

## KANCELARIA ADWOKACKA

### ADWOKAT WOJCIECH MATECKI

Nowy Świat nr 53

tel:+48 (22) 8264945

00 042 Warszawa, Polska

tel /fax:+48 (22) 8264940

e-mail: [w.matecki@kslmadwokaci.pl](mailto:w.matecki@kslmadwokaci.pl)

tel/fax:+48 (22) 8276494

Warszawa 2010.11.19

## WARSZAWSKA OKRĘGOWA IZBA PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH

### OPINIA PRAWNA

**w sprawie uprawnień pracowniczych pielęgniarek,położnych  
związanych z kształceniem podyplomowym, w świetle wprowadzonych  
do Kodeksu Pracy z dniem 17 lipca 2010 r regulacji dotyczących  
podnoszenia kwalifikacji i szkolenia pracowników.**

#### I.UWAGI WSTĘPNE

Udzielenie odpowiedzi na kwestię stanowiącą przedmiot nin.opinii wymaga informacyjnego przypomnienia o następujących uwarunkowaniach :

- Instytucja kształcenia podyplomowego w obecnym jej kształcie wprowadzona została w 2003 r do ustawy z 5 lipca 1996 o zawodach pielęgniarki i położnej ( dalej ,w skrócie : „ uzpp” ) . Ustawodawca nadał kształceniu podyplomowemu szczególną rangę prawną albowiem określił je ( art 10 b ust 1 ) z jednej strony jako obowiązek a z drugiej strony jako prawo pielęgniarki,położnej. Ponadto powiązał szkolenie podyplomowe z potrzebami obu zawodów i ich rolą społeczną a nie z potrzebami pracodawców.
- *Uzpp* nie zawiera ani nie przewiduje żadnych uregulowań określających bezpośrednio realizację kształcenia podyplomowego relacji :” pracownik –pracodawca” . W szczególności nie przyznaje żadnych preferencyjnych uprawnień pracowniczych.
- Minister Zdrowia w rozporządzeniu z dnia 23 października 2003 r *w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych* umieścił jeden zapis (§ 2) odnoszący się fragmentarycznie do sfery pracowniczej Wskazał tam że pielęgniarka ,położna,zatrudniona na podstawie umowy o pracę ,odbywa kształcenie: albo na swój wniosek ,na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, albo bez skierowania - na podstawie umowy zawartej z organizatorem szkolenia .Rozporządzenie MZ wskazywało dalej , że pielęgniarki ,położnej odbywającej kształcenia

na podstawie skierowania przysługiwały : zwrot kosztów kształcenia i uprawnienia urlopowe na zasadach określonych w w rozporządzeniu Ministrów: Edukacji Narodowej oraz Pracy Płacy i Spraw Socjalnych z 12.10.1993 r *w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia dorosłych* .

Rozporządzenie z 12.10.1993 r wydane zostało na podstawie art. 103 kodeksu pracy . W ten sposób zakres uprawnień pielęgniarek i położnych , związanych ze szkoleniem podyplomowym do jakiego odsyłało rozporządzenie Ministra Zdrowia , okazał się być tożsamy z zakresem uprawnień przysługujących pracownikom na zasadach ogólnych, na podstawie Kodeksu pracy .

- Wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 31 marca 2009 sygn K-28/08, art. 103 Kodeksu pracy został uznany za niezgodny z Konstytucją i utracił moc obowiązującą. Wskutek tego utraciło moc obowiązującą wydane na jego podstawie rozporządzenie z 12.10.1993 r, wymienione w pkt I nin.opinii. W dalszej kolejności bezprzedmiotowe stało się odesłanie do tegoż rozporządzenia zawarte w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 23.10.2003 r *w sprawie kształcenia podyplomowego* .
- Zgodnie ze wskazaniem TK, art. 103 Kodeksu pracy został zastąpiony nową regulacją ,normującą całościowo kwestię podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz uwzględniającą postanowienia konwencji Międzynarodowej Konfederacji Pracy dotyczących podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.
- Nowa regulacja zawarta jest w art. 103<sup>1</sup> -103<sup>6</sup> Kodeksu pracy i obowiązuje od 16 lipca 2010 r. Zmiana o której mowa nie rzutuje na zasady szkoleń będących w toku . Osoby które rozpoczęły szkolenie przed dniem 16 lipca 2010 r , odbywać je będą na zasadach dotychczasowych. Wynika to z tzw przepisu wprowadzającego tj art 2 ustawy z 20 maja 2010 *o zmianie ustawy Kodeks pracy*<sup>1</sup> ...

