśli pracodawca tylko finansuje studia, ale nie są one niezbędne do wykonywania pracy, czasu weekendowych zajęć nie należy wliczać do czasu pracy. Gdyby studia były niezbędne do wykonywania pracy, taki czas należałoby wliczać do czasu pracy.

Wyobraźmy sobie sytuację, gdy pracodawca w związku z dłuższą planowaną nieobecnością głównej księgowej zdecydował się sfinansować studia podyplomowe pracownicy, która zajmuje stanowisko asystenta głównej księgowej. Ponieważ ma ona przecież obowiązki głównej księgowej, to w zależności od spekulacji, takie studia należałoby uznać za niezbędne do wykonywania pracy i wliczać je do czasu pracy.

■ **Czy godziny zajęć w weekend liczą się jako nadgodziny, nawet jeśli to sam pracownik opłaca sobie np. studia podyplomowe?**

Nie. To, czy należy uwzględnić czas poświęcony na doszkalanie się do czasu pracy, zawsze zależy od aktów wewnętrznych w danej firmie oraz stanowiska pracy pracownika. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 94³ k.p. obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników dotyczy tylko szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku.

■ **Jeśli pracownik rozpocznie studia wyższe i podpisze umowę szkoleniową z pracodawcą, to czy pracodawca musi mu oddać dni wolne za naukę w weekendy?**

Nie. Umowa szkoleniowa dotyczy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, a pracodawca musi wliczyć do czasu pracy tylko i wyłącznie szkolenia/kursy/studia niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

- urlop szkoleniowy,
- 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 oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zatem fakt podpisania umowy szkoleniowej nie oznacza, że pracodawca powinien wliczyć czas szkolenia do czasu pracy.

■ **Czy pracownikowi, który pracuje od poniedziałku do piątku w godz. 8.00-16.00 i kontynuuje studia podyplomowe, na które pracodawca wyraził zgodę w ubiegłym roku, również należy obecnie wliczać czas nauki do czasu pracy? Czy też kontynuacja jest jeszcze na „starych zasadach”?**

Zmiany w kodeksie pracy w zakresie finansowania przez pracodawcę szkoleń niezbędnych do wykonywania pracy weszły w życie 26 kwietnia 2023 r. W tym przypadku należy odpowiedzieć na pytanie, czy studia podyplomowe, które finansuje pracodawca, są niezbędne do wykonywania pracy przez pracownika, czy też dotyczą podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W tym drugim przypadku nie ma obowiązku wliczania czasu nauki do czasu pracy.

■ **W naszej firmie wszystkie szkolenia dla pracowników robimy w formie dofinansowania (taką mamy nieuregulowaną w żadnym akcie zasadę). Pracownik opłaca szkolenie sam, ma fakturę na siebie i składa wniosek, a zarząd podejmuje decyzję indywidualnie, czy będzie to dofinansowanie w 100 proc., czy w mniejszej części. Zazwyczaj ta decyzja zapada przed podjęciem przez pracownika nauki. Potem pozostają formalności. Czy takich szkoleń nadal nie trzeba wliczać do czasu pracy? Jakiego zagrożenia wiążą się z taką formą szkoleń po zmianach w k.p.p.?**

W tej sytuacji rekomendowane jest stworzenie polityki szkoleniowej, w której należy uregulować kwestie:

- szkoleń niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku, które pracodawca musi finansować w 100 proc. oraz wliczać do czasu pracy,
 - szkoleń, kursów lub innych form edukacyjnych, które nie są niezbędne do wykonywania pracy, ale są związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników.
- Uregulowanie tych kwestii pomoże uchronić się pracodawcy przed zarzutem dotyczącym nierównego traktowania w zakresie dostępu do szkoleń, braku jasnych zasad dofinansowania oraz określenia, które szkolenia są niezbędne.

Brak uregulowania powyższych kwestii może w przyszłości rodzić roszczenia po stronie pracowników z uwagi na fakt, że każde ze szkoleń jest finansowane indywidualnie według zasad bliżej nieokreślonych.

