



Warszawa, 03-07-2023 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

XI.7033.1.2023.MWR

Pan

Przemysław Czarnek

Minister Edukacji i Nauki

ePUAP

Szanowny Panie Ministrze!

W nawiązaniu do spotkania w dniu 6 grudnia 2022 r. dotyczącego sytuacji osób z niepełnosprawnościami na uczelniach wyższych, chciałbym podziękować za deklarację udzielenia wsparcia pracownikom naukowym i dydaktycznym w prowadzeniu działalności naukowej i dydaktycznej. W przypadku naukowców z niepełnosprawnościami uzyskanie odpowiednich kwalifikacji może okazać się niewystarczające do podjęcia pracy zgodnej z uzyskanym wykształceniem. Przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹ dostrzegają potrzebę wsparcia studentów i doktorantów z niepełnosprawnościami m.in. poprzez system stypendialny kierowany do tej grupy, jak również fundusz wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Niestety, ustawa ta nie dostrzega potencjalnych barier i trudności, na jakie mogą napotykać pracownicy naukowcy z niepełnosprawnościami. Istnieje zatem potrzeba przeprowadzenia analizy możliwych, dalszych form wsparcia dla tej grupy pracowników naukowych.

¹ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.; dalej jako: „ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym”).

Potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami w pewnym zakresie pokrywają się z potrzebami i wyzwaniami, z jakimi mierzą się studenci i doktoranci, np. w zakresie istniejących barier architektonicznych i sensorycznych. Uczelnie publiczne są również adresatami obowiązków wynikających z ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. z 2022 r. poz. 2240). Ustawa ta określa wymagania minimalne służące zapewnianiu dostępności. Należy jednak zwrócić uwagę na bariery dotyczące wyłącznie nauczycieli akademickich, tj. wejście na mównicę czy możliwość prowadzenia zajęć zza biurka na podwyższeniu. Analiza istniejących barier oraz proponowane rozwiązania powinny być ściśle skonsultowane z prowadzącymi zajęcia, którzy na co dzień mierzą się z różnymi trudnościami.

W preambule do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wskazano, że obowiązkiem władzy publicznej jest tworzenie optymalnych warunków dla wolności badań naukowych i twórczości artystycznej, wolności nauczania oraz autonomii społeczności akademickiej. Jednym z podstawowych obowiązków uczelni jest stwarzanie osobom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia, kształceniu i prowadzeniu działalności naukowej². W treści tego przepisu nie zastosowano pojęcia „student” czy „doktorant”, zatem wskazany obowiązek odnosi się do wszystkich członków społeczności akademickiej z niepełnosprawnościami. Regulacja ta stanowi realizację obowiązku nałożonego przez art. 24 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169, ze zm.; dalej jako: „Konwencja”), ale również realizację obowiązków nałożonych na państwo przez Konstytucję RP (art. 32 i 70)³.

Praca i zatrudnienie są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego, zdrowia fizycznego i psychicznego, ale także poczucia tożsamości. W tym zakresie dodatkowe obowiązki władz publicznych wynikają z art. 27 Konwencji. Jednym z obowiązków nałożonych na państwo-stronę jest podjęcie szczególnych środków w celu budowania świadomości w sektorze publicznym, przyciągania i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz wspierania niepełnosprawnych

² Art. 11 ust. 1 pkt 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

³ J. M. Zieliński [w:] H. Izdebski, J. M. Zieliński, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2021, art. 11.

pracowników sektora publicznego⁴. Jednym z takich środków są racjonalne usprawnienia jako nieodłączna część bezpośrednio stosowanego obowiązku niedyskryminacji w kontekście niepełnosprawności. **Przez racjonalne usprawnienia należy rozumieć takie modyfikacje, dostosowania i wsparcie, które są potrzebne, aby zapewnić równe korzystanie z prawa człowieka lub podstawowej wolności.** Należy zauważyć, że obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień nie jest ograniczony do sytuacji, w których osoba z niepełnosprawnością poprosiła o takie udogodnienie lub w których można udowodnić, że domniemany podmiot zobowiązany był rzeczywiście świadomy, że dana osoba jest osobą z niepełnosprawnością. Powinno mieć zastosowanie również do sytuacji, w których potencjalny zobowiązany powinien był zdawać sobie sprawę z tego, że dana osoba może wymagać dostosowania z uwagi na istniejące bariery w korzystaniu z praw⁵.