## **II. ZASADY REALIZACJI KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO W ZAKŁADZIE PRACY**

Do kształcenia podyplomowego pielęgniarek,położnych , rozpoczętego po dniu 16 lipca 2010 r , stosuje się ,zasady przewidziane dla ogółu pracowników, zawarte w art 103 „1” – 103<sup>6</sup> Kodeksu pracy.

Kształcenie rozpoczęte wcześniej odbywa się na zasadach dotychczasowych.

W świetle art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup>Kp , realizacja kształcenia podyplomowego w sferze „pracodawca – pracownik”, przedstawia się następująco :

<sup>1</sup> Dz.U nr 105 poz 665 z 2010 r

Udział w kształceniu może nastąpić :

- a) z inicjatywy pracodawcy ,
- b) z inicjatywy pracownika a za zgodą pracodawcy,
- c) wyłącznie z inicjatywy pracownika ,bez uzyskania zgody pracodawcy,

W przypadkach kształcenia „ z inicjatywy pracodawcy „ i „za zgodą pracodawcy” forma realizacji kształcenia oraz zakres uprawnień pracowniczych są takie same.

Natomiast w przypadku wymienionym pod literą „c” ( z inicjatywy pracownika bez zgody pracodawcy „ ) formuła realizacji oraz kwestia uprawnień pracowniczych ukształtowana jest odmiennie.

### **III. KSZTAŁCENIE PODYPLOMOWE Z INICJATYWY PRACODAWCY LUB ZA JEGO ZGODĄ.**

Forma kształcenia „z inicjatywy pracodawcy” jest już co do zasady znana, albowiem dotąd występowała jako „skierowanie przez pracodawcę”<sup>2</sup> . Chodzi tutaj o sytuację w której pracodawca „deleguje” pielęgniarkę ,położną do udziału w konkretnym szkoleniu. Będzie to z reguły wynikało z potrzeb zakładu pracy.

Z punktu widzenia pielęgniarki ,położnej, najbardziej interesująca jest sytuacja w której sama zgłasza zamiar udziału w szkoleniu i zwraca się w związku z tym o zgodę pracodawcy. Wobec obowiązującego obecnie ustawowego rozróżnienia pojęć , „zgoda „ pracodawcy oznacza co innego niż „ szkolenie z inicjatywy pracodawcy „ (czyli dawne „skierowanie „) Ustawodawca nie podał jednak definicji tych pojęć,co może doprowadzić do problemów w praktyce.

W tym miejscu może powstać wątpliwość : czy i kiedy pracodawca może całkowicie odmówić wyrażenia zgody na udział w szkoleniu oraz jakie są skutki takiej odmowy. Odmowa wydania zgody na udział w kształceniu nie jest wprost wykluczona albowiem ustawa tj Kodeks pracy jej bezpośrednio nie zabrania. Niemniej – ustawodawca nie podaje też przesłanek pozwalających pracodawcy na odmowę udzielenia zgody. Wskazywałoby to na dorozumiany obowiązek jej udzielenia. Ponadto , z pozycji pracodawcy odmowa powoduje szereg ujemnych następstw. Odmowa zgody na udział w szkoleniu jest bowiem równocześnie kwalifikowana jako :

---

<sup>2</sup> Dotychczas używane w przepisach prawa pracy pojęcie „skierowania” , zastąpiono pojęciem „inicjatywa pracodawcy” . Wynika to z uzasadnienia projektu rządowego ustawy zmieniającej kodeks pracy ( druk sejmowy 2584 sejm.gov.pl ) Natomiast ani projekt :sejmowy zmian w Kodeksie pracy ani projekt senacki ani ta sama ustawa - nie definiują tych nowych pojęć „zgody” i „inicjatywy „ pracodawcy. W praktyce może być źródłem nieporozumienia do czasu wyjaśnienia przez orzecznictwo sądowe .

