



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 23 marca 2016 r.

DPR-IV.053.28.2015.MK

DDP-II.072.11.2015.NK

**Pani
Zofia Śmierciak**

ZAWIADOMIENIE O SPOSOBIE ZAŁATWIENIA PETYCJI

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. poz. 1195) zawiadamia, że Pani petycja z dnia 28 grudnia 2015 r., dotycząca wprowadzenia zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) pod kątem naliczenia dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 45% średniej krajowej pensji za dodatkowe wykształcenie oraz przyznania jednorazowej nagrody pieniężnej za dodatkowe wykształcenie z wynikiem bardzo dobrym – została rozpatrzona negatywnie.

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 28 grudnia 2015 r. postulowała Pani zmianę przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) w dziale czwartym w rozdziale III „Kwalifikacje zawodowe pracowników” poprzez dodanie art. 103⁷ zobowiązującego pracodawców do wypłacania pracownikom oraz emerytom i rencistom dodatkowej kwoty w wysokości 45% średniej krajowej pensji za każde dodatkowe studia, za każde studium podyplomowe, studium nauczycielskie, każdy kurs w szkole języków obcych, za każdy egzamin językowy, szkołę pomaturalną, szkołę średnią, kurs doksztalający oraz przyznania jednorazowej nagrody pieniężnej za dodatkowe wykształcenie z wynikiem bardzo dobrym. W uzasadnieniu stwierdza Pani, że dodatkowe wykształcenie wymaga wyťažonej dodatkowej pracy i nakładów finansowych, znacznie rozszerza horyzonty myślowe i umiejętności zawodowe oraz przyczynia się do rozwoju kraju i ludzkości duchowo i materialnie, zatem powinno być rekompensowane dodatkowymi funduszami.

Odnosząc się do kwestii dodatku do wynagrodzenia z tytułu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników należy wyjaśnić, że przepisy Kodeksu pracy przywiązują

dużą wagę do stałego doskonalenia zawodowego pracowników. Jedną z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażoną w art. 17 Kodeksu pracy, jest obowiązek pracodawcy polegający na ułatwianiu pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracodawca nie powinien odmawiać pracownikowi, bez uzasadnionych przyczyn, zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz powinien tworzyć przyjazną atmosferę wobec pracowników podnoszących kwalifikacje. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma obowiązek stworzenia pracownikowi warunków do uzyskania określonych kwalifikacji, w tym także nie ma obowiązku ponoszenia pełnych kosztów edukacji pracownika. W tym zakresie aktualne pozostaje uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r. (sygn. akt II PZP 2/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 240).

Od dnia 16 lipca 2010 r. obowiązują szczegółowe regulacje zawarte w przepisach art. 103¹ – 103⁶ Kodeksu pracy, określające zasady podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z tymi przepisami podnoszenie kwalifikacji zawodowych polega na zdobywaniu lub uzupełnianiu wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za zgodą pracodawcy, jeżeli z taką inicjatywą wystąpi pracownik. Wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe określa się w umowie zawieranej między stronami stosunku pracy, która jest umową odrębną od umowy o pracę. Umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych można nie zawierać jedynie w przypadku, gdy pracodawca nie zamierza zobowiązywać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu przez niego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą przysługują dwojakiego rodzaju świadczenia, tj.:

- a) urlop szkoleniowy, którego wymiar wynosi od 6 do 21 dni, w zależności od poziomu kształcenia oraz
- b) zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Ponadto, pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Zakres dobrowolnie przyjętych przez pracodawcę obciążeń finansowych związanych z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych jest przedmiotem umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012 r. poz. 361, z późn. zm.), wartość świadczeń przyznanych zgodnie z odrębnymi przepisami przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem wynagrodzeń otrzymywanych za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy oraz za czas urlopu szkoleniowego jest wolna od tego podatku.

