

BEATA STANIBUŁA

PROBLEMATYKA PODNOSZENIA PRZEZ PRACOWNIKÓW
KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – EWOLUCJA ZMIAN
UWAGI NA TLE OBOWIĄZUJĄCEJ
I POPRZEDZAJĄCEJ REGULACJI

1. CHARAKTER PRAWNY ZASADY (OBOWIĄZKU)
UŁATWIANIA PRACOWNIKOM
PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Jedną z charakterystycznych cech prawa pracy jest wyodrębnienie w jego najważniejszym źródle – Kodeksie pracy – katalogu podstawowych zasad tej gałęzi prawa. Inaczej niż w innych kodeksach, w Kodeksie pracy zamieszczony został rozdział drugi działu pierwszego, zatytułowany „Podstawowe zasady prawa pracy”. W rozdziale tym ujęte zostały normy naczelne prawa pracy – normy przenikające cały system tego prawa, charakteryzujące się dużym stopniem ogólności, szerokim zakresem obowiązywania, mające podstawowe znaczenie w dziedzinie prawa pracy i jednocześnie stanowiące odzwierciedlenie aktualnie panujących stosunków ustrojowych, społeczno-gospodarczych w kraju. Wśród tych podstawowych zasad wyartykułowana również została zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Określa ją przepis art. 17 k.p.

Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, podobnie zresztą, jak i wszystkie pozostałe zasady umieszczone w powołanej części kodeksu, sformułowana została jako obowiązek pracodawcy. Obowiązek ten został następnie powtórzony w art. 94 pkt. 6 k.p. Przepis ten w istocie stanowi odpowiednik art. 17 k.p. i ma to samo brzmienie.

Dr BEATA STANIBUŁA – adiunkt Katedry Prawa Sądowego, Wydział Zamiejscowy Nauk Prawnych i Ekonomicznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Tomaszowie Lubelskim; adres do korespondencji: ul. Lwowska 80, 22-600 Tomaszów Lubelski; e-mail: lipskopol@wp.pl

Należy podkreślić strategiczne znaczenie art. 94 k.p. jako określającego kluczowe obowiązki pracodawcy. Ustawodawca używa w tym przepisie wyrażenia „pracodawca jest zobowiązany w szczególności”, dając wyraz przekonaniu, że ujęte w tym miejscu obowiązki są obowiązkami o szczególnej randze.

Zarówno obowiązki określone w rozdziale drugim działu pierwszego Kodeksu pracy pod tytułem „Podstawowe zasady prawa pracy”, jak i obowiązki ujęte w art. 94 k.p., stanowią podstawowe, najważniejsze obowiązki pracodawcy ze stosunku pracy. Charakter prawny tych obowiązków nie jest jednakże jednolity. Nie wszystkie z tych obowiązków mają charakter bezwzględny. Wśród przedstawicieli nauki prawa pracy powszechnie prezentowany jest pogląd (spójny ze stanowiskiem judykatury), że wskazany w art. 17 k.p. i powtórzony w art. 94 pkt 6 k.p. obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie ma charakteru bezwzględnego i nie może stanowić podstawy roszczenia pracownika względem pracodawcy.

W Polsce, w kontekście zasady z art. 17 k.p., od wielu lat istnieje spór o charakterze ideologicznym. Wysuwane są zarzuty, iż stanowi ona – obok zasady z art. 16 k.p. – swoisty relikwyt poprzedniego systemu, pozostałość po ustroju socjalistycznym, zasadę nieprzystającą do nowych realiów ustroju gospodarczego. Na gruncie takiej argumentacji prezentowane są nawet stanowiska o niezasadności utrzymywania zasady ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji wśród zasad podstawowych prawa pracy. Wyrazem tego jest również fakt nieuwzględnienia tej zasady przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy wśród podstawowych zasad prawa pracy w projekcie nowego Kodeksu pracy.

De lege lata obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych oznacza jedynie jego powinność. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdza, że pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast im to ułatwiać, jeżeli oni sami chcą swoje kwalifikacje podnosić. Żadne zresztą przepisy Kodeksu pracy nie wymagają od pracodawców tworzenia systemu podnoszenia kwalifikacji przez zatrudnianych pracowników, pozostawiając to ich swobodnemu wyborowi.

Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych w założeniu ustawodawcy ma dotyczyć rozmaitych form. Może polegać na kształceniu się pracowników, doksztalcaniu i doskonaleniu zawodowym. Może być realizowane zarówno poprzez umożliwienie pracownikom korzystania z form pozazakładowych, np. studiów, kursów, jak i poprzez rozwijanie form szkolenia wewnątrzzakładowego.

Odnośnie do rozumienia pojęcia „ułatwianie” Sąd Najwyższy zajął stanowisko, iż „przez ułatwianie” należy rozumieć w szczególności tworzenie pozytywnej

atmosfery wobec uczących się pracowników oraz nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej formy kształcenia.

Z obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy wywodzić jego odpowiednik, czyli prawo pracowników do korzystania z tych ułatwień. Nie oznacza to jednak, iż poszczególne pracowniki może domagać się od pracodawcy udziału w określonym szkoleniu; to prawo pracownika nie funkcjonuje w znaczeniu roszczeniowym. Jak podnosi E. Engel-Babska, nie można wyprowadzać wniosku, iż w przepisie szczególnym, tj. w art. 94, pkt 6 k.p., doszło do przekształcenia podstawowej zasady prawa pracy zawartej w art. 17 k.p. w roszczenie pracownika. Przy okazji tej wypowiedzi autorka czyni nawet zarzut zasadności wprowadzania do tekstów prawnych przepisów prawnych, które nie korespondują z normami sankcjonującymi. Przepis art. 94, pkt 6 k.p. nie określa bowiem, co w przypadku, gdy pracodawca nie wykonuje obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji.

