

Warszawa, 23 stycznia 2019 r.

Opinia

Ośrodka Badań, Studiów i Legislacji Krajowej Rady Radców Prawnych

w sprawie prawa pracownika niebędącego aplikantem radcowskim do uprawnień określonych w art. 34 ust. 3 i 4 ustawy o radcach prawnych

Niniejsza opinia dotyczy interpretacji art. 34 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych w zakresie problemów prawnych, ujętych w formie następujących pytań:

1. Czy pracownikowi kancelarii niebędącemu aplikantem, a podchodzącemu do egzaminu radcowskiego przysługuje wynikające z tego przepisu uprawnienie do płatnego urlopu w wymiarze 30 dni kalendarzowych?
2. Jakie są konsekwencje odmowy udzielenia wskazanego urlopu przez pracodawcę?

Podstawa prawna opinii:

1. Ustawa z dnia z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych; (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 2115 ze zm.), dalej jako urp.;
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z 2018 r., poz. 917 ze zm., dalej jako kp.;
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny; tj. z 2018r. poz. 1025 ze zm., dalej jako kc.
- 4.

I. Uwagi ogólne

Dokonując uogólnienia można powiedzieć, że zagadnienie będące przedmiotem opinii dotyczy normatywnego kształtu uprawnień przysługujących pracownikom dążącym do uzyskania prawa do wykonywania zawodu regulowanego – zawodu radcy prawnego. Ze względu na to, że kwestie podnoszenia kwalifikacji zawodowych są uregulowane nie tylko w ustawie o radcach prawnych ale i w kodeksie pracy konieczne wydaje się zarysowanie sposobu ujęcia przedmiotowego zagadnienia w kp. Zestawienie

wchodzących w grę przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o radcach prawnych pozwoli, jak się wydaje na udzielenie pogłębionej wykładni budzących wątpliwości przepisów art. 34 urp.

Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych został podniesiony, z mocy art. 17 kp., do rangi podstawowej zasady prawa pracy. Równocześnie, obowiązek ten znalazł się w katalogu powinności pracodawcy wobec pracownika (art. 94 pkt. 6 kp.), co dowodzi jego istotnego znaczenia. Jak zauważa się w literaturze przedmiotu, pracodawca powinien zatem realizować ten obowiązek wszelkimi dostępnymi środkami¹.

Podkreślić, przy tym należy, że pomimo kategoriycznego brzmienia przywołanych wyżej przepisów, pracownikowi przysługuje roszczenie związane z podnoszeniem kwalifikacji tylko wtedy, gdy wynika to z przepisów szczególnych².

Podjętą kwestię podnoszenia przez pracowników kwalifikacji zawodowych nie można pominąć przepisów rozdziału III („Kwalifikacje zawodowe pracowników”) działu czwartego kp. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ujęciu art. 102-103⁵ kp., zgodnie z art.103¹ § 1 kp., rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. W takim przypadku pracownikowi przysługują, w zależności od formy przez którą pracownik podnosi swoje kwalifikacje, urlop szkoleniowy, zwolnienia z pracy oraz ewentualnie inne, określone w odrębnej od umowy o pracę umowie, uprawnienia. Wzajemne prawa i obowiązki strony w tym zakresie mogą zostać określone w odrębnej umowie, która jednak musi być zawarta, jeśli pracownik po zakończeniu szkolenia będzie zobowiązany do kontynuacji zatrudnienia u danego pracodawcy.

Natomiast pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności bez zgody lub wiedzy pracodawcy, zgodnie z art. 103⁶ kp., mogą być przyznane zwolnienia z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, a także urlop bezpłatny w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierany między pracodawcą i pracownikiem.

¹ T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2018, s. 299

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99; OSNP 2001/22/660.

