

Nowe zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników

Ustawa 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), uchwalona z inicjatywy senackiej, stanowi wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 31 marca 2009 r. (sygn. akt K 28/08, publikacja: Dz.U. Nr 58, poz. 485), który stwierdził niezgodność art. 103 Kodeksu pracy z art. 92 ust 1 Konstytucji RP – ze względu na brak wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego. W konsekwencji powyższego - art. 103 Kodeksu pracy, a także wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz. 472 oraz z 2006 r. Nr 31, poz. 216) – utraciły moc z dniem 10 kwietnia 2010 r.

Wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego – zgodnie z powołaną ustawą - polega na uregulowaniu problematyki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników bezpośrednio w przepisach Kodeksu pracy, bez konieczności wydawania w tej sprawie aktu wykonawczego.

Poniżej przedstawia się opinię Departamentu Prawa Pracy dotyczącą nowych rozwiązań prawnych. Wyjaśnienia dotyczące podatku dochodowego od osób fizycznych od wartości świadczeń przyznanych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych opracowano w uzgodnieniu z Departamentem Podatków Dochodowych Ministerstwa Finansów.

I. Zmiany w przepisach Kodeksu pracy

1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

Nowe przepisy Kodeksu pracy zdefiniowały pojęcie „podnoszenie kwalifikacji zawodowych”. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych oznacza zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

(art. 103¹ § 1 k.p.)

Takie rozumienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych współgra z innymi przepisami Kodeksu pracy, zgodnie z którymi kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku są ustalane w przepisach wewnętrznych (np. w układzie zbiorowym pracy) lub w przepisach szczególnych. Przepisy te wskazują zatem, jakich kwalifikacji pracodawca może oczekiwać od pracowników przy wykonywaniu pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

(art. 102 kp.)

Zatem nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczą przede wszystkim podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach pracy aktualnie wykonywanej przez pracownika, ale również będą mogły mieć zastosowanie w przypadku, gdy planowany jest awans pracownika lub też pracodawca zamierza zaproponować mu inne warunki pracy, np. pracę na innym stanowisku, ze względu na zmianę profilu działalności firmy.

2. Inicjatywa lub zgoda pracodawcy – kluczowy element podnoszenia kwalifikacji

Najważniejsze znaczenie dla rozpoczęcia procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika ma decyzja pracodawcy. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych odbywa się bowiem z inicjatywy pracodawcy albo za zgodą pracodawcy, jeżeli z propozycją podnoszenia kwalifikacji zawodowych wystąpi pracownik.

(art. 103¹ § 1 kp.)

Taka decyzja pracodawcy uzewnętrznia się w umowie (tzw. umowie szkoleniowej) dotyczącej wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

(art. 103⁴ § 1 kp.)

3. Pojęcie zgody pracodawcy

Nowe przepisy Kodeksu pracy nie definiują określenia „za zgodą pracodawcy”. Zatem, poprzez art. 300 k.p., w tej kwestii należy odwołać się do odpowiednich przepisów prawa cywilnego. Zgodnie z art. 60 Kodeksu cywilnego, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Jak wyżej wskazano – zgodę swą pracodawca uzewnętrznia w umowie szkoleniowej, bowiem co do zasady, jest obowiązany ją zawrzeć.

W przypadku, gdy nie ma obowiązku zawarcia umowy szkoleniowej, o wyrażeniu lub nie wyrażeniu zgody przez pracodawcę na podnoszenie przez pracownika kwalifikacji zawodowych - decydować będzie jego zachowanie wobec pracownika. W świetle art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. - udzielenie pracownikowi przez pracodawcę świadczenia należnego pracownikom podnoszącym kwalifikacje zawodowe (np. udzielenie urlopu szkoleniowego) lub przyznanie świadczenia fakultatywnego (np. pokrycie opłat za przejazd), może być ocenione, jako faktyczne wyrażenie przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

4. Do kiedy pracodawca może wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika

Decyzja pracodawcy w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych ma znaczenie nadrzędne i powinna poprzedzać korzystanie przez pracownika z obligatoryjnych świadczeń z tym związanych oraz ewentualne przyznanie mu przez pracodawcę świadczeń fakultatywnych.

(art. 103¹ § 2 i 103³ k.p.)

Zasadą powinno być zatem w pierwszej kolejności ustalenie, że pracownik ma podnosić kwalifikacje zawodowe, co w konsekwencji oznacza prawo pracownika do korzystania ze świadczeń gwarantowanych mu ustawowo oraz świadczeń fakultatywnych, jeżeli zostały one przyznane przez pracodawcę.

