

Opole, dnia 12 lipca 2023 r.

dr Andrzej Drzewiecki
Społeczny inspektor pracy
Uniwersytet Opolski

Komisja Zakładowa NSZZ
"Solidarność"
przy Uniwersytecie Opolskim

W związku z pytaniami do społecznego inspektora pracy w Uniwersytecie Opolskim, sformułowanymi w wiadomości z dnia 20 maja 2023 r., w sprawie przeprowadzania ankiet wśród studentów w celu oceny pracy pracowników Uniwersytetu Opolskiego pod kątem realizacji obowiązków dydaktycznych, przedstawiam następujące stanowisko w sprawie:

I.

(W mojej opinii jest to forma anonimowych donosów wymuszanych przez władze uczelni na studentach, którzy pewni swej bezkarności w wielu przypadkach oskarżają wykładowców o najróżniejsze nieprawdziwe przewinienia, w tym "nieprawomyślność ideologiczną" i tym podobne rzeczy).

Pierwszy podniesiony problem można w istocie sprowadzić do pytania, czy uczelnie, w tym Uniwersytet Opolski, są uprawnione do przeprowadzania ankiet wśród studentów w celu oceny pracy pracowników pod kątem realizacji obowiązków dydaktycznych. Należy w pierwszej kolejności zauważyć, iż wśród przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej jako ustawa), można wskazać na przepisy, które niemal wprost taką możliwość przewidują oraz przepisy, z których omawiane uprawnienie uczelni można wywieść w sposób pośredni. Należy zatem wskazać przede wszystkim na przepisy art. 128 ust. 4 -5 ustawy, zgodnie z którymi uczelnia umożliwia studentom i doktorantom dokonanie co najmniej raz w roku akademickim oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem (ust. 4). Zasady dokonywania oceny, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, określa rektor (ust. 5). Omawiane przepisy nie wskazują formy, w jakiej ocena ma być przeprowadzana. Uczelnia ma zatem swobodę w określaniu metod czy sposobów dokonywania oceny. Należy do nich zaliczyć ocenę w drodze anonimowych ankiet wypełnianych przez studentów, w których odnoszą się oni do różnych aspektów realizacji kształcenia przez pracownika uczelni. Zupełnie inną sprawą jest rzetelność czy trafności kwestionariuszy wykorzystywanych do oceny, do której to kwestii nawiążę w dalszej kolejności.

Omawiane uprawnienie uczelni można jednocześnie pośrednio wywodzić z różnych ogólnych przepisów ustawy, jak chociażby przepisu art. 11 ust. 1 pkt. 1, zgodnie z którym do zadań uczelni publicznej należy prowadzenie kształcenia na studiach. Na myśl przychodzi również przepis art. 73 ust. 1 ustawy, w myśl którego zajęcia są prowadzone przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w danej uczelni posiadających kompetencje i doświadczenie pozwalające na prawidłową realizację zajęć oraz przez inne osoby, które posiadają takie kompetencje i doświadczenie. Tym samym poza sporem powinno być, że

uczelnie mogą podejmować różne działania mające na celu weryfikację sposobów i metod prowadzenia przez pracowników kształcenia na studiach w celu poprawy osiągniętych w tym zakresie efektów.

Niezależnie od powyższego nie ma wątpliwości, że uczelnia, wykonując swojej uprawnienia jako pracodawca, ma prawo do podejmowania różnych działań, które mają na celu ocenę jakości pracy świadczonej przez osoby w niej zatrudnione. Prawo o którym mowa może być wywiedzione z ogólnych przepisów prawa pracy, w tym kodeksu pracy. Mam tu na myśli przede wszystkim przepis art. 100 kodeksu pracy, który nakłada na pracownika obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Do pracodawcy należy wybór środków w celu oceny, czy wskazane kryteria zostały przez pracownika wypełnione.

Na marginesie dotychczasowych uwag należy zwrócić uwagę na orzecznictwo sądów administracyjnych, które nie zakwestionowały nigdy uprawnienia uczelni do przeprowadzania ankiet wśród studentów, w których dokonują oni oceny nauczycieli akademickich w zakresie wypełnienia przez nich obowiązków związanych z kształceniem (zob. np. wyr. WSA w Gliwicach z 31 marca 2021 r., III SAB/GI 16/21).

W uzupełnieniu wcześniejszych uwag, pragnę zwrócić uwagę na treść załącznika nr 2 do Statutu Polskiej Komisji Akredytacyjnej „Szczegółowe kryteria dokonywania oceny programowej”. Zgodnie z kryterium określonym w pkt. 4.2. „Polityka kadrowa zapewnia dobór nauczycieli akademickich i innych osób prowadzących zajęcia, oparty o transparentne zasady i umożliwiający prawidłową realizację zajęć, uwzględnia systematyczną ocenę kadry prowadzącej kształcenie, przeprowadzaną z udziałem studentów, której wyniki są wykorzystywane w doskonaleniu kadry, a także stwarza warunki stymulujące kadre do ustawicznego rozwoju”. Oznacza to, że w oczach Polskiej Komisji Akredytacyjnej, ocena kadry dydaktycznej powinna odbywać się z udziałem studentów. Naturalnie nie wynika z tego, że musi to następować w drodze przeprowadzania ankiet wśród studentów. Z drugiej strony, taka możliwość nie została przez Komisję zakwestionowana. Należy wobec tego opowiedzieć się za możliwością posługiwania się nią przez uczelnie.

