

**PODNOSZENIE KWALIFIKACJI
ZAWODOWYCH
PRZEZ PRACOWNIKÓW
NA GRUNCIE
KODEKSU PRACY
ORAZ WYBRANYCH USTAW
SZCZEGÓLNYCH**

Agata Ludera-Ruszel

MONOGRAFIE

**PODNOSENIE KWALIFIKACJI
ZAWODOWYCH
PRZEZ PRACOWNIKÓW
NA GRUNCIE
KODEKSU PRACY
ORAZ WYBRANYCH USTAW
SZCZEGÓLNYCH**

Agata Ludera-Ruszel

MONOGRAFIE

Wydanie publikacji zostało dofinansowane przez Uniwersytet Rzeszowski

Stan prawny na 1 września 2015 r.

Recenzent

Prof. dr hab. Grzegorz Goździewicz

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Maż

Opracowanie redakcyjne

Joanna Ośka

Łamanie

Wolters Kluwer

Układ typograficzny

Marta Baranowska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.



SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN 978-83-264-9468-0

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przykopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów	9
Wstęp	13
Rozdział I	
Pojęcie kwalifikacji zawodowych i znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników	19
1.1. Wprowadzenie	19
1.2. Definicja pojęcia „kwalifikacje zawodowe”	20
1.3. Znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla pracowników	26
1.4. Korzyści płynące dla pracodawcy z podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników	31
1.5. Wpływ podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników na rozwój gospodarczy i społeczny	36
Rozdział II	
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w źródłach międzynarodowego i europejskiego prawa pracy oraz w dokumentach programowych Unii Europejskiej	42
2.1. Wprowadzenie	42
2.2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jako przedmiot regulacji międzynarodowego prawa pracy	43
2.3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w źródłach europejskiego prawa pracy oraz w dokumentach programowych Unii Europejskiej	49

Rozdział III

Rys historyczny oraz obowiązujące w Polsce źródła prawa w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

przez pracowników	61
3.1. Wprowadzenie	61
3.2. Rys historyczny	63
3.3. Obowiązujące przepisy prawa	67

Rozdział IV

Charakterystyka obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników

77	77
4.1. Wprowadzenie	77
4.2. Charakter prawny obowiązku pracodawcy	78
4.3. Zakres obowiązku pracodawcy	85
4.4. Konsekwencje prawne naruszenia obowiązku przez pracodawcę	88

Rozdział V

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – uprawnienie czy obowiązek pracownika?

98

Rozdział VI

Tryb podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników ..

106	106
6.1. Wprowadzenie	106
6.2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych na podstawie skierowania pracodawcy	107
6.3. Zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika	120
6.4. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych na „innych zasadach” (art. 103 ⁶ k.p.)	130

Rozdział VII

Uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika

141	141
7.1. Wprowadzenie	141
7.2. Charakterystyka urlopu szkoleniowego	142
7.3. Charakterystyka zwolnienia od pracy	159
7.4. Dodatkowe świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe	171

7.5. Zasady zwrotu kosztów świadczeń udzielonych pracownikowi z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych	178
--	-----

Rozdział VIII

Umowa w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych

(umowa szkoleniowa)	192
8.1. Wprowadzenie	192
8.2. Charakter prawny i tryb zawarcia umowy	193
8.3. Forma umowy i skutki jej niezachowania	198
8.4. Termin zawarcia umowy	204
8.5. Treść umowy	205
8.6. Ustanie i zmiana umowy	216
8.7. Obowiązki umowy szkoleniowej w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23 ¹ k.p.)	221

Rozdział IX

Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych	223
--	-----

Rozdział X

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych na gruncie wybranych regulacji szczególnych (samorząd terytorialny, służba cywilna, szkolnictwo wyższe)

10.1. Pracownicy samorządowi	247
10.2. Pracownicy służby cywilnej	252
10.3. Nauczyciele akademicy	263

Zakończenie	271
--------------------------	-----

Akty prawne	281
--------------------------	-----

Orzecznictwo	291
---------------------------	-----

Literatura	299
-------------------------	-----

Wykaz skrótów

Źródła prawa

k.c.	–	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
k.k.	–	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
Konstytucja RP	–	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
konwencja MOP nr 140	–	Konwencja MOP nr 140 dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, przyjęta w Genewie dnia 24 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 1979 r. Nr 16, poz. 100)
konwencja MOP nr 142	–	Konwencja MOP nr 142 dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r. (Dz. U. z 1979 r. Nr 29, poz. 164)
k.p.	–	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
k.p.c.	–	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
rozporządzenie z 1974 r.	–	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie przygotowa-

rozporządzenie z 1989 r.	–	nia zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia (Dz. U. Nr 37, poz. 219 z późn. zm.)
rozporządzenie z 1996 r.	–	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 października 1989 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych w społecznych zakładach pracy i ich wynagrodzenia (Dz. U. Nr 56, poz. 332 z późn. zm.)
rozporządzenie z dnia 12 października 1993 r.	–	rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 232)
u.s.o.	–	rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. Nr 103, poz. 472 z późn. zm.)
ustawa samorządowa	–	ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 252 z późn. zm.)
ustawa wypadkowa	–	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1202)
ustawa z dnia 20 maja 2010 r.	–	ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.)
zalecenie MOP nr 148	–	ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. Nr 105, poz. 655)
zalecenie MOP nr 195	–	zalecenie MOP nr 148 dotyczące płatnego urlopu szkoleniowego z 1974 r.
	–	zalecenie MOP nr 195 z dnia 17 czerwca 2004 r. dotyczące rozwoju zasobów ludzkich:

kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

Organy orzekające

NSA	–	Naczelny Sąd Administracyjny
SA	–	sąd apelacyjny
SN	–	Sąd Najwyższy
TK	–	Trybunał Konstytucyjny

Organizacje międzynarodowe

MOP	–	Międzynarodowa Organizacja Pracy
OECD	–	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organization for Economic Co-operation and Development)
ONZ	–	Organizacja Narodów Zjednoczonych

Czasopisma i publikatory

Biul. SA Ka	–	Biuletyn Sądu Apelacyjnego w Katowicach i sądów okręgowych apelacji katowickiej
Biul. SN	–	Biuletyn Sądu Najwyższego
Dz. U.	–	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. C	–	Dziennik Urzędowy seria C
Dz. Urz. L	–	Dziennik Urzędowy seria L
Dz. Urz. UE	–	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	–	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
ECR	–	European Court Reports
KZS	–	Krakowskie Zeszyty Sądowe
MoP	–	Monitor Prawniczy
MoPr	–	Monitor Prawa Pracy
M.P.	–	Monitor Polski
NP	–	Nowe Prawo

OSA	–	Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAPiUS	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNA WSA	–	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSNCP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Kar na i Wojskowa
OSNP	–	Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	–	Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	–	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	–	Państwo i Prawo
PiZS	–	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PP	–	Prawo Pracy
Prok. i Pr.	–	Prokuratura i Prawo
PS	–	Przegląd Sądowy
RPEiS	–	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Pracow.	–	Służba Pracownicza

Wstęp

Problematyka kształcenia zawodowego jest przedmiotem zainteresowania nie tylko prawa, w tym prawa pracy, ale także takich dyscyplin naukowych, jak w szczególności ekonomii, zarządzania, psychologii, pedagogiki i socjologii. Interdyscyplinarność kształcenia zawodowego jest w głównej mierze spowodowana tym, że kształcenie zawodowe odgrywa istotną rolę w szeroko pojętym rozwoju osobistym i zawodowym jednostki, a także pozytywnie wpływa na rozwój społeczny i wzrost gospodarczy kraju. Każda ze wskazanych dyscyplin bada, właściwymi jej metodami, wpływ edukacji zawodowej na rozwój indywidualny, społeczny i gospodarczy.

