



MINISTER
NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

DSW.WSP.5013.115.2019.EKR

Warszawa, 11 września 2019 r.

Pan
dr Jerzy SERWACKI
Przewodniczący
Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”
Uniwersytetu Jagiellońskiego

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na pismo z dnia 8 sierpnia 2019 r. (nr 47/08/2019) w sprawie wymiaru czasu pracy osób zatrudnionych w bibliotekach uczelni przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Obowiązująca od 1 października 2018 r. ustawa z dnia 20 października 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. poz. 1668 ze zm.), dalej PSWN istotnie zwiększyła samodzielność uczelni przyznając znaczną swobodę wspólnocie akademickiej w kluczowych obszarach jej funkcjonowania, w tym prowadzenia polityki kadrowej oraz organizacji pracy w uczelni.

W art. 11 PSWN zostały wskazane podstawowe zadania uczelni, do których, obok obowiązku prowadzenia kształcenia na studiach, należy także prowadzenie działalności naukowej, świadczenie usług badawczych oraz transfer wiedzy i technologii do gospodarki, prowadzenie kształcenia doktorantów, prowadzenie studiów podyplomowych lub innych form kształcenia, stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia i kształceniu, działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych, wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, tradycję narodową, umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka, upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki i kultury, w tym przez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych i informacyjnych oraz archiwalnych, a także stwarzanie warunków do rozwoju kultury fizycznej studentów.

W myśl art. 49 ust. 2 PSWN uczelnia realizuje swoje zadania także za pomocą systemu biblioteczno-informacyjnego, którego podstawę stanowi biblioteka. Zarządzanie i funkcjonowanie tej jednostki, umiejscowionej w strukturze organizacyjnej uczelni, a także zakres obowiązków pracowniczych osób wykonujących zadania w bibliotekach uczelnianych, pozostawiono autonomii szkoły wyższej.

Niebawem, bo już 1 października 2019 r. wejdą w życie nowe statuty poszczególnych uczelni, dostosowane do przepisów PSWN. Będą one określały, między innymi, dodatkowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania stanowisk nauczycieli akademickich wskazanych w PSWN (profesora, profesora uczelni, adiunkta i asystenta), a także dodatkowe utworzone przez uczelnie stanowiska nauczycieli akademickich wraz niezbędnymi wymaganiami kwalifikacyjnymi do zajmowania tych stanowisk.

Zgodnie z art. 247 ust. 1 pkt 2 i ust 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. *Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U z 2018 r. poz. 1668 ze zm.), dalej *ustawa wprowadzająca* dyplomowani bibliotekarze, oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej zatrudnieni w uczelni, nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 r., zachowują status nauczyciela akademickiego. O dalszym przyporządkowaniu ww. pracowników do danej grupy zawodowej tj. przypisania ich do grupy nauczycieli akademickich, bądź do grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz niezbędne wymagania kwalifikacyjne do zajmowania stanowisk, na których będą zatrudniani ww. pracownicy biblioteki będzie określać właśnie nowy statut.

Zatem, stosownie do możliwości i potrzeby realizacji przez ww. pracowników zadań przypisanych nauczycielom akademickim, uczelnia samodzielnie określi dalszy status tej grupy zawodowej.

Warto tu wspomnieć, że w art. 127 PSWN określa maksymalny wymiar godzin dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych, w pozostałym zakresie odsyła do regulaminu pracy. Natomiast ustawa nie reguluje kwestii ustalania obowiązków pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym zatrudnianych w bibliotekach szkół wyższych.

W myśl art. 254 *ustawy wprowadzającej* wymiar czasu pracy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, określony w wysokości 36 godzin tygodniowo, obowiązuje na zasadach dotychczasowych do dnia wejścia w życie nowego statutu uczelni i dostosowania treści istniejących stosunków pracy do nowych przepisów tj. nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 r.