Jednym z kryteriów wyznaczających charakter prawny obowiązków pracodawców w związku ze stosunkami pracy jest zabezpieczenie ich wykonania stosownymi sankcjami. W rachubę wchodzi w szczególności sankcje typu cywilnoprawnego oraz karno-administracyjne. W zależności od przewidzianych prawem sankcji obowiązki pracodawców określone w przepisach prawa pracy można rozmaicie kwalifikować.

W stanie prawnym sprzed nowelizacji Kodeksu pracy w 1996 r. obowiązki pracodawców klasyfikowano w następujące grupy: obowiązki pracodawców względem państwa; obowiązki pracodawców względem poszczególnych pracowników; obowiązki pracodawców względem załogi. Chociaż podział ten, z wyróżnieniem obowiązków wobec państwa, funkcjonował w minionym socjalistycznym ustroju – co podkreślają niektórzy autorzy – to jednak nadal wydaje się aktualny. Wśród obowiązków wyliczonych w art. 94 k.p. można bowiem wyróżnić również te, których regulacja stanowi wyraz przekonania, że nie są one tylko wyłącznie sprawą wewnętrzną pracodawcy, ale że ich realizacja jest również sprawą państwa. Nie jest to jednak równoznaczne z zabezpieczeniem sankcji karno-administracyjnych za ich niewykonanie. Tego rodzaju obowiązkiem jest m.in. obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji.

Wprawdzie obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie można *stricte* kwalifikować jako obowiązku wobec państwa, to jednak nie ulega wątpliwości, iż państwo zainteresowane jest budowaniem społeczeństwa na wysokim poziomie wykształcenia, o wysokich kwalifikacjach. Gwarancje stwarzane przez państwo w tym zakresie wynikają z przyjętych zobowiązań międzynarodowych.

Polska związana jest wieloma aktami prawnymi o charakterze międzynarodowym, w których eksponuje się treści znajdujące swoje odzwierciedlenie w brzmieniu podstawowych zasad prawa pracy, sformułowanych w Kodeksie pracy. W ramach tych aktów funkcjonują regulacje eksponujące powinność i znaczenie doksztalcania kadry pracowniczej oraz podkreślana jest w tym zakresie rola państwa. Wymienić tu należy w szczególności: Europejską Kartę Społeczną, Konwencję MOP, nr 140, dotyczącą płatnego urlopu szkoleniowego. Przepisy te zobowiązują państwo do popierania szkolenia pracowników poprzez stymulowanie pracodawców do określonego zachowania (w szczególności chodzi o ułatwienia finansowe oraz płatne zwolnienia od pracy). I tak, na mocy art. 10 Europejskiej Karty Społecznej państwa-strony tego traktatu zobowiązane są „zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, szkolenie techniczne i zawodowe wszystkich osób, w tym osób niepełnosprawnych, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników [...]”

Uwzględnienie kwestii doksztalcania pracowniczego w powołanych dokumentach świadczy o uznaniu – w wymiarze międzynarodowym i europejskim – obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji, jako zasady o istotnej, wysokiej randze.

Ustawodawca polski nie przewidział wprawdzie wymiernych, bezpośrednich sankcji wobec pracodawcy, który odmawia pracownikowi ułatwień w realizacji podnoszenia swoich kwalifikacji, ale z drugiej strony, dwukrotnie w Kodeksie pracy traktując o obowiązku pracodawcy w tym zakresie, daje wyraz doniosłości tego zagadnienia. Waga omawianej kwestii przyznana przez ustawodawcę wynika z umieszczenia jej w strategicznych miejscach Kodeksu pracy – jak była o tym wyżej mowa – wśród podstawowych zasad prawa pracy i w katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy.

Brak zabezpieczenia przez ustawodawcę bezpośrednich sankcji cywilnoprawnych i karno-administracyjnych za naruszenie przez pracodawcę obowiązku z art. 17 k.p. nie może stanowić argumentu dla jego degradacji i wyeliminowania z katalogu zasad podstawowych. To, że dany obowiązek pracodawcy ma charakter obowiązku podstawowego, ma znaczenie choćby na gruncie stosowania art. 55 § 1 (1) k.p. Przepis ten uprawnia pracownika do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia p o d s t a w o w y c h obowiązków wobec pracownika. Można więc założyć, że nieuzasadniona, bezpodstawna, znamienna złą wolą i złośliwością odmowa pracodawcy stosowania ułatwień wobec pracownika, który chce podnosić swoje kwalifikacje, może w okolicznościach konkretnego przypadku stanowić podstawę zastosowania przez pracownika wspomnianego trybu zakończenia stosunku pracy.

Rozwiązanie przez pracownika w trybie niezwłocznym stosunku pracy w gruncie rzeczy to nie jedyna sankcja, jaką pracownik może zastosować wobec pracodawcy z tytułu naruszenia przez niego przepisu art. 17 k.p. czy 94 pkt. 6 k.p. Inne sankcje, które wchodzi w rachubę, należy kojarzyć z sytuacją, gdy odmowa pracodawcy uczestnictwa pracownika w określonym szkoleniu, kursie, studiach podyplomowych, wypełnia znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu czy dyskryminacji bądź też kwalifikuje się jako mobbing. Odpowiednie przepisy przewidują w tych sytuacjach sankcję odszkodowawczą.

