

Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych i praktyczne aspekty jej realizacji w przepisach prawa pracy

Uwagi wstępne

Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych przewidziany w art. 17 k.p. ma rangę podstawowej zasady prawa pracy¹, wymienionej pośród innych zasad w rozdziale II Działu I Kodeksu pracy – „Podstawowe zasady prawa pracy” określają najważniejsze, kluczowe prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Zasady te pokrywają się częściowo z zasadami konstytucyjnymi oraz zasadami międzynarodowego prawa pracy².

Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy do istotnych obowiązków pracodawcy w stosunku do

¹ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 113.

² *Ibidem*, s. 78.

pracowników pragnących podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Normatywne źródło tego obowiązku tkwi nie tylko w ogólnej zasadzie wyrażonej w art. 17 k.p., ale również wynika *expressis verbis* z art. 94 pkt 6 k.p., który wymienia go pośród innych, wyliczonych tylko przykładowo, obowiązków pracodawcy. Powinność ta jest skorelowana z prawem pracowników do korzystania z ułatwień w podnoszeniu kwalifikacji³. Należy jednak podkreślić, iż omawiany obowiązek nie ma charakteru roszczeniowego w tym znaczeniu, że pracownik nie może domagać się skierowania go na szkolenie i finansowania tego szkolenia⁴. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast im to dokształcanie ułatwiać, jeżeli chcą podnosić kwalifikacje. Tym samym obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy zorganizowania i przeprowadzenia określonego rodzaju szkolenia⁵. W niektórych przypadkach przepisy szczególne przyznają jednak pracownikom określone uprawnienia związane z procesem podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych, tworząc po stronie tych ostatnich roszczenia w stosunku do pracodawcy, w przeważającej mierze dotyczące udzielania czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia⁶.

W doktrynie prawa pracy nie ma zgody co do tego, czy obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownikom dotyczy tylko tych ich kompetencji, które łączą się z pracą wykonywaną u danego pracodawcy bądź też pracą, którą pracownik ma w przyszłości podjąć u danego pracodawcy. Za takim poglądem opowiada się W. Sanetra⁷,

³ *Ibidem*, s. 113.

⁴ *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2004, s. 59.

⁵ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 660.

⁶ Por. przykładowo art. 34 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, tekst jedn. Dz.U. z 2010 r., Nr 10, poz. 65, art. 76a ust. 2 oraz art. 78c ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze, tekst jedn. Dz.U. z 2009 r., Nr 146, poz. 1188, oraz art. 23 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytułach w zakresie sztuki, Dz.U. Nr 65, poz. 595 z późn. zm., dalej powoływana jako „ustawa o stopniach naukowych”. O tej problematyce będzie jeszcze mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

⁷ Por. J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 126.

natomiast pogląd przeciwny prezentują T. Zieliński i G. Goździewicz⁸ oraz M. Wandzel⁹. Opowiadam się za drugim z prezentowanych poglądów, stojąc na stanowisku, że pracownik jest uprawniony do zdobywania takich uprawnień i kwalifikacji, które uzna za stosowne i przydatne w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a pracodawca zobowiązany jest ułatwiać kształcenie, niezależnie od tego, czy jest ono związane z aktualną lub przyszłą pracą wykonywaną u danego pracodawcy. Jako argument przemawiający za takim rozumieniem zasady ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych należy w pierwszej kolejności wskazać konieczność elastycznego dostosowywania się pracowników do zmiennego rynku pracy, w warunkach znacznego bezrobocia. Elementem takiego elastycznego podejścia jest między innymi zdobywanie przez pracowników nowych umiejętności i kwalifikacji, ułatwiających znalezienie nowej pracy w razie utraty dotychczasowej. Szersze rozumienie omawianej zasady służy również pracodawcom, gdyż lepiej wykwalifikowani pracownicy mogą między innymi w ramach swoich obowiązków pracowniczych podejmować się realizacji szerszego spektrum zadań, łatwiej też np. zastąpić nieobecnego w pracy pracownika, poszukując zastępstwa u samego pracodawcy.

Dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest jednym z elementów stosunku pracy objętym nakazem równego traktowania i zakazem dyskryminacji, o którym mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. Odmowa ułatwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji, np. przez odmowę udzielenia urlopu bezpłatnego w tym celu, musi być obiektywnie uzasadniona przez pracodawcę jego potrzebami¹⁰. Zasada równego traktowania pracowników wymaga także, aby pracodawca, który wskazał kwalifikacje zawodowe jako zasadnicze kryterium wyboru do zwolnienia pracownika z pracy, powinien umożliwić każdemu pracownikowi ich uzupełnienie¹¹.

⁸ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, *op. cit.*, s. 114.

⁹ Por. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, *op. cit.*, s. 60.

¹⁰ *Ibidem*, s. 60.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/2008, GP 2009, nr 37, s. 10.

Aktualna regulacja dotycząca podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika

W materii regulacji prawnej dotyczącej trybu i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników nastąpiła w ostatnim czasie istotna zmiana. Skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r.¹² z dniem 11 kwietnia 2010 r. uchylony został dotychczas obowiązujący art. 103 k.p. Utrata mocy obowiązującej przez ten przepis spowodowała uchYLENIE wydanego na jego podstawie rozporządzenia w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych¹³, stanowiącego do tej pory ramy organizacyjne dla praktycznej realizacji zasady ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Do dnia 16 lipca 2010 r. tj. do dnia wejścia w życie¹⁴ nowych przepisów art. 103¹ – 103⁶ k.p. istniała w tym zakresie luka prawna.

Nowe przepisy regulują w ustawie (a nie w akcie wykonawczym – rozporządzeniu) istotne elementy stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem w zakresie ich praw i obowiązków związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownika. Ma to na celu uregulowanie w kodeksie pracy tylko najważniejszych spraw, związanych z prawami i obowiązkami stron, a wynikających z udzielenia płatnego urlopu szkoleniowego (zwolnienia) i ewentualnego przyznania innych świadczeń. Szczegółowe kwestie – zgodnie z potwierdzaną przez Konstytucję zasadą wolności, w tym wolności pracy (art. 30 i 65 Konstytucji RP) – postanowiono pozostawić woli stron wyrażonej w umowie¹⁵.

W porównaniu z dotychczasowymi przepisami wprowadzono „urealnienie” zwolnień z całości lub części dnia pracy. Zamiast określać

¹² Sygn. akt K 28/08, Dz.U. Nr 58, poz. 485. W wyroku TK uznał, że art. 103 k.p. jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP ze względu na brak w tym przepisie wytycznych co do treści aktu wykonawczego.

¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 1993 r., Dz.U. Nr 103, poz. 472 z późn. zm.

¹⁴ Na mocy ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. Nr 105, poz. 655.

¹⁵ Uzasadnienie senackiego projektu ustawy, druk sejmowy nr 2584, www.sejm.gov.pl.

je w dniach, zaproponowano, by przysługiwały one „na czas trwania” zajęć oraz „na czas niezbędny, by punktualnie na nie przybyć”. Ponadto utrzymano urlopy szkoleniowe na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, oraz na przygotowanie pracy dyplomowej. Pozostawiono też regulację dotyczącą zwrotu przez pracownika ponoszonych przez pracodawcę kosztów urlopów, zwolnień i świadczeń, w sytuacji gdy pracownik przerwie szkolenie lub rozwiąże po takim szkoleniu stosunek pracy¹⁶.

W obowiązującym stanie prawnym pracowników pragnących podnieść kwalifikacje zawodowe ze względu na zakres przysługujących im uprawnień można podzielić na trzy grupy. Do pierwszej kategorii należą pracownicy, którzy zdobywają lub uzupełniają wiedzę i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Kolejną stanowią pracownicy podnoszący kwalifikacje zawodowe z własnej inicjatywy i bez zgody pracodawcy. Trzecią grupę stanowią pracownicy, którzy podjęli szkolenie wprawdzie z własnej inicjatywy i bez zgody pracodawcy, ale przepisy szczególne przyznają im uprawnienia, których realizacja nie jest zależna od zgody pracodawcy.

