

środa, 17 października 2012 18:52



**Czy obowiązkowe szkolenie organizowane przez pracodawcę powinno odbywać się w czasie pracy czy w czasie wolnym od pracy? Sytuacja ma się tak, że pracodawca zorganizował obowiązkowe szkolenie z egzaminem na świadectwa kwalifikacyjne dla pracowników. Świadectwo takie jest konieczne do wykonywania pracy. Pracownicy przyjechali na to szkolenie w swoim dniu wolnym od pracy a pracodawca nie chce zapłacić za ten dzień. Czy ma do tego prawo? Pracownicy ponieśli koszty na przyjazd do zakładu pracy i swój wolny czas. Proszę o szybką odpowiedź.**

Jeżeli pracodawca zobowiąże pracownika do udziału w szkoleniu zawodowym, powinien on w nim uczestniczyć, szczególnie jeśli jest to obowiązkowe szkolenie zakończone egzaminem na świadectwo kwalifikacyjne. W przeciwnym razie pracodawca może nałożyć na niego karę porządkową, a nawet zwolnić go z pracy. Zgodnie bowiem z artykułem 100 kodeksu pracy, pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wydaje się, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, czyli w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 12 czerwca 1997 r. bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia zagrażająca istotnym interesom pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (I PKN 211/97). Oczywiście jeśli takie szkolenie odbywa się w trakcie pracy, nie ma żadnego problemu. Jednak pracodawca może wyznaczyć szkolenie w innym dniu (poza godzinami pracy lub w sobotę i niedzielę)

Pracodawcy bardzo chętnie wykorzystują ogólny zapis art. 100 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym do podstawowych obowiązków pracownika należy sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń pracodawcy, wskazując, iż udział pracownika w szkoleniach i kursach podnoszących jego kwalifikacje zawodowe stanowi element sumiennego i starannego wykonywania pracy (choć już nie jest elementem świadczenia pracy). W tym miejscu należy wyjaśnić, iż wymóg sumienności w wykonywaniu pracy oznacza obowiązek zaangażowania się pracownika w pracę w należytej mierze, zależnej od indywidualnych predyspozycji, kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, w tzw. rozsądnych granicach, czyli na tyle, na ile stać go przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości. Z kolei wymóg staranności oznacza obowiązek wykonywania pracy zgodnie z wymogami prawnymi, technicznymi, technologicznymi czy organizacyjnymi, do których pracownik powinien się stosować w pracy. Jednocześnie pracodawcy – w oparciu o ten sam przepis art. 100 § 1 oraz art. 128 § 1 kodeksu pracy - odmawiają uznania czasu poświęconego przez pracownika na odbycie określonego szkolenia za czas pracy i udzielenia pracownikowi ewentualnej rekompensaty pieniężnej lub w postaci dodatkowego czasu wolnego od pracy z tego tytułu. Z tego względu można ostrożnie przyjąć, że w pewnych przypadkach, udział w szkoleniu może świadczyć o stopniu zaangażowania pracownika w wykonywaną pracę. Natomiast na pewno tak właśnie będzie, gdy obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych będzie wynikać z:

- przyjętego w indywidualnej umowie o pracę postanowienia dotyczącego obowiązku uczestniczenia w szkoleniach wymaganych na danym stanowisku pracy,
- postanowień obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy,
- postanowień układu zbiorowego pracy.

Jeśli natomiast, obowiązek dokształcania w ramach szkoleń został ustalony dla indywidualnego stosunku pracy (w umowie o pracę), to pracodawca powinien takiemu pracownikowi pokryć wszelkie koszty z tym związane (koszty uczestnictwa, dojazdu, pobytu w innym miejscu niż miejsce zamieszkania). Aby wykluczyć ewentualne wątpliwości, należałoby tę kwestię szczegółowo uregulować w umowie (np.

zasady zwrotu poniesionych przez pracownika wydatków, rozliczania się z przekazanych zaliczek, wymaganych dokumentów i rachunków). Konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników może też ustanowić prawo zakładowe, o ile takie obowiązuje u danego pracodawcy. Dotyczy to jednak wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku (art. 102 kodeksu pracy).

Pracodawca powinien pamiętać, że zgodnie z przyjętymi od 1 stycznia 2004 r. jest zobowiązany przestrzegać przy wyznaczaniu rozkładu czasu pracy pracownika okresów nieprzerwanego odpoczynku – dobowego (11 godzin – art. 132 § 1 kodeksu pracy) i tygodniowego (35 godzin). W związku z tym zorganizowanie szkolenia, na przykład w dzień wolny od pracy czy sobotę lub w niedzielę, poza normalnym rozkładem czasu pracownika, może naruszać okres nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku – i z tego tytułu pracownik może domagać się od pracodawcy udzielenia mu dodatkowego dnia wolnego w zamian za czas szkolenia, na przykład w poniedziałek przypadający po weekendowym szkoleniu. Nie ma jednak pewności, czy tego rodzaju żądanie odniesienie jakiś skutek, skoro czas szkolenia formalnie nie będzie wliczany do czasu pracy pracownika. W takiej sytuacji pracodawca może wskazywać, że czas szkolenia jest dla pracownika nadal okresem odpoczynku od pracy, choć wykorzystywanym na naukę. Byłoby to dopuszczalne z tego względu, że prawo pracy nie definiuje okresu odpoczynku, wobec czego należy przyjąć, że czas który nie jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 kodeksu pracy jest czasem od pracy wolnym, to znaczy jest czasem odpoczynku od pracy. Ponadto pracodawca może powołać się na obowiązek pracownika podnoszenia kwalifikacji wpisany do umowy o pracę, w celu wykazania, że uczestnictwo w szkoleniu w okresie odpoczynku od pracy jest uzasadnione.

Odnosnie dojazdów wszystko zależy od tego, jaki charakter ma wyjazd poza miejsce zamieszkania pracownika. Jeżeli udział w szkoleniu to polecenie przełożonego, wówczas należałoby traktować udział w takim szkoleniu jako swoistą delegację (podróż służbową). Wówczas pracodawca pokrywa koszty związane z dojazdem na szkolenie oraz koszty związane z utrzymaniem pracownika w trakcie tej podróży. Podróż służbowa uregulowana jest w art. 77 zn. 5 kodeksu pracy oraz dwóch wydanych na jego podstawie rozporządzeniach. Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonuje zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Jeśli natomiast brak jest wskazań do tego, aby ocenić taki wyjazd jako podróż służbową, wówczas należałoby odpowiedzieć negatywnie. W takim przypadku uznaje się bowiem, że pracownik bierze udział w określonym szkoleniu z własnej woli – wobec czego koszty uczestnictwa w takim szkoleniu obciążają wyłącznie jego.

Reasumując, w przedstawionym przypadku wydaje się zasadnym aby pracodawca zwrócił pracownikom koszty za przejazd do zakładu pracy, natomiast wątpliwym jest czy pracownikom przysługiwałoby prawo do żądania dniówki lub wolnego dnia od pracy.

Odpowiedzi udzielił: Dariusz Szybowski, radca prawny