

Legal Alert

Nowe przepisy dotyczące urlopów szkoleniowych

Lipiec 2010

W dniu 16 lipca 2010 r. weszły w życie nowe zasady przyznawania urlopów szkoleniowych i zawierania umów o szkolenie, popularnie zwanych „lojalkami”. Nowelizacja oznacza dużą zmianę w stosunku do dotychczasowych zasad nie tylko z powodu uregulowania tych kwestii w Kodeksie pracy (a nie jak dotychczas w rozporządzeniu), ale także z uwagi na wprowadzenie nowych reguł.

Jaki wymiar urlopu i zwolnienia?

Pracownicy, którzy złączą podnosić kwalifikacje zawodowe **z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą** po dniu 15 lipca, będą mogli skorzystać z urlopu szkoleniowego i płatnego zwolnienia z pracy na czas trwania zajęć.

Urlop szkoleniowy będzie od teraz przyznawany w dwóch wymiarach:

6 dni - w przypadku egzaminów eksternistycznych, maturalnych i potwierdzających kwalifikacje zawodowe

21 dni - na egzamin dyplomowy na ostatnim roku studiów i pisanie pracy magisterskiej.

Wymiar tego urlopu jest zatem limitowany ustawowo. Inaczej jest w przypadku **zwolnienia**, które powinno zostać udzielone na czas trwania każdego zajęcia i dojazdu na zajęcia. W zależności od rodzaju studiów może to być nawet kilkadziesiąt dni w roku. Ma to niebagatelne praktyczne znaczenie, bowiem zarówno za **czas szkolenia**, jak i za **czas zwolnienia** pracownik zachowuje **prawo do wynagrodzenia**.

Jeśli pracownik z własnej inicjatywy chce się doszkalać (a pracodawca nie wyraża na to zgody), powinien porozumieć się z pracodawcą co do zasad odbywania takiego szkolenia. W takiej sytuacji pracodawca może mu przyznać urlop bezpłatny bądź zwolnić go z pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, będzie to jednak zależało w całości od uznania pracodawcy.

Nowe „lojalki”

Maksymalny czas „lojalki” został utrzymany i nadal wynosi **3 lata**. „Lojalki” jak dotychczas powinny być zawierane na piśmie.

Oprócz postanowień dotyczących zasad odbywania szkolenia czy ewentualnego zobowiązania pracodawcy do przyznania pracownikowi innych świadczeń (np. zakup podręczników, poniesienie kosztów przejazdu czy zakwaterowania) będą oczywiście regulowały **zasady zwrotu ponoszonych przez pracodawcę kosztów szkolenia** w razie niewywiązania się przez pracownika z zobowiązania do kontynuowania zatrudnienia po zakończeniu szkolenia. Właśnie w tej kwestii wprowadzono największe zmiany - ustawa wymienia szczegółowo przypadki, gdy możliwe jest dochodzenie zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę. Dzieje się tak w sytuacji, gdy:

pracownik bez uzasadnionych przyczyn **nie podejmie** podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji, pracodawca **rozwiąże** z pracownikiem **stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika**, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w „lojalce”, pracownik w terminie określonym w „lojalce” **wypowie umowę o pracę** (nie dotyczy to jednak wypowiedzenia z powodu doznanego mobbingu), pracownik w terminie określonym w „lojalce” **rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia** z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków lub z powodu stosowania mobbingu, **mimo braku tych przyczyn**.

Pracodawca, który chciałby **rozszerzyć** powyższe przyczyny może narazić się na zarzut wprowadzenia zapisów mniej korzystnych dla pracownika, co zgodnie z ustawą jest wyraźnie zakazane. Wtedy takie postanowienia zostałyby **z mocy prawa zastąpione** przez właściwe przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to praktyczne problemy dla wielu pracodawców.

Dotychczasowe zasady

Dotychczasowe zasady udzielania urlopów nie odchodzą zupełnie w zapomnienie i wciąż będą miały zastosowanie wobec pracowników, którzy podjęli szkolenie przed dniem 16 lipca 2010 r.

Kontakt:

Agata Mierzwa

E-mail ►

+48 22 50 50 751



WIERZBOWSKI EVERSHEDES