Sytuacja prawna pracowników, którzy zdobywają lub uzupełniają wiedzę i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą

Nowa regulacja art. 103¹ i następne k.p. odnosi się w przeważającej mierze do pracowników zdobywających lub uzupełniających wiedzę i umiejętności zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą. Obecnie obowiązujące przepisy uprawniają bowiem pracowników do domagania się od pracodawców świadczeń w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych wyłącznie wtedy, gdy pracodawca skieruje pracownika na określone szkolenie lub przynajmniej wyrazi zgodę na podjęcie przez niego określonego szkolenia¹⁷. Ustawodawca rozróżnia przy tym

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, System Informacji Prawnej Legalis.

pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy, przez co można rozumieć delegowanie pracownika na szkolenie przez pracodawcę oraz pracowników podnoszących kwalifikacje wprawdzie z inicjatywy własnej lub podmiotu trzeciego – na przykład zakładowej organizacji związkowej – ale za zgodą pracodawcy (art. 103¹ § 1 k.p.). Wydaje się jednak, że to rozróżnienie nie ma większego znaczenia normatywnego, gdyż obu kategoriom pracowników przysługują jednakowe uprawnienia.

Podstawowym roszczeniem pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe jest możliwość domagania się udzielenia czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zwolnienie to może mieć postać bądź urlopu szkoleniowego bądź zwolnienia w całości lub z części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (103¹ § 2 k.p.). Urlop szkoleniowy udzielany jest w dniach roboczych dla pracownika i wynosi, zgodnie z art. 103² § 1 k.p.:

- 1) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
- 2) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,
- 3) 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 4) 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego¹⁸.

Zwolnienie z całości lub części dnia pracy uzależnione jest od faktycznej rzeczowej potrzeby, związanej z koniecznością przybycia lub uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach, jego wymiar zaś uzależniony jest od okoliczności konkretnego przypadku.

W przypadku obu typów zwolnień pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Sądzę, że przepis ten należy interpretować, stosując odpowiednio art. 172 k.p., a zatem, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, takiego, jakie by otrzymał, gdyby pracował, a zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego

¹⁸ Zgodnie z art. 167 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm., egzamin dyplomowy kończy studia wyższe pierwszego stopnia, studia wyższe drugiego stopnia oraz studia jednolite magisterskie.

wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe pracodawca może przyznać także inne dodatkowe świadczenia, polegające w szczególności na pokryciu opłaty za kształcenie, przejazdów, kosztów zakupu podręczników i zakwaterowania (art. 103³ k.p.). Wyliczenie to ma charakter przykładowy, co oznacza, że świadczenia dodatkowe mogą też przybrać inną postać, dogodną zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy. Nie ma również przeszkód, aby pracodawca pokrywał jedynie pewną część kosztów, o których mowa w tym przepisie. Należy podkreślić, że przyznanie pracownikowi jakichkolwiek świadczeń dodatkowych uzależnione jest od dyskrejonalnego uznania pracodawcy.

W myśl art. 103⁴ k.p., prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika podnoszącego kwalifikacje zawodowe mogą być uregulowane w odrębnej umowie, często w praktyce zwanej „umową szkoleniową”. Już pod rządami poprzednio obowiązujących przepisów charakter prawny takiej umowy budził wątpliwości, w szczególności co do kwestii, czy ma ona charakter umowy odrębnej od umów o pracę, czy też jest tzw. klauzulą autonomiczną, tj. porozumieniem uzupełniającym treść umów o pracę¹⁹. Zawarcie umowy szkoleniowej jest obligatoryjne jedynie w przypadku, gdy pracodawca zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania u niego w zatrudnieniu po ukończeniu kwalifikacji zawodowych. W pozostałych przypadkach zawarcie takiej umowy jest fakultatywne, aczkolwiek jasne uregulowanie praw i obowiązków stron związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownika niewątpliwie korzystnie wpływa na ich sytuację prawną w razie ewentualnego sporu.

