

dr Michał Barański

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Opracowanie wycinkowe pt.:

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w kontekście przemian technologicznych – możliwość i potrzeba regulacji w u.z.p.

1. Uwagi wprowadzające

Bez wątplenia „prawo do nauki jest powszechnie uznawanym standardem, znajdującym wyraz w wielu dokumentach prawa międzynarodowego i europejskiego”¹. W kontekście pracowniczym, zważywszy także na temat poruszany w niniejszym opracowaniu, szczególną uwagę należy zwrócić na konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) nr 142 dotyczącą roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, przyjętą w Genewie dnia 23 czerwca 1975 r.² oraz konwencję MOP nr 140 dotyczącą płatnego urlopu szkoleniowego, przyjętą w Genewie dnia 24 czerwca 1974 r.³ W konwencji MOP nr 142 „o kształceniu zawodowym stanowi się przede wszystkim z punktu widzenia pożądaney polityki, jaką w tym zakresie powinno prowadzić państwo, jakkolwiek przy współdziale organizacji pracodawców i pracowników”⁴. Z kolei druga z wymienionych wyżej konwencji reguluje instytucję płatnego urlopu

¹ Z. Góral, Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych [w:] K. W. Baran [red.] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, Warszawa 2017, s. 1131. Zob. także art. 10 [Prawo do szkolenia zawodowego] Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.); art. 10 [Prawo do nauki] Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (tj. Dz. U. UE. C. z 2016 r. Nr 202, s. 389).

² Dz. U. z 1979 r. Nr 29, poz. 164.

³ Dz. U. z 1979 r. Nr 16, poz. 100.

⁴ Z. Góral, Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych..., s. 1131.



szkoleniowego jako środka realizacji prawa do nauki. Zgodnie z art. 2 konwencji MOP nr 140 „każdy Członek opracuje i będzie stosował politykę zmierzającą do popierania, za pomocą metod przystosowanych do warunków i zwyczajów krajowych, a w razie potrzeby etapami udzielania płatnego urlopu szkoleniowego w celu: a) szkolenia obejmującego wszystkie szczeble; b) kształcenia ogólnego, społecznego lub obywatelskiego; c) kształcenia po linii związków zawodowych”. O urlopie tym nie stanowi się zatem w tym przypadku w kategoriach prawa podmiotowego pracownika⁵. Przepis art. 5 konwencji MOP nr 140 stanowi, że „przyznanie płatnego urlopu szkoleniowego będzie określone przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe, orzeczenia arbitrażowe lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową”. Stosownie do art. 5 konwencji MOP nr 140 „władze publiczne, organizacje pracodawców i pracowników, instytucje lub organy kierujące kształceniem i szkoleniem połączą swe wysiłki w sposób dostosowany do krajowych warunków i praktyki w celu wypracowania i zastosowania polityki zmierzającej do popierania płatnego urlopu szkoleniowego”.

Podobnie w ramach standardów Rady Europy podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie jest wyłącznie kwestią jednostkowego uprawnienia pracownika lub polityki kadrowej pracodawcy, lecz elementem szerszego europejskiego standardu prawa do pracy, adaptacyjności zawodowej i partycypacji organizacji pracowników w kształtowaniu polityki szkoleniowej⁶.

Natomiast impuls unijny w analizowanym tutaj obszarze ma ograniczony charakter. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych znajduje się na styku prawa pracy, polityki zatrudnienia, kształcenia zawodowego i edukacji, a kompetencje Unii Europejskiej w zakresie edukacji i kształcenia zawodowego mają zasadniczo charakter wspierający, koordynacyjny i uzupełniający. Przepisy art. 165 i 166 Traktatu

⁵ Z. Góral, Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych..., s. 1131.

⁶ Zob. art. 10 Europejskiej Karty Społecznej (zrewidowanej) sporządzonej w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r. (ETS nr. 163), a pomocniczo także art. 9, art. 1 ust. 4 oraz art. 29 tego aktu prawnego, <https://rm.coe.int/168007cf93> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.). Jak dotąd Kartę (w wersji zrewidowanej) podpisało i ratyfikowało 36 państw. Osiem krajów, w tym Polska, do dzisiaj nie ratyfikowało dokumentu. Zob. także podpisaną i ratyfikowaną przez Polskę Europejską Kartę Społeczną sporządzoną w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.).



NSZZ
Solidarność
Rozwój zdolności dla aktywnego udziału
w procesie monitorowania i stanowienia prawa

o funkcjonowaniu Unii Europejskiej nie dają podstaw do pełnej harmonizacji krajowych systemów edukacji i szkolenia zawodowego⁷. Z tego względu nie należy oczekiwać, że zasadniczy impuls regulacyjny w zakresie pracowniczego przekwalifikowania technologicznego przyjdzie z poziomu prawa UE. Unia może wspierać, finansować, koordynować i punktowo wzmocniać obowiązki pracodawców, ale zasadnicza konstrukcja instrumentów prawnych w tym powiązanie układów zbiorowych pracy, Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), funduszy szkoleniowych i gwarancji zatrudnienia w okresie przekwalifikowania musi zostać wypracowana na poziomie krajowym.

W polskim porządku prawnym prawo do nauki zostało przewidziane w ustawie zasadniczej (art. 70)⁸. W oczywisty sposób prawo to należy odnieść także do pracowników, przy czym z unormowania konstytucyjnego nie wynika jakikolwiek obowiązek pracodawcy dotyczący ułatwienia realizacji tego prawa⁹.

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy¹⁰ pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych (podstawowa zasada prawa pracy). Zasada ta nie zawiera jednak treści, które nadawałyby jej charakter normatywny (przepis nie daje w tym przypadku podstawy do wysuwania pod adresem pracodawcy żądania określonego zachowania się)¹¹. Bezroszczeniowy charakter ma także równobrzmiący przepis art. 94 pkt 6 k.p.¹². W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 maja 2000 r. Sąd Najwyższy wskazał, że „obowiązek ten nie oznacza, że poszczególny pracownik może (ma prawo

⁷ Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.).

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁹ Z. Góral, Zasada ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych..., s. 1132.

¹⁰ t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.; dalej jako k.p.

¹¹ Z. Góral, Zasada ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych..., s. 1133-1134; zob. także Ł. Pisarczyk, Obowiązek ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 30 i n.; Z. Niedbała, Obowiązek pracodawcy ułatwienia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych [w:] Z. Góral [red.] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 297; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., IPKN 657/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 660 z glosą E. Engel-Babskiej, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2002, z. 6, poz. 89; zob. jednak B. Budka, Uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych – artykuł dyskusyjny, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 11, s. 14 i n.

¹² Stosownie do art. 94 pkt 6 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.



w znaczeniu posiadania roszczenia) domagać się na tej podstawie od pracodawcy określonego udziału w podnoszeniu swoich zawodowych kwalifikacji, polegającego na przykład na zorganizowaniu i przeprowadzeniu szkolenia komputerowego. Pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma natomiast ułatwiać im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli oni sami chcą te kwalifikacje podnosić. Dbłość o zawodowe kwalifikacje jest w warunkach gospodarki wolnorynkowej sprawą samych zainteresowanych, warunkującą ich funkcjonowanie na rynku pracy. Zdobywanie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych stało się cennym dobrem o wymiernej wartości na rynku pracy, wobec czego sami pracownicy są skłonni troszczyć się o ich zdobywanie lub podwyższanie. To sam pracownik powinien być zainteresowany podwyższaniem swoich kwalifikacji, a w związku z tym przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, pracodawca zaś ma jedynie obowiązek mu to ułatwić¹³. Z. Góral, który postuluje w związku z ową „bezroszczeniowością” wykreślenie ww. zasady z kodeksu pracy, słusznie podkreśla przy tym, że „nie oznacza to, że ułatwianie podnoszenia kwalifikacji pracownikom nie leży w interesie pracodawcy, musi być jednak skonfrontowane z jego możliwościami ekonomicznymi. W tym sensie może stanowić tylko przedmiot ustaleń między partnerami społecznymi, do których dochodzi w drodze rokowań zbiorowych bądź też być przedmiotem swobodnie zawieranej między stronami stosunku pracy umowy dotyczącej tej materii”¹⁴.