W art. 34 urp. określone zostały uprawnienia przysługujące pracownikom, którzy podnoszą swoje kwalifikacje przez działania zmierzające do uzyskania uprawnień do wykonywania zawodu radcy prawnego. Do uprawnień tych należą:

- 1) zwolnienie z pracy w celu uczestniczenia w obowiązkowych zajęciach szkoleniowych,
- 2) prawo do płatnego urlopu szkoleniowego na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego³,
- 3) zwolnienie z pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w celu uczestniczenia w egzaminie wstępnym i radcowskim.

Konfrontując art. 34 urp. z przepisami kp. należy stwierdzić, że pomiędzy nimi nie zachodzi kolizja rozumiana jako koniczność potraktowania któregoś z porządków prawnych jako regulacji szczególnej, wzajemnie konkurencyjnej. Implikuje to wniosek, że niezależnie od uprawnień określonych w art. 34. pracownikom, na zasadach ogólnych – określonych w kodeksie pracy – mogą zostać przyznane inne uprawnienia.

II.

Uwagi szczegółowe

A.

Konstrukcja art. 34 urp. uwzględnia „dwutorowy” tryb uzyskania wpisu na listę radców prawnych, w procedurze warunkującej wpis na listę radców złożeniem z wynikiem pozytywnym egzaminu radcowskiego. Normy wynikające z art. 34 ust. 1 i ust. 2 urp. mają zastosowanie wyłącznie do pracowników wpisanych na listę aplikantów radcowskich – odpowiednio za zgodą pracodawcy oraz bez zgody pracodawcy.

Szerszy jest krąg adresatów norm wywodzonych z art. 34 ust. 3 i 4 urp. ze względu na to, że ustawodawca ustalając przewidziane w tych przepisach uprawnienia nie zastosował zawężającego kryterium, którym w świetle art. 34 ust. 1 i 2 jest wpis na listę aplikantów radcowskich. Implikuje to oczywisty wniosek, oparty na argumencie *lege non distinguente nec nostrum est distinguere*, że prawo do płatnego urlopu określone w art. 34 ust. 3 urp. oraz prawo do płatnego zwolnienia w celu uczestniczenia w egzaminie

³ Ubocznie zauważyć trzeba, że przepisy o prawie do płatnego urlopu szkoleniowego zostały wprowadzone ustawą z dnia z dnia 20 lutego 2009 r. o zmianie ustawy - Prawo o adwokaturze, ustawy o radcach prawnych oraz ustawy - Prawo o notariacie; Dz. U. Nr37, poz. 286.

radcowskim przysługuje pracownikowi bez względu na to, czy jest wpisany na listę aplikantów radcowskich czy nie. Zaprezentowaną wykładnię wzmacnia to, że z art. 34 ust. 4 urp. przewiduje również prawo do płatnego zwolnienia w celu uczestniczenia w egzaminie wstępnym. Pozytywna ocena z egzaminu wstępnego jest, w świetle art. 33 ust. 2 urp., jednym z koniecznych warunków uzyskania statusu aplikanta i, co oczywiste, przystępują do niego osoby niewpisane na listę. Niewłaściwe byłoby zatem przyjęcie, że krąg adresatów norm wynikających z art. 34 jest tożsamy bez względu na rodzaj uprawnienia określonego w analizowanych przepisach.

Kończąc rozważania na temat osób, którym przysługują uprawnienia określone w art. 34 ust. 3 należy stwierdzić, że są to pracownicy w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, którzy odbyli aplikację radcowską i otrzymali zaświadczenie o jej odbyciu oraz pracownicy, o których mowa w art. 25 ust. 2 urp.

B.

Urlop, o którym mowa w art. 34 ust. 3 urp. jest szczególnym rodzajem zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepisy o prawie do płatnego urlopu szkoleniowego początkowo zawarte były w art. 36 urp., a obecnie obowiązujące brzmienie zostało nadane im ustawą z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów⁴.

Nie ulega wątpliwości, że urlop ten nie ma charakteru urlopu wypoczynkowego i należy go postrzegać nie w kontekście pracowniczego prawa do wypoczynku, ale jako skonkretyzowany i roszczeniowy obowiązek pracodawcy związany z ułatwianiem pracownikowi podnoszenia jego kwalifikacji zawodowych. W konsekwencji do urlopu szkoleniowego nie będą miały zastosowania – wprost ani analogicznie - zasady rządzące wykorzystywaniem pracowniczego urlopu wypoczynkowego. Oznacza to w szczególności, że pracownika korzystającego z tego urlopu nie będzie można z niego odwołać na podstawie art. 167 kp.

Problemy związane z wykładnią art. 34 ust. 3 urp, nie dziwią i słusznie zauważa się w piśmiennictwie, że tryb jego udzielania został pozostawiony na uboczu⁵. *De lege lata*,

⁴ Dz. U. poz. 829.

⁵ M. Raczkowski, *Charakter prawny urlopu szkoleniowego*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2011r., Nr 6 s. 28.

wobec braku odpowiednich przepisów dotyczących trybu udzielenia urlopu szkoleniowego można jedynie stwierdzić, że ze względu na celowy charakter tego zwolnienia, urlop powinien być wykorzystany przed terminem egzaminu radcowskiego, pod warunkiem wystąpienia uprawnionego ze stosownym wnioskiem.

Nie ulega wątpliwości, że dla odpowiedzi na przedstawione pytanie fundamentalne znaczenie ma to, że pracodawca ma obowiązek udzielenia tego urlopu w terminie wskazanym przez pracownika we wniosku o realizację zwolnienia. W literaturze dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik nie może samodzielnie decydować o terminie wykorzystania urlopu szkoleniowego⁶. Identyczne stanowisko zajął w kwestii sposobu ustalenia terminu wykorzystania urlopu szkoleniowego także Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., przyjęto, że przysługiwanie prawa do urlopu z ustawy o radcach prawnych nie oznacza jednak, że pracownik może samodzielnie decydować o terminie jego rozpoczęcia i okresie wykorzystania⁷.

Warto również odnotować inny pogląd zaprezentowany w piśmiennictwie, w czasie gdy prawo do urlopu określone było w art. 36 urp., zgodnie z którym – urlop szkoleniowy jest swoistym rodzajem urlopu na żądanie, czyli takim zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy o terminie wykorzystania którego decyduje pracownik⁸.

Ważnej wskazówki co do sposobu postrzegania przedmiotowej kwestii dostarczają wnioski płynące z uzasadnienia ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. W uzasadnieniu zaakcentowano, że skorzystanie z tego uprawnienia⁹ będzie niezależne od zgody pracodawcy i wpłynie pozytywnie na rozwój przedsiębiorczości.

Sąd Najwyższy, podobnie jak większość przedstawicieli doktryny stoi na stanowisku, że jakkolwiek urlop szkoleniowy jest przypadkiem przysługiwania zwolnienia od pracy, którego pracodawca jest obowiązany udzielić, to brak podstaw do uznania, że termin jego wykorzystania został określony w przepisach. Uznaje, że przy

⁶ M. Raczkowski, w: M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski: *Kodeks Pracy. Komentarz*, Lexis Nexis 2014, s. 734; J. Iwulski, w: J. Iwulski, W. Sanetra: *Kodeks pracy. Komentarz*, Lexis Nexis 2011, s. 750.

⁷ II PK 33/10.

⁸ Czerniak-Swędzioł J., Koczur S., *Charakter prawny urlopu udzielanego pracownikowi na przygotowanie do egzaminu radcowskiego*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej; 2007 r., Nr 1.

⁹ <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=806>. Gwoli ścisłości należy dodać, że w uzasadnieniu była mowa o prawie do urlopu szkoleniowego przed egzaminem adwokackim (s.22) oraz notarialnym (s.38) jednak z uwagi na tożsamość regulacji brak podstaw do uznania, że wolą ustawodawcy było odmienne potraktowanie urlopu udzielanego celu przygotowania się do egzaminu radcowskiego.

wykładni tego przepisu nie ma więc potrzeby sięgania w drodze analogii do przepisów o urlopach wypoczynkowych (czy szkoleniowych), gdyż nie występuje w tym przypadku luka prawna. Oznacza to, że urlopu szkoleniowego przed egzaminem radcowskim "udziela" pracodawca, a więc o terminie rozpoczęcia korzystania z tego urlopu nie może samodzielnie decydować pracownik ani też termin ten nie wynika z przepisu prawa¹⁰.