W praktyce pracodawca może wyrazić zgodę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika także w sytuacji, gdy pracownik uczący się we własnym zakresie ujawni to pracodawcy dopiero w trakcie nauki i wystąpi o zgodę pracodawcy. Po uzyskaniu takiej zgody, pracownik będzie kontynuował naukę, jako podnoszenie kwalifikacji zawodowych na podstawie nowych przepisów Kodeksu pracy, ze wszystkimi tego konsekwencjami, w postaci m.in. prawa do zwolnień z całości lub części dnia pracy na udział w obowiązkowych zajęciach, czy prawa do urlopu szkoleniowego.

Uprawnienia przewidziane w przepisach Kodeksu pracy nie będą jednak przysługiwały pracownikowi, który nie ujawnia pracodawcy faktu nauki, nie zwraca się o wyrażenie zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, natomiast występuje o udzielenie np. urlopu szkoleniowego na egzamin kończący studia wyższe. Warunkiem korzystania ze świadczeń gwarantowanych ustawowo jest bowiem zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

5. Jaki zakres kształcenia powinna obejmować zgoda pracodawcy

Zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika powinna dotyczyć takiego procesu kształcenia, po zakończeniu którego można uznać, że pracownik podniósł swoje kwalifikacje zawodowe i w konsekwencji spełnił oczekiwane wymagania kwalifikacyjne. Zgoda pracodawcy powinna zatem obejmować pełen, zamknięty proces kształcenia, umożliwiający pracownikowi faktyczne podniesienie kwalifikacji zawodowych, do oczekiwanego poziomu. Przykładowo, w razie studiów podyplomowych, zgodnie z programem nauki obejmujących np. trzy semestry, wyrażenie zgody na jeden semestr nauki, nie umożliwi podniesienia do określonego poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracownika, w ramach tej formy kształcenia.

6. Umowa szkoleniowa

Umowę szkoleniową, co do zasady, należy zawrzeć przed rozpoczęciem przez pracownika podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a najpóźniej – przed rozpoczęciem przez niego korzystania ze świadczeń przewidzianych dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Poprzez zawarcie umowy szkoleniowej pracodawca wyraża bowiem swoją inicjatywę w kwestii podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika lub zgodę na ten proces, jeżeli inicjatywa pochodzi od pracownika.

Umowa szkoleniowa powinna być zawarta na piśmie, przy czym pisemna forma umowy jest zastrzeżona dla celów dowodowych.

Pracodawca nie ma obowiązku zawierania umowy szkoleniowej jedynie wówczas, gdy nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

(art. 103⁴ § 3 k.p.)

W umowie szkoleniowej określa się wzajemne prawa i obowiązki stron, związane z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych. Przykładowo, ustalenia te mogą dotyczyć: wymiaru zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania; wyższego, niż wskazany w Kodeksie pracy, wymiaru urlopu szkoleniowego; krótszego niż 3 lata okresu pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (tzw. „okres odpracowania”); przyznania dodatkowych świadczeń, np. opłaty za kształcenie.

Umowa szkoleniowa nie może natomiast zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy. Strony nie mogą zatem zastrzec w umowie szkoleniowej, że np. pracodawca nie będzie udzielał pracownikowi zwolnień na obowiązkowe zajęcia, obniży mu wymiar urlopu szkoleniowego, czy też wydłuży, ponad 3 lata, okres odpracowania.

7. Świadczenia obowiązkowe

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą przysługują z mocy prawa: - płatne zwolnienie z całości lub części dnia pracy oraz - płatny urlop szkoleniowy.

Wymiar i zasady przyznawania w/w świadczeń są takie same, bez względu na to, czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika odbywa się z inicjatywy pracodawcy, czy za zgodą pracodawcy.

Zwolnienie z całości lub części dnia pracy Takie zwolnienie przysługuje pracownikowi na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

(art. 103¹ § 2 pkt 2 k.p.)

Pracodawca jest zobowiązany do udzielania zwolnień z całości lub części dnia pracy w wymiarze wynikającym z programu obowiązkowych zajęć w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz czasu potrzebnego na punktualne dotarcie na nie. Nowe przepisy nie przewidują limitu takich zwolnień. Zwolnienie z całości lub części dnia pracy nie będzie przysługiwało, gdy program nauki przewiduje zajęcia wyłącznie w czasie dla pracownika wolnym od pracy (tj. poza godzinami pracy pracownika, w wolne dla pracownika weekendy itp.). Urlop szkoleniowy

Urlop szkoleniowy przysługuje wyłącznie na egzaminy kończące niektóre formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wymiar urlopu szkoleniowego wynosi: - 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, - 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego, - 6 dni – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, - 21 dni w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

(art. 103² § 1 kp.)

