



Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

**Stowarzyszenie
Księgowych w Polsce
Zarząd Główny**

ul. Górnośląska 5
00-443 Warszawa

tel. 22 583 49 50
faks 22 622 77 81

biuro@skwp.pl
www.skwp.pl

**Działamy
dla księgowych**
od 1907 r.



Stowarzyszenie Księgowych w Polsce
jest członkiem Międzynarodowej
Federacji Księgowych (IFAC)

Szanowna Pani Minister,

jako reprezentant środowiska polskich księgowych, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKWP) zwraca się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o zajęcie stanowiska w poniższej sprawie.

W ostatnich latach kodeks pracy uległ wielu przeobrażeniom i zmianom. Na podstawie ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641), z dniem 26 kwietnia 2023 r. został dodany art. 94¹³. Jego treść jest następująca: *„Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy”*.

Powyższy przepis stanowi implementację do krajowego porządku prawnego art. 13 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, który stanowi, że państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy.

Powyższe zasady rewolucjonizują podejście do szkoleń pracowników. Na gruncie poprzednio obowiązującego stanu prawnego, szkolenia dla pracowników, za które płacił pracodawca, mogły odbywać się w godzinach pracy, albo przypadać poza nimi. W tym drugim przypadku co do zasady czas szkoleń nie był wliczany do czasu pracy. Pracodawcy chętniej godzili się na finansowanie szkoleń czy kursów realizowanych poza rozkładem czasu pracy pracownika, np. trwających kilka miesięcy kursów czy studiów podyplomowych.

Na gruncie wprowadzonych regulacji prawnych, wśród praktyków pojawiły się uzasadnione wątpliwości co do zakresu regulacji i sposobu jej stosowania.

Pierwszą z tych wątpliwości jest użycie przez ustawodawcę słowa „szkolenie”, które zazwyczaj jest kojarzone z jedno- lub kilkudniową formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zasadne jest zatem jednoznaczne rozstrzygnięcie czy przepis ten dotyczy również innych form kształcenia – takich m.in. jak kursy lub studia. Ustalenie tej kwestii ma istotne znaczenie pod kątem praw pracownika i obowiązków pracodawcy w szczególności o charakterze fiskalnym.

Wątpliwość ta jest tym bardziej uzasadniona, że na gruncie przepisów Kodeksu pracy (Rozdział III, Dział IV „Kwalifikacje zawodowe pracowników”) ustawodawca nie odnosi się do konkretnych form kształcenia, posiłkując się pojęciem ogólnym, obejmującym nie tylko krótkie formy kształcenia, ale trwające kilka miesięcy czy nawet kilka lat.

Niezależnie od powyższych spostrzeżeń należy wskazać, że omawiany przepis nie wprowadza powszechnego obowiązku pracodawcy w zakresie szkolenia pracowników, ale wyłącznie precyzuje konsekwencje uregulowania tego obowiązku lub wydania przez przełożonego polecenia odbycia szkolenia.

Z perspektywy pracodawcy warto zatem zwrócić uwagę na takie postanowienia aktów, które nakładają obowiązek prowadzenia przez niego szkoleń, a nie tylko np. zobowiązują pracowników do podnoszenia kwalifikacji, chociaż niekiedy obie powinności mogą się przenikać. Z uwagi na fakt, że na gruncie nowelizacji wdrażającej komentowany przepis, pracodawcy zostali zobowiązani również do poinformowania pracowników o ogólnych zasadach obowiązującej u nich polityki szkoleniowej, warto przy opracowywaniu zasad, mieć na uwadze konsekwencje wprowadzenia obowiązku szkoleniowego pracodawcy. Jeżeli przepisy prawa, wymienione w przepisie stanowiącym źródła prawa pracy, czy też inne dokumenty, nie nakładają na pracodawcę obowiązku ich przeprowadzenia, pracodawca nie będzie zobowiązany do ponoszenia kosztów, chyba że wydał pracownikowi polecenie lub przyjął na siebie obowiązek pokrycia kosztów w umowie z pracownikiem regulującej podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Tymczasem przywołany przepis nie precyzuje z jakiego rodzaju czy rangi przepisów wewnątrzzakładowych może wynikać obowiązek pracodawcy. W szczególności uzasadnione jest pytanie, czy katalog ww. przepisów jest katalogiem otwartym czy zamkniętym? Warto zaznaczyć, że ww. dyrektywa posiłkuje się przy definiowaniu szkoleń obowiązkowych trzema źródłami prawa w tym zakresie, a mianowicie: prawem Unii lub prawem krajowym lub umową zbiorową. Z tego względu mogą się na przykład pojawić wątpliwości, na ile polityka jednostki, inne ogólne zasady szkoleń lub dokumentacja dotycząca procesu ocen okresowych, mają walor regulaminu, o którym mowa w nowym przepisie? Wyjaśnienie tej kwestii przedstawia się jako istotne z perspektywy pewności obrotu prawnego i praktyki prawa pracy.

Ostatni aspekt dotyczy korelacji omawianego przepisu z regulacjami zawartymi w Rozdziale III Działu IV Kodeksu pracy zatytułowanego „Kwalifikacje zawodowe pracowników”. Należy wskazać, że przepisy tego rozdziału będą miały zastosowanie zasadniczo w dwóch przypadkach – gdy zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika następuje z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą (art. 103¹ Kodeksu pracy). Zasadne jest zatem wyjaśnienie, jaka relacja łączy omawiany przepis z powyższym rozdziałem. W ocenie Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, jedynie w przypadku szkoleń, które będą spełniały dodatkowo wymogi procesu kształcenia opisane w tym rozdziale, przepisy tego rozdziału będą dodatkowo stosowane.

A contrario, nie będzie to dotyczyło sytuacji, gdy pracodawca jedynie wyraża zgodę na podnoszenie kwalifikacji (np. przyznając świadczenia dodatkowe w szczególności takie jak dobrowolne finansowanie - całości lub części - kosztów kształcenia). Również nie każda inicjatywa pracodawcy będzie równoznaczna z wydaniem polecenia odbycia szkolenia przez pracownika. Może mieć ona bowiem postać zachęty ze strony pracodawcy, czy też zapewnienia pracownikowi dodatkowych korzyści, a jednocześnie nie będzie implikować tezy o nałożeniu na pracownika obowiązku odbycia tego szkolenia i nie wywoła skutków określonych w art. 94¹³ Kodeksu pracy.

Przedstawione okoliczności są istotne z punktu widzenia stosowania przepisów prawa pracy, ale także z perspektywy dydaktycznej. SKwP od dziesięcioleci prowadzi aktywną działalność edukacyjną w formie szkoleń i kursów adresowanych do księgowych. Cieszą się one społecznym uznaniem, między innymi ze względu na profesjonalizm i przekazywanie interpretacji w sprawach istotnych w praktyce księgowych. Jednym z obszarów tych szkoleń są przepisy prawa pracy. Ostatnie nowelizacje wymienionej dziedziny prawa, przy jednoczesnym braku praktyki stosowania nowych przepisów, nakładają na prowadzących te szkolenia obowiązek ustalenia kierunku interpretacji nowych przepisów. Po ich uzyskaniu informacje te zostaną przekazane słuchaczom kursów organizowanych przez SKwP.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, uprzejmie prosimy o zajęcie stanowiska w niniejszej sprawie.

Z wyrazami szacunku

Stanisław Hońko
prezes

Ewa Komorowska
skarbnik