Potrzeba zapewnienia wsparcia młodym naukowcom z niepełnosprawnościami została również dostrzeżona przez Komisję Europejską. Zgodnie z zaleceniem Komisji⁶, grantodawcy lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców z niepełnosprawnościami, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Potrzeba zapewnienia wsparcia w prowadzeniu działalności naukowej i dydaktycznej została również dostrzeżona w Strategii na rzecz osób z

⁴ Komentarz ogólny nr 8 w sprawie prawa osób z niepełnosprawnościami do pracy i zatrudnienia z 9 września 2022 r., pkt 39, dostęp pod adresem: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version.docx [dostęp z dnia 29 maja 2023 r.].

⁵ Komentarz ogólny Komitetu ONZ ds. praw osób z niepełnosprawnościami nr 6 na temat równości i niedyskryminacji z 26 kwietnia 2018 r., CRPD/C/GC/6, dostęp pod adresem: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/119/05/PDF/G1811905.pdf?OpenElement>, pkt 24 (b) [dostęp z 29 maja 2023 r.].

⁶ Zalecenie Komisji z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz. U. UE. L. z 2005 r. Nr 75, str. 67).

niepełnosprawnościami⁷. Jednym z planowanych działań jest zapewnienie warunków do pełnego udziału w edukacji na poziomie szkolnictwa wyższego oraz badaniach naukowych. Działanie polega na zapewnieniu osobom z niepełnosprawnościami warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na uczelnię, kształcenia, w tym na studiach podyplomowych oraz **prowadzenia działalności naukowej i dydaktycznej oraz awansu naukowego**, a także pełnego udziału w życiu społeczności akademickiej. Zadanie to zostało powierzone Ministerstwu Edukacji i Nauki i ma być zrealizowane do 2030 r.

Chciałbym zwrócić uwagę Pana Ministra na **potrzebę dostosowania formy oraz czasu pracy do potrzeb pracowników naukowych z niepełnosprawnościami**. Regulacja dotycząca czasu pracy została zawarta w art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy. **Ustawa rozróżnia pojęcie czasu pracy i rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych**. Szczegółowe zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, są określane w regulaminach pracy. Regulaminy te w wielu przypadkach powtarzają regulacje o przeciwdziałaniu dyskryminacji w zatrudnieniu i nie przewidują konkretyzacji uprawnień osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie regulaminy pracy uwzględniają możliwości obniżenia pensum dydaktycznego z różnych przyczyn, niezwiązanych ze stanem zdrowia, takich jak pełnienie rozmaitych funkcji w uczelni⁸. Część z regulaminów przewiduje możliwość obniżenia wysokości pensum w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach po przedstawieniu przez nauczyciela akademickiego orzeczenia o niepełnosprawności, a w konsekwencji

⁷ Uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030 (M. P. z 2021 r. poz. 218); zadanie III. 2.7.

⁸ Regulamin pracy Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie przyjęty zarządzeniem Rektora nr 48 z dnia 16 września 2019 r., tekst jednolity, dostęp pod adresem: https://ssl-bip.sgh.waw.pl/pl/Documents/OR_4_2019_zal_tekst_jednolity_Regulaminu_pracy_SGH_LZ.pdf [dostęp z dnia 29 maja 2023 r.].