Podsumowując, jako iż bezpośrednio na tle naruszenia przez pracodawcę omawianego obowiązku nie może toczyć się spór indywidualny przed sądem pracy, to należy stwierdzić, iż obowiązek ten stanowi obowiązek pracodawcy wobec pracownika, ale o charakterze względnym. Jest to również obowiązek pracodawcy wobec państwa, ponieważ bez wątpienia jest ono zainteresowane intelektualnym rozwojem swoich obywateli, o czym świadczą stosowne regulacje zawarte w Kodeksie pracy, jak i ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych. Przede wszystkim jednakże (skoro niespełnianie obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie może być przedmiotem indywidualnych roszczeń pracowników) należy go zakwalifikować jako obowiązek względem załogi pracowniczej, co oznacza możliwość zastosowania sankcji związkowej. Należy podkreślić rolę związków zawodowych w zakresie możliwości zabezpieczenia realizacji omawianego obowiązku przez pracodawców. Nieuzasadnione niewywiązywanie się pracodawców z omawianego obowiązku może w określonych okolicznościach stanowić przedmiot sporu zbiorowego związków zawodowych z pracodawcą. Problem jednak w tym, że znaczna część zakładów pracy w Polsce nie jest objęta działalnością związkową (u wielu pracodawców związki zawodowe po prostu nie funkcjonują). Ponadto w praktyce wykazują one słabe zainteresowanie w tym przedmiocie.

Względny charakter obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy uznać za zasadny. Stworzenie bowiem regulacji bezwzględnie zobowiązujących pracodawcę do ustępstw na rzecz pracownika chcącego się dokształcać (z czym wiąże się kolizja z obowiązkami pracowniczymi, podjęcie nauki obciążającej w pewnym stopniu jego czas pracy) i bezpośrednich sankcji za jego niedopełnienie godziłoby w charakter i cel stosunku pracy polegający na godzeniu interesów obu jego stron. Jednocześnie obowiązek ten zasługuje na utrzymanie go w randze podstawowej zasady prawa pracy. Przemawia za tym doniosłość kwestii, której dotyczy, wyrażona również w aktach prawa międzynarodowego.

2. SZCZEGÓŁOWE ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W OKRESIE OBOWIĄZYWANIA ROZPORZĄDZENIA Z 1993 ROKU

Przed 11 kwietnia 2010 r. podstawowym aktem konkretyzującym obowiązki pracodawcy w omawianej dziedzinie było rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (dalej cyt. rozporządzenie z 1993 r.), wydane na podstawie art. 103 Kodeksu pracy oraz art. 68 ust. 1 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Na gruncie powołanego rozporządzenia rozróżniano dwie formy doksztalcania, mianowicie: szkolne i pozaszkolne. Odnośnie do form szkolnych, w rachubę wchodziły szkoły wszystkich szczebli – podstawowe, ponadpodstawowe i wyższe, a określał je § 3 powołanego aktu wykonawczego. Kształcenie i doksztalcanie w formach szkolnych obejmowało szkoły, studia podyplomowe, kursy, seminaria, staże zawodowe i specjalistyczne, praktyki zawodowe, samokształcenie kierowane itp. Formy pozaszkolne nadal określa rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z 2006 r. (dalej cyt. rozporządzenie z 2006 r.) w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych.

Nauka w przytoczonych formach mogła odbywać się na dwa sposoby. Otóż osoba dorosła pozostająca w stosunku pracy mogła ją realizować na podstawie skierowania pracodawcy lub bez takiego skierowania. Oczywiście korzystniejsze dla pracownika było kształcenie na podstawie skierowania, gdyż z mocy ustawy przysługiwały wówczas pracownikowi pewne uprawnienia (ułatwienia). W rachubę wchodziły następujące rodzaje ułatwień: urlop szkoleniowy – płatny lub bezpłatny – oraz ewentualnie dodatkowy urlop szkoleniowy, zwolnienie z części dnia pracy, również płatne lub bezpłatne; tzw. świadczenia dodatkowe, takie jak np. zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, pokrycie kosztów materiałów szkolnych i innych materiałów szkoleniowych, finansowanie nauki, użyczenie samochodu służbowego na dojazd do miejsca kształcenia itp.

Część wymienionych wyżej ułatwień, w przypadku gdy na odbywanie nauki skierował pracodawca, miały charakter obligatoryjny, w szczególności: urlop szkoleniowy, zwolnienie z części dnia pracy, finansowanie opłat za naukę. Oczywiście te same ułatwienia lub ich część mogła dotyczyć również pracownika podnoszącego swoje kwalifikacje bez skierowania. Jednakże w takiej sytuacji wszelkie świadczenia od pracodawcy miały charakter świadczeń jedynie fakultatywnych.

Urlopy szkoleniowe przysługiwały w każdym roku studiów w szkole wyżej na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów. Ich wymiar był zróżnicowany w zależności od systemu studiów. Z tytułu studiów wieczorowych przysługiwało 21 dni, natomiast studiowanie w systemie zaocznym gwarantowało pracownikowi aż 28 dni takiego urlopu. Dodatkowo w ostatnim roku studiów pracownik miał prawo do 21 dni wolnego na przygotowanie pracy magisterskiej (dyplomowej) oraz na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu końcowego, kończącego studia. Należy zwrócić uwagę na to, że urlop szkoleniowy według tych przepisów nie przysługiwał osobom studiującym w trybie stacjonarnym (tzw. dziennym).

Przepisy rozporządzenia z 1993 r. przewidywały zawarcie umowy szkoleniowej w przypadku doksztalcania się pracowników za skierowaniem pracodawcy. Umowa obejmowała obligatoryjne, wynikające z ustawy obowiązki pracodawcy wobec pracownika (gwarantowała minimum uprawnień pracowniczych z tego tytułu) i zobowiązanie doksztalcającego się do pozostawania w stosunku pracy z kierującym go na naukę pracodawcą nie tylko w trakcie jej pobierania (co jest oczywiste), ale również przez określony czas po jej zakończeniu (maksymalnie do 3 lat). Innymi słowy, w zamian za przywileje ze strony pracodawcy pracownik musiał „odpracować” pewien okres. W przypadku odbywania nauki bez skierowania wszelkie świadczenia od pracodawcy – jak już wyżej zostało nadmienione – miały charakter fakultatywny.

