



Chlebowska, Kubacka - Płoskonka, Krzemińska
SPÓŁKA PARTNERSKA RADCÓW PRAWNYCH

Informacja prawna na temat świadczeń przysługujących pielęgniarcom/położnym odbywającym kształcenie podyplomowe.

W pierwszym rzędzie poczynić należy założenie, iż zapytanie odnosi się do odbywania kształcenia podyplomowego, na podstawie obecnie obowiązujących przepisów, które może - zgodnie z art. 66 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. Nr 174,

poz.1039), zwanej dalej „ustawą o zawodach pielęgniarki i położnej” -przyjąć formę:

1. szkolenia specjalizacyjnego (specjalizacji),
2. kursu kwalifikacyjnego,
3. kursu specjalistycznego,
4. kursu doksztalającego.

Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej, ustanawia przepisy szczególne do reguł ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy, regulując zasady kształcenia podyplomowe dla pielęgniarek i położnych zatrudnionych na umowę o pracę. Zatem kształcenie to odbywa się nie na zasadach Kodeksu pracy, ale odmiennych – określonych w ww. ustawie.

Wyróżnia się dwa systemy odbywania kształcenia podyplomowego w zależności czy odbywa się ona na podstawie **skierowania pracodawcy do organizatora kształcenia podyplomowego**, czy **bez skierowania** (art. 61).

I. Kształcenie podyplomowe na podstawie skierowania pracodawcy do organizatora szkolenia

Zgodnie z art. 62 ust. 1 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej pielęgniarczce lub położnej, które podejmują kształcenie podyplomowe na podstawie skierowania wydanego do organizatora kształcenia przez pracodawcę, przysługują:

- a) zwolnienia z części dnia pracy i
- b) urlop szkoleniowy w wymiarze (art. 65)

- **do** 28 dni roboczych na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania kształcenia podyplomowego wynosi i jest

ustalany przez pracodawcę w *zależności od czasu trwania kształcenia podyplomowego*.

- **do** 6 dni roboczych dla osób przystępujących do egzaminu państwowego roboczych i jest ustalany przez pracodawcę w zależności od czasu trwania kształcenia podyplomowego i egzaminów.

Świadczenia te są płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Jak stwierdza przepis one przysługują czyli ustanowiono bezwzględny nakaz udzielania takich świadczeń.

Pracodawca, u którego pielęgniarka lub położna na podstawie skierowania odbywa kształcenie podyplomowe zawiera z nią pielęgniarką lub położną, **umowę** określającą wzajemne prawa i obowiązki stron (art. 64 ust. 1).

Pracodawca **może** przyznać pielęgniarce lub położnej, również **dodatkowe** świadczenia, w szczególności:

- 1) zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika;
- 2) pokryć opłaty za naukę pobierane przez organizatora kształcenia (w całości lub części);
- 3) udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego.

Te dodatkowe świadczenia mogą – na żądanie pracodawcy w pewnych sytuacjach - podlegać zwrotowi, np. w przypadku gdy w trakcie kształcenia podyplomowego lub po jego ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata **pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pielęgniarki lub położnej**

II. Kształcenie podyplomowe bez skierowania pracodawcy do organizatora szkolenia

Przepisy ustawy przewidują, że w takiej sytuacji **może** być udzielony:

- bezpłatny urlop i
- zwolnienie z części dnia pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia,

w wymiarze ustalonym **na zasadzie porozumienia** między pracodawcą a pracownikiem.

Okres bezpłatnego urlopu, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Zatem świadczenia takie - w wypadku braku skierowania pracodawcy do organizatora kształcenia - nie są obligatoryjne. Przy czym należy zauważyć, że podstawową zasadą prawa pracy jest obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 Kodeksu pracy). Powyższy obowiązek wynika też z art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy. Jednakże pomimo tak brzmiących przepisów prawa pracy należy wskazać, iż pracodawca nie ma obowiązku stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 660, oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r., II PZP 2/05, OSNP 2005, nr 16, poz. 240), w tym obowiązku ponoszenia kosztów edukacji pracownika. Jak wynika z treści stanowiska orzecznictwa sądów *do pracodawcy należy „ułatwianie” podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników*. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak z żadnych przepisów nie wynika dla pracodawcy bezwzględny obowiązek ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia. Przy czym pracodawca powinien jednak mieć na uwadze, że pominięcie pracownika w typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 1 pkt 3 Kodeksu pracy).

Podstawowa zatem, dla odpowiedzi na zadane pytanie, kwestia tyczy się tego, czy w przypadku danego kształcenia pracodawca wystosował skierowanie do organizatora kształcenia, czy pielęgniarka sama zawierała umowę z organizatorem szkolenia.

Informacja, z której wynika, iż pracodawca opłaca kurs sugeruje, iż pracodawca dokonał skierowania do organizatora kształcenia. W praktyce wygląda to w ten sposób, iż na umowach z organizatorami szkolenia pracodawca - jeżeli kieruje pielęgniarkę/położną np. na kurs - wypełnia odpowiednią część umowy zawieranej pomiędzy pielęgniarką/położną a organizatorem kształcenia - co potwierdza fakt dokonania skierowania pielęgniarki/położnej. Dla upewnienia się co do powyższego należałoby uzyskać informację u organizatora kształcenia, czy takie oświadczenie pracodawcy - co do skierowania pracownika zostało złożone.

Jeżeli tak uznać należy, iż takiej pielęgniarence/położnej przysługują płatne świadczenia: zwolnienie z części dnia pracy i urlop szkoleniowy w wymiarze jak powyżej.

RADCA PRAWNY
Aleksandra Krzemińska



tel. kom. 668 813 610
e-mail: krzemińska@radcyprawni.opole.pl
www.radcyprawni.opole.pl
Adres siedziby: ul. Ligonia 13/4, 45-362 Opole
tel. 077 453 12 17
fax 077 453 02 93