- naruszenie jednej z podstawowych zasad prawa pracy ( art. 17 i art 94 pkt 6 Kod.pracy ) jakim jest obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych ,
- naruszenie zasady równego traktowania pracownika (art 18 „3b” § 1 pkt 3 Kod. Pracy )
- przejaw dyskryminacji pracownika ( art 18 „3a” § 4 Kod Pracy ) ,

ze wszystkimi , skutkami tych naruszeń , dotkliwymi dla pracodawcy.

Dodatkowo należy zauważyć, że w znowelizowanym, obecnie obowiązującym Kodeksie Pracy zrezygnowano z dotychczasowego warunku aby „podnoszenie kwalifikacji” o jakim mowa w art. 103 „1” – 103 „6” Kp dotyczyło wyłącznie zdobywania wiedzy i umiejętności pozostających w związku z wykonywaną pracą. Z punktu widzenia pracownika ta zmiana ma istotne znaczenie. Wyklucza ona bowiem możliwość wiązania przez pracodawcę zgody na szkolenie z istnieniem lub nieistnieniem konkretnej potrzeby po stronie zakładu pracy.

Ponadto, w przypadku grupy zawodowej pielęgniarek,położnych istnieje sytuacja szczególna jeśli chodzi o związek kształcenia z potrzebami zakładu pracy. Wynika ona z tego iż obowiązek podnoszenia kwalifikacji w formie kształcenia podyplomowego nałożył sam ustawodawca ,wskazując dodatkowo że musi to być kształcenie podyplomowe „różnych rodzajów” (vide : art. 10”b”ust 1 *uzpp* ) a więc i różnych merytorycznie.

W ten sposób, z woli ustawodawcy, przesądzone zostało o istnieniu stałej konieczności kształcenia , obejmującego różną tematykę . Potrzeba kształcenia podyplomowego wynika ze społecznej rangi samego zawodu i roli jaką powierzono osobom wykonującym zawody pielęgniarce ,położnej . Jest to potrzeba wyższego rzędu i z tego względu nie może podlegać jakimkolwiek uznaniowym ograniczeniom ze strony poszczególnych pracodawców, pozostając poza sferą ich decyzyjności. Ustawodawca nie wiąże obowiązku kształcenia z potrzebami zakładu pracy zatrudniającego pielęgniarce ,położną.

Odmowa zgody na szkolenie pielęgniarce ,położnej z powołaniem się na brak potrzeb zakładu pracy , może być , oprócz naruszeń Kodeksu Pracy wskazanych wyżej , traktowana jako naruszenie ustawy *o zawodach* ... .

Z podanych wyżej względów zarzut bezpodstawności a przede wszystkim łamania prawa ( w pierwszym rzędzie- ustawy *o zawodach*.. ) dotyczyć może także osób kierujących pracą pielęgniarek,położnych (np. pielęgniarce naczelnej) W razie gdyby osoba taka wydała opinię o odmowie zgody na odbywanie kształcenia z powodu braku potrzeb zakładu pracy – naraża się na zarzut naruszenia nie tylko Kodeksu Pracy ale i, dodatkowo , na zarzut naruszenia ustawy *o zawodach*....

Natomiast sam zamiar skorzystania ze kształcenia powinien być z oczywistych względów zaawizowany pracodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem aby umożliwić uwzględnienie związanych z tym nieobecności w organizacji i funkcjonowaniu zakładu pracy. Z takich względów pracodawca może nie wyrazić zgody nie tyle na sam udział w kształceniu co na jego konkretny termin.