W ww. kontekście szczególnego znaczenia nabiera układ zbiorowy pracy jako autonomiczne źródło prawa pracy umożliwiające wprowadzenie obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Skoro bowiem ustawodawca ograniczył się w art. 17 oraz art. 94 pkt 6 k.p. do sformułowania zasady o charakterze ogólnym i bezroszczeniowym, to właśnie w drodze rokowań zbiorowych możliwe jest

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, Legalis nr 48607.

¹⁴ Z. Góral, Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych..., s. 1134. Jednocześnie należy odnotować pogląd sformułowany w literaturze przedmiotu, że obowiązek podnoszenia kwalifikacji należy odróżnić od prawa pracownika do szkoleń. Według M. Nałęcz „pracownicze prawo do szkoleń należy do warunków pracy, a o sposobie jego realizacji pracodawca powinien informować pracownika w informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia (...), w szczególności pracodawca powinien informować o ogólnych zasadach swojej polityki szkoleniowej”. Zob. M. Nałęcz [w:] K. Walczak [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 35, Warszawa 2026, komentarz do art. 17 k.p., legalis.



nadanie jej realnej treści normatywnej. Układ zbiorowy może stać się zatem potencjalnym narzędziem równoważenia interesów pracodawcy i pracowników: z jednej strony pozwala dostosować zakres wsparcia do możliwości ekonomicznych pracodawcy, z drugiej - przekształca ogólną zasadę w konkretne, egzekwowlalne uprawnienia pracownicze. Wpisuje się to także w model przewidziany w konwencji MOP nr 140, która *expressis verbis* dopuszcza regulowanie kwestii płatnego urlopu szkoleniowego w drodze układów zbiorowych, akcentując rolę partnerów społecznych w kształtowaniu polityki szkoleniowej dostosowanej do warunków krajowych i branżowych.

Powyższe spostrzeżenia pośrednio potwierdza sam ustawodawca poprzez art. 94¹³ k.p., zgodnie z którym „jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy”¹⁵. Przepis ten stanowi efekt transpozycji art. 13 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z 20.06.2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej¹⁶.

Z dostępnych analiz (stan na 2022 rok) wynika, że układy zbiorowe w zróżnicowanym stopniu odnoszą się do zagadnień związanych z polityką zatrudnienia, strukturą stanowisk oraz przebiegiem kariery zawodowej

¹⁵ Przepis ten został dodany przez art. 1 pkt 19 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 641) z dniem 26 kwietnia 2023 r.

¹⁶ Zgodnie z tym przepisem „Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy prawa Unii lub prawa krajowego lub umów zbiorowych pracodawca zobowiązany był do zapewnienia pracownikowi szkolenia dla celów wykonywania pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, liczyło się jako czas pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy”. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. U. UE. L. z 2019 r. Nr 186, str. 105); dalej jako Dyrektywa 2019/1152.



pracowników¹⁷. Najczęściej spotykanym rozwiązaniem jest określanie wymagań kwalifikacyjnych właściwych dla poszczególnych stanowisk lub rodzajów pracy, a niekiedy także wprowadzanie systemów wartościowania stanowisk¹⁸. W części układów można dostrzec elementy nawiązujące do wewnętrznych ścieżek awansu, w tym mechanizmy rekrutacji wewnętrznej¹⁹. W jednym z układów obowiązujących w spółce z udziałem Skarbu Państwa przewidziano procedurę oceny pracowników zatrudnionych na czas określony, dokonywaną na krótko przed upływem terminu umowy, od której uzależniono możliwość dalszego zatrudnienia²⁰. Do relatywnie rozpowszechnionych postanowień, zwłaszcza w układach ponadzakładowych, należy także przyznanie pierwszeństwa w zatrudnieniu członkom rodziny pracownika zmarłego, a rzadziej pracownika, który utracił zdolność do pracy wskutek wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej²¹. Jednocześnie regulacyjna rola układów zbiorowych w tym obszarze pozostaje umiarkowana²². Rozbudowane i systemowe postanowienia dotyczące wspierania rozwoju zawodowego oraz dostępu do szkoleń należą do rzadkości; jako wyjątki przywoływane są pojedyncze układy, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, które szerzej normują kwestie podnoszenia kwalifikacji, zasad awansu czy organizacji szkoleń²³. Warto również odnotować rozwiązanie polegające na zagwarantowaniu wynagrodzenia za okres przekwalifikowania, przewidziane w jednym z układów ponadzakładowych, które może wzmacniać zdolność adaptacyjną zatrudnionych w warunkach zmian organizacyjnych i technologicznych²⁴.

¹⁷ B. Mądrzycki, Ł. Pisarczyk, Ekspertyza na temat aktualnej sytuacji oraz perspektyw rozwoju układów zbiorowych w Polsce, 2022, <https://www.gov.pl/web/dialog/krajowy-plan-odbudowy> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

¹⁸ Zob. tamże.

¹⁹ Zob. tamże.

²⁰ Zob. tamże.

²¹ Zob. tamże.

²² Zob. tamże.

²³ Zob. tamże.

²⁴ Zob. tamże.



2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w kontekście przemian technologicznych

Obecnie zachodzi dynamiczny proces zmian w warunkach społeczno-ekonomicznych, postępujący rozwój technologiczny oraz szerokie zastosowanie innowacyjnych rozwiązań technicznych, co niewątpliwie wpływa również na prawo pracy²⁵. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że „dokonująca się rewolucja technologiczna w zasadniczy sposób zmienia warunki wykonywania pracy coraz większej liczby pracujących”²⁶. W rzeczy samej, sprzeczne interesy pracownika i pracodawcy mogą dziś być postrzegane inaczej, chociażby ze względu na to, jak nowe, coraz bardziej zaawansowane, technologie umożliwiają ingerencję w prywatność pracownika²⁷. Zjawisko to stało się szczególnie widoczne w czasie kryzysu wywołanego pandemią wirusa SARS-CoV-2, kiedy w wielu środowiskach pracy pojawiła się konieczność upowszechnienia kontaktów pośrednich, realizowanych za pomocą środków komunikacji elektronicznej (praca zdalna)²⁸. W dużej mierze przemiany te wynikają także z dynamicznego rozwoju automatyzacji pracy oraz sztucznej inteligencji (AI)²⁹. Jednocześnie ogólna debata z perspektywy prawa pracy przeważnie koncentruje się na analizach dotyczących stanowisk, które mogą zostać zlikwidowane w wyniku automatyzacji oraz usprawniania procesów pracy z wykorzystaniem AI³⁰.

²⁵ T. Duraj, Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy [w:] M. Skąpski, K. Ślebzak [red.], Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Poznań 2024, s. 102.

²⁶ Ł. Pisarczyk, Prawo pracy wobec rozwoju technologicznego. Zmierzch czy nowa odsłona ochrony pracujących?, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2025, nr 7, s. 9.

²⁷ Por. wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 17 października 2019 r. w sprawie Lopez Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii, skargi nr 1874/13 i 8567/13, LEX nr 2727847. Zob. także M. Barański, Initial remarks on artificial intelligence and axiological foundations of labour law, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2022, z. 2, s. 85-93.

²⁸ M. Barański, Initial remarks on artificial intelligence..., s. 85-86.

²⁹ Zob. tamże.

³⁰ V. de Stefano, Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection, *“Comparative Labor Law & Policy Journal,”* 2019 t. 41, nr 1, s. 2.



Współczesne analizy prowadzone na szczeblu unijnym wskazują, że transformacja cyfrowa wymusza radykalną redefinicję struktury kwalifikacji zawodowych. Według dokumentu programowego Komisji Europejskiej (*„Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności”*), „osiągnięcie ukierunkowanej na człowieka transformacji cyfrowej wymaga radykalnej zmiany w zakresie umiejętności cyfrowych. Już teraz wszyscy Europejczycy – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – potrzebują umiejętności cyfrowych w życiu codziennym i w pracy: w niektórych kategoriach zawodowych ponad 90 % stanowisk pracy wymaga określonych rodzajów umiejętności cyfrowych”³¹. Komisja w ww. dokumencie wezwała państwa członkowskie między innymi do zwiększenia wsparcia na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych oraz do nadania priorytetu w szczególności reformom, które poprawiają ofertę i zwiększają zainteresowanie programami rozwijania umiejętności³². Jednocześnie Komisja Europejska proponuje przedsiębiorstwom, partnerom społecznym i innym zainteresowanym stronom współpracę w ramach ambitnego paktu na rzecz umiejętności³³.