Należy podkreślić, że niektóre sprawy były dość szczegółowo i w sposób niebudzący wątpliwości uregulowane w rozporządzeniu, np. organizacyjne podstawy kształcenia, doksztalcania i doskonalenia osób dorosłych w formach pozaszkolnych, sposoby dokumentowania ukończenia takich form kształcenia, jak również zasady uzyskiwania tytułów kwalifikacyjnych wykwalifikowanego robotnika i mistrza w zawodzie. Z przepisów rozporządzenia wynikało też jednoznacznie, iż podejmowanie starań o podniesienie poziomu zawodowego pracowników zależy wyłącznie od uznania pracodawców. Natomiast podstawowym praktycznym problemem akcentowanym na gruncie obowiązywania tej regulacji były wątpliwości odnośnie do rozumienia terminu „kwalifikacje zawodowe”. Niejasne było przede wszystkim to, czy chodzi o kwalifikacje wymagane do pracy wykonywanej (albo mającej być wykonywaną), czy też o kwalifikacje w ogólności, również niezwiązane z pracą aktualnie wykonywaną.

Należy podkreślić, iż interpretacja zagadnienia, „o podnoszenie jakich kwalifikacji” chodzi, budziła na gruncie omawianego stanu prawnego szczególne trudności. Z jednej strony treść art. 17 k.p. nie dawała podstaw do zawężającej wykładni tego zagadnienia; z drugiej strony – problem wynikał z braku

zdefiniowania tego pojęcia zarówno w Kodeksie pracy, jak i w przedmiotowym rozporządzeniu.

Rozdział trzeci Działu czwartego Kodeksu pracy, pod tytułem „Kwalifikacje zawodowe pracowników”, mający z założenia konkretyzować zasadę z art. 17 k.p., obejmował wówczas dwa przepisy, mianowicie art. 102 i 103 k.p. Treść przepisu art. 103 k.p. ograniczała się jedynie do odesłania do zakresu i warunków ułatwień, które pracodawca ma stosować wobec pracowników chcących podnosić swoje kwalifikacje, a ustalonych w powołanym tam rozporządzeniu. Natomiast zgodnie z art. 102 k.p. „Kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77 (1)-77 (3), w zakresie nie uregulowanym w przepisach szczególnych”. Zatem funkcja przepisu art. 102 k.p. ograniczała się jedynie (tak samo zresztą, jak w obecnym stanie prawnym) do wskazania instrumentów prawnych, które mają służyć określeniu wymaganego wykształcenia-kwalifikacji zawodowych (w praktyce również stażu pracy) do pracy na danym stanowisku.

Mając zatem na względzie art. 17 k.p. i dalsze przepisy umieszczone w części pod tytułem „Kwalifikacje zawodowe pracowników”, należy stwierdzić, iż brakowało pomiędzy nimi spójności. Uprawniona na podstawie art. 17 k.p. szeroka interpretacja „kwalifikacji zawodowych” nie znajdowała oparcia w wąskim ujęciu art. 102 k.p. Brak innych regulacji, a konkretnie przepisu wprost definiującego „kwalifikacje zawodowe”, sprzyjał literalnej wykładni tego pojęcia i zawężaniu rozumienia kwalifikacji zawodowych do kwalifikacji, jakich konkretny pracodawca oczekuje od konkretnego pracownika w związku z pracą przez niego wykonywaną albo mającą być wykonywaną w przyszłości. Nie oznacza to jednak, że taki był zamiar ustawodawcy. Z jednej strony na podstawie art. 102 k.p. oraz rozporządzenia z 2006 r. (w. pow.) można było argumentować, iż chodzi o kwalifikacje, jakich konkretny pracodawca oczekuje od pracownika; z drugiej zaś strony – co jeszcze raz należy podkreślić – już sama treść przepisu art. 17 k.p. nie dawała podstaw do zawężającej wykładni tego zagadnienia. Według T. Zielińskiego, patrząc przez pryzmat całokształtu regulacji, w szczególności w oparciu o art. 17 k.p., i kierując się podstawową zasadą zawartą w tym przepisie, należy zająć stanowisko, że chodzi o kwalifikacje przydatne do wykonywania pracy w ogólności w całej karierze zawodowej pracownika.

3. AKTUALNY STAN PRAWNY DOTYCZĄCY PODNOSZENIA PRACOWNICZYCH KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

W aktualnym stanie prawnym zagadnienie ponoszenia kwalifikacji zawodowych szczegółowo normują przepisy wprowadzone do Kodeksu pracy – jak wyżej zostało już nadmienione – w 2010 r. Zastąpiły one regulacje określone w rozporządzeniu z 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, które utraciło moc z dniem 11 kwietnia 2010 r. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 31 marca 2009 r. uznał bowiem, że art. 103 k.p. jest niezgodny z Konstytucją, gdyż upoważniając do wydania rozporządzenia, nie zawierał ani szczegółowo wskazanego zakresu spraw przekazanych do uregulowania w rozporządzeniu, ani wytycznych co do jego treści. Trybunał postanowił odroczyć na rok uchylenie obowiązywania tego przepisu. Dopiero dnia 16 lipca 2010 r. weszła w życie ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która zmieniała regulacje dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników w wykonaniu cytowanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Zmiana przepisów dotycząca omawianej problematyki – jak należy sądzić – była skutkiem nie tylko zarzutu niekonstytucyjności przepisu art. 103 k.p.; dyktowały ją również potrzeby praktyki, potrzeby usunięcia niejasności, które rysowały się na gruncie poprzedniego stanu prawnego. Celem zmian było ich wyeliminowanie, a także równe potraktowanie doksztalcających się pracowników – niezależnie od formy doksztalcania czy systemu, w którym odbywają się studia. Ich efektem było skreślenie w Kodeksie pracy art. 103 i wprowadzenie przepisów od art. 103 (1) do 103 (6).