Jeśli któreś ze szkoleń, kursów, na które pracodawca wyraził zgodę i które jest częściowo finansowane przez pracodawcę, jest niezbędne do wykonywania pracy, należy je wliczać do czasu pracy oraz sfinansować w wysokości 100 proc.

■ **Naszemu pracownikowi, przedstawicielowi handlowemu, który na co dzień w pracy musi posługiwać się językiem angielskim, finansujemy zajęcia językowe w wysokości 70 proc. Resztę pokrywa pracownik. Czy powinniśmy opłacać 100 proc. tego kosztu?**

Tak, jeśli zajęcia te są niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku.

■ **Czy jeśli podpiszemy umowę szkoleniową, to pracownik może przebywać na urlopie szkoleniowym w weekendy, nawet gdy pracuje od poniedziałku do piątku?**

Nie. Urlopu szkoleniowego udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

■ **Czy finansowanie szkoleń i wliczanie ich do czasu pracy dotyczy również osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenie, tak jak jest w przypadku kontroli trzeźwości?**

Nie. Przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych dotyczą wyłącznie pracowników. Pracownikiem, zgodnie z kodeksem pracy, jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

■ **W naszym zakładzie pracy zatrudniamy osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, które mogą pracować 7 godzin**

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, m.in. bez względu na wiek czy rodzaj umowy

dzienne. W umowach o pracę tych osób jest określony ruchomy czas pracy, tj. pracownicy muszą rozpocząć pracę w godzinach 7.00-11.00. Organizujemy szkolenie. Zakładamy, że będzie trwało do godziny 19.00. Czy możemy wystąpić na nie pracowników niepełnosprawnych, skoro nie mogą pracować w godzinach nadliczbowych? Czy to oznacza, że nie można szkolić takich osób?

Jeśli szkolenia są niezbędne do wykonywania pracy, należy je przeprowadzić w godzinach pracy, co nie oznacza automatycznie, że nie wolno szkolić tej grupy osób. Szkolenia trzeba jednak zaplanować tak, aby nie powstały nadgodziny.

■ **Jakie zapisy warto wprowadzić do polityki szkoleniowej, aby nie ryzykować sporu z pracownikami?**

- Istotne jest, aby w polityce szkoleniowej objąć kwestie:
- szkoleń niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku, które pracodawca musi finansować w 100 proc. oraz wliczać do czasu pracy,
- szkoleń, kursów lub innych form edukacyjnych, które nie będą niezbędne do wykonywania pracy, ale będą związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracowników.

W wewnętrznej polityce szkoleniowej można również określić preferowane formy dokształcania przez pracodawcę, tj. czy pracownik będzie uczestniczył w szkoleniach stacjonarnych, czy też podejmie formę samokształcenia, studiów wyższych czy podyplomowych. Warto również określić limit kwotowy, do którego pracodawca współfinansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników.

■ **Czy pracodawca może wyciąć tylko jednego pracownika z działu na szkolenie i przyjąć takie założenie, że współpracownicy zostaną przeszkoleni przez tę osobę? Z polityki szkoleń wynika, że mamy kaskadowanie wiedzy w organizacji.**

Na początku należy zastanowić się, czy szkolenie jest podnoszeniem kwalifikacji, czy jest niezbędne do wykonywania pracy. Jeśli jest niezbędne do wykonywania pracy, to należy na nie skierować wszystkich pracowników działu.

W obu wskazanych przypadkach pracodawca może narazić się na zarzut nierównego traktowania w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podejmując decyzję o wsparciu zatrudnionych w zdobywaniu wykształcenia, należy pamiętać o zakazie dyskryminacji. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie m.in. dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18³ § 1 k.p.). Za naruszenie tej zasady przyjmuje się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18³ § 1 k.p., co w tej sytuacji będzie skutkiem pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Oczywiście pracodawca może udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18³ § 1 k.p.).

Jeśli jednak kwestię podnoszenia kwalifikacji pracowników i udziału w szkoleniach firma ureguluje w taki sposób, że pracownicy korzystają ze szkoleń rotacyjnie według zasad niedyskryminujących pracowników, to można obronić tę formę.

