



Siedlce, dnia 7 lipca 2015 r.

1S-15469-4560-Sp93-Sa01/15

**Pan
Waldemar Ziobro
Przewodniczący
Związku Zawodowego
Pracowników Warsztatowych
Ul. Targowa 74
03-734 Warszawa**

Odpowiadając na Pana zapytania prawne z dnia 19.06.2015 r. informuje, co następuje. Udział w szkoleniach po godzinach pracy nie należy traktować jako czasu pracy, w związku z czym nie może być mowy o jakichkolwiek zobowiązaniach pracodawcy wobec pracownika, jeśli pracownik w takim szkoleniu uczestniczy, ale zakłada ono również, że pracodawca nie może wydać pracownikom polecenia obowiązkowego uczestnictwa w szkoleniu.

Zgodnie z art. 100 KP pracownik musi stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Cytowany przepis legitymuje zatem pracodawcę jedynie do bieżącego nadzorowania i kierowania pracą pracownika, co zresztą wkomponowuje się w charakter prawny stosunku pracy z pracą umownie podporządkowaną. Nie ma jednak wystarczająco silnych argumentów prawnych, aby twierdzić, że polecenie takie dotyczyć może także szkoleń poza przyjętym rozkładem czasu pracy. Dlatego szkolenie „po godzinach” może mieć charakter jedynie oferty kierowanej do pracownika i nie jest dla niego wiążące, a tym samym wliczane do czasu pracy (P. Wojciechowski, Szkolenia a czas pracy, Monitor prawa pracy nr 9, 2005 r.) Dobrowolne szkolenia nie powinny być wliczane do czasu pracy. Wynika to z faktu, że udział w takim szkoleniu:

1. nie jest świadczeniem pracy, lecz zdobywaniem nowych umiejętności, które pracownik może wykorzystać nie tylko u obecnie zatrudniającego pracodawcy, jeśli w ogóle szkolenie ma związek z wykonywanymi zadaniami służbowymi, lecz w każdej zatrudniającej go firmie,
2. nie należy do sfery obowiązków pracowniczych, przypisanych stosunkowi pracy, gdyż pracownik może, ale nie musi uczestniczyć w szkoleniu (por. art. 22 i art. 100 KP); odmowa nie będzie więc naruszeniem tych obowiązków i nie wywoła konsekwencji w postaci kary porządkowej lub utraty pracy,

3. nie powoduje, że pracownik jest w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 KP, ponieważ pracownik nie wykazuje gotowości do wykonywania pracy, idąc na szkolenie; uczestnictwo w szkoleniu podnosi jedynie jego kwalifikacje; nie ma tu mowy o realizowaniu jakichkolwiek zadań służbowych,
4. nie narusza norm odpoczynku, ponieważ kodeks pracy nie przewiduje zakazu szkolenia się pracowników w czasie przeznaczonym na odpoczynek.

REFERENT PRAWNY
Tajda
mgr Monika Pająk