I tak, w powołanych przepisach kodeksowych – po pierwsze – wprowadzono definicję pojęcia podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 103 (1) § 1 k.p. „Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą”. Na podstawie tej definicji należy więc uznać, że chodzi o proces kształcenia, który spowoduje podniesienie przez pracownika kwalifikacji w stosunku do stanu poprzedniego, istniejącego przed podjęciem doksztalcania. Istotą zatem procesu podnoszenia kwalifikacji jest faktyczne uzupełnienie wiedzy i umiejętności przez pracownika, będące efektem jego ukończenia. W związku z tym zrezygnowano z rozróżnienia prawnych form doksztalcania. Natomiast rozwiązanie polegające na tym, że doksztalcanie odbywało się za skierowaniem pracodawcy lub bez, zastąpione zostało inicjatywą lub

zgoda pracodawcy. Zachowanie pracodawcy, jako mające zasadnicze znaczenie dla podnoszenia kwalifikacji, pozostało zatem bez zmian.

Wyjaśnienia w tym miejscu wymagają wyrażenia „za zgodą” i „z inicjatywy pracodawcy”. Zwrot „z inicjatywy” oznacza, że to pracodawca wybrał formę doksztalania dla pracownika. Natomiast „za zgodą” należy interpretować – jak się wydaje – w ten sposób, że zaistniały okoliczności nie budzące wątpliwości, a co najmniej dające podstawę, aby sądzić, że pracodawca nie ma nic przeciwko temu, żeby pracownik się doksztalał. Takie domniemanie można przyjąć wówczas, gdy np. pracownik został zwolniony z części dnia pracy na dojazd do miejscowości, w której odbywa się nauka. W tym przypadku decyduje więc zachowanie pracodawcy, zwłaszcza jeżeli pracodawca nie zawiera z pracownikiem stosownej umowy (dalej cyt. umowa szkoleniowa).

Według stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, na podstawie opinii Departamentu Prawa Pracy dotyczącej omawianej regulacji zgodę należy oceniać w oparciu o przepis art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodę będzie zatem wyrażać każde zachowanie pracodawcy, które ujawnia jego wolę w sposób dostateczny. Zgoda może być więc wyraźna albo uzewnętrzniiona przez fakty konkludentne. Innym przykładem zgody dorozumianej, wynikającej z faktów konkludentnych, może być np. udzielanie pracownikowi urlopu szkoleniowego. Pracodawca, udzielając takiego urlopu, tym samym w sposób dostateczny uzewnętrznia swoją wolę. Wyraźna zgoda ma miejsce wówczas, gdy pracodawca zawiera z pracownikiem umowę szkoleniową.

Umowa szkoleniowa ma określać wzajemne prawa i obowiązki, w zakresie których umówili się pracownik z pracodawcą. Obligatoryjne składniki tej umowy pokrywają się z obowiązkowymi świadczeniami pracodawcy na rzecz pracownika w związku ze zgodą na jego doksztalanie. Fakultatywna część umowy szkoleniowej dotyczy świadczeń dodatkowych, do których również w umowie szkoleniowej może zobowiązać się pracodawca; przypomnijmy, iż chodzi o takie, jak opłacanie kosztów kształcenia, pokrycie kosztów przejazdu, zakwaterowania, podręczników. Bez zmian bowiem pozostała zależność świadczeń obowiązkowych pracodawcy od tego, czy doksztalanie odbywa się za skierowaniem pracodawcy, czy bez takiego skierowania (według starych przepisów), a według nowych od tego, czy pracownik odbywa doksztalanie za zgodą lub z inicjatywy pracodawcy. Oczywiście postanowienia zawarte w umowie szkoleniowej nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Ustawodawca przewidział w przepisie art. 103 (4) § 3 k.p. jeden przypadek uprawniający pracodawcę do rezygnacji z zawarcia umowy szkoleniowej, a mianowicie, gdy nie zamierza on zobowiązywać pracownika do pozostawania

w zatrudnieniu po zakończeniu kształcenia. Nie ma przy tym znaczenia, czy podstawą podnoszenia kwalifikacji jest zgoda, czy inicjatywa pracodawcy.

Odnośnie do formy umowy szkoleniowej, to powinna ona zostać zawarta na piśmie, jednakże z przepisów zastrzeżenie tego rygoru nie wynika. Można więc przyjąć, iż jest to forma *ad probationem*.

Wprawdzie rodzaj obowiązkowych świadczeń należnych pracownikowi od pracodawcy w związku z podnoszeniem przez niego kwalifikacji zawodowych w porozumieniu z pracodawcą pozostał na gruncie omawianej regulacji w zasadzie ten sam, to odpowiednio zakres i zasady ich udzielania uległy pewnym modyfikacjom. Skupiając się na kwestiach dotkniętych zmianami, to odnośnie do obowiązkowego urlopu szkoleniowego modyfikacji uległ jego wymiar oraz zasady udzielania. Szczególnie istotną zmianę stanowi jednolite potraktowanie urlopu szkoleniowego bez względu na formę podnoszenia kwalifikacji oraz system, w jakim zajęcia się odbywają – stacjonarny lub niestacjonarny. Obecnie urlop warunkuje spełnienie tylko jednej przesłanki, mianowicie przystąpienie do egzaminów kończących daną formę podnoszenia kwalifikacji. Wymiar urlopu szkoleniowego ustalono następująco: 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych; 6 dni – dla przystępującego do matury, dla przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego (art. 103 (2) § 1 k.p.).