Treść umowy szkoleniowej jest objęta zasadą uprzywilejowania, co oznacza, że jej postanowienia nie mogą być ukształtowane w sposób mniej korzystny dla pracownika, niż przewidują to przepisy kodeksu pracy (art. 103⁴ § 2 k.p.). Jeśli chodzi o jej formę, ustawodawca wprowadza wymóg formy pisemnej, jednak bez rygору nieważności.

¹⁹ Por. wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 292/99, OSP 2001, nr 10, poz. 150.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika w trybie opisywanym w niniejszym opracowaniu może dla pracownika nieść z sobą nie tylko uprawnienia, ale również obowiązki. Kodeks pracy nakłada przede wszystkim na pracownika powinność zwrotu kosztów szkolenia, w razie określonego w ustawie zachowania. Zgodnie z art. 103⁵ k.p.: pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

1) który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,

2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie szkoleniowej nie dłuższym niż 3 lata,

3) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 94³, k.p., to jest wskutek mobbingu,

4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. lub art. 94³ k.p., mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach,

– jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia. Oznacza to, że pracownik nie jest zobowiązany w żadnym z powyżej wskazanych przypadków do ponoszenia kosztów udzielonego przez pracodawcę czasu wolnego, za który zachował prawo do wynagrodzenia.

Sytuacja prawna pracowników, którzy zdobywają lub uzupełniają wiedzę i umiejętności z własnej inicjatywy

Sytuacja pracowników, którzy nie zostali przez pracodawcę delegowani w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych nie uległa w stosunku do poprzednio obowiązującego stanu prawnego zasadniczej zmianie. W dalszym ciągu zakres uprawnień takich pracowników jest uzależniony od decyzji pracodawcy w tym przedmiocie, a przy tym stosunkowo

wąski, właściwie ograniczony do udzielenia czasu wolnego w postaci zwolnienia w całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, względnie udzielenia urlopu bezpłatnego. Nową kategorią wprowadzoną przez art. 103⁶ k.p. jest porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Z literalnej wykładni komentowanego przepisu wynika, że przedmiotem tego porozumienia mogą być wyłącznie zasady udzielania pracownikowi czasu wolnego bez zachowania prawa do wynagrodzenia. Wydaje się jednak, że nie ma przeszkód, aby porozumienie takie obejmowało także postanowienia dodatkowe, związane np. ze zobowiązaniem pracodawcy do finansowania w całości lub części szkolenia, jak się wydaje, nie może natomiast nakładać na pracownika dodatkowych obowiązków, np. związanych z wymaganym okresem pozostawiania w zatrudnieniu u danego pracodawcy po ukończeniu szkolenia.

Sytuacja prawna pracowników, którzy podjęli szkolenie z własnej inicjatywy i bez zgody pracodawcy, którym przepisy szczególne przyznają odrębne uprawnienia

Niektóre kategorie pracowników zostały przez ustawodawcę potraktowane w sposób szczególnie uprzywilejowany, jeśli chodzi o ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przede wszystkim dotyczy to zawodów prawniczych, np. aplikantów adwokackich i radcowskich, a także osób zdobywających stopnie naukowe. Należy uznać, iż kształtując sytuację tych zawodów w sposób odmienny od powszechnie obowiązującego ustawodawca kierował się szczególnym społecznym znaczeniem tych profesji, chcąc w ten sposób ich przedstawicielom ułatwić zdobywanie kwalifikacji zawodowych.