Dynamika procesów gospodarczych i społecznych stawia przed nauką prawa pracy konieczność ciągłej oceny stanu obowiązującego ustawodawstwa z punktu widzenia potrzeb, jakie w dziedzinie stosunków pracy niesie za sobą dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość. Należy podkreślić, że tylko dostosowana do aktualnych stosunków społeczno-gospodarczych regulacja prawa pracy umożliwia osiągnięcie zakładanych celów ujętych w funkcjach tej gałęzi prawa, zwłaszcza w jego funkcji ochronnej.

Problematyka kształcenia zawodowego nabrała nowego znaczenia w warunkach gospodarki postindustrialnej, bazującej na kapitale intelektualnym, co stało się inspiracją do podjęcia rozważań naukowych w tym obszarze. Analiza obecnego stanu badań naukowych oraz kwerenda istniejącego dorobku naukowego doprowadziły do wniosku o istnieniu w tym zakresie luki badawczej. Monografia autorstwa U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*¹, która całościowo podejmuje omawianą problematykę, uległa bowiem częściowej dezaktualizacji w następstwie zmiany stanu prawnego, jaka w tym zakresie dokonała się w związku

¹ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Gdańsk 1987.

z nowelizacjami kodeksu pracy przeprowadzonymi w 1996 r.² oraz w 2010 r.³ Kluczowe znaczenie dla dalszych rozważań ma zwłaszcza druga ze wskazanych nowelizacji, dokonana ustawą o zmianie kodeksu pracy z dnia 20 maja 2010 r. Stanowiła ona wykonanie wyroku TK z dnia 31 marca 2009 r., K 28/08 (Dz. U. Nr 58, poz. 485), w którym Trybunał orzekł o niezgodności art. 103 k.p. z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. W konsekwencji art. 103 k.p. oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie wykonawcze⁴ utraciły moc z dniem 11 kwietnia 2010 r. Aktualnie zagadnienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników nie jest przedmiotem szerszej analizy naukowej na gruncie prawa pracy. Istniejące w tym zakresie opracowania naukowe nie mają charakteru kompleksowego.

Niniejsza publikacja ma przyczynić się do wypełnienia wskazanej luki badawczej. Praca bazuje głównie na rozwiązaniach z zakresu prawa pracy. Uzupełniając, w celu ukazania znaczenia omawianej problematyki w kontekście społecznym i gospodarczym, w pracy wykorzystano także dorobek z zakresu innych dyscyplin naukowych, w tym w szczególności ekonomii i zarządzania. Uwzględnienie aspektu społeczno-ekonomicznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników pozwala spojrzeć na analizowaną problematykę w szerszym kontekście, służy ukazaniu zasadności prawnego uregulowania zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, zwłaszcza w kontekście realizacji ochronnej funkcji prawa pracy.

Praca w swej zasadniczej części ma charakter dogmatyczny. Jej celem jest przede wszystkim kompleksowa analiza zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników w świetle obowiązujących przepisów kodeksu pracy. Równocześnie podjęte rozważania koncentrują się na ukazaniu regulacji niepełnych, na wyjaśnieniu wątpliwości interpretacyjnych, jakie pojawiają się w procesie stosowania poszczególnych przepisów dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników oraz na wyciągnięciu wniosków *de lege ferenda* i przedstawieniu propozycji odpowiednich zmian legislacyjnych w tym zakresie.

² Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).

³ Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. Nr 105, poz. 655).

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. Nr 103, poz. 472 z późn. zm.).

Ograniczenie zasadniczego przedmiotu rozważań do regulacji zawartej w tym zakresie tylko w kodeksie pracy uzasadnia zmiana stanu prawnego, jaka w tym zakresie dokonała się w 2010 r. w związku ze wspomnianą wyżej nowelizacją przepisów kodeksu pracy. Dla zachowania pełności wywodu w pracy uwzględniono także unormowania kodeksowe i pozakodeksowe odnoszące się do kształcenia zawodowego pracowników młodocianych w ramach umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Uzupełniając, głównie w celu porównania, nawiązano także do wybranych regulacji szczególnych dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników samorządowych⁵, członków korpusu służby cywilnej⁶ oraz nauczycieli akademickich szkół wyższych⁷. Szersze odniesienie się do wskazanych rozwiązań szczegółowych nada zaprezentowanemu tezom bardziej komplementarny charakter oraz pozwoli na jeszcze większe wyeksponowanie roli i znaczenia podnoszenia kwalifikacji zawodowych w stosunkach pracy, tym bardziej że w zakresie w nich nieuregulowanym do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez wskazane kategorie pracowników zastosowanie znajdą przepisy kodeksu pracy. Natomiast ze względu na ramy niniejszego opracowania poza jego zakresem pozostawiono problematykę szkoleń, uregulowanych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 149 z późn. zm.). Do wskazanej ustawy odwołano się wyjątkowo, jedynie celem uzupełnienia podejmowanych rozważań.

Publikacja uwzględnia stan prawny obowiązujący na dzień 1 września 2015 r.

Praca składa się z dziesięciu rozdziałów. Zasadniczo konstrukcja pracy stanowi odzwierciedlenie przyjętego w kodeksie pracy sposobu regulacji problematyki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. W pierwszych pięciu rozdziałach przedstawiono najważniejsze zagadnienia związane z problematyką poruszaną w kolejnych trzech rozdziałach, poświęconych analizie kodeksowej regulacji zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Natomiast ostatnie dwa rozdziały

⁵ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1202).

⁶ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.).

zostały poświęcone regulacjom szczególnym dotyczącym kształcenia zawodowego pracowników młodocianych, pracowników samorządowych, członków korpusu służby cywilnej oraz nauczycieli akademickich szkół wyższych.

Stosownie do przyjętej logiki wywodu, w **pierwszym rozdziale** zdefiniowano, kluczowe dla omawianej problematyki, pojęcie „kwalifikacje zawodowe”, a także określono zakres znaczeniowy tego terminu w relacji do pojęcia „kwalifikacje”, równolegle występującego w przepisach kodeksu pracy. Podjęte w tym zakresie rozważania sprowadzają się do ustalenia, czy na gruncie kodeksu pracy wskazane pojęcia są przez ustawodawcę używane zamiennie, czy też ich zakres znaczeniowy jest różny. Dalsze rozważania podjęte w tym rozdziale zmierzają do ukazania społecznych i gospodarczych korzyści płynących z kształcenia zawodowego.