Wyznaczenie jedynej przesłanki warunkującej urlop szkoleniowy – jak była o tym mowa – czyli przystąpienie do egzaminów kończących daną formę podnoszenia kwalifikacji – pociągnęło za sobą konsekwencję w postaci pozbawienia pracowników urlopu w każdym roku studiów. Nie należy jednak – jak się wydaje – tej zmiany traktować negatywnie. Dokonując oceny całokształtu zmian dotyczących wymiaru urlopu szkoleniowego z punktu widzenia ogółu pracowników, można stwierdzić, że brak urlopu szkoleniowego w każdym roku studiów w szkole wyższej rekompensowany jest urlopem dla osób studiujących w systemie stacjonarnym. Zasady udzielania urlopu zmienione w ten sposób są zgodne z konstytucyjną zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11 (1) k.p. oraz zasadą niedyskryminacji pracowników z jakiegokolwiek przyczyny. Patrząc przez pryzmat wymienionych zasad, jak najbardziej uzasadnione było posunięcie ustawodawcy w postaci wprowadzenia jednakowych warunków w zakresie udzielania urlopu szkoleniowego dla studiujących we wszystkich przewidzianych systemach – tzw. dziennym, wieczorowym i zaocznym.

Regulacja urlopów szkoleniowych sprowadza się w zasadzie do określenia jego wymiaru oraz przesłanki nabycia do niego prawa. W literaturze wyrażono pogląd, iż regulacja ta jest niewystarczająca. M. Raczyński stwierdził, że „zakres regulacji urlopów szkoleniowych pozostaje więcej niż ubogi”. Autor ten uznał, iż taki stan rzeczy powoduje szereg niejasności. Chodzi mianowicie o kwestie dotyczące m.in. terminu wykorzystania urlopu, możliwości jego podziału na części, ogólnie ujmując – szczegółowych zasad udzielania tego urlopu. Nie wydaje się jednak, aby wniosek uzupełnienia regulacji w tym przedmiocie zasługiwał na poparcie, a przynajmniej w całości. Moim zdaniem szczegółowe normowanie tego typu sprawy nie znajduje uzasadnienia.

Istotne, korzystne dla pracowników rozwiązanie dotyczy regulacji uprawniającej pracownika do zwolnień od pracy w związku ze zdobywaniem wiedzy. Według obecnych unormowań zwolnienie pracownika w celu przybycia na obowiązkowe zajęcia nie jest limitowane. Zwolnienie to uwarunkowane jest jedynie koniecznością punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia oraz czasem ich trwania. Tym samym – poprzez brak ograniczeń czasowych w tym względzie – rozszerzono podstawy udzielania zwolnień z całości lub części dnia pracy, oczywiście z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Ustawodawca nie zmienił natomiast maksymalnego okresu obowiązkowego pozostawania pracownika w stosunku pracy po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, który zgodnie z treścią art. 103 (5) pkt 2 k.p. wynosi 3 lata. Również kwestii, kiedy pracownik obowiązany będzie zwrócić koszty dodatkowych świadczeń poniesionych przez pracodawcę (jak wyżej było sygnalizowane), modyfikacja nie dotknęła. Przyczyny obowiązku zwrotu kosztów doksztalcenia nadal są następujące: niepodjęcie przez pracownika podnoszenia kwalifikacji lub przerwanie doksztalcenia; rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. w trakcie podnoszenia kwalifikacji lub w okresie 3 lat po zakończeniu kształcenia; rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w okresie 3 lat w trybie za wypowiedzeniem (z wyjątkiem wypowiedzenia z powodu mobbingu), a także przypadek, gdy pracownik w okresie 3 lat po zakończeniu kształcenia rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a rozwiązanie będzie nieuzasadnione.

Podsumowując, należy podkreślić doniosłe znaczenie nowej regulacji w zakresie doprecyzowania warunków dotyczących doksztalcenia pracowników, a także w zakresie równego potraktowania doksztalających się pracowników niezależnie od formy doksztalcenia czy systemu, w którym odbywają się studia. Ponadto ustawodawca, wprowadzając definicję podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poczynił zasadniczy krok w kierunku usunięcia wątpliwości, „o jakie

kwalfikacje chodzi”. Wprawdzie i obecnie przepisy nie określają tego zagadnienia wprost, jednakże sposób sprecyzowania definicji podnoszenia kwalfikacji zawodowych daje podstawy stosowania jej szerokiej wykładni, obejmującej kwalfikacje w ogólności, a więc nie tylko związane z rodzajem umówionej i wykonywanej pracy.

4. „KWALIFIKACJE ZAWODOWE”

A „UŁATWIANIE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH”

Problematyka kwalfikacji zawodowych obejmuje – jak zostało wyżej wskazane – regulacje wyznaczone treścią przepisów ogólnych – art. 17 i 94 (6) k.p., a także przepisów szczegółowych, wypełniających rozdział trzeci działu czwartego Kodeksu pracy pod tytułem „Kwalfikacje zawodowe pracowników”. Przepisy te stanowią trzon instytucji kwalfikacji zawodowych. W części z nich jest mowa o „kwalfikacjach zawodowych” (w szczególności w art. 102 k.p.), natomiast w art. 17 i 94 (6) k.p. – o „ułatwianiu podnoszenia kwalfikacji zawodowych”. Pojęcia te składają się na szeroko pojmowaną problematykę kwalfikacji zawodowych, jednakże należy je odróżniać. Ogólnie ujmując, „kwalfikacje zawodowe” to te, które pracownik już ma, natomiast „podnoszenie kwalfikacji” oznacza zdobywanie nowych. Z istotą tych pojęć – jako pojęć dotyczących szeroko rozumianej problematyki kwalfikacji zawodowych – wiążą się określone funkcje.