Prawo do urlopu szkoleniowego nie zależy od tego, czy kwalifikacje zawodowe są podnoszone w formach szkolnych czy pozaszkolnych, w systemie stacjonarnym czy niestacjonarnym; nowe przepisy nie wprowadzają takich podziałów.

Urlopu szkoleniowego pracodawca jest zobowiązany udzielać w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. (art. 103² § 2 k.p.)

8. Rodzaje egzaminów uprawniające do urlopu szkoleniowego

O zakwalifikowaniu danego egzaminu do określonej grupy egzaminów końcowych, na które przysługuje urlop szkoleniowy, decyduje przepis rangi ustawowej lub przepis wydany na podstawie ustawy (akt wykonawczy). Egzaminy eksternistyczne

To egzaminy zdawane przez osoby, które ukończyły 18 lat, ale nie uczą się w żadnej szkole. Samodzielnie przygotowują się, a później przystępują do egzaminów eksternistycznych, przeprowadzanych przez okręgową komisję egzaminacyjną. Przystępując do egzaminów eksternistycznych można uzyskać świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego (art. 10 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty - Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

Egzamin maturalny

To egzamin umożliwiający uzyskanie świadectwa dojrzałości po ukończeniu liceów, czteroletnich techników albo trzyletnich techników dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (art. 9 ust 1 pkt 3 lit b – f ustawy o systemie oświaty).

Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe

To egzamin zdawany w celu uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po ukończeniu m.in. zasadniczej szkoły zawodowej, czteroletniego technikum oraz trzyletniego technikum dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej (art. 9 ust 1 pkt 3 lit a, d, f – h ustawy o systemie oświaty).

Za taki egzamin należy uznać również egzamin kwalifikacyjny, o którym mowa w § 1 pkt 5 rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (Dz.U. Nr 31, poz. 216), umożliwiający ocenę poziomu opanowania wiadomości i umiejętności z zakresu zawodu występującego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, przewidzianego do kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej, którego zdanie umożliwia uzyskanie tytułu zawodowego.

Uprawnienie do urlopu szkoleniowego na udział w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe może przysługiwać również, gdy inne przepisy tak określają warunki potwierdzania kwalifikacji zawodowych.

Urlop szkoleniowy nie przysługuje natomiast, jeżeli przepisy nie wiążą z ukończeniem danej formy kształcenia obowiązku potwierdzenia uzyskania kwalifikacji zawodowych w formie egzaminu. Zatem urlop szkoleniowy przewidziany w nowych przepisach nie przysługuje, jeżeli organizator podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika sam zdecyduje, że dana forma kształcenia kończy się „egzaminem”, nazwanym przez niego „eksternistycznym” lub „potwierdzającym kwalifikacje zawodowe”.

Egzamin dyplomowy na studiach

Wymiar urlopu na ostatnim roku studiów jest niezależny od tego, jakiego rodzaju studia kończy pracownik. Taki urlop przysługuje z tytułu ukończenia studiów np. licencjackich, magisterskich czy podyplomowych (art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym - Dz.U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

Nowe przepisy Kodeksu pracy nie przewidują urlopu szkoleniowego na egzaminy kończące naukę na poszczególnych latach studiów (urlopy szkoleniowe „na sesję”). Pracodawca może przyznać urlop szkoleniowy w tym celu, ale tylko dobrowolnie, w umowie szkoleniowej.

9. Zasady zapłaty za okresy niewykonywania pracy

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny by punktualnie przybyć na zajęcia oraz na czas ich trwania – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

(art. 103¹ § 3 kp.)

Do ustalenia jego wysokości zastosowanie ma § 5 rozporządzenie MPiPS z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 z późn. zm.), w myśl którego przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

10. Świadczenia dodatkowe

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą - pracodawca może dobrowolnie przyznać dodatkowe świadczenia, np. opłacić kształcenie, przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie.

(art. 103³ kp.)

Możliwe jest zatem udzielenie przez pracodawcę zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika - bez pokrywania kosztów kształcenia przez pracodawcę albo pokrywania tych kosztów przez pracodawcę w całości lub w części.