W **rozdziale drugim** przedstawiono i poddano ocenie regulacje z zakresu międzynarodowego i europejskiego prawa pracy oraz scharakteryzowano strategiczne działania podejmowane w obszarze kształcenia zawodowego na szczeblu polityki społecznej Unii Europejskiej.

W **trzecim rozdziale** ukazano ewolucję źródeł polskiego prawa pracy w dziedzinie kształcenia zawodowego oraz przedstawiono obecną kodeksową regulację prawną dotyczącą podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Rozważania podjęte w **rozdziale czwartym** dostarczają odpowiedzi na pytania o charakter prawny, zakres i skutki naruszenia obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, uregulowanego w art. 17 i 94 pkt 6 k.p.

Natomiast **rozdział piąty** mierza do ustalenia, czy po stronie pracownika występuje prawny obowiązek kształcenia się, w pewnym stopniu symetryczny do obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W **szóstym rozdziale** przedstawiono procedurę podnoszenia kwalifikacji zawodowych na gruncie kodeksu pracy. Struktura tego rozdziału jest odzwierciedleniem wprowadzonego w ustawie podziału na trzy tryby, w jakich może odbywać się proces podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. W rezultacie w kolejnych podrozdziałach szczegółowo omówiono zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych: z inicjatywy pracodawcy, z inicjatywy pracownika za zgodą pracodawcy oraz z inicja-

tywy pracownika, ale bez udziału pracodawcy⁸. Podjęte rozważania prowadzą do udzielenia odpowiedzi na pojawiające się pytania dotyczące zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach poszczególnych, wskazanych wyżej trybów. W podrozdziale poświęconym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników bez inicjatywy i zgody pracodawcy (art. 103⁶ k.p.) dodatkowo omówiono związane z tym trybem uprawnienia i obowiązki stron stosunku pracy. Pozwala to na zachowanie przejrzystości rozważań podjętych w kolejnych dwóch rozdziałach, które w całości zostały poświęcone problematyce podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy i za zgodą pracodawcy.

W **siódmym rozdziale** omówiono uprawnienia i obowiązki przysługujące stronom stosunku pracy w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych z inicjatywy bądź za zgodą pracodawcy. W kolejnych podrozdziałach scharakteryzowano uprawnienia przysługujące pracownikowi z mocy prawa, a także świadczenia, do których pracownik nabywa prawo na podstawie decyzji pracodawcy. W powyższym zakresie przedstawiono zasady i tryb udzielania urlopu szkoleniowego i zwolnienia od pracy oraz ukazano zasady przyznawania pracownikowi świadczeń dodatkowych. Ponadto poddano analizie zasady zwrotu przez pracownika świadczeń obowiązkowych i dodatkowych udzielonych mu przez pracodawcę w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych.

Rozdział ósmy został poświęcony umowie w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Analizie poddano podstawowe kwestie związane z zawarciem i obowiązywaniem umowy szkoleniowej. Kolejno przedstawione zostały zagadnienia związane z charakterem umowy, formą, przedmiotem, trybem i terminem jej zawarcia, treścią, sposobem jej zmiany i ustania oraz omówiono konsekwencje przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę dla bytu stosunku prawnego, wynikającego z zawartej umowy.

W **rozdziale dziewiątym** przedstawiono zasady kształcenia zawodowego pracowników młodocianych odbywającego się w ramach umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na podstawie przepisów kodeksu pracy oraz regulacji pozakodeksowych. Kolejno przedstawiono formy i tryb kształcenia zawodowego pracowników młodocianych oraz zwią-

⁸ Artykuł 103⁶ k.p. określa ten tryb jako podnoszenie kwalifikacji zawodowych „na innych zasadach”. W dalszych rozważaniach zamiennie posłużono się tym określeniem oraz terminem „podnoszenie kwalifikacji bez zgody pracodawcy”.

zane z tym prawa i obowiązki stron, koncentrując uwagę zwłaszcza na tych z nich, które w swym kształcie odbiegają od ogólnych unormowań kodeksu pracy.

Rozdział dziesiąty dotyczy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez wybrane kategorie pracowników, których stosunek pracy jest przedmiotem regulacji szczególnych określanych mianem pragmatyk pracowniczych. Celem podjętych rozważań jest ukazanie różnic, jakie w odniesieniu do ogólnych przepisów kodeksu pracy występują na gruncie zasad kształcenia zawodowego pracowników samorządowych, członków korpusu służby cywilnej oraz nauczycieli akademickich szkół wyższych.

Podziękowania

Niniejsza monografia powstała na bazie rozprawy doktorskiej obronionej w 2013 r. w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. W tym miejscu pragnę podziękować promotorowi pracy Panu prof. zw. dr. hab. Jerzemu Wratnemu z Zakładu Prawa Pracy Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk za inspirację w wyborze tematu oraz nieocenioną pomoc naukową na każdym etapie jej powstawania. Wyrazy wdzięczności należą się również recenzentom: Pani dr hab. prof. nadzw. UMCS Teresie Liszcz oraz Panu prof. dr. hab. Krzysztofowi Baranowi za wszystkie uwagi i wskazówki, które okazały się bezcenne podczas przygotowywania niniejszej publikacji. Słowa podziękowania kieruję także do Pana prof. dr. hab. Grzegorza Goździewicza za recenzję wydawniczą niniejszej publikacji. Dziękuję również Rodzinie, a zwłaszcza mojemu mężowi Mariuszowi za wsparcie i motywację do pracy.

Rozdział I

Pojęcie kwalifikacji zawodowych i znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników

1.1. Wprowadzenie

Celem niniejszego rozdziału jest zdefiniowanie centralnego dla przedmiotu niniejszej pracy pojęcia „kwalifikacje zawodowe”. Od ustalenia znaczenia tego terminu zależy przejrzystość dalszych rozważań podejmowanych w pracy. Pojęcie to determinuje bowiem sytuację prawną stron w zakresie ich praw i obowiązków określonych w art. 103¹–103⁶ k.p. Do „kwalifikacji zawodowych”, nie definiując ich jednak, odwołuje się także ustawodawca na gruncie ustaw szczególnych będących źródłem obowiązku kształcenia w stosunku do niektórych kategorii pracowników. Są to przykładowo ustawa samorządowa (art. 24 ust. 2 pkt 7) oraz ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm. – w odniesieniu do pracowników dydaktycznych (art. 111 ust. 4 pkt 2). Szczególnym rodzajem kwalifikacji zawodowych są kwalifikacje naukowe, których rozwijanie jest obowiązkiem pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych szkół wyższych (art. 111 ust. 1 pkt 2). Ustawa o służbie cywilnej posługuje się natomiast pojęciem „wiedzy zawodowej” (art. 76 ust. 1 pkt 6), jednak wskazane terminy należy w tym przypadku ujmować synonimicznie. Ponadto zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. Nr 93, poz. 953) w § 7 odwołuje się do

podnoszenia kwalifikacji zawodowych w kontekście obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Powyższe dotyczy także kształcenia zawodowego pracowników młodocianych, które zostało w sposób odrębny uregulowane w dziale IX kodeksu pracy oraz w przepisach wykonawczych rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagrodzenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 232). Jak wynika z art. 191 § 2 k.p., zatrudnienie pracownika młodocianego⁹ w celu przygotowania zawodowego służy zdobywaniu kwalifikacji zawodowych umożliwiających podjęcie pracy zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami.

