KANCELARIA
RADCÓW
PRAWNYCH

dr P. Bojarski
dr K. Schmidt-Kwiecińska
sp. partnerska

ASPEKTY PAWNE POZYSKANIA ŚRODKÓW Z KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO

Prelegent:
Marcin Arciszewski

Pozyskanie środków z KFS umożliwia **zindywidualizowanie** tematyki szkoleń do specyfiki prowadzonej działalności.

Pozyskanie środków z KFS w kontekście **minimalizacji ryzyka prawnego** związanego z prowadzeniem działalności.

Audyty prawne prowadzone w przedsiębiorstwach wskazują na **niski stopień** znajomości przez pracowników regulaminów wewnętrznych **organizacji oraz regulaminów bezpieczeństwa informacji.**

Deficyt wiedzy ujawniony został także w obszarze znajomości uprawnień **konsumenta oraz kontrahenta w zakresie rękojmi, gwarancji, procedur reklamacyjnych, niezgodności towaru z umową** w szczególności w kontekście nowelizacji przepisów dotyczących praw konsumentów.

Podniesienie świadomości pracowników 45+ w zakresie **zasad związanych z ochroną danych osobowych w przedsiębiorstwie.**

PRZYZNAWANIE ŚRODKÓW Z KFS

Pojęcie pracodawcy w ramach KFS

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą **wystąpić wszyscy pracodawcy** w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, którzy zamierzają inwestować w podnoszenie swoich własnych kompetencji lub kompetencji osób pracujących w firmie.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ww. ustawy ***pracodawca*** *to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, j****eżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika.***

Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniającą żadnego pracownika.

Nie ma znaczenia na **jaki rodzaj umowy** o pracę zatrudnieni są pracownicy korzystający z kształcenia wspieranego środkami KFS, a także czy jest to praca na pełen czy część etatu.

Ponadto – pracodawca jako osoba pracująca może skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego przez KFS na takich samych zasadach jak jego pracownicy.

Finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy oznacza, że środki KFS można przeznaczyć na:

- **określenie potrzeb pracodawcy** w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- **kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,**

- **egzaminy** umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- **badania lekarskie i psychologiczne** wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- **ubezpieczenie** od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

ROZLICZENIE ŚRODKÓW

Przykładowy zapis umowny:

Pracodawca zobowiązany jest **w ciągu 14 dni od dnia** zakończenia kształcenia ustawicznego przedstawić rozliczenie otrzymanych środków KFS poprzez złożenie uwierzytelnionych za zgodność z oryginałem, czytelnym podpisem przez osobę reprezentującą pracodawcę, **kopii faktur,** potwierdzających wydatkowanie otrzymanego dofinansowania i wkładu własnego (jeśli dotyczy) ujętego w rozliczeniu **wraz z dowodem uregulowania należności.**

Faktury zawierać winny :

.wyszczególnienie dokładnego zakresu działania objętego kształceniem ustawicznym,

. liczbę osób objętych danym działaniem i jego koszt całkowity oraz koszt osobowy.

Umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się **zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności** przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe przysługują:

urlop szkoleniowy,

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

za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

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.

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.

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.

Warunkiem korzystania ze świadczeń gwarantowanych ustawowo jest bowiem zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika.

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.

UPRAWNIENIA OBLIGATORYJNE

- urlop szkoleniowy;

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

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. Brak limitów w tym zakresie.

Zwolnienie z całości lub części dnia pracy nie będzie przysługiwało, gdy program nauki przewiduje zajęcia wyłącznie w czasie dla pracownika wolnym od pracy (np. w weekendy).

UPRAWNIENIA FAKULTATYWNE

- Opłacenie szkolenia;
- Opłacenie dojazdu na szkolenie;
- Podręczniki;
- Noclegi;
- Wyżywienie.