Rozwój sztucznej inteligencji charakteryzuje się dużą dynamiką, jednak w dyskursie eksperckim przeważa pogląd, że technologie AI będą docelowo automatyzować poszczególne zadania, a nie całkowicie eliminować istniejące miejsca pracy. Tym niemniej procesowi temu towarzyszą wyraźne niepokoje społeczne. W skali całej Unii Europejskiej aż 44% pracowników wyraża lęk przed utratą stanowiska na rzecz algorytmów, wątpiąc jednocześnie, by pracodawcy zapewнили im adekwatne szkolenia³⁴. Ponadto 61% zatrudnionych zgłasza pilną potrzebę poszerzenia wiedzy na temat samej technologii AI i jej wpływu na

³¹ Komisja Europejska, Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, COM(2020) 274 final, Bruksela 2020, strona internetowa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

³² Zob. tamże.

³³ Zob. tamże.

³⁴ Stanowisko ETUC w sprawie „Sztucznej inteligencji w rozwoju umiejętności pracowników” (omówione przez „Komisję ETUC ds. Szkoleń, Kształcenia Zawodowego i Umiejętności” w dniu 23 października 2024 r.), strona internetowa: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-views-artificial-intelligence-workers-skills-development> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).



środowisko pracy³⁵. W okresie przyspieszonej cyfryzacji wywołanej pandemią zaledwie 25% zatrudnionych wzięło udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje cyfrowe³⁶.

Warto w tym miejscu przywołać stanowisko Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), w świetle którego fundamentalne znaczenie dla ochrony interesów pracowniczych ma pełna implementacja pierwszej zasady Europejskiego Filaru Praw Socjalnych. ETUC postuluje, aby prawo dostępu do szkoleń w obszarze systemów AI stało się powszechnym standardem gwarantującym sprawiedliwą transformację cyfrową³⁷. Niezbędna jest pomoc w podnoszeniu kompetencji dotyczących kwestii etycznych, zastosowań AI, roli człowieka w jej rozwoju, mechanizmów uczenia się maszynowego na podstawie algorytmów oraz zasad współpracy z systemami AI; pracownicy muszą być szkoleni w celu doskonalenia umiejętności podstawowych i kompetencji kluczowych, takich jak krytyczne myślenie, aby potrafili identyfikować ograniczenia i możliwości płynące z wykorzystania AI w pracy³⁸.

Jednocześnie związki zawodowe, niejako na marginesie głównych rozważań, wyrażają dodatkowe obawy, że dynamicznie rozwijające się platformy szkoleniowe oparte na AI „niekoniecznie zwiększają motywację do nauki i mogą być niewystarczające w rozwoju umiejętności osób o niskich kwalifikacjach ze względu na brak interakcji z nauczycielem. Ważnym elementem jest informowanie pracowników o obawach etycznych i ochronie danych w kontekście kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych. Zapewnienie bezpieczeństwa danych jest kluczowe, a AI nie powinna samodzielnie oceniać kompetencji i umiejętności ludzkich. Rola trenerów i mentorów oraz ich dostęp do ustawicznego rozwoju

³⁵ Zob. tamże.

³⁶ Zob. tamże. Zob. także CEDEFOP, Shaping the future of lifelong learning: policy scenarios for 2040 Transparency and transferability of learning outcomes, Luxemburg 2026, strona internetowa: https://www.cedefop.europa.eu/files/5619_en.pdf (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

³⁷ Stanowisko ETUC w sprawie „Sztucznej inteligencji w rozwoju umiejętności pracowników” (omówione przez „Komisję ETUC ds. Szkoleń, Kształcenia Zawodowego i Umiejętności” w dniu 23 października 2024 r.), strona internetowa: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-views-artificial-intelligence-workers-skills-development> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

³⁸ Zob. tamże.



zawodowego w obszarze AI jest krytyczna, gdyż ich zawody również podlegają transformacji³⁹.

Ostatnie raporty sugerują również, że postępująca automatyzacja oraz wykorzystanie AI w procesie pracy paradoksalnie zwiększają znaczenie kompetencji miękkich (*soft skills*), takich jak zdolność do rozwiązywania złożonych problemów czy inteligencja emocjonalna, które pozostają trudne do substytucji przez algorytmy⁴⁰.

Jak zauważa Ł. Pisarczyk- polskie prawo pracy z pewnym opóźnieniem rozpoczęło proces dostosowania wobec rozwoju technologicznego, „ze względu na głęboki kryzys relacji zbiorowych są to przede wszystkim działania ustawodawcy”⁴¹. Jednocześnie ten sam Autor podkreśla, że „szczególny, choć nie w pełni dotychczas wykorzystany, potencjał adaptacyjny mają rokowania zbiorowe”⁴². W tym kontekście można pokusić się o stwierdzenie, że ciężar odpowiedzialności za aktualizację ww. kwalifikacji zawodowych (w kontekście ustalania kwalifikacji zawodowych pracowników) przesuwają się na podmiot zatrudniający, co w pewnym stopniu stanowi nową płaszczyznę aksjologii prawa pracy.

3. Rola u.z.p. w ustalaniu kwalifikacji zawodowych pracowników wymaganych do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

Zgodnie z art. 102 k.p. kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalane w przepisach prawa pracy przewidzianych w art. 77¹-77³ k.p. w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych. Zgodnie z art. 4 pkt 34 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe przez kwalifikacje wyodrębnione w zawodzie

³⁹ Zob. tamże.

⁴⁰ A.M. Świątkowski, The fourth industrial revolution and its electronic employment technologies. The challenges of employment in the digital age, „Roczniki Administracji i Prawa” 2023, XXIII, z. 4: s. 311-325. Zob. także CEDEFOP, Skills in transition. The way to 2035, Luxemburg 2023, strona internetowa: https://www.cedefop.europa.eu/files/4213_en.pdf (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

⁴¹ Ł. Pisarczyk, Prawo pracy wobec rozwoju technologicznego..., s. 10.

⁴² Zob. tamże, s. 7.



należy rozumieć „wyodrębniony w zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji”. Tym niemniej - tak w art. 102 k.p., jak i w kontekście uregulowań dotyczących podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 103¹ k.p. i nast.) - zakres pojęciowy „kwalifikacji zawodowych” na użytek tychże przepisów kodeksowych jest bardzo szeroki i mieści się w nim zdobywanie wszelkiej wiedzy ogólnej i specjalistycznej, „która zostanie uznana przez pracodawcę za przydatną do wykonywania przez pracownika wszelkiej pracy przydatnej z punktu widzenia pracodawcy”⁴³.

W ocenie M. Włodarczyka „przepis art. 102 k.p. wskazuje, że w procesie zatrudnienia kwalifikacje zawodowe pracowników zawsze powinny być powiązane z określonym rodzajem pracy, do wykonywania której pracownik się zobowiązał, lub ze stanowiskiem, które piastuje (...) odesłanie do przepisów płacowych – tego bowiem dotyczą regulacje wskazane w art. 77¹-77³ k.p. – wynika z faktu, że przy ustalaniu zasad wynagradzania w sposób usystematyzowany dokonać trzeba zawsze szczegółowego opisu zakresu obowiązków przypisanych do danego stanowiska lub rodzaju pracy w celu odniesienia doń określonej stawki płacy. Czyni się to zatem w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania albo – dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej – w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy na wniosek właściwego ministra resortowego”⁴⁴. Jednocześnie brak jest możliwości regulowania kwalifikacji zawodowych pracowników w przypadku, gdy wynikają one z przepisów szczególnych (np. licencje dla pracowników ochrony, odpowiednie prawo jazdy dla

⁴³ A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5, Warszawa 2016, s. 650. Zob. także Ł. Prasolek [w:] K. Walczak [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 35, Warszawa 2026, komentarz do art. 102 k.p., legalis; P. Wojciechowski, Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników po zmianach – zasady i wątpliwości, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11, s. 585; A. Wiącek, Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym Kodeksie pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 9, s. 16.