Na podstawie definicji pojęcia „kwalifikacje zawodowe” określono wzajemną relację między tym terminem a terminem „kwalifikacje”, celem uzyskania odpowiedzi na pytanie, czy na gruncie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są to pojęcia tożsame.

Zawarte w dalszej części tego rozdziału rozważania koncentrują się na ukazaniu doniosłości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Analiza badawcza ma na celu wykazanie, że kształcenie zawodowe jest źródłem obopólnych korzyści dla stron stosunku pracy, jak również prowadzi do osiągnięcia trwałego wzrostu gospodarczego i społecznego w dobie innowacyjnej gospodarki opartej na wiedzy.

1.2. Definicja pojęcia „kwalifikacje zawodowe”

Ustawodawca wielokrotnie posługuje się w kodeksie pracy pojęciem „kwalifikacje”¹⁰ i „kwalifikacje zawodowe”¹¹, nie definiując jednak *expressis verbis* tych pojęć, a więc pozostawiając ich dookreślenie nauce prawa pracy.

Opierając się na językowej metodzie wykładni przepisów prawnych, zasadne jest odwołanie się do znaczenia wskazanych terminów funkcjonującego w języku potocznym¹². W słowniku języka polskiego termin

⁹ Wyjątkowo na zasadach określonych w § 5 pkt 3 i 4 tego przepisu także osoby, która nie ukończyła 16 lat, a zatem w momencie nawiązania stosunku pracy nie posiada statusu pracownika młodocianego.

¹⁰ Art. 78 § 1, art. 94 pkt 2, art. 97 § 2, art. 237³ § 1, art. 237¹¹ § 5 pkt 2 k.p.

¹¹ Art. 17, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3b} § 1 i § 2, art. 18^{3c} § 3, art. 55 § 1, art. 67¹⁵ § 1, art. 71, art. 72 § 2, art. 77³ § 3, art. 94 pkt 6, art. 102, art. 103¹–103⁶, art. 186⁴, art. 191 § 2, art. 191 § 5 pkt 2 k.p.

¹² A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji zawodowych w kontekście przepisów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Seria Praw-

„kwalifikacje” został zdefiniowany jako „wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu”¹³. Natomiast „zawodowy” to taki, który jest „związany z jakimś zawodem” lub „przygotowujący do zawodu”¹⁴. Zawód to zaś „wyuczone zajęcie wykonywane w celach zarobkowych”¹⁵. Z kolei ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 252 z późn. zm.) definiuje pojęcie „kwalifikacji w zawodzie”. Jest to wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji (art. 3 pkt 19).

Natomiast ustawodawca na gruncie art. 102 k.p. odniósł pojęcie kwalifikacji zawodowych do rodzaju pracy lub stanowiska pracy. W doktrynie podkreśla się zaś, że rodzaj pracy może być określony w umowie o pracę nie tylko przez wskazanie nazwy zawodu, ale także za pomocą funkcji, specjalności, charakteru pracy, czynności, które mają być przez pracownika wykonywane, jak również przez odniesienie do stanowiska pracy zajmowanego przez pracownika¹⁶. Z kolei zatrudnienie na danym stanowisku pracy, poza posiadaniem formalnych kwalifikacji uprawniających do wykonywania określonego zawodu, może zależeć od spełnienia dodatkowych warunków, takich jak, przykładowo: posiadanie określonego stażu pracy, obywatelstwa polskiego, nieskazitelnego charakteru, odpowied-

nicza 2012, nr 7, s. 105 [za:] A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 101. Powszechnie przyjmuje się, że wykładnia językowa ma pierwszeństwo przed pozajęzykowymi metodami wykładni. W rezultacie sięgnięcie do pozajęzykowych metod wykładni przepisu prawnego jest dopuszczalne wówczas, gdy rezultat uzyskany za pomocą dyrektyw językowych prowadzi do niedających się usunąć wątpliwości – tak przykładowo (w:) M. Ciarka, *Wykładnia językowa i jej granice*, [online] <http://www.edukacjaprawnicza.pl/aktualnosci/a/pokaz/c/aktualnosc/art/wykladnia-jezykowa-i-jej-granice.html> (dostęp: 18.08.2015 r.). Zob. także stanowisko SN w uchwałach: z dnia 18 października 2001 r., I KZP 22/01, OSNKW 2001, nr 11–12, poz. 86; z dnia 11 stycznia 1999 r., I KZP 15/98, OSNKW 1999, z. 1–2, poz. 1; z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, OSNKW 2000, z. 3–4, poz. 24; wyrok NSA z dnia 5 sierpnia 2004 r., FSK 372/04, ONSA WSA 2005, nr 1, poz. 17.

¹³ *Słownik języka polskiego PWN*, [online] <http://sjp.pwn.pl/szukaj/kwalifikacje> (dostęp: 31.07.2015 r.).

¹⁴ <http://sjp.pwn.pl/slownik/2544670/zawodowy> (dostęp: 31.07.2015 r.).

¹⁵ <http://sjp.pwn.pl/szukaj/zaw%C3%B3d> (dostęp: 31.07.2015 r.).

¹⁶ M. Zieleniecki (w:) *Kodeks pracy z komentarzem*, red. U. Jackowiak, LEX/el. 2004.

niego wieku, stanu zdrowia czy też korzystania z pełni praw publicznych i obywatelskich¹⁷.

Dyrektywa interpretacyjna wykładni językowej – domniemania języka potocznego nakazuje, aby interpretowanym zwrotom prawnym nie przypisywać odmiennego znaczenia od tego, które wynika z języka potocznego, chyba że istnieją dostateczne racje, które przemawiają za przypisaniem im w tekście prawnym innego znaczenia¹⁸.

Brzmienie art. 102 k.p. w sposób dostateczny przemawia za odstąpieniem na gruncie kodeksu pracy od potocznego znaczenia pojęcia „kwalifikacje zawodowe”. Na gruncie wskazanego przepisu ustawodawca wyraźnie nadał pojęciu „kwalifikacji zawodowych” specyficzne znaczenie, odmienne od tego, jakie w zakresie tego terminu obowiązuje w języku potocznym¹⁹. W rezultacie zasadne jest przyjęcie, że występujące na gruncie kodeksu pracy pojęcie „kwalifikacje zawodowe” ma zakres szerszy od wyznaczonego potocznym znaczeniem tego terminu.