Odnośnie do „kwalfikacji zawodowych”, o których mowa na gruncie art. 102 k.p., należy przez nie rozumieć kwalfikacje związane z określonym zawodem, czyli ściśle związane z rodzajem umówionej pracy, stanowiące niezbędny warunek zatrudnienia na określonym stanowisku. W związku z tym stanowią one kryterium kształtowania wynagrodzeń za pracę poszczególnych pracowników, o czym świadczy nie tylko art. 102 k.p., ale również przepis art. 78 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem „Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalfikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”. Zarówno z wykładni literalnej, jak i celowościowej powołanych przepisów wynika, że chodzi tu – poprzez wartościowanie zatrudnienia pracowniczego ze względu na posiadane kwalfikacje – o ocenę pracowników, co ma bezpośredni wpływ – wraz z innymi kryteriami – na wysokość ich wynagrodzeń. Nie ulega wątpliwości, że kwalfikacje zawodowe wywierają dwojakiego rodzaju wpływ na ocenę pracownika. Po pierwsze – posiadane kwalfikacje rzutują na powierzone pracownikowi stanowisko, po drugie – na wysokość jego wynagrodzenia.

Z „ułatwianiem podnoszenia kwalifikacji zawodowych” należy natomiast korzystać: po pierwsze – nieprzeszkadzanie pracownikom w zdobywaniu wiedzy i umiejętności; po drugie – jak już była o tym mowa – stosowanie wobec uczących się pracowników wymiernych, konkretnych ułatwień, określonych w odpowiednich przepisach. Funkcje płynące z realizacji tego obowiązku pracodawcy, skoro – jak zostało wyżej wyjaśnione – chodzi o podnoszenie kwalifikacji w uogólnieniu, można rozpatrywać szeroko. Kryterium tego szerokiego ujęcia jest – jak można założyć – realizacja interesów nie tylko osobistych konkretnego pracownika, ale także korzyści zaznaczających się w związku z tym dla pracodawców, a także korzyści społecznych i korzyści państwa wynikających z budowania potencjału obywateli wykształconych, na wysokim poziomie wiedzy i kompetencji.

Porządkując, należy wyróżnić następujące funkcje kwalifikacji zawodowych:

– na podstawie art. 78 i 102 k.p. – funkcję wyznaczania stanowisk i określania wysokości wynagrodzeń, a konkretnie funkcję zaszerzegowania pracowników do określonych stawek wynagrodzenia, ogólnie ujmując, kwalifikacje zawodowe stanowią podstawę oceny konkretnego pracownika;

– w oparciu o art. 17 k.p. i art. 94 (6) – funkcję dyrektywy odpowiednio kształtującej postawy pracodawców wobec chcących się doksztalać pracowników oraz funkcję stymulującą samych pracowników do działań mających na celu ich intelektualny rozwój; przepisy te pośrednio realizują politykę państwa w dziedzinie pełnego produktywnego zatrudnienia, jako iż sprzyjają budowaniu społeczeństwa wykształconego, mobilnego w sensie gotowości zdobycia dodatkowej wiedzy, przekwalifikowania i zmiany zawodu, zmiany pracodawcy, co jest istotne w czasie wysokiej niestabilności rynku pracy;

– na podstawie przepisów art. 103 (1)-103 (6) – funkcję szczegółowych wytycznych w zakresie realizacji zasady z art. 17 k.p. i jednocześnie obowiązku pracodawcy z art. 94 (6) k.p.

Oceniając całokształt regulacji dotyczącej kwalifikacji zawodowych, wydaje się, że w treści sformułowanych przepisów ustawodawca wystarczająco jasno określa założone cele przedmiotowej instytucji (funkcje) i w zasadzie instrumenty ich realizacji. W przepisach art. 78 i 102 k.p. wyraźnie jest mowa o kwalifikacjach związanych z rodzajem wykonywanej pracy, natomiast w art. 17 i 94 (6) k.p., czyli w przepisach o ułatwianiu podnoszenia kwalifikacji, chodzi o kwalifikacje ogólne. Oczywiście w szeroko rozumianym pojęciu „kwalifikacje zawodowe w ogólności” mieści się również podnoszenie kwalifikacji związanych z wykonywaną pracą, ze stanowiskiem zajmowanym u konkretnego pracodawcy, związanym z rodzajem umówionej pracy. Normy z art. 103 (1)-103 (6) pełnią nie-

jako funkcję wykonawczą wobec ogólnie sformułowanej w art. 17 k.p. i 94 (6) k.p. zasady i obowiązku. W razie zaistnienia jakichkolwiek wątpliwości, na normy z art. 102 i 103 (1)-103 (6) k.p. należy patrzeć przez pryzmat art. 17 k.p. jako naczelnej zasady prawa pracy w omawianym przedmiocie.

5. ZAKOŃCZENIE. WNIOSKI *DE LEGE FERENDA*

Przepisy art. 17 i art. 94 pkt 6 k.p. statuujące zasadę i obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych mają charakter ogólny i zarówno w obowiązującym stanie prawnym, jak i wcześniej stanowiły punkt wyjścia do szczegółowego uregulowania tej kwestii. O ile płynące z tych regulacji sformułowania dawały wystarczające podstawy zasadności tezy, że chodzi o kwalifikacje w szerokim tego słowa znaczeniu – wszelkie kwalifikacje, którymi zainteresowany jest pracownik, o tyle przepisy szczegółowe w stanie prawnym przed 11 kwietnia 2010 r. tj. wyraźnie nawiązywały w tym zakresie do kwalifikacji związanych z określonym rodzajem pracy, kwalifikacji w związku z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem (lub mającym być powierzonym pracownikowi w przyszłości). Brakowało zatem spójności rozwiązań szczegółowych z dyrektywami ogólnymi, co mogło rodzić w praktyce wątpliwości. Wątpliwości te – jak należy sądzić – zostały całkowicie usunięte w wyniku dokonanej w 2010 r. nowelizacji poprzez wprowadzenie definicji kwalifikacji zawodowych.