⁴⁴ M. Włodarczyk [w:] K. W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII, Warszawa 2025, komentarz do art. 102 k.p., s. 962.



kierowców)⁴⁵. Jako kwalifikacje rozumie się przede wszystkim wykształcenie oraz staż pracy, ogólny lub na analogicznym stanowisku.

Tym samym w przypadku pracodawców spoza sektora publicznego, u których wymagania kwalifikacyjne wynikają np. wyłącznie z układów zbiorowych pracy, pełne ryzyko kadrowe spoczywa na pracodawcy⁴⁶. To pracodawca decyduje, czy zatrudni osobę niespełniającą wymaganych kwalifikacji. Należy również pamiętać, że wynagrodzenie pracownika powinno odpowiadać rzeczywiście wykonywanej pracy, nawet jeśli nie posiada on odpowiednich kwalifikacji, co zostało potwierdzone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 26 października 1976 r. dotyczącej pracownika zatrudnionego jako redaktor gazety zakładowej, który faktycznie wykonywał obowiązki redaktora naczelnego, pomimo braku wymaganych do tego kwalifikacji⁴⁷.

Jak już wspomniano - w dobie gwałtownego rozwoju nowych technologii (w tym automatyzacji, robotyzacji oraz sztucznej inteligencji) rola układów zbiorowych pracy w ustalaniu kwalifikacji zawodowych pracowników nabiera zupełnie nowego znaczenia. Układy zbiorowe pracy mogą stanowić optymalny instrument prawnej adaptacji do ww. przemian technologicznych, pozwalając na aktualizowanie wymogów kwalifikacyjnych, bez konieczności oczekiwania na zmiany w przepisach powszechnie obowiązujących. To właśnie na poziomie zakładowym lub ponadzakładowym partnerzy społeczni mogą najszybciej zidentyfikować potrzebę uwzględnienia nowych kwalifikacji cyfrowych, takich jak np. umiejętność obsługi zaawansowanych systemów IT, analizy wielkich zbiorów danych (Big Data) czy współpracy z inteligentnymi systemami wspomaganie decyzji (jako warunku *sine qua non* zatrudnienia na danym stanowisku).

Jednocześnie nie może umknąć uwadze teza orzecznicza Sądu Najwyższego, zgodnie z którą „utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień

⁴⁵ Ł. Prasolek [w:] K. Walczak [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 35, Warszawa 2026, komentarz do art. 102 k.p., legalis.

⁴⁶ Zob. tamże.

⁴⁷ I PZP 50/76, OSNC 1977, nr 5–6, poz. 85.



z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa. Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony przez pracownika, lecz stwierdzenie jego skutków w sferze uprawnień zawodowych⁴⁸. Przenosząc ową tezę na grunt prowadzonych tutaj rozważań dotyczących nie uprawnień, lecz kwalifikacji - należy zauważyć ewolucję samego pojęcia „braku” lub „utruty” kwalifikacji. Współcześnie brak adaptacji do wprowadzanych w zakładzie pracy nowych narzędzi cyfrowych - w przypadku, gdy u.z.p. wyraźnie przewiduje takie wymogi dla danego rodzaju pracy - potencjalnie może rodzić skutki w postaci wypowiedzenia zmieniającego (zgodnie z art. 42 k.p.), zaś w skrajnych przypadkach wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę, a nawet rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (analogicznie jak w przytoczonym orzeczeniu odnoszącym się do utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku). Na popularności zyskuje pojęcie „luka kompetencyjna”, rozumiana jako „rozbieżność między umiejętnościami, jakie posiada dana osoba lub grupa, a tymi, które są wymagane do efektywnego wykonywania określonej pracy lub funkcjonowania w zmieniającym się otoczeniu⁴⁹ (może dotyczyć zarówno kompetencji twardych, jak i miękkich). Układ zbiorowy, który precyzyjnie definiowałby ścieżki awansu oraz wymagane zaktualizowane kompetencje technologiczne, minimalizowałby tym samym ryzyko ewentualnych sporów sądowych na tle nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że „rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem jest uzasadnionym sposobem pozbycia się zawodowo nieprzydatnych lub nieporadnych pracowników, którzy nawet z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym⁵⁰”.

Patrząc na to zagadnienie z innej jeszcze perspektywy - należy dodatkowo wskazać, że w interesie pracodawcy może być też takie ustalenie wymaganych

⁴⁸ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1984 r., I PRN 142/84, LEX nr 12861.

⁴⁹ M. Rosalska, Reskilling czy upskilling? Kilka odpowiedzi na temat, jak wspierać dorosłych doświadczających luki kompetencyjnej, strona internetowa: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/reskilling-czy-upskilling-kilka-odpowiedzi-na-temat-jak-wspierac-doroslych-doswiadczajacych> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

⁵⁰ Wyrok SN z 1.10.1998 r., I PKN 363/98, LEX nr 35441.



kwalifikacji zawodowych pracowników, które z założenia wymuszać będą samodzielność na danym stanowisku pracy, np. poprzez brak możliwości (ew. ograniczonej możliwości) wykorzystywania narzędzi opartych na AI (choćby w razie ryzyka ujawnienia w ten sposób informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa).

4. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych a u.z.p.

Stosownie do art. 103¹ § 1 k.p. 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: 1) urlop szkoleniowy; 2) zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania (art. 103¹ § 2 k.p.). Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art. 103¹ § 3 k.p.).

Przepisy kodeksowe regulują także wymiar i metodę udzielenia urlopu szkoleniowego, o którym mowa w art. 103¹ § 2 pkt 1 k.p. (art. 103² k.p.)⁵¹, treść umowy szkoleniowej (art. 103⁴ k.p.)⁵², jak również określają obowiązek zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w sytuacjach enumeratywnie wskazanych w art. 103⁵ k.p.⁵³ Jednocześnie pracodawca może przyznać pracownikowi

⁵¹ Urlop szkoleniowy, przysługuje w wymiarze: 1) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych; 2) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego; 3) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego; 4) 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

⁵² Pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Umowa ta nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy niniejszego rozdziału. Nie ma obowiązku zawarcia takiej umowy, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

⁵³ 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



podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie (art. 103³ k.p.).

Z kolei pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności na zasadach innych, niż określone w art. 103¹-103⁵ k.p., mogą być przyznane: 1) zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, 2) urlop bezpłatny - w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i pracownikiem (art. 103⁶ k.p.). Ów przepis dotyczy zatem sytuacji, gdy pracownik bez inicjatywy bądź zgody pracodawcy decyduje się na podnoszenie kwalifikacji we własnym zakresie, tj. na własny koszt i co do zasady poza czasem pracy⁵⁴.

Niewątpliwie w obecnym stanie prawnym istnieje możliwość, aby u.z.p. co do zasady regulowały kwestie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, w tym w kontekście zachodzących przemian technologicznych. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych⁵⁵ układ zbiorowy pracy określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej. Układ zbiorowy pracy może określać sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 3 ust. 2 u.u.z.p.). Stosownie do art. 3 ust. 3 pkt 10 u.u.z.p. układ zbiorowy pracy może obejmować sprawy dotyczące w szczególności podnoszenia kwalifikacji zawodowych i urlopów szkoleniowych.

Rozważając rolę u.z.p. w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych w kontekście przemian technologicznych - należy wskazać, że wprowadzanie do

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 obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na ten cel z tytułu dodatkowych świadczeń, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

⁵⁴ Ł. Prasolek [w:] K. Walczak [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 35, Warszawa 2026, komentarz do art. 103⁶ k.p., legalis.

⁵⁵ Dz. U. poz. 1661; dalej jako u.u.z.p.



u.z.p. mechanizmów „przekwalifikowania wyprzedzającego” (ang. *upskilling*⁵⁶ i *reskilling*⁵⁷) może uchronić pracowników przed ryzykiem technologicznego wykluczenia np. w sytuacji, gdy ich dotychczasowe stanowiska ulegałyby całkowitej lub częściowej automatyzacji. W tym sensie u.z.p. przestawałyby być jedynie narzędziem „wyceny” pracy, stając się fundamentalnym mechanizmem zarządzania bezpieczeństwem zatrudnienia (także w interesie pracodawców) w okresie przemian technologicznych. Praktycznym wyrazem takiej reorientacji mogłoby być wprowadzanie do u.z.p. postanowień gwarantujących pracownikom określone pule godzin szkoleniowych (tzw. indywidualne konta szkoleniowe), dedykowanych np. wyłącznie nabywaniu i doskonaleniu kwalifikacji cyfrowych⁵⁸.