W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd o złożonym charakterze pojęcia „kwalifikacji zawodowych”, które swym zakresem obejmują kwalifikacje rzeczywiste, pożądane i formalne. Opierając się na analizie funkcjonalnej tych pojęć, należy wskazać, że kwalifikacje rzeczywiste to część ogólnego zasobu wiedzy i umiejętności, którymi faktycznie dysponuje jednostka, który jest przydatny do wykonywania pracy zawodowej. W doktrynie wskazuje się, że pojęcie to ma charakter obiektywny. Mogą one być potwierdzone dyplomami, świadectwami, certyfikatami itp., ale również mogą nie mieć potwierdzenia w tego rodzaju dokumentach, wówczas gdy zostały nabyte w drodze doświadczenia zawodowego czy nieformalnej edukacji. Pojęcie kwalifikacji zawodowych w ujęciu formalnym opiera się na wykorzystaniu dwóch mierników: wykształcenia i stażu pracy, które spełniają dwie funkcje. Po pierwsze, służą określeniu pożadanego zasobu wiedzy i umiejętności, których posiadanie jest niezbędne do wykonywania danego rodzaju pracy (określeniu kwalifikacji pożadanych), tj. tego, co pracownik powinien umieć, aby sprostać wyma-

¹⁷ Zob.: ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 133 z późn. zm.) – w odniesieniu do sędziów, asystentów sędziego i referendarzy; ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 507 z późn. zm.) – w odniesieniu do radców prawnych; ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599 z późn. zm.) – w odniesieniu do prokuratorów.

¹⁸ Z. Ziemiński (w:) *Zarys teorii państwa i prawa*, red. A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, Warszawa 1993, s. 197.

¹⁹ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 106.

ganiom danego rodzaju pracy czy stanowiska pracy²⁰. Należy przy tym zauważyć, że aktualnie kwalifikacje pożądane, tj. wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, są przedmiotem układów zbiorowych pracy, regulaminów wynagradzania, rozporządzeń regulujących zasady wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (art. 77¹–77³ k.p.) oraz przepisów szczególnych. Ostateczna zaś ocena w zakresie tego, czy pracownik ma kwalifikacje określone w tych aktach, należy do pracodawcy, który je stosuje. Po drugie, służą ocenie rzeczywistych kwalifikacji zawodowych pracownika. Nie zawsze możliwe jest jednak precyzyjne określenie zakresu i rodzaju rzeczywistych kwalifikacji zawodowych posiadanych przez pracownika za pomocą wykształcenia i stażu pracy. W rezultacie, jak słusznie wskazuje U. Jackowiak, „rzeczywiste kwalifikacje zawodowe mogą być szersze bądź węższe od zakresu wytyczonego formalną płaszczyzną kwalifikacji zawodowych”. Aby uniknąć niepożądanego sytuacji, w której rzeczywiste kwalifikacje zawodowe pracownika nie odpowiadają jego kwalifikacjom formalnym, U. Jackowiak słusznie proponuje posługiwanie się dodatkowymi wymaganiami kwalifikacyjnymi (nie mogą one mieć jednak dyskryminacyjnego charakteru), które byłyby pomocne przy określeniu, na ile rzeczywiste kwalifikacje pracownika odpowiadają kwalifikacjom pożądanym. Dodatkowe wymogi mają prowadzić do zmniejszenia rozbieżności między rzeczywistymi a formalnymi kwalifikacjami zawodowymi pracownika, służyć weryfikacji, czy rzeczywiste kwalifikacje zawodowe pracownika, mierzone za pomocą kryteriów formalnych, odpowiadają wymaganiom stanowiska pracy²¹.

Odnosząc powyższe spostrzeżenia do definicji „podnoszenia kwalifikacji zawodowych”, zawartej w art. 103¹ § 1 k.p., należy przyjąć, że na

²⁰ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Gdańsk 1987, s. 12; M. Włodarczyk (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, LEX/el. 2014; A. Wiącek, *Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników*, PiZS 2009, nr 9, s. 29; Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, PiZS 2003, nr 4, s. 31. Zdaniem U. Jackowiak znaczenie formalnych kwalifikacji zawodowych zaznacza się szczególnie wyraźnie w fazie nawiązania stosunku pracy, wówczas, gdy są one dla pracodawcy źródłem informacji o poziomie i rodzaju przygotowania zawodowego przyszłego pracownika. Natomiast w trakcie trwania stosunku pracy oraz na etapie jego ewentualnego ustania maleje znaczenie formalnych kwalifikacji zawodowych na rzecz rzeczywistego przygotowania zawodowego pracownika, (w:) U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 160–162.

²¹ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 12–13.

gruncie kodeksu pracy kwalifikacje zawodowe to wiedza i umiejętności potrzebne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku pracy²². Wiedza obejmuje wiadomości teoretyczne, zdobyte dzięki badaniom, uczeniu się, natomiast umiejętności to wiadomości praktyczne, rozumiane jako „zdolność robienia użytku ze zdobytej wiedzy, nagromadzonego doświadczenia i posiadanych uzdolnień”²³.

Dyskusyjne jest natomiast to, czy występującym równolegle na gruncie kodeksu pracy pojęciom „kwalifikacje” i „kwalifikacje zawodowe” należy nadać tożsame znaczenie. Zdaniem B. Budki „wykładnia językowa pojęć «kwalifikacje» i «kwalifikacje zawodowe» powinna doprowadzić do otrzymania różnych zbiorów ich desygnatów. Przymiotnik «zawodowe» zawęży bowiem pierwszy ze zbiorów, ograniczając go jedynie do kwalifikacji związanych z danym zawodem”²⁴. Przytaczając szereg argumentów opartych na zastosowaniu reguł wykładni językowej i systemowej oraz odwołujących się do zasad techniki prawodawczej i zasady racjonalnego ustawodawcy, Autor proponuje, aby „konsekwentnie dokonywać rozróżnienia pomiędzy kwalifikacjami a kwalifikacjami zawodowymi we wszystkich przepisach, które zawierają powyższe sformułowania”²⁵.

Zgodzić się należy, że w języku potocznym pojęcie „kwalifikacje” ma zakres szerszy od terminu „kwalifikacje zawodowe”, gdyż poza wiedzą i umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania konkretnego zawodu obejmuje także wiedzę i umiejętności niezbędne do pełnienia określonej funkcji. O ile w języku potocznym zasadne jest dokonywanie ścisłego rozróżnienia między pojęciem „kwalifikacje” i „kwalifikacje zawodowe”, odmiennie problem ten przedstawić się będzie w kodeksie pracy²⁶.

U. Jackowiak słusznie wskazała, że w sytuacji, gdy ustawodawca posługuje się ogólnie terminem „kwalifikacje”, bez jego jakiegokolwiek bliższego określenia, to w celu ustalenia zakresu tego pojęcia niezbędne jest „przeanalizowanie całego tekstu prawnego i zrekonstruowanie znaczenia

²² A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 107. W piśmiennictwie prawniczym obecne jest także pojęcie kwalifikacji pracowniczych, jako pojęcie zbiorcze, które obejmuje kwalifikacje zawodowe, obywatelskie i moralne – szerzej na ten temat U. Jackowiak (w:) *też*, *Kwalifikacje pracownice...*, s. 10–31.

²³ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 7, [za:] U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownice...*, s. 12–13.