uzależnia możliwości uzyskania wsparcia od posiadania konkretnego orzeczenia⁹. Taki sposób regulacji uprawnień różnicuje sytuację pracownika naukowego z uwagi na miejsce pracy, gdyż w jednej uczelni będzie mógł skorzystać z niezbędnego wsparcia, w innej z kolei nie będzie miał takich możliwości. Regulacje wskazujące na możliwość obniżenia pensum dają szeroką swobodę rektorom w tym zakresie. Należy także pamiętać, że posiadanie orzeczenia stwierdzającego niepełnosprawność jest bowiem prawem, a nie obowiązkiem osób uprawnionych. W świetle postanowień Konwencji, do osób z niepełnosprawnościami zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność, co może, w interakcji z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami, a urzędowe potwierdzenie tego faktu nie jest wymagane.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na regulacje ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100 ze zm.; dalej jako: „ustawa o rehabilitacji”). W art. 15 ust. 2 wskazano, że czas pracy osoby z niepełnosprawnością zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Z kolei art. 18 tej ustawy przewiduje, że skrócone normy czasu pracy nie mają wpływu na wysokość wynagrodzenia za pracę. Osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. W przypadku osób z niepełnosprawnościami nie jest możliwe ustalenie dobowego wymiaru czasu pracy lub norm czasu pracy przekraczających określone w tym przepisie granice. Takie postanowienie, zawarte w umowie lub określone przez pracodawcę jednostronnie, jest nieważne i w jego miejsce wchodzi granice czasowe wykonywania pracy wynikające z powołanej ustawy¹⁰. Ponadto zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby z niepełnosprawnością legitymującej się orzeczeniem o znacznym lub

⁹ Regulamin pracy uniwersytetu w Białymstoku, Załącznik do Zarządzenia nr 2 Rektora Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 17 stycznia 2020 r., dostęp pod adresem: <https://uwb.edu.pl/download/mFBsOJy8aFkx9MUVISH5vaFhbb2RHNFY2FDQxjwdMa3hcG09gOwEZLDE2Ey0DKXhiTUthahchVD4DDwqcQVRzaVojUWBnURspMDALUFBvHj0cGjEvRSVcNggWBylGTH14H1gRjyUHKS8wd11QWW92ehkcMTVcPlsGDzRMdEFcc3ZNSgYwPRoVI3ZvRRQYIjQsTWVhNIQIXXtccggnDwsiBkBJES0hFhUyjwIIQDZiKjQzVicjRjJHMBYkByENMn5pWglRHmRCKmlmCUhQRm88MQMcYXwXl1A-EzwPIwoAfCodWAA7ZQMSIHZ5RR4Liz16VVszKhcs/regulamin-pracy.pdf> [dostęp z dnia 29 maja 2023 r.].

¹⁰ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, LEX nr 2087686.

umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie wymaga przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy¹¹.

W przypadku nauczycieli odpowiednie rozwiązanie zostało uwzględnione w treści art. 42a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023 r. poz. 984). Nauczycielowi legitymującemu się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji. Podobnych rozwiązań odnoszących się do obniżenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych brakuje jednak na gruncie ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Pozostawienie tego zagadnienia jedynie na poziomie indywidualnych porozumień bądź regulaminów pracy jest niewystarczające biorąc pod uwagę cel określony w art. 11 ust. 1 pkt 6 lit. c ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Zachodzi zatem konieczność wprowadzenia odpowiednich regulacji dotyczących proporcji rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich z niepełnosprawnościami z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia. Na takie rozwiązanie wskazuje również stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy prezentujące przyjęty w literaturze pogląd, że w stosunku pracy nauczyciela akademickiego zasadne wydaje się respektowanie norm dziennych i tygodniowych, a więc nauczyciele akademicy, którzy posiadają umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności powinni mieć tak ustalone zadania określone rocznym wymiarem zajęć dydaktycznych, aby były realne do wykonania w skróconych normach czasu pracy wynikających z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji¹².

Chciałbym również zwrócić uwagę na definicję młodego naukowca zawartą w art. 360 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Powyższa regulacja ma szczególnie istotne znaczenie dla osób uczestniczących w konkursach Narodowego Centrum Nauki na projekty badawcze, gdzie wskazana definicja jest wykorzystywana przy określaniu, kto może być kierownikiem projektu. Młodym naukowcem jest osoba prowadząca działalność naukową, która jest doktorantem lub nauczycielem akademickim – i nie posiada stopnia doktora albo posiada stopień doktora, od uzyskania którego nie upłynęło 7 lat, i jest zatrudniona w podmiocie, o którym mowa

¹¹ Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 czerwca 2013 r. sygn. akt K 17/11 (Dz.U. poz. 791).

¹² Zob. M. Lekston, Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 127.

w art. 7 ust. 1 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym. Wskazana regulacja nie uwzględnia sytuacji niektórych osób z niepełnosprawnościami.