Szczególne znaczenia w tym kontekście nabiera także wątek ochrony osób starszych, które mogą napotykać większe bariery adaptacyjne wobec nowych technologii, a w związku z tym powinny zostać objęte wzmocnioną ochroną szkoleniową. Przepisy u.z.p. mogłyby przewidywać dla tej grupy pracowników dodatkowe gwarancje, takie jak obowiązek po stronie pracodawcy indywidualnego

⁵⁶ *Upskilling* (podnoszenie kwalifikacji w ramach obecnej ścieżki zawodowej) opisywany jest jako „rozwijanie posiadanych kompetencji o nowe umiejętności, które pozwalają efektywniej wykonywać swoje zadania, korzystać z nowoczesnych narzędzi czy dostosować się do nowych standardów w branży”. Więcej na ten temat zob. M. Rosalska, Reskilling czy upskilling? Kilka odpowiedzi na temat, jak wspierać dorosłych doświadczających luki kompetencyjnej, strona internetowa: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/reskilling-czy-upskilling-kilka-podpowiedzi-na-temat-jak-wspierac-doroslych-doswiadczajacych> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

⁵⁷ *Reskilling* (przekwalifikowanie), to „proces polegający na zdobywaniu zupełnie nowych umiejętności, które pozwolą wykonywać pracę w innym zawodzie lub branży. W praktyce oznacza to zmianę kierunku zawodowego, czasem dość radykalną. *Reskilling* jest często konieczny wtedy, gdy dotychczasowy zawód lub stanowisko pracy znika z rynku lub ulega tak głębokiej transformacji, że wymaga kompetencji zupełnie innego rodzaju. (...) Przykładem może być sytuacja osoby, która przez lata pracowała w zawodzie opartym na pracy fizycznej, ale wskutek automatyzacji musi nauczyć się obsługi i programowania maszyn lub przejść do całkiem innego sektora usług”. *Upskilling* nie zmienia istotnie kierunku kariery, ale wzmacnia pozycję danej osoby w jej obecnym zawodzie (np. poprzez opanowanie nowych technologii cyfrowych czy zdobycie certyfikatu potwierdzającego znajomość nowoczesnych metod zarządzania projektami przez menedżera). Więcej na ten temat zob. M. Rosalska, Reskilling czy upskilling? Kilka odpowiedzi na temat, jak wspierać dorosłych doświadczających luki kompetencyjnej, strona internetowa: <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/reskilling-czy-upskilling-kilka-podpowiedzi-na-temat-jak-wspierac-doroslych-doswiadczajacych> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).

⁵⁸ Więcej na temat koncepcji indywidualnych kont szkoleniowych zob. strony internetowe: <http://oecdeducationtoday.blogspot.com/2019/03/istp-2019-education-ministers-union-leaders-teaching-learning.html>; https://www.oecd-ilibrary.org/employment/individual-learning-schemes_203b21a8-en (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).



planowania ścieżek rozwoju kwalifikacji. Takie rozwiązania sprzyjałyby przeciwdziałaniu wykluczeniu zawodowemu ze względu na wiek, a zarazem wspierałyby bardziej zrównoważone przejście przez procesy transformacji technologicznej.

Kodeksowa regulacja podnoszenia kwalifikacji zawodowych opiera się w znacznej mierze na tradycyjnym, nieco archaicznym modelu, nie zawsze przystającym do dynamicznych i często nieprzewidywalnych wymogów w dobie przemian technologicznych. Skoro prawodawca w art. 103³ k.p. pozostawił podmiotowi zatrudniającemu znaczną swobodę w zakresie przyznawania dodatkowych świadczeń (np. pełnego pokrycia opłat za kształcenie, kosztów dojazdów czy zakwaterowania), to właśnie u.z.p. jawi się jako optymalna przestrzeń do kategoryzacji i standaryzacji tychże uprawnień, eliminując tym samym arbitralność decyzji pracodawcy i ryzyko nieuprawnionego nierównego traktowania (rola u.z.p. w ograniczaniu ryzyka nierówności szkoleniowej). Brak odpowiednich regulacji na poziomie u.z.p. może prowadzić do wybiórczego kierowania ofert szkoleniowych do określonych grup pracowników, np. tych już wysoko wykwalifikowanych, wyłącznie kadry kierowniczej, pracowników zatrudnionych na stabilnych stanowiskach lub postrzeganych przez pracodawcę jako „perspektywiczni” (np. pracownicy młodszy wiekiem). Bez odpowiednich standardów układowych decyzje o finansowaniu szkoleń mogą być podejmowane w sposób niejednolity, a nawet nieprzejrzyste. To z kolei rodzi ryzyko naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, zwłaszcza gdy kryteria dostępu do takiego wsparcia nie są jasno określone. Bez regulacji układowych może dochodzić do sytuacji, w której część pracowników otrzymuje możliwość udziału w szkoleniach o charakterze strategicznym, podczas gdy inni kierowani są na kursy o niskiej wartości. Układy zbiorowe pracy mogą przeciwdziałać temu zjawisku poprzez określenie standardów jakościowych oraz powiązanie programów szkoleniowych z realnymi potrzebami transformacji technologicznej u danego pracodawcy.

Co więcej, poprzez odpowiednie treści normatywne w u.z.p., partnerzy społeczni mogliby modyfikować zasady zawierania umów szkoleniowych (tzw. umów



lojalnościowych, o których mowa w art. 103⁴ k.p.). W pewnych sytuacjach zasadne wydaje się, aby w u.z.p. ograniczyć lub całkowicie wyłączyć dozwolony ustawowo maksymalny (trzyletni) okres „odpracowania” w sytuacjach, gdy szkolenie wynika bezpośrednio z obiektywnej konieczności wdrożenia nowej technologii w miejscu pracy. Zobowiązanie pracownika do zwrotu kosztów szkolenia (na podstawie art. 103⁵ k.p.), które stanowi warunek konieczny utrzymania przez niego dotychczasowego miejsca pracy i zachowania zdolności do wykonywania umówionego rodzaju pracy np. w obliczu jej automatyzacji, budzi uzasadnione wątpliwości aksjologiczne, w tym z perspektywy oceny przez pryzmat zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Ryzyko ekonomiczne wdrażania innowacji technologicznych winno w całości obciążać pracodawcę, a postanowienia układowe mogą tę regułę wprost potwierdzać także w ww. zakresie.

Jednocześnie należy podkreślić, że zakres wspomnianego wcześniej art. 17 k.p., jak i szczegółowych regulacji określonych w tym wymiarze w art. 103¹–103⁶ k.p. jest inny niż art. 94¹³ k.p., „nie można bowiem uznać, że realizacja szkoleń w wykonaniu obowiązku albo na polecenie pracodawcy jest tożsama z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w drodze zdobywania lub uzupełniania wiedzy i umiejętności pracownika z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą”⁵⁹. Oczywiście nie można wykluczyć, że w zindywidualizowanym zakresie szkolenie, o którym mowa we wspomnianym już wcześniej art. 94¹³ k.p., będzie spełniało wymogi szkolenia albo innej formy kształcenia dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, „a wówczas przepisy działu IV, rozdziału III k.p. będą stosowane dodatkowo”⁶⁰. Słusznie wskazuje M. Lekston, że „oznaczać to będzie, że poza zaliczeniem czasu trwania określonych form kształcenia w ramach podnoszenia kwalifikacji do czasu pracy pracownika oraz pokrycia kosztów ich realizacji przez pracodawcę pracownik uzyska jeszcze uprawnienia przewidziane dla podnoszenia kwalifikacji, o których

⁵⁹ M. Lekston [w:] K. W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII, Warszawa 2025, komentarz do art. 94(3) k.p., s. 898-899. Więcej na ten temat zob. pkt 4 niniejszej Opinii.