²⁴ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 7, [za:] B. Budka, *Kwalifikacje a kwalifikacje zawodowe pracowników*, PiZS 2009, nr 6, s. 10.

²⁵ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 107, [za:] B. Budka, *Kwalifikacje...*, s. 10.

²⁶ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 107.

użytego terminu z uwzględnieniem kontekstu językowego oraz celu, jakim to pojęcie ma służyć”²⁷.

Powyższe prowadzi do wniosku, iż na gruncie kodeksu pracy różnica między pojęciem „kwalifikacje” i „kwalifikacje zawodowe” ulega zatarciu. Tym samym oba wskazane terminy mają w przepisach kodeksu pracy znaczenie tożsame i oznaczają odpowiedni zasób wiedzy, i umiejętności niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub do zajmowania określonego stanowiska pracy²⁸. Dodatkowego argumentu dostarcza wyrażona wcześniej teza, zgodnie z którą ustawodawca nadał pojęciu „kwalifikacje zawodowe”, występującemu w przepisach kodeksu pracy, znaczenie odmienne od przyjętego w języku potocznym, łącząc je z rodzajem lub stanowiskiem pracy, a nie tylko z konkretnym zawodem²⁹.

Niezależnie od powyższego należy zgłosić postulat ustawowego zdefiniowania terminu „kwalifikacje zawodowe” ze względu na występujące obecnie trudności interpretacyjne oraz wątpliwości dotyczące relacji tego terminu do pojęcia „kwalifikacje”, równolegle występującego w przepisach kodeksu pracy.

W tym miejscu należy zasygnalizować, że kwalifikacje zawodowe określone, zgodnie z art. 102 k.p., w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania, w rozporządzeniach regulujących zasady wynagradzania pracowników państwowej sfery budżetowej (art. 77¹–77³ k.p.) oraz w przepisach szczególnych, spełniają w prawie pracy dwie funkcje. Po pierwsze, posiadanie kwalifikacji zawodowych jest warunkiem zatrudnienia w określonym zawodzie lub na danym stanowisku. Po drugie, kwalifikacje zawodowe stanowią jedno z kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę³⁰.

²⁷ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 8, [za:] U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 11.

²⁸ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 8. Zob. także pogląd wyrażony w tym zakresie przez T.M. Nycza (w:) tegoż, *Kwalifikacje a kwalifikacje zawodowe*, [online] http://prawo-pracy.pl/kwalifikacje_a_kwalifikacje_zawodowe-a-283.html (dostęp: 18.08.2015 r.).

²⁹ A. Ludera-Ruszel, *Pojęcie kwalifikacji...*, s. 108.

³⁰ Tak m.in. B. Surdykowska, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – wyzwanie dla partnerów społecznych*, Kontrola Państwowa 2010, nr 10, s. 131; A. Wiącek, *Prawne formy...*, s. 29; J. Skoczyński (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, LEX, Warszawa 2002, s. 365; Z. Salwa, *Kodeks pracy po nowelizacji. Komentarz*, Bydgoszcz 1996, s. 152.

1.3. Znaczenie podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla pracowników

Rozwój cywilizacji i przemiany społeczno-gospodarcze, jakie dokonały się w końcu XX i w początkach XXI w., nadały podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników nowy wymiar. Wzrost znaczenia podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników jest następstwem zmiany modelu ustroju gospodarczego – przejścia od gospodarki industrialnej do gospodarki postindustrialnej opartej na wytwarzaniu, dystrybucji i szerokim wykorzystaniu wiedzy³¹. W dobie społeczeństwa informacyjnego i globalizacji gospodarki wiedza stała się uniwersalnym substytutem, dobrem o cennej wartości, porównywalnym z kapitałem³².

W rezultacie zachodzących zmian konieczne się stało odmienne spojrzenie na funkcję ochronną prawa pracy, ukierunkowaną na zabezpieczenie interesów pracownika w warunkach faktycznej nierównowagi pozycji stron stosunku pracy. Prawo pracy jest bowiem podporządkowane stosunkom społeczno-gospodarczym. Poziom i sposób ochrony pracownika nie mogą zatem abstrahować od istniejącej sytuacji społecznej i gospodarczej, jeżeli instytucje prawne zaliczane do jego funkcji ochronnej mają stanowić narzędzie skutecznej, a nie jedynie pozornej ochrony pracowników³³. Tym samym model tradycyjnego zatrudnienia „od szkoły do emerytury”, oparty na pewności konkretnego miejsca pracy (ang. *job security*), w którym ochrona pracownika sprowadza się do ochrony trwałości stosunku pracy, ustępuje na rzecz modelu opartego na pewności zatrudnienia (ang. *employment security*), gdzie mechanizmy ochronne mają na celu zwiększenie zdolności pracownika do utrzymania się na rynku pracy w warunkach ciągłych zmian podaży i popytu³⁴. W tym zakresie na apro-

³¹ Z. Salwa, *Kodeks pracy...*, s. 28; E. Skrzypek, *Wiedza jako czynnik sukcesu w „nowej gospodarce”* (w:) *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, red. E. Skrzypek, A. Sokół, Warszawa 2009, s. 148.

³² A. Toffler uważa, że „wiedza jest ostatecznym substytutem dla wszystkich innych zasobów każdej organizacji. To dzięki niej nowoczesne przedsiębiorstwa odnoszą największe sukcesy, a ludzie robią kariery” (w:) J. Podłowska, *Jakość kształcenia zawodowego – priorytetem w Europie*, Meritum 2006, nr 2(2), s. 22, [za:] [online] www.toffler.com (dostęp: 11.02.2012 r.).

³³ Na związek funkcji ochronnej i sytuacji gospodarczej zwraca także uwagę W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971, z. 3–4, s. 571, oraz Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna* (w:) *Studia prawnicze. Rozprawy i materiały*, red. B. Wagner, E. Hofmańska, Kraków 2010, s. 26.

³⁴ Ł. Pisarczyk, *Ochrona miejsc pracy a zwiększenie zdolności zatrudnienia po stronie pracowników* (w:) *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 302, 320–321; A. Ludera-Ruszel, *Podnoszenie...*, red. B. Bosak, s. 228.

batę zasługuje wyrażany w literaturze pogląd o zasadności rozszerzenia zakresu funkcji ochronnej prawa pracy o te elementy, które przyczyniają się do poprawy sytuacji pracownika na niepewnym rynku pracy³⁵.

Kształcenie zawodowe stanowi instrument realizacji tak rozumianej ochronnej funkcji prawa pracy. Dzięki podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracownik ma możliwość uzyskania kwalifikacji pożądaných na rynku pracy. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych prowadzi tym samym do wzrostu adaptacyjności pracownika w ramach przedsiębiorstwa (tzw. elastyczność funkcjonalna)³⁶ oraz rynku pracy. W ten sposób pracownik jest w mniejszym stopniu narażony na niechciane pozostawanie bez pracy po ustaniu (z różnych przyczyn) dotychczasowego zatrudnienia³⁷.