PRZYKŁAD

W dziale księgowości pracuje dziesięć osób. Co miesiąc jeden pracownik działu może brać udział w szkoleniu, które nie jest niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Co miesiąc ma to być inna osoba. Po szkoleniu pracownik ma obowiązek udostępnić wszystkie materiały dla całego zespołu i przeprowadzić godzinne spotkanie, w którym omówi kluczowe poruszone na nim zagadnienia. Założenie jednak musi być takie, że każdy pracownik działu, który wykonuje tożsamą pracę, ma możliwość wzięcia udziału w szkoleniu o podobnej wartości i formie.

■ **Jak często należy szkolić pracowników? Na przykład niektórzy menedżerowie mieli już tyle szkoleń, że nie ma sensu ich powtarzać co roku, a nawet co dwa lata, jeśli nic w dziale się nie zmienia. Kiedy ktoś może zarzucić, że już dawno na szkoleniu nie był?**

Co do zasady nie ma przepisów, które określają, jak często należy szkolić pracowników (oprócz np. kwestii BHP). Rekomendowanym rozwiązaniem jest określenie częstotliwości w polityce szkoleniowej, która będzie odzwierciedlała potrzeby organizacji pracy oraz biznesowe.

■ **Jakie kryteria będą wystarczające przy delegowaniu niektórych pracowników na szkolenia?**

Może to być okres od odbycia poprzedniego szkolenia, kwalifikacje, zajmowane stanowisko.

Należy również pamiętać, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18³ § 1 k.p.).

Pracownik, w stosunku do którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18³ k.p.).

Należy podkreślić, że odszkodowanie, którego może dochodzić pracownik, obejmuje zarówno naprawienie szkody majątkowej, jak i szkody niemajątkowej, pełni zatem również funkcję zadośćuczynienia (wyrok SN z 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, OSNP 2022/6/56).

W wyroku z 10 grudnia 2020 r. (III PK 135/19) Sąd Najwyższy wskazał, że: „skoro zadośćuczynienie ma być ustalone w wysokości adekwatnej do rozmiaru krzywdy doznanej przez pracownika wskutek naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to ustalając rozmiar krzywdy sąd powinien wziąć pod rozwagę rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia, oraz stopień winy sprawcy naruszenia, a także sytuacji majątkowej zobowiązanego. Z kolei, oceniając rozmiar krzywdy doznanej przez ofiarę dyskryminacji, należy sięgnąć do mierników obiektywnych, takich jak czas trwania i liczba naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników, a także rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych, a nie tylko opierać się na subiektywnym odczuciu ofiary. Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznaną w wyniku naruszenia tych chronionych prawem dóbr powinno być odpowiednio wysokie, aby spełniało wymagania skuteczności. Ustalanie wysokości należnego zadośćuczynienia na podstawie art. 18³ k.p. nie następuje w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez ilość miesięcy (lat), lecz kwota ta jest ustalana przy uwzględnieniu wielu (obiektywnych i subiektywnych) czynników mających wpływ na jej wysokość, a nadto kwota ta powinna być odpowiednia do rozmiaru doznanej krzywdy w tym znaczeniu, że zgodnie z wymaganiami prawa unijnego powinna w pełni ją kompensować”.

■ **29 maja 2023 r. otrzymaliśmy informację o wykreśleniu pracownika z listy studentów. Następnego dnia złożył on pracodawcy wniosek o udzielenie dwóch dni urlopu szkoleniowego w czerwcu. Czy musimy udzielić takiego urlopu?**

Nie, ponieważ pracownik nie posiada już statusu studenta. Prawo do urlopu szkoleniowego w wymiarze 2 dni przysługuje w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Należy dodać, że niewykorzystany przez pracownika urlop szkoleniowy nie powoduje również roszczenia o wypłatę ekwiwalentu z tego tytułu. /e

Rzecz o prawie

W KAŻDY WTOREK
tylko dla prenumeratorów