Pomimo podejmowania licznych wysiłków, a także regulacji prawnych, osoby z niepełnosprawnościami w dalszym ciągu napotykają na bariery architektoniczne i komunikacyjne, które mogą znacznie utrudniać lub wręcz uniemożliwiać im korzystanie z zasobów uczelni i prowadzenie działalności naukowej. Siedziby uczelni wyższych bardzo często znajdują się w starych, niekiedy zabytkowych obiektach, które nie uwzględniają specyficznych potrzeb tej grupy. Dodatkową trudnością jest dostęp do materiałów dostosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. W świetle badań przeprowadzonych przez Rzecznika¹³, niektóre uczelnie wyższe blokują te działania powołując się na ochronę praw autorskich. Szczególny typ dozwolonego użytku utworów na rzecz osób z niepełnosprawnościami został określony w art. 33¹ ustawy – o prawie autorskim i prawach pokrewnych¹⁴.

W przedstawionym kontekście sytuacja dydaktyków i naukowców z niepełnosprawnościami wymaga uwzględnienia potencjalnych barier w wielu obszarach. Działania na rzecz wyrównania szans osób z niepełnosprawnościami powinny obejmować zarówno możliwość zmniejszenia wymiaru zajęć dydaktycznych, zapewnienia dostępności miejsca pracy, jak również uwzględnianiu trudności w możliwości uzyskania stypendium. Dalsze działania wymagają analizy istniejących rozwiązań oraz ścisłych konsultacji z osobami z niepełnosprawnościami. W rekomendacjach dla Polski z 2018 r. Komitet ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami podkreślił, że niezbędne jest zapewnienie aktywnego i pełnego uczestnictwa organizacji osób z niepełnosprawnościami oraz konstruktywnych konsultacji z różnymi organizacjami tych osób, w toku wypracowywania nowych przepisów i strategii, by zapewnić, że ustawodawstwo

¹³ Zob. Dostępność edukacji akademickiej dla osób z niepełnosprawnościami analiza i zalecenia, Zasada równego traktowania – prawo i praktyka, nr 16, Warszawa 2015, dostęp pod adresem:

https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/BIULETYN_RZECZNIKA_PRAW_OBYWATELSKICH_2015_nr_5.pdf [dostęp z dnia 29 maja 2023 r.].

¹⁴ Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2509).

będzie zgodne z Konwencją¹⁵. Jest to konsekwencją generalnych założeń Konwencji, ze szczególnym uwzględnieniem jej art. 4 ust. 3. Państwa strony powinny uznać konsultacje z osobami z niepełnosprawnościami i ich zaangażowanie za obowiązkowy krok przed zatwierdzeniem przepisów ustawowych, wykonawczych i polityk, w związku z czym konsultacje powinny rozpocząć się na wczesnych etapach i stanowić wkład w końcowy produkt we wszystkich procesach decyzyjnych¹⁶.

Mając na uwadze powyższe, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2023 r. poz. 1058, t.j.), zwracam się do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o analizę przedstawionych postulatów oraz poinformowanie o aktualnie podejmowanych inicjatywach na rzecz wsparcia pracowników uczelni wyższych i nauczycieli akademickich z niepełnosprawnościami. Będę również wdzięczny za udzielenie informacji, czy sytuacja pracowników uczelni wyższych z niepełnosprawnościami była przedmiotem analizy Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Z poważaniem

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/

¹⁵ Uwagi końcowe Komitetu ONZ pod adresem Polski, CRPD/C/POL/CO/1, pkt 6(d), dostęp w języku angielskim pod adresem: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/326/15/PDF/G1832615.pdf?OpenElement> [dostęp z dnia 29 maja 2023 r.].

¹⁶ Komentarz ogólny nr 7 (2018) w sprawie udziału osób z niepełnosprawnościami, w tym dzieci z niepełnosprawnościami, za pośrednictwem ich organizacji przedstawicielskich, we wdrażaniu i monitorowaniu Konwencji przyjęty przez Komitet do spraw Praw Osób z Niepełnosprawnościami podczas jego XX sesji (27 sierpnia – 21 września 2018 r.), znak CRPD/C/GC/7, dostęp w języku angielskim pod adresem: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/336/54/PDF/G1833654.pdf?OpenElement> [dostęp z dnia: 29 maja 2023 r.].