Biorąc pod uwagę zakres obowiązku pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji, jak i szczegółowe warunki tego ułatwiania wynikające z przepisów, należy uznać, iż kształt obecnej regulacji dostatecznie sprzyja ogólnemu, osobistemu rozwojowi intelektualnemu pracowników. Oczywiście zarówno na gruncie niemal każdej analizowanej przez naukę instytucji prawnej, jak i na tle omawianej nasuwają się pewne wnioski *de lege ferenda*. W przypadku regulacji przedmiotowej instytucji postulaty doprecyzowania niektórych unormowań należy jednak uznać za wprowadzenie zmian w stopniu wręcz „kosmetycznym”. Generalnie powinny one zmierzać w kierunku szerszego zainteresowania pracodawców w zakresie realizowania zasady z art. 17 k.p., a tym samym w kierunku śmielszego stosowania przepisów art. 103 (1)-103 (6) k.p. W związku z tym, *de lege ferenda*, należałoby:

– po pierwsze – w zależności od tego, czy podnoszenie kwalifikacji ma związek z wykonywaną pracą lub planowaną do wykonywania u aktualnego pracodawcy, czy też nie, rozważyć wprowadzenie zróżnicowanego okresu, przez

który pracownik zobowiązany byłby do pozostawania w zatrudnieniu z aktualnym pracodawcą. Okres odpracowania – jak się wydaje – mógłby być dłuższy w przypadku, gdy pracodawca zgodził się na ułatwienie pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zupełnie niezwiązanych z aktualnym stosunkiem pracy (mógłby wynosić np. 5 lat);

– po drugie – zastanowić się nad uzależnieniem okresu odpracowania od rzeczywistych kosztów, które w związku z doksztalcaniem miałby ponieść pracodawca. Koszty te mogą być niekiedy bardzo wysokie. Jeżeli pracodawcy zależy na fachowości i wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i predyspozycji konkretnego pracownika, to oprócz tego, że sam inicjuje doksztalcenie danej osoby, to niejednokrotnie będzie chętny, aby naukę tę sfinansować, użyczać samochodu służbowego, pokrywać koszty zakwaterowania i wyżywienia, zakupu podręczników i materiałów szkoleniowych. Dla takich okoliczności wydaje się zasadne stworzenie dla pracodawcy gwarancji, że przez okres w miarę adekwatny do poniesionych przez niego rzeczywistych obciążeń finansowych będzie on mógł korzystać z usług tego pracownika.

Ponadto – ze względu na cele dowodowe – zasadne byłoby zastrzeżenie dla umowy szkoleniowej rygoru formy pisemnej. Ma to szczególne znaczenie, zwłaszcza gdy chodzi o realizację zakresu treści fakultatywnych ustalonych przez strony, jako że obligatoryjne zabezpiecza ustawa. Należy pokreślić, że wszelkie elementy (także te o charakterze fakultatywnym) wynikające z umowy o pracę (należy bowiem założyć, iż umowa szkoleniowa stanowi rozszerzenie umowy o pracę) zyskują rangę warunków istotnych, wiążących strony stosunku pracy. Oznacza to, że ich zmiana na niekorzyść pracownika (odstąpienie od nich czy jednego z nich) wymaga jego zgody, a zatem trybu porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Za zasadnością zastrzeżenia formy pisemnej umowy szkoleniowej przemawia także wymóg wynikający z przepisu art. 29 § 4 k.p., zgodnie z którym każda zmiana warunków pracy powinna zostać dokonana w formie pisemnej.

PROBLEMATYKA PODNOSZENIA PRZEZ PRACOWNIKÓW
KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – EWOLUCJA ZMIAN
UWAGI NA TLE OBOWIĄZUJĄCEJ
I POPRZEDZAJĄCEJ REGULACJI

Streszczenie

Artykuł zawiera omówienie regulacji prawnej dotyczącej problematyki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, z uwzględnieniem zmian dokonanych w tym zakresie w związku z zakwestionowaniem przez Trybunał Konstytucyjny, w wyroku z 31 marca 2009 r., art.

103 § 1 k.p. jako przepisu niezgodnego z Konstytucją. Przepis ten stanowił podstawę (upoważnienie) do wydania rozporządzenia szczegółowo regulującego obowiązki pracodawców oraz pracowników związane z ułatwianiem im podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podjęte rozważania stanowią próbę odpowiedzi na pytania: czy charakter prawny obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji uprawnia do utrzymania go w randze podstawowej zasady prawa pracy; czy kształt obecnej regulacji w dostateczny sposób stwarza pracownikom warunki do ich osobistego rozwoju intelektualnego; czy istnieje potrzeba dalszych zmian, a jeżeli tak, to w jakim kierunku powinny one zmierzać.

Słowa kluczowe: kwalifikacje zawodowe; ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych; obowiązki pracodawcy; podstawowe zasady prawa pracy; funkcje kwalifikacji zawodowych.

THE ISSUE OF THE EMPLOYEES IMPROVING PROFESSIONAL
QUALIFICATIONS – THE EVOLUTION OF CHANGES
REMARKS AGAINST THE BACKGROUND
OF THE BINDING REGULATION AND THE PREVIOUS ONE

S u m m a r y

The article contains a discussion of the legal regulation concerning the issue of employees improving qualifications, taking into consideration the changes made in this field in connection with the judgment by the Constitutional Tribunal in its decision of 31 March 2009 saying that Art. 103 § 1 of the Labor Code is unconstitutional. The regulation was the basis (authorization) for passing a law regulating in detail the duties of the employers and the employees connected with making it easier for them to improve professional qualifications. The conducted discussion is an attempt to answer the questions: is the legal character of the duty to make it easier for employees to improve qualifications an authorization to maintain it as a basic rule of the Labor Code; does the shape of the present regulation sufficiently supply employees with the right conditions for their personal intellectual development; is there a need for further changes, and if so, which direction should they go in.

Key words: professional qualifications; facilitating improving professional qualifications; employer's duties; basic rules of the Labor Code; functions of professional qualifications.

Translated by Tadeusz Karłowicz