11. Obowiązek „odpracowania”

W przypadku każdego, zakończonego procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w związku z którym pracodawca przyznał pracownikowi dodatkowe świadczenia, umowa szkoleniowa może przewidywać „okres odpracowania” nie dłuższy niż 3 lata.

(art. 103⁵ pkt 2 k.p.) „Okres odpracowania” nie może rozpocząć się wcześniej, niż po zakończeniu konkretnego procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W konkretnej sytuacji - gdy pracownik uczestniczy w kolejnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych – „okres odpracowania” kosztów poniesionych przez pracodawcę na jedną z tych form może przypadać w czasie uczestniczenia pracownika w kolejnym procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Może to oznaczać, że łączny okres odpracowania

przypadający u danego pracodawcy może przekraczać 3 lata, jeżeli pracownik wielokrotnie będzie podnosił kwalifikacje zawodowe.

12. Co obejmuje „zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika”

Zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika obejmuje koszty dodatkowych świadczeń przyznanych przez pracodawcę. Obowiązek zwrotu kosztów będzie więc dotyczył tylko świadczeń fakultatywnie poniesionych przez pracodawcę, takich jak np. opłata za kształcenie, opłata za podręczniki czy materiały szkoleniowe, opłata za przejazd na zajęcia, opłata za noclegi w trakcie kursu czy szkolenia. (art. 103⁵ i 103³ kp.)

W pojęciu tym nie mieści się natomiast: wynagrodzenie za urlop szkoleniowy oraz wynagrodzenie za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy, przeznaczanego na udział w obowiązkowych zajęciach w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz na czas punktualnego przybycia na nie.

13. Przypadki powodujące obowiązek zwrotu kosztów przez pracownika

Obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń przyznanych pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe spoczywa na pracowniku:

- który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji.
- z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w „okresie odpracowania”,
- który w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w „okresie odpracowania” rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem (z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu mobbingu),
- który w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub w „okresie odpracowania” rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 k.p.) lub z powodu mobbingu (art. 94³ k.p.), mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach.

Jest to zamknięty katalog przypadków uzasadniających zwrot przez pracownika kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu dodatkowych świadczeń na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Pracownik ma obowiązek zwrotu pracodawcy kosztów dodatkowych świadczeń - w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu kwalifikacji zawodowych lub w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

(art. 103⁵ kp.)

14. Przypadki, gdy pracownik nie będzie miał obowiązku zwrotu kosztów

Chodzi tu zwłaszcza o sytuacje, gdy:

- pracodawca wypowie umowę o pracę (bez względu na przyczynę),

- dojdzie do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron (bez względu na to, z czyjej inicjatywy to nastąpi),
- umowa o pracę wygaśnie np. w związku z upływem 3 miesięcy tymczasowego aresztowania pracownika albo w związku ze śmiercią pracodawcy będącego osobą fizyczną,
- pracodawca zwolni pracownika bez wypowiedzenia, ale bez jego winy, na podstawie art. 53 k.p.,
- umowa zawarta na czas określony rozwiąże się z upływem czasu, na który została zawarta,
- pracownik rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, ale będzie to naprawdę uzasadnione (w razie sporu – kwestię tę będzie musiał rozstrzygnąć sąd pracy),
- pracownik wypowie umowę o pracę, ze względu na to, że pracodawca stosował wobec niego mobbing (udowodnienie mobbingu spoczywa na pracowniku),
- pracownik zmieni pracodawcę w wyniku przejścia go przez innego pracodawcę, w trybie art. 23¹ kp.,
- pracownik rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia za uprzedzeniem, np. w związku z realizacją wyroku sądowego przywracającego go do pracy.

15. Pomoc pracodawcy w uzupełnianiu wiedzy ogólnej (nie związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych)

Jeżeli pracownik wyrazi wolę zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności nie stanowiących, w ocenie pracodawcy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych (np. wiedza ogólna pracownika lub związana z hobby pracownika) – to w takim przypadku pracodawca nie będzie zobowiązany do udzielenia żadnego ze świadczeń, przewidzianych dla pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe. Natomiast będzie on mógł dobrowolnie przyznać takiemu pracownikowi urlop bezpłatny lub niepłatne zwolnienie z całości lub części dnia pracy, w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym z pracownikiem. (art. 103⁶ kp.)

