

Urlop szkoleniowy – sprawdź, na czym polega!

Środa, 9 listopad 2022, 11:10, autor: Fakturowo.pl

Czy wiesz o tym, że pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę przysługuje urlop szkoleniowy? Zobacz, jak go zorganizować!

Nie wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że poza urlopem wypoczynkowym, na żądanie, okolicznościowym, wychowawczym i bezpłatnym istnieje jeszcze szkoleniowy. Pracodawca może wspierać w ten sposób swoich pracowników w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Z tego artykułu dowiesz się, jak dokładnie to wygląda oraz komu przysługuje takie świadczenie.

Wykształcony, doświadczony podwładny przynosi wiele korzyści dla przedsiębiorstwa, ponieważ pracuje bardziej efektywnie i osiąga lepsze wyniki. Pracodawcy wspierają swoich pracowników w rozwoju również z tego względu, że takie benefity przyczyniają się do większej lojalności względem firmy. Warto więc, by obie strony miały świadomość istnienia takiego rozwiązania.

Czym jest urlop szkoleniowy?

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jednym z obowiązków pracodawcy jest ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Oznacza to, że powinien zapewniać odpowiednie warunki oraz niezbędne wsparcie w działaniach, które prowadzą do zdobywania wiedzy i rozwijania umiejętności zawodowych. Jest niejako zobowiązany do motywowania swoich podwładnych na różne sposoby. Jednym z nich jest właśnie urlop szkoleniowy. Przysługuje w wymiarze:

- 6 dni dla pracownika:
 - przystępującego do egzaminów eksternistycznych,
 - przystępującego do egzaminu maturalnego,
 - przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,
- 21 dni dla pracownika na ostatnim roku studiów (na napisanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego).

Zgodnie z przepisami wymiar urlopu szkoleniowego nie może zostać skrócony.

Komu przysługuje urlop szkoleniowy?

Urlop szkoleniowy udzielany jest na wniosek pracownika. Może być wykorzystany tylko w czasie powiązany ze zdarzeniem, które do niego uprawnia (w tym przypadku nie można więc odebrać „zaległego” urlopu). Pracownik musi jednak najpierw zostać skierowany do podjęcia nauki przez pracodawcę. Jeżeli działania związane z rozwojem zostały podjęte stricte z własnej inicjatywy, przysługuje mu jedynie urlop wypoczynkowy lub bezpłatny.

Warto jednak pamiętać, że pracownik może uzyskać zgodę na urlop szkoleniowy również wtedy, gdy wcześniej sam zacznie naukę, ale poinformuje o tym fakcie pracodawcę i poprosi o wsparcie. Jeżeli pracodawca zaakceptuje prośbę, w tej sytuacji pracownik kontynuuje kształcenie już w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych i podlega przepisom Kodeksu pracy.

Możliwość skorzystania z urlopu szkoleniowego nie jest zależna od stażu pracy czy innych czynników. Konieczne są tylko dwa warunki:

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Dobrym rozwiązaniem jest podpisanie tzw. umowy szkoleniowej, która określi prawa i obowiązki obu stron. Jej zapisy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy. W jej ramach pracodawca może przyznać dodatkowe świadczenia, np. pokrywając opłaty za przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie.