

Szkolenia pracowników: finansowanie, płatne zwolnienia od pracy i inne zasady



WSTĘP

Jeśli pracownik podnosi kwalifikacje zawodowe za zgodą pracodawcy (tzn. na swój wniosek) albo z inicjatywy pracodawcy (tzn. gdy szkolenie nie jest nakazane, ale pracodawca proponuje pracownikowi odbycie takiego szkolenia), to mówimy o zwykłym podnoszeniu kwalifikacji. W takim przypadku pracownikowi przysługują płatne zwolnienia na zajęcia i – w niektórych przypadkach – płatny urlop szkoleniowy. Natomiast pracodawca może też – choć nie musi – finansować takie szkolenie w całości lub części (i pokrywać inne koszty, jak koszty dojazdów, zakwaterowania itd.). W przypadku takiego dobrowolnego umówienia się na zwrot kosztów strony często zawierają tzw. umowę szkoleniową. Jest ona konieczna w przypadku, gdy chcemy, aby pracownik „odpracował” szkolenie.

Jednak pracownik może też znaleźć sobie szkolenie, które odbywa we własnym zakresie, a pracodawca nie uznał tego szkolenia za podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Wówczas pracownikowi nie przysługują żadne płatne zwolnienia czy inne świadczenia. Może jednak zawrzeć z pracodawcą porozumienie co do bezpłatnych zwolnień od pracy. Oto ebook, w którym pokazujemy prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika we wszystkich tych przypadkach.



Szymon Sokolik
prawnik, redaktor „Doradcy Kadrowego” i „Aktualności Kadrowych”,
autor licznych publikacji, trener na szkoleniach,
od ponad 10 lat prowadzący dyżur prawa pracy

Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu
www.DoradcaKadrowego.pl i w najnowszym numerze magazynu.



**Doradca
Kadrowego**

PRAWO PRACY W PRAKTYCE

www.DoradcaKadrowego.pl



Konsultacja EBOOKA:

Monika Frączek

były specjalista w Departamencie Prawa Pracy
w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej,
trener na szkoleniach, autor licznych publikacji

Jak udzielać płatnych zwolnień na zajęcia i urlopu szkoleniowego w przypadku podnoszenia kwalifikacji

W przypadku, gdy pracownik podnosi kwalifikacje zawodowe z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy, ten ostatni musi udzielać pracownikowi płatnych zwolnień na zajęcia i – w niektórych przypadkach – także płatnego urlopu szkoleniowego. Poniżej wskazujemy, jak udzielać tych płatnych zwolnień i kiedy mamy do czynienia z podnoszeniem kwalifikacji.

Inicjatywa pracodawcy lub jego zgoda

Jak wskazano w schemacie, **podnoszenie kwalifikacji** pracownika następuje albo z inicjatywy albo jedynie za zgodą pracodawcy. Bez względu na to, która z wymienionych sytuacji wystąpi – to znaczy, czy to pracodawca wyjdzie z inicjatywą podnoszenia kwalifikacji przez pracownika, czy tylko poprzez pomysł pracownika (wyrazi zgodę) – prawa i obowiązki stron są w obu tych przypadkach identyczne.

Jeżeli więc pracodawca wyrazi **inicjatywę** lub **zgodę** na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika – pracownikowi z mocy prawa (czyli obowiązkowo) przysługują następujące świadczenia:

- płatne zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punk-

tualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (jeżeli takie zajęcia pokrywają się z czasem pracy pracownika lub bez zwolnienia od pracy pracownik na obowiązkowe zajęcia by się spóźnił);

- płatny urlop szkoleniowy (lecz ten tylko w przypadkach z art. 103² kp).

■ PRZYKŁAD

Inicjatywa pracodawcy

Pracodawca po zakończonym w firmie audycie doszedł do wniosku, że pracownicy działu księgowości nie radzą sobie wystarczająco dobrze z nowymi programami komputerowymi. Zdecydował się wysłać ich na cykl szkoleń z tego zakresu. W takim przypadku wystąpi podnoszenie kwalifikacji z inicjatywy pracodawcy.

JAK DZIELĄ SIĘ SZKOLENIA PRACOWNIKÓW – SCHEMAT