⁶⁰ M. Lekston [w:] K. W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII, Warszawa 2025, komentarz do art. 94(3) k.p., s. 899. Zob. także Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Druk nr 2932, strona internetowa: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932> (stan na dzień 3 kwietnia 2026 r.).



mowa w art. 103¹ § 2 k.p.”⁶¹ Pośrednio potwierdza to także sam prawodawca unijny poprzez motyw 37 Dyrektywy 2019/1152:

„Jeśli na mocy prawa Unii lub prawa krajowego bądź umów zbiorowych pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia pracownikom szkolenia do celów wykonywania pracy, do której zostali zatrudnieni, ważne jest, aby zapewnić takie szkolenie na równych zasadach wszystkim pracownikom, w tym również pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia. Kosztami takiego szkolenia nie należy obciążać pracownika, ani potrącać ich z wynagrodzenia pracownika. Czas trwania takiego szkolenia powinien być wliczany do czasu pracy oraz, o ile to możliwe, szkolenie takie powinno odbywać się w godzinach pracy. Obowiązek ten nie obejmuje szkolenia zawodowego ani szkolenia stanowiącego warunek uzyskania, utrzymania lub odnowienia przez pracownika kwalifikacji zawodowych, o ile prawo Unii lub prawo krajowe bądź umowa zbiorowa nie wymagają od pracodawcy, by zapewnił pracownikowi takie szkolenie. Państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed nadużyciami dotyczącymi szkoleń”.

Można więc przyjąć, że regulacja zamieszczona w art. 94¹³ k.p., choć formalnie odnosi się do obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia niezbędnych szkoleń związanych z wykonywaną pracą, w praktyce może pośrednio kształtować treść i zakres rokowań zbiorowych dotyczących podnoszenia jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych pracowników. Skoro bowiem określone szkolenia, zależnie od ich charakteru, mogą jednocześnie spełniać przesłanki podnoszenia kwalifikacji zawodowych w rozumieniu przepisów działu IV, rozdziału III k.p. - to strony dialogu społecznego (pracodawcy i partnerzy społeczni) uzyskują dodatkową przestrzeń do

⁶¹ M. Lekston [w:] K. W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII, Warszawa 2025, komentarz do art. 94¹³ k.p., s. 899. Przepis art. 94¹³ k.p. obejmuje dwa rodzaje szkoleń: 1) szkolenia, które są dla pracownika niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku; 2) szkolenia odbywane na polecenie pracodawcy. Jednocześnie w wymiarze przedmiotowym zakres art. 94¹³ k.p. należy „wyraźnie delimitować w stosunku do szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na szczególną regulację art. 237³ § 3 k.p.” Zob. tamże.



ich normatywnego uregulowania. W konsekwencji u.z.p. mogą np. doprecyzowywać zasady kwalifikowania określonych rodzajów szkoleń. Jak zaznacza M. Lekston: „konstrukcja szkolenia pracownika powiązanego z przyjętym przez strony rodzajem pracy albo zajmowanym stanowiskiem [z art. 94¹³ k.p. – uwaga M.B.] będzie się aktywować w przypadku, gdy na pracodawcy będzie ciążył obowiązek przeprowadzenia przedmiotowego szkolenia”⁶². Pamiętając o wcześniejszych rozważaniach dotyczących art. 102 k.p., należy wskazać, że treść u.z.p. normatywnie wiąże możliwość wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku z przyjętymi kwalifikacjami⁶³. Niezależnie od tego, czy uregulowany w u.z.p. obowiązek spoczywający na pracodawcy będzie wyraźnie powiązany z określonym rodzajem pracy lub stanowiskiem, czy też będzie związany z kwalifikacjami pracownika skorelowanymi z zakresem czynności (funkcjonalny związek zakresu obowiązków pracownika z ustalonym przez strony stosunku pracy rodzajem pracy), każdorazowo będzie to aktywowało konieczność stosowania art. 94¹³ k.p. Co więcej, w literaturze podkreśla się, że „w aspekcie praktycznym można w tym kontekście wskazać choćby szkolenia poszerzające, uzupełniające lub aktualizujące kwalifikacje pracownika związane ze stosowaniem w procesie świadczenia pracy określonych narzędzi lub programów informatycznych”⁶⁴.

Należy również podkreślić potencjalną rolę u.z.p. w przypadkach objętych dyspozycją art. 103⁶ k.p., a zatem w sytuacjach, w których pracownik zdobywa nową wiedzę bez inicjatywy bądź zgody pracodawcy. W warunkach gospodarki opierającej się coraz bardziej na algorytmizacji granica między szkoleniem realizowanym „z inicjatywy pracodawcy” a proaktywnym, samodzielnym dostosowywaniem się zapobiegliwego pracownika do rynkowych trendów technologicznych, będzie ulegać postępującemu zatarciu. Postanowienia układowe mogłyby w tym zakresie kreować zakładowe lub ponadzakładowe fundusze partycypacyjne, wspierające oddolne

⁶² M. Lekston [w:] K. W. Baran [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304(5), wyd. VII, Warszawa 2025, komentarz do art. 94(3) k.p., s. 900.

⁶³ Zob. tamże.

⁶⁴ Zob. tamże.



inicjatywy edukacyjne załogi, nawet gdy w danym momencie nie są one ściśle skorelowane z aktualnymi potrzebami stanowiskowymi, lecz mają wyłącznie charakter wspomnianego wcześniej przekwalifikowania wyprzedzającego.

Regulacje autonomicznego prawa pracy mogą dodatkowo odnosić się do obowiązku szkoleń w zakresie transparentności i higieny cyfrowej. Przez pryzmat przepisów kodeksowych dotyczących różnych form monitoringu, także tych opierających się na wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii (np. AI), należy podkreślić, że już obecnie cele, zakres oraz sposób zastosowania takich form monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (art. 22² § 6 w zw. z art. 22³ § 3 i 4 k.p.). Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem (art. 22² § 7 w zw. z art. 22³ § 3 i 4 k.p.). Wprowadzenie w u.z.p. prawa do szkolenia w tym konkretnym wymiarze stałoby się nie tylko wypełnieniem obowiązku informacyjnego z art. 22 § 7 k.p., ale także mogłoby stanowić element szerszego systemu podnoszenia kwalifikacji cyfrowych. Strony układu zbiorowego mają możliwość wprowadzenia do u.z.p. procedury, zgodnie z którą wprowadzenie każdego nowego narzędzia monitorującego np. opartego na AI musi być obligatoryjnie poprzedzone certyfikowanym cyklem szkoleniowym, realizowanym w czasie pracy i na wyłączny koszt pracodawcy.

5. Podsumowanie

Przemiany technologiczne, napędzane powszechnym wdrażaniem sztucznej inteligencji, automatyzacją i robotyzacją, w sposób bezprecedensowy redefiniują współczesne środowisko pracy. Zjawiska te wymuszają konieczność ewolucyjnej aktualizacji tradycyjnych instytucji prawa pracy. Jak starano się wykazać w niniejszym opracowaniu - problematyka podnoszenia kwalifikacji zawodowych przestaje być postrzegana wyłącznie w kategoriach dodatkowego uprawnienia dla



pracownika. Staje się ona kluczowym warunkiem utrzymania zdolności do świadczenia użytecznej pracy na szybko zmieniającym się rynku, a dla pracodawców nieodzownym narzędziem budowania innowacyjności i przewagi konkurencyjnej. Choć przepisy prawa powszechnie obowiązującego statuują ogólną zasadę ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, to - z racji jej bezoszczeniowego charakteru i ogólnikowości - nie zapewnia ona optymalnych gwarancji prawnych w okresie przyspieszonych przemian technologicznych. Kodeksowe minimum ochronne okazuje się niewystarczające wobec wyzwań generowanych przez owe przemiany i ryzyk redukcji etatów. W tym świetle to układy zbiorowe pracy, jako najbardziej elastyczne, partycypacyjne i dostosowane do lokalnych uwarunkowań akty wewnątrz i ponadzakładowego prawa pracy, mogą i powinny stanowić główny mechanizm prawnej adaptacji do tych zmian. Rozwiązania układowe dają partnerom społecznym unikalną możliwość nie tylko precyzyjnego i bieżącego kształtowania wymogów kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach (w trybie art. 102 k.p.), ale nade wszystko budowania systemowych instrumentów wsparcia edukacyjnego. Z perspektywy nowej ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych z 2025 r. sformułować należy jednoznaczny postulat, aby zagadnienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych, partycypacji w kosztach kształcenia, a nawet gwarancji zatrudnienia w okresie przekwalifikowania technologicznego stały się jednym z kluczowych elementów negocjacji układowych. Przesunięcie w tym kontekście ciężaru gatunkowego u.z.p. ze sfery *stricte* płacowej na sferę rozwoju zawodowego i ochrony przed wykluczeniem cyfrowym wydaje się dziś nie tyle możliwością, co wręcz cywilizacyjną koniecznością. Tylko poprzez silne osadzenie prawa do rozwoju kompetencji technologicznych w przepisach autonomicznych źródeł prawa pracy polskie prawo pracy będzie w stanie należycie zrównoważyć interesy pracodawców z godnością i bezpieczeństwem pracownika w dobie czwartej rewolucji przemysłowej.