*W celu uniknięcia ewentualnych nieporozumień w tym zakresie, tryb zawiadamiania o zamiarze kształcenia i dalszego postępowania powinien być określony w regulaminie pracy. Nowelizacja Kodeksu pracy uprawnia do wprowadzenia odpowiednich zmian w regulaminach pracy. Z inicjatywą ich wprowadzenia może samodzielnie wystąpić samorząd pielęgniarek i położnych, korzystając z autonomicznych uprawnień przewidzianych w ustawie samorządowej ( art. 4 ust 2 )*

Odmowa udzielenia zgody na szkolenie nie zamyka, w sensie prawnym, drogi do wzięcia udziału w nim. Oznacza ona tylko tyle, że pracodawca nie godzi się na tę formułę organizacyjną jaką jest szkolenie „za zgodą”. Zważywszy na wskazane wyżej naruszenia Kodeksu Pracy odmowa, jako kumulacyjne naruszenie prawa pracy, może być przedmiotem postępowania sądowego.

#### **IV. ZGODA „POD WARUNKIEM„**

Dotychczas zdarzały się przypadki polegająca na wyrażaniu przez pracodawcę zgody na kształcenie podyplomowe w formule „warunkowej” (np. „w ramach urlopu wypoczynkowego” albo „poza godzinami pracy „) Zgoda” na szkolenie w ramach urlopu wypoczynkowego lub poza godzinami pracy jest oczywistym nieporozumieniem. Odbywanie kształcenia „poza godzinami pracy” gwarantuje wprost ustawa Kodeks pracy, co wyklucza i czyni bezprzedmiotową jakąkolwiek zgodę pracodawcy.

W świetle zmian w Kodeksie pracy, obowiązujących od 16 lipca 2010 r, zastrzeżenia warunków zgody są bezpodstawne. Kodeks przewiduje albo zgodę albo jej brak, zgoda „pod warunkiem” nie jest przewidziana. „ Jeżeli więc tylko pracodawca wyrazi zgodę na szkolenie w sposób dostatecznie czytelny<sup>3</sup>, skutkuje to nabyciem przez pracownika uprawnień ( i obowiązków ) wymienionych i gwarantowanych przez Kodeks Pracy, z pominięciem zgłoszonych warunków .

#### **V. UPRAWNIENIA PRACOWNIKA PODEJMUJĄCEGO SZKOLENIE NA PODSTAWIE SKIEROWANIA PRACODAWCY LUB ZA JEGO ZGODĄ.**

Uprawnienia dzielą się na obligatoryjne i fakultatywne .

Uprawnienia obligatoryjne (art. 103<sup>1</sup> § 2 i 3 Kp) obejmują :

---

<sup>3</sup> Decyduje treść oświadczenia pracodawcy, zawierającego np. zwroty „zgodą”, „wyrażam zgodę”, itp.

-urlop szkoleniowy ,

-zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny by punktualnie przybyć na zajęcia oraz na czas ich trwania, (podkreślenie: WM)

-zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego i za czas zwolnień z całości lub części dnia pracy,

*Zwracam uwagę na istotną zmianę zakresu zwolnień, obejmującego obecnie także czas niezbędny do punktualnego przybycia na zajęcia. Jeśli ,przykładowo, zajęcia odbywałyby się w innym mieście, to zwolnienie z pracy , z zachowaniem prawa do wynagrodzenia , obejmować będzie czas niezbędny do dojazdu, zakwaterowania i tp. Ustawodawca eksponuje bowiem tylko warunek punktualnego przybycia na zajęcia, co oznacza iż zwolnieniem od pracy objęte są wszystkie czynności poprzedzające , konieczne dla przystąpienia do zajęć.*

Katalog obligatoryjnych uprawnień i świadczeń przysługujących pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje określa obecnie wprost ustawa - Kodeks pracy. Katalog ten jest indentyczny dla szkolenia odbywanego „ z inicjatywy pracodawcy” i dla szkolenia odbywanego „za zgodą pracodawcy „. Stanowi on zarazem ustawowo gwarantowane minimum uprawnień, które nie może być ograniczone ani zmienione . Wszelkie postanowienia mniej korzystne dla pracownika są nieważne a w ich miejsce wchodzi ,z mocy prawa, postanowienia Kodeksu pracy.