Zastąpienie tradycyjnie ujmowanego pojęcia ochrony miejsca pracy ochroną zatrudnienia widzianego w perspektywie życia zawodowego jednostki stanowi także jedno z założeń, na których opiera się koncepcja *flexicurity*³⁸ – koncepcja rynku pracy promowana na poziomie Unii Europejskiej. Zakłada ona osiągnięcie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem zatrudnienia m.in. przez zagwarantowanie wszystkim pracownikom możliwości płynnego przejścia do innej pracy, czemu służy

³⁵ Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia...*, s. 22. Pogląd ten koresponduje z propozycją M. Skąpskiego wyróżnienia w ramach funkcji ochronnej podfunkcji promocyjnej prawa pracy ukierunkowanej na wspieranie wzrostu zatrudnienia, por. M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, LEX/el. 2006. Pogląd ten aprobuje A. Wypych-Żywicka (w:) *Granice swobody pracodawcy w doborze pracowników przy ponownym zatrudnieniu. Proaktywna funkcja prawa pracy?* (w:) *Studia prawnicze...*, red. B. Wagner, E. Hofmańska, s. 98. Odmiennie K. Walczak, który funkcję ochronną uznaje za podfunkcję funkcji promocyjnej prawa pracy, por. *Funkcja promocyjna prawa pracy – co może oznaczać w zglobalizowanej gospodarce i co można zrobić, aby była skuteczniej realizowana* (w:) *Studia prawnicze...*, red. B. Wagner, E. Hofmańska, s. 68.

³⁶ Elastyczność funkcjonalna oparta jest na założeniu wszechstronnego przygotowania pracowników, którzy w razie konieczności mogą wykonywać inną pracę lub pracę na innym stanowisku, co w rezultacie umożliwia uniknięcie zwolnień (w:) Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia...*, s. 29, [za:] J. Royot, *Security of Employment and Employability* (w:) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International 2004, s. 383.

³⁷ Dostrzegając znaczenie kwalifikacji zawodowych w obecnych warunkach społeczno-gospodarczych, R. Blanpain podkreślił, iż „w społeczeństwie informacyjnym umiejętności są najlepszym zabezpieczeniem miejsca pracy, gdyż pozwalają na znalezienie nowej pracy na rynku pracy lub na rozpoczęcie własnej działalności” (w:) Ł. Pisarczyk, *Ochrona miejsc pracy...*, s. 301, [za:] R. Blanpain, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy*, tłum. J. Dybiec, M. Guzy, M. Włoczyński (w:) *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 111.

³⁸ Z. Hajn, *Ochrona trwałości stosunku pracy a flexicurity* (w:) *Ochrona trwałości...*, red. G. Goździewicz, s. 94.

ustawiczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ciągu całej aktywności zawodowej jednostki (strategia *life long learning*)³⁹.

Rozwój kształcenia zawodowego należy także łączyć ze zmianami, jakie w gospodarce niesie za sobą globalizacja i rozwój technologii teleinformatycznych. Globalizacja związana ze „zwiększeniem międzynarodowej wymiany dóbr i usług, zwiększeniem przepływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych i wzrostem międzynarodowych transakcji finansowych”⁴⁰, oznacza w gospodarce światowej wzrost konkurencyjności, ciągłe zmiany i brak stabilności. Następstwem globalizacji w gospodarce jest pojawienie się globalnego rynku pracy⁴¹, a w rezultacie rozszerzenie obszaru konfrontacji podaży i popytu na pracę⁴². Na tak opisanym rynku pracy strategicznym dobrem przedsiębiorstw nie są, jak dotąd, materialne środki produkcji, ale aktywa niematerialne, takie jak idee i informacje posiadane przez pracowników, zaś jego nieodłącznym elementem są ciągłe zmiany miejsca zatrudnienia czy jego podstawy prawnej⁴³. Następstwem wskazanych procesów jest wzrost zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą, tzw. ludzi wiedzy (ang. *knowledge workers*)⁴⁴. Zwiększenie zapotrzebowania na kadrę wykwalifikowaną sprzyja zaś stałemu doksztalcaniu ogólnemu i zawodowemu pracowników, którzy odtąd muszą na tyle skutecznie zarządzać swoimi kwalifikacjami i karierą, aby utrzymać status zatrudnionego⁴⁵. Gwałtowny postęp technologiczny, informatyczny i organizacyjny jest natomiast powodem szybkiej dezaktualizacji wiedzy. To

³⁹ M. Rycak, *Wpływ koncepcji flexicurity na przemianę stosunku pracy* (w:) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 212.

⁴⁰ M. Rycak, *Wpływ koncepcji...*, s. 82.

⁴¹ Z. Kaźmierczak, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych – analiza porównawcza*, Łódź 1995, s. 13.

⁴² A. Organiściak-Krzywkowska, *Regionalne uwarunkowania bezrobocia*, Olsztyn 2005, s. 30.

⁴³ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Toruń 1999, s. 53 i n.; K. Kuźniar, *Stan i perspektywy rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce w świetle dążeń do gospodarki opartej na wiedzy* (w:) *Zarządzanie kapitałem ludzkim...*, s. 3; E. Skrzypek, *Wiedza jako czynnik...*, s. 144.

⁴⁴ K. Walczak, *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudniania. Wyzwania dla polskiego prawa pracy* (w:) *Współczesne problemy prawa pracy...*, red. L. Florek, Ł. Pisarczyk, s. 81. Autor zwraca uwagę na charakterystyczne dla gospodarki postindustrialnej zjawisko dywersyfikacji zatrudnionych na bogacących się pracowników wiedzy oraz pozostałych, którzy albo będą wykonywali niskopłatne prace pomocnicze, albo znajdą się poza rynkiem pracy, por. K. Walczak, *Wpływ globalizacji...*, s. 90.

⁴⁵ P. Auer, S. Cazes, *Employment Stability and Flexibility in Industrialized Countries: the Resilience of the Long Duration Employment Relationship* (w:) *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective*, red. H. Sarfati, G. Bonoli, Aldershot 2002, s. 91.

z kolei powoduje, iż zmianie ulegają wymagania kwalifikacyjne na dotychczasowych stanowiskach pracy, wiele stanowisk staje się zbędnych, a zamiast tego kształtują się nowe kwalifikacje i nowe stanowiska pracy, których zajmowanie wymaga podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników⁴⁶.

Znaczenie kwalifikacji zawodowych uwidacznia się także w okresach załamań gospodarczych. Stopień trudności pokonywania negatywnych dla pracowników następstw kryzysu ekonomicznego, związanych z utratą pracy i trudnościami w znalezieniu nowej pracy, w dużej mierze zależy od posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych. Pracodawca, stojąc przed koniecznością doboru pracowników do zwolnienia, może kierować się rodzajem posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych, dotychczasową aktywnością w zakresie ich podnoszenia czy podatnością na przyswajanie nowych umiejętności. Sytuacja taka w szczególności może mieć miejsce wówczas, gdy planowane zwolnienia są następstwem zmiany profilu prowadzonej działalności gospodarczej. W takiej sytuacji posiadanie przez pracownika kwalifikacji zawodowych, przydatnych z punktu widzenia nowego przedmiotu działalności gospodarczej pracodawcy, może uchronić go przed utratą zatrudnienia⁴⁷.