Art. 1035

Pracownik podnoszący kwalifikacje zawodowe:

1) który bez uzasadnionych przyczyn **nie podejmie podnoszenia kwalifikacji** zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji,

2) z którym **pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia** z jego winy, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie, o której mowa w art. 1034, nie dłuższym niż 3 lata,

3) który **w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,** z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 943,

4) który w okresie wskazanym w pkt 2 rozwiąże stosunek pracy **bez wypowiedzenia** na podstawie art. 55 lub art. 943, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach

- jest o**bowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu <u>dodatkowych świadczeń,</u>** w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych zwana umową szkoleniową należy do umów prawa pracy, pozostaje w związku ze stosunkiem pracy, ale jest to umowa odrębna, nie stanowiąca części umowy o pracę.

Na mocy tej umowy pracodawca nakłada na siebie **obowiązek przyznania pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formie wskazanej w umowie przynajmniej prawo do urlopu szkoleniowego**, a także zwolnienie z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia, oraz na czas ich trwania z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Obowiązkiem pracownika będzie natomiast podjęcie procesu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w formie wskazanej w umowie i dołożenie wszelkich starań, by sukcesywnie ukończyć ten proces.

Umowa szkoleniowa może zawierać dodatkowe ustalenia między pracodawcą a pracownikiem.

Należy pamiętać, że nie mogą być one mniej korzystne dla pracownika niż te, które wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Takim uzupełnieniem może być np. postanowienie na mocy którego pracodawca zobowiązuje się **pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie pracownika.**

Dodatkowym porozumieniem może być również zobowiązanie pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji – do 3 lat **- OKRES ODPRACOWANIA.**

Pracodawca **nie może żądać od pracownika zwrotu wynagrodzenia** za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnień od pracy udzielanych w związku z podnoszeniem 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 fakultatywnych.

Zapisy niedozwolone

Pracodawca nie może przede wszystkim **zmniejszyć wymiaru świadczeń obligatoryjnych przysługujących z mocy prawa każdemu pracownikowi** podnoszącemu kwalifikacje zawodowe za zgodą albo z inicjatywy pracodawcy.

Pracodawca **nie może wpisać do umowy obowiązku odpracowania szkolenia, przez dłużej niż 3 lata.** Chodzi tu o okres, w jakim pracownik ma pracować u danego pracodawcy po ukończeniu nauki.

Nie może też zobowiązać pracownika, który zerwie umowę, przed upływem wskazanego w niej okresu „odpracowywania” **do zwrotu kosztów związanych z udzieleniem mu urlopu szkoleniowego czy zwolnień od pracy na udział w zajęciach.**

Jeśli pracodawca nie przyznał pracownikowi żadnej dodatkowej pomocy, a więc ograniczył się tylko do świadczeń obligatoryjnych, pracownikowi, który mimo pisemnego zobowiązania zdecyduje się na wcześniejsze odejście z firmy <u>nie grożą żadne sankcje.</u>

Pracodawcy **nie wolno też zobowiązywać pracownika** do zwrotu kosztów szkolenia w innych sytuacjach, niż wymienione w przepisach Kodeksu pracy, np. w razie rozwiązania umowy na podstawie porozumienia stron.

Przykładowa zapis umowny:

Pracodawca zwraca środki z KFS wraz z odsetkami w wysokości ustawowej naliczonymi od dnia otrzymania dofinansowania**, w terminie 30 dni** od dnia doręczenia wezwania Urzędu Pracy w przypadku:

- nieukończenia kształcenia ustawicznego przez uczestnika z uwzględnieniem powodu rozwiązania przez niego umowy o pracę lub rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy – Kodeks Pracy-rozwiązanie przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika
- rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę w trakcie trwania kształcenia ustawicznego,
- nieukończenia kształcenia ustawicznego pracownika lub pracodawcy,
- wydatkowania środków KFS niezgodnie z przeznaczeniem tj. na działania o innym zakresie, adresowane do innych grup lub innej liczby osób, realizowane w innym terminie niż wskazany we wniosku załączonym do umowy,
- zamknięcia lub zawieszenia działalności gospodarczej przez pracodawcę,
- złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o których mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.

OBCIĄŻENIE PODATKIEM VAT KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO FINANSOWANEGO Z KFS

ZWOLNIENIA OD PODATKU VAT

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