Nie ma natomiast przeszkód aby zakres uprawnień i świadczeń został poszerzony przez poszczególnych pracodawców. Na taką możliwość wskazuje wprost art. 103 „3” kp.

#### **VI . WYMIAR URLOPU SZKOLENIOWEGO**

Wymiar urlopu szkoleniowego dla pracownika przystępującego do :  
egzaminów eksternistycznych, egzaminu maturalnego ,egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe - wynosi 6 dni.

W przypadku studiów – w ostatnim roku przysługuje urlop w wymiarze 21 dni na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

W każdym przypadku urlopu szkoleniowego udziela się w dni ,które są dla pracownika dniami pracy,zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy.

#### **VII . ŚWIADCZENIA FAKULTATYWNE.**

Kodeks Pracy w art. 103 „3” przewiduje iż pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje, dalsze, dodatkowe świadczenia , poza wymienionymi wyżej. Katalog rodzajowy dodatkowych świadczeń nie jest zamknięty ,albowiem ustawodawca używa zwrotu „w szczególności „ . W związku z tym wymienienie w ustawie : pokrycia opłat za kształcenie, opłat za przejazd , opłat za podręczniki, opłat za zakwaterowanie, - ma charakter wyłącznie przykładowy. Ustalanie i przyznawanie świadczeń dodatkowych

wyłącznie dla poszczególnych pracowników może być uznane za przejaw nierównego traktowania .

Stąd też wskazanym byłoby aby katalog ewentualnych świadczeń dodatkowych był sprecyzowany a zasady ich przyznawania – ujednolicone i zawarte w Regulaminie pracy. W tej kwestii samorząd także dysponuje autonomicznym prawem inicjatywy wewnątrzzakładowej.

#### **VIII. UMOWY MIĘDZY PRACODAWCĄ A PRACOWNIKIEM W ZWIĄZKU ZE SZKOLENIEM**

Z pracownikiem podejmującym szkolenie ,pracodawca obowiązany jest zawrzeć umowę określającą prawa i obowiązki stron . Obowiązek zawarcia umowy wynika z art. 103 „4” § 1 Kodeksu pracy i stanowi istotne *novum* w porównaniu ze stanem dotychczasowym. Jednym z elementów umowy jest ustalenie okresu w jakim ,po zakończeniu szkolenia , pracownika zobowiązany będzie do pozostania w zatrudnieniu . Ustawa zastrzega jedynie że okres ten nie może być dłuższy niż 3 lata ( z czego *a contrario* wynika iż może być to okres krótszy )

Obowiązek zawarcia umowy dotyczy zarówno szkolenia „z inicjatywy pracodawcy” jak i szkolenia „za zgodą „

Z obowiązku zawarcia umowy pracodawca zwolniony jest tylko wtedy gdy nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po zakończeniu szkolenia (art. 103 „4” § 2 Kod.pracy ) . Brak obowiązku zawarcia umowy nie wyklucza oczywiście możliwości jej podpisania na zasadzie dobrowolnego porozumienia się stron.

Umowa, nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przyznane przez Kodeks pracy w związku ze szkoleniem. Kodeks zastrzega ( art. 103 „5” § 1 ) iż umowę zawiera się na piśmie ale nie wiąże braku tej formy z rygorem nieważności.

#### **IX . ZWROT KOSZTÓW PONIESIONYCH PRZEZ PRACODAWCĘ NA SZKOLENIE**

Kwestia zwrotu kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych ( fakultatywnych) świadczeń przyznanych przez pracodawcę w związku ze szkoleniami ” z *inicjatywy*” i „za zgodą” .

W przypadku gdy:

- pracownik bez uzasadnionej przyczyny nie podejmie lub przerwie szkolenie,
- pracodawca w okresie szkolenia lub przed końcem ustalonego w umowie okresu „odpracowania „ rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzania z winy pracownika,
- pracownik w okresie szkolenia lub odpracowania rozwiąże umowę o pracę za wypowiedzeniem, za wyjątkiem przypadku mobbingu,
- pracownik w okresie szkolenia lub odpracowania rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu mobbingu , szkodliwych dla zdrowia warunków pracy