Przepisy Kodeksu pracy regulujące zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, także uwzględniają kwestie podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z tymi przepisami, pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika w zakresie dostępu do szkolenia podnoszącego kwalifikacje zawodowe poprzez pominięcie pracownika przy typowaniu do takiego szkolenia. Takie zachowanie pracodawcy jest usprawiedliwione jedynie w przypadku, gdy udowodni on, że kierował się obiektywnymi powodami. Odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek jest natomiast dopuszczalne, jeżeli przy ustalaniu dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracodawca zastosuje kryterium stażu pracy.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 78) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Kwalifikacje pracownika mierzone poziomem jego wykształcenia, a także innymi miernikami, np. praktycznym doświadczeniem, nie powinny stanowić samodzielnego kryterium różnicowania wysokości wynagrodzenia. Kwalifikacje pracownika powinny wpływać na ustalenie wysokości wynagrodzenia poprzez ich powiązanie z możliwością wykonywania pracy danego rodzaju.

Biorąc pod uwagę duże zróżnicowanie w kształtowaniu warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, jest możliwe przyznanie pracownikom prawa do specjalnego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego, np. z tytułu znajomości języków obcych czy posiadania określonego stopnia naukowego. Nie wydaje się jednak uzasadnione, aby takie prawo wynikało z przepisów powszechnie obowiązujących bowiem znacznie podwyższałoby to koszty zatrudniania pracowników, jakie byliby obowiązani ponosić wszyscy pracodawcy, bez względu na ich kondycję finansową. Decyzja w sprawie przyznania takiego dodatku, jego wysokości oraz warunków, jakie muszą być spełnione aby nabyć do niego prawo, powinna być zatem pozostawiona pracodawcom.

W odniesieniu do powyższego należy wyjaśnić, iż wprowadzanie w przepisach prawa jakichkolwiek świadczeń pieniężnych wiąże się z obciążeniem pracodawców skutkami finansowymi związanymi z wejściem w życie takiej regulacji i wymagałoby zabezpieczenia w budżetach odpowiednich środków finansowych.

W obowiązującym stanie prawnym warunki wynagradzania pracowników regulują odrębne przepisy; również finansowanie wynagrodzeń następuje z różnych źródeł. I tak np. warunki wynagradzania pracowników sfery budżetowej (państwowej i samorządowej) regulują przepisy stosownych ustaw (np. pracownicy służby cywilnej, pracownicy samorządowi, pracownicy urzędów administracji państwowej) oraz rozporządzenia: Rady Ministrów, właściwych ministrów bądź ministra właściwego do spraw pracy. Zaś środki pieniężne muszą znaleźć pokrycie – odpowiednio – w budżecie państwa i budżetach jednostek samorządowych.

U pracodawców spoza sfery budżetowej warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, określają układy zbiorowe pracy bądź regulaminy wynagradzania, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, a u pracodawców niezobowiązanych do ustalenia zasad wynagradzania w podanym trybie, określone są w umowie o pracę. Finansowanie wynagrodzeń i świadczeń następuje w ramach środków będących w posiadaniu pracodawców. Dlatego też analizując propozycje regulacji prawnych, których wejście w życie wiązałoby się z obciążeniem pracodawców skutkami finansowymi, należy wziąć pod uwagę, m.in. obligatoryjne skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy. Każda taka regulacja powinna wskazywać źródła pokrycia skutków finansowych związanych z jej wejściem w życie.

Jednocześnie należy wyjaśnić, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest właściwy do rozpatrzenia propozycji zmiany wykazu chorób zawodowych o rozedmę płuc i gruźlicę dla nauczycieli, o dokonanie której wносиła Pani w piśmie z dnia 28 grudnia 2015 r. Sprawa została przekazana do Ministra Zdrowia, gdyż rozpatrzenie petycji w tym zakresie należy do jego kompetencji.

POUCZENIE

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Do wiadomości:

- 1) Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
- 2) a/a

z up.
MINISTER
Stanisław Szwed
SEKRETARZ STANU