Kształcenie zawodowe przeciwdziała również segmentacji rynku pracy, czyli jego podziałowi na szczelnie zamknięte dla przepływu siły roboczej części (segmenty rynku). Jedną z przyczyn powstawania tego zjawiska są wymagania w zakresie kwalifikacji zawodowych⁴⁸. Podział rynku pracy w oparciu o kryterium kwalifikacji pracowników opiera się bowiem na założeniu, że przepływ pracowników między zawodami jest ograniczony

⁴⁶ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 89–91; A. Ludera-Ruszel, *Podnoszenie...*, s. 231; A. Ludera-Ruszel, *Znaczenie kształcenia zawodowego pracowników na europejskim rynku pracy do 2020 r.*, *Studia i Analizy Europejskie*, red. A. Marchlewska-Patyk, Bydgoszcz 2013, s. 31–32; A. Ludera-Ruszel, *Kształcenie zawodowe pracowników jako instrument przeciwdziałania zjawisku niedopasowania struktury podaży i popytu na rynku pracy*, *Humanities and Social Sciences HSSS 2014*, Vol. XIX, 21(1), s. 62; A. Dral, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, [online] http://www.monitorprawapracy.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=1004 (dostęp: 18.08.2015 r.), [za:] A. Patulski, *Koncepcja flexicurity a nietypowe formy zatrudnienia, czyli jak ograniczyć segmentację polskiego rynku pracy* (w: *Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 367–368).

⁴⁷ A. Ludera-Ruszel, *Podnoszenie...*, s. 231.

⁴⁸ E. Kryńska, *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji*, *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 1995*, nr 135, s. 28; E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* (w: *Mobilność zasobów pracy*, red. E. Kryńska, Warszawa 2000, s. 19–20).

ze względu na to, że poszczególne zawody wymagają odmiennych umiejętności⁴⁹.

Edukacja zawodowa przyczynia się także do zwiększenia spójności społecznej⁵⁰ dzięki roli, jaką odgrywa w procesie włączenia społecznego, takich grup jak: osoby niepełnosprawne, osoby młode czy starsze, które ze względu na swoje położenie znajdują się w mniej korzystnej sytuacji na rynku pracy bądź są zagrożone wykluczeniem z rynku pracy. Ustawodawca dostrzega tę zależność w odniesieniu do pracowników młodocianych. Przygotowanie zawodowe w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, odbywające się w ramach szczególnego reżimu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194 k.p.) bądź umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami (art. 206 k.p.), służy uzyskaniu przez młodocianego kwalifikacji niezbędnych do uzyskania zatrudnienia⁵¹. Z punktu widzenia pracownika młodocianego znaczenie przygotowania zawodowego można rozpatrywać w dwóch aspektach. Z jednej strony umożliwia ono uzyskanie kwalifikacji zawodowych w zawodach, na które aktualnie istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy, z drugiej zaś może ułatwić młodemu pracownikowi uzyskanie stałego zatrudnienia u pracodawcy, u którego odbywa się proces kształcenia. Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród osób młodych w Unii Europejskiej (23,3% w lutym 2013 r., co stanowi 5,5 mln osób⁵²) jest bowiem wynikiem m.in. niedostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, niskiej jakości nauczania, a także słabo rozwiniętego systemu praktyk zawodowych oraz edukacji zawodowej. W kontekście aktualnej sytuacji na rynku pracy kształcenie zawodowe może w stosunku do osób młodych odgrywać rolę swoistego „łącznika” między edukacją a pracą, umożliwiając młodocianemu wejście na rynek pracy i pozostanie na nim.

Nie może ująć uwadze jeszcze jeden aspekt roli, jaką podnoszenie kwalifikacji zawodowych odgrywa w życiu osobistym i zawodowym pracowników. Po pierwsze, posiadanie przez pracownika kwalifikacji zawodo-

⁴⁹ A. Musiał-Paczkowska, *Segmentacja rynku pracy* (w:): *Kapitał ludzki w gospodarce*, red. D. Kopycińska, Szczecin 2003, s. 72–73.

⁵⁰ Konkluzje prezydencji, Posiedzenie Rady Europejskiej w Brukseli, 23–24 marca 2006 r. (dok. 7775/06), [online] <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st07/st07775.en06.pdf> (dostęp: 18.08.2015 r.).

⁵¹ M. Włodarczyk (w:): *Kodeks pracy...*, red. K.W. Baran.

⁵² W Polsce wskaźnik ten wynosi 27,6%. Zob. *Youth unemployment*, European Commission, 2013, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/21_youth_unemployment.pdf (dostęp: 11.01.2015 r.).

wych odpowiednich do rodzaju wykonywanej przez niego pracy lub zajmowanego stanowiska przyczynia się do wzrostu satysfakcji zawodowej i w rezultacie lepszego wykonywania przezeń jego obowiązków pracowniczych. Właściwy dobór pracownika do stanowiska pracy jest uznawany za istotny element polityki racjonalnego zatrudnienia, realizowanej przez zakład pracy uwzględniający interesy zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Podkreśla się, że zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami jest czynnikiem powodującym niezadowolenie z pracy⁵³, może być źródłem niedostosowania człowieka do pracy⁵⁴, hamuje rozwój osobowości, czyni pracę mało interesującą, a także stwarza poczucie tzw. pustki duchowej⁵⁵. Po drugie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych może przyczynić się do pełniejszego zaspokojenia aspiracji i zainteresowań zawodowych pracownika⁵⁶, abstrahując od aktualnie wykonywanej przez niego pracy czy zajmowanego stanowiska.

1.4. Korzyści płynące dla pracodawcy z podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników

Na tle art. 17 k.p. i wyrażonej w nim zasady prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego został sformułowany pogląd, że dbałość o zawodowe kwalifikacje jest w pierwszej kolejności sprawą zainteresowanych pracowników, którzy sami powinni przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, zaś pracodawca ma im jedynie to ułatwiać⁵⁷. Przerzucenie na pracownika inicjatywy w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie oznacza jednak, że kształcenie zawodowe pracowników nie leży także w interesie pracodawcy. Tym samym zasadne jest przyjęcie, że w warunkach gospodarki opartej na wiedzy także pracodawca jest beneficjentem podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

⁵³ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 42, [za:] K. Opolski, W. Włodarski, *Kwalifikacje a zadowolenie z pracy*, *Polityka Społeczna* 1978, nr 5, s. 23.

⁵⁴ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 42, [za:] A. Balicki, *Stabilność kadr pracowniczych*, Warszawa 1976, s. 78.

⁵⁵ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 42, [za:] J. Kordaszewski, *Praca i zatrudnienie w przemyśle*, Warszawa 1964, s. 72.

⁵⁶ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze...*, s. 114.

⁵⁷ Tak SN w wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSP 2002, z. 6, poz. 89. Zbliżony pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 6 października 1998 r., I PKN 368/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 685.