

**Firmy nie powinny  
wstrzymywać szkoleń**

W myśl wyroku Trybunału Konstytucyjnego przepisy regulujące podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników za rok stracą moc. ➔ C5

02-04-2009, Rzeczpospolita C

# Firmy nie powinny wstrzymywać szkoleń

**ZATRUDNIENIE** | W myśl wyroku Trybunału Konstytucyjnego przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników za rok stracą moc

**MATEUSZ RZEMEK**

Pracodawcy nie powinni jednak w tym czasie rezygnować ze szkolenia pracowników, nawet jeśli studia, które planują podjąć, skończą się już po wymuszonej przez wyrok Trybunału zmianie przepisów.

We wtorek TK uznał, że art. 103 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 92 konstytucji, nie określa bowiem ani zakresu, ani wytycznych co do treści rozporządzenia regulującego zasady podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Wyrok przewiduje odroczenie na rok utraty mocy tego przepisu, a co za tym idzie – także wydanego na jego podstawie rozporządzenia z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (DzU nr 103, poz. 472 z późn. zm.).

Sceptycznie sprawę ocenia Daniel Książek z Kancelarii Książek i Wspólnicy.

– Może się okazać, że nie uda się uchwalić nowych przepisów na czas. Wówczas pracodawcy będą mogli zawierać umowy szkoleniowe z pracownikami na zasadzie swobody kształtowania umów. Nie wiadomo też, jaki będzie kształt nowych prze-

pisów. To wszystko może sprawić, że w najbliższym czasie zmaleje liczba umów szkoleniowych zawieranych z pracownikami – ocenia radca prawny z Krakowa.

## Wciąż obowiązują

Jedno jest pewne: do czasu nowelizacji kodeksu pracy i wydania nowego rozporządzenia pracodawcy, którzy zdecydowali się na zawarcie umowy szkoleniowej z pracownikami, powinni stosować dotychczasowe rozporządzenie z 12 października 1993 r. **W myśl orzecznictwa TK i Sądu Najwyższego przepis, który został uznany za niekonstytucyjny, obowiązuje do czasu wejścia w życie odroczonego wyroku.**

Firma wysyłająca pracownika na studia podyplomowe, kurs lub seminarium tak jak dotychczas powinna więc zawrzeć z nim umowę, która określi wzajemne prawa i obowiązki stron. Chodzi w szczególności o wymiar urlopu szkoleniowego czy okresu, jaki pracownik zobowiązuje się odpracować w firmie za sfinansowane przez nią szkolenia.

– Jeżeli za rok wejdą nowe przepisy, które będą korzyst-

♦ **OPINIA**

**Piotr Wojciechowski**

ekspert prawa pracy



JAKUB OSTALOWSKI

Obowiązujące rozporządzenie ma chronić pracownika lub dawać mu określone przywileje w przypadku skierowania go na szkolenie. W praktyce coraz częściej firmy zawierają z pracownikami oddzielne umowy szkoleniowe, w których określają

niejsze od umowy szkoleniowej zawartej z pracownikiem, to one będą miały pierwszeństwo. **Jeśli natomiast będą mniej korzystne od umowy, pierwszeństwo będzie miał taki kontrakt** – tłumaczy Bartłomiej Rączkowski, adwokat z Bartłomiej Rączkowski Kancelaria Prawa Pracy.

## Rok wątpliwości

– W razie sporu pracownika z firmą co do treści umowy szkoleniowej sądy mogą mieć jednak wątpliwości, czy stosować zakwestionowane przez TK

wzajemne prawa i obowiązki bez oglądania się na to rozporządzenie. Taka umowa jest zgodna z prawem. Najwięcej wątpliwości w takiej sytuacji dotyczy długości trwania tzw. lojalności, czyli zobowiązania pracownika do odpracowania przez określoną firmę kosztów, jakie firma poniosła w związku z podniesieniem jego kwalifikacji. Dość często pracodawcy zastrzegają w takich umowach okresy dłuższe niż przewidziane w rozporządzeniu maksymalnie trzy lata.

przepisy nawet przed wejściem wyroku w życie – zauważa Andrzej Czyżowski, radca prawny.

– W sądach obowiązują dwie szkoły w razie uznania przez Trybunał przepisu za niekonstytucyjny. Część sędziów od razu przestaje stosować taki przepis, choć formalnie ciągle jeszcze obowiązuje. Inni zaś stosują go do ostatniego dnia przed uchycieniem – tłumaczy prof. Krzysztof Rączka z Uniwersytetu Warszawskiego. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora

m.rzemek@rp.pl