Problem braku wyraźnie określonej sankcji za nieudzielenie urlopu szkoleniowego na podstawie art. 34 ust. 3 urp. podjął SN w wyroku z dnia 14 stycznia 2015 r.¹¹. Podkreślił, że pracodawca nie udzielając urlopu szkoleniowego narusza swój jednoznacznie określony ustawą obowiązek. W konsekwencji odrzucenia możliwości stosowania do urlopu szkoleniowego na zasadzie analogii przepisów określających tryb udzielania urlopu wypoczynkowego brak podstaw do przyjęcia, że w razie jego nieudzielenia pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przedstawionym w uzasadnieniu przywołanego wyżej wyroku, że nieudzielenie urlopu szkoleniowego przez pracodawcę nie może pozostać bez możliwości skutecznego dochodzenia roszczeń przez pracownika. W przeciwnym wypadku bezprawne zachowania pracodawcy pozostałyby w tym zakresie całkowicie bezkarne, a prawo pracownika zostałyby pozostawione bez żadnej ochrony. Sąd Najwyższy poszukując sposobu ochrony przedmiotowego uprawnienia pracownika, uznał, że w omawianym zakresie występuje rzeczywista luka w prawie, co umożliwia zastosowanie regulacji przepisów Kodeksu cywilnego o skutkach niewykonania zobowiązań. W konsekwencji przyjął, że pracodawca w przypadku nieudzielenia urlopu szkoleniowego będzie zobowiązany do naprawienia wynikłej z tego szkody, jeżeli zostały spełnione przesłanki określone w art. 471 k.c.

Konkluzje

Powyzsze ustalenia prowadzą do następujących wniosków:

1. Z płatnego urlopu na przygotowanie się do egzaminu radcowskiego, o którym mowa w art. 34 ust. 3 urp., może skorzystać każdy pracownik w rozumieniu art. 2 kp. Względy wykładni systemowej, treść art. 8 ust. 5 urp. oraz argument *lege non distinguente* nie pozwalają na zawężenie tego prawa do pracowników wpisanych na listę aplikantów radcowskich. Warunkiem *sine qua non* powstania prawa do urlopu jest jednak spełnienie

¹⁰ Wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 33/10. Pogląd ten podzielił SN w wyroku z dnia 14 stycznia 2015 r., II PK 54/14.

¹¹ II PK 54/14.

przez pracownika przesłanek warunkujących przystąpienie do egzaminu radcowskiego. Urlop jest udzielany wyłącznie na wniosek pracownika.

2. Wobec braku przepisów regulujących tryb udzielenia urlopu szkoleniowego, z natury stosunku pracy, którego cechą jest podporządkowanie pracownika co do czasu wykonywania pracy przez pracownika, należy uznać, pomimo istnienia pewnych argumentów przemawiających za związaniem pracodawcy terminem udzielenia urlopu, że powinien on zostać wykorzystany w terminie zaakceptowanym przez pracodawcę.

3. W świetle stwierdzonej luki w prawie, z mocy art. 300 kp., w razie nieudzielenia przez pracodawcę urlopu, o którym mowa w art. 34 ust 3 urp., pracownik będzie mógł wystąpić do sądu z powództwem o odszkodowanie w oparciu o art. 471 kc.

4. Nieudzielenie urlopu może zostać zakwalifikowane w pewnych okolicznościach jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika i jako takie stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ kp.

5. *De lege ferenda* zasadne jest podjęcie działań zmierzających do wprowadzenia sankcji wykroczeniowej za naruszenie obowiązku udzielenia urlopu szkoleniowego, na zasadach `analogicznych do nieudzielenia urlopu wypoczynkowego.

dr hab. Mariusz Wieczorek