Uprawnienia, o których mowa powyżej, to przede wszystkim nałożony na pracodawców obowiązek udzielenia czasu wolnego pracownikom z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Należy podkreślić, że obowiązek ten nie jest uzależniony od okoliczności, czy pracodawca delegował pracownika na szkolenie, a nawet czy wyraził na takie szkolenie zgodę. Czas wolny udzielany przez pracodawców przybiera dwojaką postać:

- 1) zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych, a także w celu przystąpienia do egzaminu wstępnego i radcowskiego (art. 34 ustawy o radcach prawnych oraz art. 76 a ust. 2 i 78 c ustawy – Prawo o advokaturze) lub zwolnienie od pracy w celu przeprowadzenia obrony rozprawy doktorskiej lub kolokwium habilitacyjnego (art. 23 ustawy o stopniach naukowych),
- 2) urlopu szkoleniowego.

Urlop szkoleniowy w przypadku radców prawnych i adwokatów przysługuje w celu przygotowania się do egzaminu adwokackiego lub radcowskiego w wymiarze 30 dni kalendarzowych (art. 34 ustawy o radcach prawnych oraz art. 78c ustawy – Prawo o advokaturze). Ustawodawca nie określił trybu udzielania takiego urlopu, w szczególności wpływu pracodawcy na jego termin czy możliwości przesunięcia lub odwołania z urlopu. Ze względu na jego cel należy jednak przyjąć, że urlop taki winien być udzielony w okresie poprzedzającym termin egzaminu zawodowego. Nie określono też zasad ustalania wynagrodzenia za ten urlop, wydaje się jednak, że wynagrodzenie za ten czas powinno odpowiadać wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy.

Ustawa o stopniach naukowych w art. 23 przyznaje osobom zdobywającym stopnie naukowe jeszcze szerszy zakres uprawnień urlopowych. Zgodnie z powołanym przepisem, pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim lub pracownikiem naukowym, przygotowującemu rozprawę doktorską lub habilitacyjną, przysługuje, na jego wniosek, w uzgodnionym z pracodawcą terminie, urlop w wymiarze dwudziestu ośmiu dni, które w rozumieniu odrębnych przepisów są dla tego pracownika dniami pracy. Za czas urlopu pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia liczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Dodatkowe uprawnienia wynikające z przepisów szczególnych nie stoją moim zdaniem na przeszkodzie stosowania do tych pracowników zasad dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych określonych w art. 103¹ i nast. k.p. W szczególności pracodawca może przyznać pracownikowi świadczenia dodatkowe obejmujące finansowanie kosztów związanych ze szkoleniem oraz zawrzeć z pracownikiem umowę szkoleniową, której postanowienia nie mogą jednak pozbawiać pracowników uprawnień wynikających z przepisów szczególnych.

Wnioski

Nowe uregulowania dotyczące zasad podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych należy ocenić jako mniej korzystne dla pracowników od norm wykonawczych wydanych na podstawie uchylonego przez Trybunał Konstytucyjny rozporządzenia wykonawczego. Pod rządem uchylonego przepisu art. 103 k.p. pracodawca był uprzednio zobowiązany do umożliwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Obecnie, przepisy wprowadzone nowelą z dnia 20 maja 2010 r. nie przyznają pracownikom prawa do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, które mogłoby być przez nich skutecznie dochodzone. Ustawodawca pozostawia decyzję o przyznaniu pracownikom możliwości kształcenia od wyraźnej decyzji pracodawcy²⁰, z zastrzeżeniem, że musi to być decyzja oparta na racjonalnych, niedyskryminujących kryteriach. Niemniej jednak, jeśli chodzi o zakres uprawnień pracowniczych, utrzymany jest podział na pracowników delegowanych na szkolenie przez pracodawcę oraz osoby podnoszące kwalifikacje zawodowe z własnej inicjatywy i niejako poza pracodawcą. *De lege ferenda* wydaje się, że byłoby pożądane wprowadzenie mechanizmów prawnych zachęcających pracodawców do aktywnego wspierania doksztalcenia pracowników w różnych formach finansowych i pozafinansowych, na przykład na wzór zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

²⁰ Por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, *op. cit.*, System Informacji Prawnej Legalis.