

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport
Opublikowano: sobota, 15, maj 2021 22:18
Katarzyna Liszka-Michałka
Odsłony: 915

Kwestię dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika reguluje przepis art. 122 ustawy Prawo oświatowe.

Zgodnie z tym przepisem (ust. 1) pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli:

1. pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania;
2. młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał:
 - w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem - egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o rzemiośle,
 - w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem - egzamin zawodowy;
3. młodociany pracownik ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1

W świetle art. 122 ustęp 2 pkt 2 powołanej ustawy - wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy - do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.

Istotą sporu w sprawie rozpoznawanej przez Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu (wyrok z dnia 12 lutego 2020 r., IV SA/Wr 483/19) było zagadnienie wykładni przepisu art. 122 ustęp 2 pkt 2 w części rozumienia wyrażenia "pełny miesiąc kształcenia".

W pierwszym rzędzie Sąd zważył, że omawiany przepis art. 122 ust. 2 pkt 2 ustawy Prawo oświatowe nie stanowi o pełnym miesiącu kalendarzowym, lecz o pełnym miesiącu kształcenia. Nie są to zatem pojęcia tożsame. Okres kształcenia bezsprzecznie wynika z zawartej z młodocianym na piśmie, zgodnie z art. 195 § 1 Kodeksu pracy, umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i winien znaleźć swoje odzwierciedlenie w świadectwie pracy po zakończeniu takiej umowy. Zachodzi brak podstaw prawnych do stwierdzenia, że "pełny miesiąc kształcenia" w rozumieniu ustawy obejmuje wszystkie dni miesiąca bez wyjątku, to znaczy także dni ustawowo wolne od pracy, w tym niedziele i święta. Wypada zauważyć, że generalnie według uregulowań przyjętych w Kodeksie pracy (art. 129 § 1) czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu. Po myśli art. 203 § 3 Kodeksu pracy młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Źródło: [CBOSA](#)