Reasumując, należy wskazać nie tylko na możliwość, ale także zasadność regulowania w u.z.p. zagadnień związanych z podnoszeniem kwalifikacji



zawodowych pracowników. Treść u.z.p. odnosząca się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pryzmat przemian technologicznych mogłaby obejmować w szczególności:

1. Ustanowienie powszechnych i gwarantowanych „Indywidualnych Kont Szkoleniowych” (IKS) dla pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji cyfrowych. Postanowienia u.z.p. mogą w tym zakresie odchodzić od bezoszczeniowego charakteru kodeksowej zasady ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych na rzecz przyznania pracownikom określonej, np. rocznej puli godzin przeznaczonej wyłącznie na edukację technologiczną. Niewykorzystana pula godzin mogłaby nie przepadać, lecz podlegać kumulacji (np. w perspektywie dwuletniej), co umożliwiłoby realizację bardziej zaawansowanych i czasochłonnych programów szkoleniowych. Z punktu widzenia prawa pracy, przede wszystkim przy założeniu powiązania w tym zakresie potencjalnej regulacji u.z.p. z art. 94¹³ k.p., czas ten powinien być traktowany jako czas pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (przypominając: jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika np. z postanowień u.z.p. - szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika; czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy). Z uwagi na zakres tematyczny niniejszej opinii należy w tym kontekście wskazać jako przykład szkolenia mające na celu rozwijanie, uzupełnianie bądź aktualizowanie kompetencji pracownika w zakresie wykorzystywania określonych narzędzi lub oprogramowania w procesie pracy.

2. Wprowadzenie instytucji urlopu na przekwalifikowanie technologiczne. W sytuacjach, w których na skutek automatyzacji, robotyzacji lub implementacji sztucznej inteligencji, dotychczasowe stanowisko pracy ulega całkowitej likwidacji lub zasadniczej transformacji, u.z.p. może zagwarantować pracownikowi płatny urlop w celu przekwalifikowania, trwający np. od kilku do kilkunastu tygodni. Rozwiązanie to wykraczałoby poza ramy kodeksowego urlopu szkoleniowego (art. 103² k.p.), który



powiązany jest wyłącznie z przystępowaniem do określonych egzaminów lub przygotowaniem pracy dyplomowej oraz przygotowaniem się i przystępowaniem do egzaminu dyplomowego. Urlop ten miałby charakter celowy i mógłby być realizowany we współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz wyspecjalizowanymi podmiotami edukacyjnymi, minimalizując tym samym ryzyko zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników⁶⁵.

3. Bezwzględne wyłączenie obowiązku zwrotu przez pracownika kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych poniesionych przez pracodawcę (tzw. klauzul lojalnościowych z art. 103⁵ k.p.) w przypadku szkoleń wymuszonych dostosowaniem stanowiska pracy do przemian technologicznych. Wprowadzanie do u.z.p. zasady, zgodnie z którą pracodawca nie zobowiązuje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jeżeli podnoszenie kwalifikacji jest warunkiem *sine qua non* dalszego świadczenia pracy na danym stanowisku. Należy dążyć do braku przenoszenia na pracownika kosztów adaptacji do innowacji technologicznych, które ostatecznie służą maksymalizacji zysku podmiotu zatrudniającego.

4. Stworzenie procedury informacyjno-konsultacyjnej oraz obligatoryjnych szkoleń z zakresu „higieny cyfrowej” i transparentności algorytmicznej. Układ zbiorowy pracy może nakładać na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia obowiązkowych szkoleń (na koszt pracodawcy i w czasie pracy) np. przed wprowadzeniem każdego nowego systemu opartego na AI, służącego do rozdzielania zadań, oceny efektywności lub monitoringu pracowników. W kontekście różnych form monitoringu pracowniczego szkolenie takie stanowiłoby uzupełnienie art. 22² § 7 k.p. („pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem”) oraz art. 22² § 6 k.p., zgodnie

⁶⁵ W obecnym stanie prawnym już w ramach procedury zwolnień grupowych pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacja ta dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników. Zob. ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 570 ze zm.).



z którym „cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy”. Szkolenie takie nie musiałyby ograniczać się jedynie do wypełnienia obowiązków informacyjnych i instruktażu technicznego, lecz mogłyby obejmować oraz określać procedurę, w jaki sposób pracownik może odwołać się od „decyzji” maszyny do człowieka np. w zakresie przydzielonych zadań⁶⁶.

5. Określenie gwarancji zatrudnienia w czasie występowania tzw. „luki kompetencyjnej”. Włączenie do treści u.z.p. postanowień o charakterze ochronnym (tzw. pakietów gwarancyjnych), które wyłączałyby możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z powodu braku wymaganych kwalifikacji cyfrowych na czas niezbędny do ich uzupełnienia (np. na okres 6-12 miesięcy od dnia wdrożenia nowej technologii). Zapis taki stanowiłby prawną przeszkodę dla przedwczesnych wypowiedzeń umów o pracę i zobowiązywałby pracodawcę do podjęcia realnych działań szkoleniowych (w nawiązaniu do art. 94 pkt 6 k.p.), przed sięgnięciem po najbardziej dolegliwy instrument, jakim jest definitywne rozwiązanie stosunku pracy.

6. Powołanie Dwustronnych Komisji ds. Transformacji Technologicznej. Układ zbiorowy pracy może kreować wewnętrzne ciała dialogu społecznego (złożone z przedstawicieli pracodawcy i związków zawodowych), których wyłącznym zadaniem byłoby np. cykliczne audytowanie stanowisk pracy pod kątem ryzyka automatyzacji, identyfikowanie luk kompetencyjnych oraz wspólne zatwierdzanie rocznych planów szkoleniowych.

⁶⁶ Zasada Human-in-the-Loop (HITL), czyli „człowiek w pętli”, to podejście projektowe i operacyjne w sztucznej inteligencji (AI), w którym człowiek aktywnie uczestniczy w procesie decyzyjnym systemu.



[PROPONOWANA TREŚĆ U.Z.P.]⁶⁷

§ 1. [Polityka rozwoju zawodowego w kontekście przemian technologicznych]

1. Działanie na rzecz stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych Pracowników, w szczególności w zakresie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii, leży we wspólnym interesie Stron Układu.
2. Pracodawca prowadzi politykę rozwoju zawodowego z uwzględnieniem dynamicznych przemian technologicznych (automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja). Celem jest zapobieganie wykluczeniu technologicznemu, minimalizacja luki kompetencyjnej oraz zapewnienie ciągłości zatrudnienia.
3. Polityka rozwoju zawodowego w kontekście przemian technologicznych jest realizowana sukcesywnie poprzez coroczny plan szkoleń opiniowany przez Dwustronną Komisją ds. Transformacji Technologicznej (dalej jako Komisja)⁶⁸. Decyzję o przyjęciu planu podejmuje Pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii Komisji (§ 7 ust. 2 lit. c) w terminie do dnia 31 stycznia.

⁶⁷ Należy zaznaczyć, że nie każdy fragment niniejszej propozycji musi zostać wykorzystany w całości – strony u.z.p. mogą równie dobrze skorzystać wyłącznie z wybranych rozwiązań zaproponowanych w opinii wycinkowej, dostosowując ich zakres i treść do specyfiki danej branży oraz rzeczywistych możliwości ekonomicznych pracodawcy.

