

Zielona Góra 25 stycznia 2016 r.

W związku z udziałem pracowników Grupy Kapitałowej ENEA w różnych szkoleniach, pojawiają się pytania: „Jak się ma czas pracy do faktu udziału w szkoleniu, czasu dojazdu i powrotu ze szkolenia?”

We współpracy z Kancelarią prawną REGULUS próbujemy wyjaśnić zagadnienie.

INFORMACJA w sprawie czasu pracy w odniesieniu do udziału w szkoleniach

Przepisy prawa nie rozstrzygają w sposób jednoznaczny o charakterze szkoleń i poświęconego na nie czasu. Wszystko zależy od konkretnej sytuacji, rodzaju szkoleń, a także zapisów zakładowego prawa pracy. Generalną zasadą pozostaje, iż szkolenia BHP wliczają się do czasu pracy, ponieważ wynika to z zapisów kodeksu. Pozostałe szkolenia, w których uczestniczy pracownik – nie są zaliczane do czasu pracy - aczkolwiek w niektórych przypadkach uzasadnione będzie wliczenie danego szkolenia do czasu pracy.

Wobec faktu, iż nie ma jednoznacznych przepisów, a całe piśmiennictwo w tym zakresie opiera się jedynie na orzecznictwie Sądu Najwyższego, można wskazać kilka dodatkowych okoliczności, kiedy np. czas przejazdu będzie wliczał się do czasu pracy.

I tak: jeżeli pracownik prowadzi samochód, jadąc na szkolenie i wioząc pracowników – wykonuje on pracę, i w tym zakresie okres przejazdu będzie zaliczał się do czasu pracy.

W pozostałym zakresie dojazd na szkolenia nie będzie miał charakteru czasu pracy, szczególnie, iż podobnie jest w przypadku podróży służbowych, gdzie co do zasady czas dojazdu przypadający poza godzinami pracy nie zalicza się do czasu pracy.

Co do udziału w szkoleniach, to należy podkreślić, iż zgodnie z kodeksem pracy obowiązkiem pracodawcy jest ułatwianie pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych. W tym aspekcie uznaje się, iż podnoszenie kwalifikacji, a zatem udział w różnego rodzaju szkoleniach leży w interesie pracownika, a zdobywana wiedza służy podnoszeniu ogólnych umiejętności. Czas poświęcony na jej zdobywanie nie będzie więc zaliczany do czasu pracy. Z takim stanowiskiem zgadza się też przeważnie inspekcja pracy, szczególnie w takich wypadkach, kiedy udział w szkoleniu ma charakter dobrowolny.

Czas poświęcany na takie szkolenia nie będzie miał wpływu zatem na odpoczynek dobowy ani tygodniowy. Czas nauki nie jest czasem pracy.

Sprawa nie jest jednak oczywista – jeśli bowiem szkolenie służy wyraźnie wyłącznie pracodawcy i ma na celu jedynie podniesienie umiejętności koniecznych do wykonywania zadań wyłącznie dla potrzeb pracodawcy, a nieprzydatnych w innych firmach, a w dodatku ma charakter obowiązkowy, to w takim wypadku czas takiego szkolenia powinien być zaliczany do czasu pracy.

Trzeba też zwrócić uwagę na art. 103¹ kodeksu pracy i następne, zgodnie z którymi przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się **zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą**. Zasady podnoszenia kwalifikacji powinny być co do zasady uzgodnione z pracownikiem. W niektórych przypadkach będzie mu przysługiwał urlop szkoleniowy, a także **zwolnienie**

z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania. Przy czym za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Warto zauważyć, iż nie ma tam mowy o wliczaniu szkolenia do czasu pracy, a jedynie o zwolnieniu z całości lub części dnia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Podsumowując, stwierdzić należy, iż kwestia szkoleń powinna być uregulowana w przepisach zakładowych, skoro w ogólnych przepisach prawa pracy brak jest wyraźnych przesłanek w tym zakresie.

W przypadkach, gdy pracodawca „nadużywa” tej formy działalności, należy sprawdzić, jakiego typu szkolenia oferuje on pracownikom, jaki mają one faktyczny związek z wykonywanymi obowiązkami, jaki jest faktyczny wpływ pracownika na udział w szkoleniu i jego dobrowolność, jak dni szkoleń przypadających na czas pracy są rozliczane w ewidencji czasu pracy, co przepisy zakładowego prawa pracy wymagają od pracodawcy i pracownika w zakresie szkoleń. Dopiero bowiem na konkretnych przykładach można ocenić, czy pracodawca nadużywa swoich uprawnień i ewentualnie zawnioskować o interwencję Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy tu zaznaczyć jeszcze jeden problem. A mianowicie, udział w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach weekendowych, w których teoretycznie pracownicy nie znajdują się w dyspozycji pracodawcy (a czas tych szkoleń nie jest zaliczany do czasu pracy), może powodować problemy dyscyplinarne w przypadku naruszenia porządku, nadużycia alkoholu czy na przykład spowodowania wypadku. Mimo, iż dla potrzeb czasu pracy szkolenie nie będzie liczone do czasu pracy, może się zdarzyć, iż na skutek zapisów wewnętrznych przepisów prawa pracy, nienależyte zachowanie na takim wyjeździe, może być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. Jeszcze inaczej może kształtować się odpowiedzialność pracownika i pracodawcy w sytuacji wystąpienia lub spowodowania wypadku. Podobny problem może zaistnieć w przypadku tzw. wyjazdów integracyjnych, połączonych ze szkoleniem.

Z uwagi na brak jednoznacznych przepisów i szeroką skalę interpretacji poszczególnych sytuacji, każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny w świetle przepisów oraz dotychczasowych orzeczeń sądowych.

MIĘDZYZAKŁADOWY
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
GRUPY KAPITAŁOWEJ ENEA
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Międzyzakładowego
Jerzy Wiertelak