16. Przepisy przejściowe oraz dotyczące wejścia w życie ustawy

Art. 3 ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zawiera regulację przejściową, w myśl której, do pracowników, którzy rozpoczęli podnoszenie kwalifikacji zawodowych przed dniem wejścia w życie ustawy, tj. przed dniem 16 lipca br. - stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych z dnia 12 października 1993 r. (Dz. U. Nr 103, poz. 472).

Oznacza to, że zasady określone w powyższym rozporządzeniu stosuje się do pracowników, którzy rozpoczęli podnoszenie kwalifikacji zawodowych przed 10 kwietnia 2010 r. a także po 10 kwietnia 2010 r., ale przed dniem 16 lipca 2010 r., czyli przed dniem wejścia w życie omawianych przepisów Kodeksu pracy.

Natomiast nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników stosuje się do pracowników rozpoczynających podnoszenie kwalifikacji zawodowych od dnia 16 lipca 2010 r., co wynika z art. 4 ustawy nowelizującej.

II. Zmiany w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych

Wejściu w życie nowych przepisów Kodeksu pracy towarzyszy zmiana ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307, z późn. zm.). Zmianę tę zawarto w art. 2 ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który nadał nowe brzmienie art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Obecnie przepis ten stanowi, że wolna od podatku jest *„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.*

III. Wartość przyznanych świadczeń na podnoszenie kwalifikacji zawodowych a podatek dochodowy od osób fizycznych.

1. Wartość świadczeń na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika przyznanych przez pracodawcę zgodnie z odrębnymi przepisami, korzysta ze zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych. Wyjątek stanowi jedynie wynagrodzenie za czas zwolnienia z całości lub z części dnia pracy oraz wynagrodzenie za czas urlopu szkoleniowego.

Powyższa zasada dotyczy zarówno świadczeń przyznanych w stanie prawnym obowiązującym przed dniem 16 lipca 2010 r., jak i po wejściu w życie przepisów ustawy z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zwanej dalej „nowelizacją”.

W konsekwencji, nadanie art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nowego brzmienia przez art. 2 nowelizacji nie zmieniło zakresu omawianego zwolnienia.

2. W związku z wejściem w życie przepisów nowelizacji, odrębnymi przepisami, do których odsyła art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych są w szczególności przepisy:

1) rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, obowiązujące na mocy art. 3 nowelizacji, jak i

2) art. 103³ Kodeksu pracy.

Zgodnie bowiem z art. 3 nowelizacji, do pracowników, którzy rozpoczęli podnoszenie kwalifikacji zawodowych przed dniem wejścia w życie nowelizacji, tj. przed dniem 16 lipca 2010 r., stosuje się przepisy regulujące zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników obowiązujące przed dniem 11 kwietnia 2010 r., czyli przepisy ww. rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r.

Z kolei, jak stanowi art. 102 Kodeksu pracy, kwalifikacje zawodowe pracowników, wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, są ustalane w przepisach wewnątrzzakładowych (np. w układzie zbiorowym pracy) lub w przepisach szczególnych. W związku z powyższym, to pracodawca - co do zasady - określa, jakich kwalifikacji zawodowych oczekuje od pracownika przy wykonywaniu pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku, co oznacza, że w pojęciu kwalifikacji zawodowych mogą zawierać się m.in. wymagania dotyczące posiadania wiedzy ogólnej przez pracownika. Przyznanie przez pracodawcę dodatkowych świadczeń na podstawie art. 103³ Kodeksu pracy (np. w postaci pokrycia opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie) oznacza, że są one przyznane pracownikowi na podstawie odrębnych przepisów.

3. „Odrębnymi przepisami” dotyczącymi podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie jest natomiast art. 103⁶ Kodeksu pracy, gdyż przepis ten nie tylko nie przewiduje możliwości przyznania pracownikowi płatnych świadczeń, ale - przede wszystkim - nie dotyczy pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe w rozumieniu Kodeksu pracy.

W konsekwencji, świadczenia przyznane na podstawie tej regulacji nie mieszczą się w zakresie zwolnienia określonego w art. 21 ust. 1 pkt 90 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

4. Powyższe wyjaśnienie nie stanowi interpretacji przepisów prawa podatkowego w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2005 r. Nr 8, poz. 60, z późn. zm.). Więcej informacji na temat interpretacji indywidualnych można znaleźć na stronie Ministerstwa Finansów www.mf.gov.pl w zakładce Administracja Podatkowa >> Krajowa Informacja Podatkowa >> Broszury informacyjne lub Interpretacja prawa podatkowego.