⁶⁸ Perspektywa kadry kierowniczej odnośnie do potrzeb szkoleniowych może być inna niż perspektywa pracowników. Układ zbiorowy pracy może dodatkowo być źródłem wprowadzenia narzędzi, za pomocą których informacje od pracowników na ten temat będą zbierane na bieżąco i uwzględniane w planach szkoleniowych.



§ 2. [Indywidualne Konta Szkoleniowe (IKS)]

1. Pracodawca ustanawia dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach⁶⁹ Indywidualne Konto Szkoleniowe (IKS) wyłącznie w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii.
2. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez Pracownika, z inicjatywy Pracodawcy albo za jego zgodą, w obszarze tematycznym związanym z automatyzacją, robotyzacją, sztuczną inteligencją (Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ramach IKS).
3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ramach IKS, w zależności od wykonywanego przez Pracownika określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, może stanowić wypełnienie obowiązku Pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku (art. 94¹³ k.p.). O odpowiednim zakwalifikowaniu danej formy szkolenia decyduje Pracodawca ze Związkiem Zawodowym w ramach procedury, o której mowa w ust. 9 poniżej.
4. Niezależnie od ust. 3 powyżej podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ramach IKS każdorazowo odbywa się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika; czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy - z uwzględnieniem ust. 5-7 poniżej.
5. Pracownikowi przysługuje gwarantowana roczna minimalna pula urlopu szkoleniowego w wymiarze ... godzin oraz roczna minimalna pula środków

⁶⁹ Wytypowanie grup pracowników według obiektywnych kryteriów.



Rozwój zdolności  dla aktywnego udziału
w procesie monitorowania i stanowienia prawa

- przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii w kwocie
6. Niewykorzystana w danym roku kalendarzowym pula urlopu szkoleniowego lub pula środków przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii podlega kumulacji i przechodzi na rok kolejny, a w razie dalszego niewykorzystania - przepada.
 7. Komisja corocznie (do 31 stycznia) zatwierdza indywidualne limity IKS (roczna pula urlopu szkoleniowego oraz roczna pula środków przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii) oraz katalog dopuszczalnych form szkoleń (w tym platformy oparte na AI) – z uwzględnieniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w tym w szczególności przepisów antidyskryminacyjnych. Pracodawca informuje Pracowników w formie o indywidualnych limitach IKS na dany rok najpóźniej do dnia 15 lutego.
 8. Pracownik składa wniosek o podnoszenie kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii w ramach IKS w formie do bezpośredniego przełożonego co najmniej 14 dni przed planowanym szkoleniem. Decyzję w tej sprawie podejmuje bezpośredni przełożony w uzgodnieniu z w terminie 7 dni. Odmowa wymaga uzasadnienia w formie i możliwości odwołania do Komisji w terminie 14 dni.
 9. Szczegółowe zasady funkcjonowania IKS określa procedura wewnętrzna uzgodniona przez Pracodawcę ze Związkiem Zawodowym.
 10. Pracownikowi zdobywającemu lub uzupełniającemu wiedzę i umiejętności związane z rozwojem nowych technologii na zasadach innych niż określone w ust. 1-9 powyżej mogą być przyznane:
 - 1) zwolnienie z całości lub części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia,
 - 2) urlop bezpłatny



- w wymiarze ustalonym w porozumieniu zawieranym między Pracodawcą i Pracownikiem.

§ 3. [Urlop szkoleniowy na przekwalifikowanie technologiczne]

1. W przypadku, gdy - na skutek automatyzacji, robotyzacji lub implementacji sztucznej inteligencji w miejscu pracy - stanowisko pracy danego Pracownika ma zostać zlikwidowane, w razie zapotrzebowania na pracę takiego Pracownika w ramach innego stanowiska pracy, Pracownikowi przysługuje dodatkowy płatny urlop szkoleniowy na przekwalifikowanie technologiczne w minimalnym wymiarze ... dni roboczych, zgodnie z ust. 2 – 5 poniżej.
2. Pracodawca, po audycie Komisji zgodnie z § 7 ust. 2 lit. a), informuje Pracownika i Związki Zawodowe w formie o możliwości i warunkach przekwalifikowania co najmniej ... dni przed planowanym wdrożeniem danej technologii.
3. Pracownik składa wniosek o urlop szkoleniowy na przekwalifikowanie technologiczne w formie do bezpośredniego przełożonego w terminie 14 dni od otrzymania informacji, o której mowa w ust. 2 powyżej.
4. Decyzję o przyznaniu urlopu szkoleniowego na przekwalifikowanie technologiczne i jego wymiarze podejmuje Pracodawca w uzgodnieniu z Komisją w terminie 7 dni od otrzymania wniosku Pracownika. Odmowa wymaga uzasadnienia w formie i możliwości odwołania do Komisji w terminie 14 dni.
5. Za czas urlopu szkoleniowego na przekwalifikowanie technologiczne pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.



§ 4. [Wyłączenie obowiązku zwrotu kosztów szkoleń technologicznych]

W przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii w ramach IKS Pracodawca nie zamierza zobowiązać Pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 5. [Obowiązkowe szkolenia z higieny cyfrowej i transparentności algorytmicznej]

1. Wprowadzenie jakiegokolwiek nowego narzędzia opartego na sztucznej inteligencji (np. w ramach przydzielania zadań, oceny efektywności, monitoringu) wymaga uprzedniego obligatoryjnego, certyfikowanego cyklu szkoleniowego w zakresie higieny cyfrowej i transparentności algorytmicznej.
2. Szkolenie odbywa się w czasie pracy i na wyłączny koszt Pracodawcy.
3. Komisja opiniuje wprowadzenie narzędzia i zatwierdza program szkolenia (§ 7 ust. 2 lit. d).
4. Komórka Pracodawcy odpowiedzialna za organizację szkoleń organizuje szkolenie z higieny cyfrowej i transparentności algorytmicznej w terminie nie dłuższym niż 14 dni przed uruchomieniem danego narzędzia. Pracownik otrzymuje informację o szkoleniu z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem.
5. W przypadku wprowadzenia nowej formy monitoringu pracowników opartej na sztucznej inteligencji szkolenie z higieny cyfrowej i transparentności algorytmicznej stanowi uzupełnienie wymogów z art. 22² § 6–7 k.p.

§ 6. [Gwarancje zatrudnienia w okresie luki kompetencyjnej]

1. W okresie miesięcy od dnia wdrożenia nowej technologii Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z powodu braku wymaganych kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii (luka kompetencyjna).



2. Komisja identyfikuje ryzyko luki kompetencyjnej w ramach audytu (§ 7 ust. 2 lit. b)).
3. Po upływie okresu ochronnego rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z powodu braku wymaganych kwalifikacji zawodowych związanych z rozwojem nowych technologii (luka kompetencyjna) jest dopuszczalne wyłącznie po uzyskaniu pozytywnej opinii Komisji i stwierdzeniu braku możliwości lub przydatności przekwalifikowania.

§ 7. [Dwustronna Komisja ds. Transformacji Technologicznej]

1. Strony Układu powołują Dwustronną Komisję ds. Transformacji Technologicznej złożoną w równej liczbie z przedstawicieli Pracodawcy i Związków Zawodowych (co najmniej po 3 osoby z każdej strony).
2. Do wyłącznych zadań Komisji należy:
 - a) cykliczne (co kwartał) audytowanie stanowisk pod kątem ryzyka likwidacji;
 - b) doraźne identyfikowanie luk kompetencyjnych;
 - c) opiniowanie rocznych planów szkoleniowych oraz puli IKS;
 - d) opiniowanie wprowadzania nowych narzędzi AI.
3. Komisja spotyka się nie rzadziej niż raz na kwartał. Posiedzenia zwołuje Przewodniczący (rotacyjny). Protokoły z posiedzeń przekazywane są Stronom Układu w terminie 7 dni.
4. Szczegółowe zasady funkcjonowania IKS określa procedura wewnętrzna uzgodniona przez Pracodawcę ze Związkiem Zawodowym.

