



Rzeszów, dnia 13 kwietnia 2016 roku

**Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych
w Rzeszowie**

Opinia prawna na temat

obowiązków pracodawcy w zakresie kształcenia podyplomowego pielęgniarek

I. WSTĘP:

Do Kancelarii zwrócono się z wnioskiem o przedstawienie obowiązków pracodawcy wobec swoich pracowników, wykonujących zawód pielęgniarki i położnej, w sytuacji, w której pracodawca polecił pracownicy ukończenie kursu specjalistycznego „Szczepienia ochronne dla pielęgniarek”. Kurs ten musiał odbyć się w trybie pilnym, a jego nieukończenie mogło skutkować dla pracownicy utratą stanowiska pracy. Wszelkie koszty związane z odbyciem kursu zostały poniesione przez pracownicę, a miejsce i czas odbycia kursu został określony przez pracodawcę.

II. PODSTAWA PRAWNA:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) – dalej jako Kodeks pracy,
2. Ustawa z dnia 15 lipca 2011 roku o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1435 ze zm.) – dalej jako ustawa o zawodach.

III. ROZWAŻANIA:

Realizacja obowiązku doskonalenia zawodowego osób wykonujących zawód pielęgniarki odbywa się zgodnie z zasadami określonymi w przepisach ustawy o zawodach, art. 62 – 65. W sprawach nieuregulowanych w ustawie o zawodach w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy w zakresie kształcenia podyplomowego pielęgniarek, zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, tj. art. 103¹ i nast.

Ze wskazanych powyżej przepisów wynika, że każda osoba wykonująca zawód pielęgniarki i pozostająca w stosunku pracy, może odbywać obowiązek doskonalenia zawodowego z własnej inicjatywy samego pracodawcy lub w własnej inicjatywy, za jego zgodą.

Zgodnie z art. 17 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany ułatwić każdemu pracownikowi wykonującemu zawód pielęgniarstwa podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Odpowiednikiem tej zasady jest art. 94 pkt 6 Kodeksu pracy zaliczający obowiązek ułatwienia podnoszenia kwalifikacji pracowników do katalogu obowiązków pracodawcy. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy będzie to obowiązek ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, a nie realizacji szkoleń przez samego pracodawcę. Podkreślić należy, że na gruncie przepisów prawa pracy może mieć miejsce sytuacja odwrotna, kiedy to inicjatorem podnoszenia kwalifikacji przez pracownika będzie sam pracodawca, pracodawca może bowiem wymagać od każdego pracownika podnoszenia kwalifikacji.

Skierowanie pracownika – pielęgniarki na szkolenie, w zakresie jej uprawnień, jest korzystniejsze niż podnoszenie kwalifikacji z własnej inicjatywy pielęgniarki.

Pielęgniarsce, która podejmuje kształcenie na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, przysługują następujące obligatoryjne uprawnienia, tj. zwolnienie z części dnia pracy i urlop szkoleniowy, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (art. 62 ustawy o zawodach). Wymiar urlopu szkoleniowego wynosi do 28 dni roboczych i jest ustalany przez pracodawcę w zależności od czasu trwania kształcenia podyplomowego. Odrębnie przysługuje urlop szkoleniowy na przystąpienie do egzaminu państwowego (nie wlicza się go do 28 dni), który wynosi do 6 dni.

Pracodawca może przyznać także dodatkowe świadczenia, w szczególności:

- a. 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;
- b. pokryć opłaty za naukę pobierane przez organizatora kształcenia;
- c. udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego.

Wprawdzie obligatoryjnym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika w analizowanej sytuacji jest płatne zwolnienie z części dnia pracy i udzielenie urlopu szkoleniowego, ale pracodawca ma możliwość przyznać pracownicy dodatkowe świadczenie, w szczególności pokryć koszty tego kształcenia.

Analizując stan faktyczny, podkreślić należy, że ukończenie kursu specjalistycznego przez pielęgniarkę stanowiło dla pracodawcy konieczny warunek wykonywania świadczeń na rzecz pacjentów w zakresie szczepień ochronnych. Dlatego pracodawca z uwagi na zakres polecenia co do odbycia szkolenia, narzucając w szczególności jego miejsce i czas, powinien wziąć pod uwagę także możliwość współfinansowania tego kształcenia.

Udział pracodawcy w finansowaniu kształcenia pracownika, zobowiązuje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu przez okres do 3 lat, pod rygorem zwrotu pracodawcy kosztów poniesionych na kształcenie pracownika. Zgodnie z art. 64 ust. 2 ustawy o zawodach co do zasady pielęgniarka, która otrzymała od pracodawcy świadczenie dodatkowe, i w trakcie kształcenia podyplomowego lub po jego ukończeniu w terminie określonym

w umowie, nie dłuższym niż 3 lata rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, lub z którą pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pielęgniarki - jest obowiązana do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na kształcenie podyplomowe w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że pracodawca odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości.

IV. PODSUMOWANIE:

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania wskazać należy, że pracodawca który zobowiązuje pracownika do podnoszenia kwalifikacji zawodowych musi udzielić mu zwolnienia z części dnia pracy i urlopu szkoleniowego, płatnego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ponadto pracodawca jest uprawniony do udzielenia dodatkowego świadczenia w postaci pokrycia całości albo części kosztów tego kształcenia, zobowiązując tym samym pracownika do pozostawania w zatrudnieniu w okresie do 3 lat.

Otrzymują:
Adresat x 1
a/a x 1

RADCA PRAWNY

Arkadiusz Jazmak