Ponadto w terminie nie później niż 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy w uczelniach mają zacząć obowiązywać regulaminy pracy, które określać mają kwestię organizacji i porządku w procesie zatrudnienia na uczelniach oraz wynikających z tego praw

i obowiązków pracowników uczelni. Należy również wskazać, że w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie nowo uchwalonego statutu, uczelnia publiczna jest zobowiązana do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy lub wprowadzenia regulaminu wynagradzania.

Stosownie do art. 147 ust. 1 PSWN w sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni nieuregulowanych w ustawie należy stosować przepisy ustawy *Kodeks pracy*. W związku z tym, czas pracy ww. pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynikać będzie z ogólnych norm prawa pracy oraz wewnętrznych regulacji obowiązujących na uczelni. Art. 9 § 2 *kp* stanowi, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy *Kodeksu pracy* oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Oznacza to, że uczelnia może wprowadzić korzystniejszy czas pracy dla pracowników bibliotecznych, a uregulowanie tej kwestii na mocy układu zbiorowego nie wymaga wprowadzenia porozumienia zmieniającego.

Problem wymiaru czasu pracy pracowników bibliotek generalnie dotyczy uczelni publicznych. Dotychczas uczenie niepubliczne na podstawie art. 130 ust. 8 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* mogły określić inny wymiar czasu pracy niż 36 godzin tygodniowo dla dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników i informacji naukowej a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty.

W tej sytuacji nie można wskazać wiążących rozwiązań w tym zakresie. Bowiem należy mieć na uwadze różny zakres działania poszczególnych uczelni, ich wielkość oraz zasoby biblioteczne, w tym także wartość zbiorów bibliotecznych będących w posiadaniu danej szkoły wyższej, na co przedkładać się będą oczekiwania w stosunku do pracowników bibliotek w zakresie ich kompetencji i uprawnień. Inaczej bowiem funkcjonuje biblioteka w dużej uczelni o długiej tradycji i różnorodnych, niezwykle cennych zbiorach, a inaczej w stosunkowo małej, niedawno założonej uczelni.

Należy mieć na uwadze, że zastosowanie innego, skróconego czasu pracy dla określonej grupy pracowników wymaga szerokiego umotywowania takiego działania, a przy tym nie może dyskryminować pozostałych pracowników będących w porównywalnej sytuacji.

Odnosząc się do kwestii *praw nabytych w zakresie czasu pracy* należy stwierdzić, że czas pracy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty opisany w art. 130 ust 7 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* nie jest objęty ochroną nieprzemijającą o charakterze konstytucyjnym, gdyż pracownicy ci korzystali na bieżąco ze swoich uprawnień, w ustalonym okresie rozliczeniowym. Dlatego też nie można się zgodzić z twierdzeniem, że ww. pracownicy tracą uprawnienia z naruszeniem konstytucji praw słusznie nabytych. Co do zasady warunki pracy i płacy wynikają z umowy o pracę, kształtowanej w ramach

obowiązujących przepisów. Wprawdzie wyznaczają one w danym momencie pozycję prawną pracownika i stanowią podstawę jego roszczeń wobec pracodawcy, podlegają one jednak modyfikacji w trakcie zawartego i trwającego stosunku pracy (por. wyrok TK 14/14 z 29.09.2015).

Ponadto należy zauważyć, że z kwestii ochrony praw nabytych nie wynika zakaz zmiany przepisów określających sytuację prawną osoby w zakresie, w którym sytuacja ta nie wyraża się w przysługującym tej osobie prawie podmiotowym. Ochrona ta także nie ma charakteru absolutnego. Możliwość zmiany przepisów prawa w zakresie skonkretyzowanych praw wymaga istnienia istotnego uzasadnienia, a także określenia dla nowych przepisów odpowiedniego *vacatio legis* umożliwiającego dostosowanie się do nowej sytuacji. Co w tym przypadku bezsprzecznie miało miejsce.

Z poważaniem

z up. Ministra
PODSEKRETAŃ SZANU

dr hab. Sebastian SKUZA