Sprawy związane z oceną nauczycieli akademickich przez studentów w zakresie wypełniania przez nich obowiązków związanych z kształceniem zostały Uniwersytecie Opolskim uregulowane między innymi w uchwale nr 1/2016-2020 Senatu Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 września 2016 r. w sprawie wprowadzenia Uczelnianego Systemu Doskonalenia Jakości Kształcenia oraz Księgi Jakości Kształcenia obowiązującej w Uniwersytecie Opolskim (tekst jednolity: zob. uchwałę nr 25/2020-2024 Senatu Uniwersytetu Opolskiego z dnia 28 stycznia 2021 r. w sprawie zmiany i ogłoszenia tekstu jednolitego uchwały nr 1/2016-2020 Senatu Uniwersytetu Opolskiego z dnia 29 września 2016 r. w sprawie wprowadzenia Uczelnianego Systemu Doskonalenia Jakości Kształcenia oraz Księgi Jakości Kształcenia obowiązującej w Uniwersytecie Opolskim; dalej jako uchwała). Jak można przeczytać w § 9 ust. 3 pkt. 1 załącznika nr 1 do uchwały nr 25/2020-2024 – Uczelniany system doskonalenia jakości kształcenia w Uniwersytecie Opolskim, do zdań Uczelnianej Komisji ds. Oceny Jakości Kształcenia należy przygotowywanie i koordynacja corocznych ogólnouniwersyteckich badań ankietowych wśród nauczycieli akademickich, studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych oraz słuchaczy studiów podyplomowych. Z kolei, jak stanowi przepis § 9 ust. 3 pkt. 2 załącznika o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, komisja dokonuje analizy opinii studentów i słuchaczy studiów podyplomowych o prowadzonych zajęciach dydaktycznych na podstawie

ogólnouniwersyteckich badań ankietowych. Można wskazać w przywołanym załączniku nr 1 do uchwały nr 25/2020-2024 na jeszcze inne postanowienia regulujące sprawy związane z przeprowadzaniem ankiet wśród studentów mających na celu ocenę prowadzenia procesu dydaktycznego (zob. np. § 12 ust. 2 pkt. 2 i 4, § 13 ust. 2 pkt 4). Szczegółowe zasady przeprowadzania ocen związanych z realizacją kształcenia w Uniwersytecie Opolskim określono w załączniku nr 8 do zarządzenia nr 48 /2014 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie wprowadzenia Procedur Jakości Kształcenia obowiązujących w Uniwersytecie Opolskim (zm. zarządzeniem nr 24/2021 Rektora Uniwersytetu Opolskiego z dnia 18 lutego 2021 r.). Załącznik ten nosi tytuł Procedura oceny nauczyciela akademickiego dokonana przez studenta (dalej jako Procedura). Po przeanalizowaniu postanowień Procedury, w tym załączników do niej, to jest załącznika nr 1 - Regulamin organizacji i przeprowadzania badań ankietowych dotyczących oceny nauczycieli akademickich przez studentów Uniwersytetu Opolskiego, nr 2 – Wzór Kwestionariusza oceny nauczyciela akademickiego dokonywanej przez studenta (w języku polskim), nr 3 - Wzór Kwestionariusza oceny nauczyciela akademickiego dokonywanej przez studenta w przypadku prowadzenia zajęć dydaktycznych w trybie zdalnym (w języku polskim), dochodzę do wniosku, że nie zawierają one postanowień, których bezpośrednie stosowanie mogłyby prowadzić do naruszenia praw pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w Uniwersytecie Opolskim. W szczególności zapewniono poufność gromadzonych danych (zob. pkt 6.4. Procedury – „Po udzieleniu odpowiedzi ankieta jest automatycznie przesyłana, jako poufna informacja do pracownika odpowiedzialnego za ankietyzację w Biurze Dydaktyki i Studentów Uniwersytetu Opolskiego” oraz identycznie brzmiący § 4 ust. 8 zd. 3 załącznika nr 1 do Procedury). Zgodnie z pkt. 5.9 lit. b Procedury szczegółowe zestawienia wyników badań ankietowych otrzymują na nośniku elektronicznym wyłącznie dziekani wydziałów oraz kierownicy jednostek ogólnouczeniowych prowadzących działalność dydaktyczną. Z kolei, jak wynika z § 3 ust. 4 załącznika nr 1 do Procedury wyniki badań ankietowych są następnie wykorzystywane między innymi do oceny pracowników, prowadzenia polityki kadrowej, nagradzania pracowników, doskonalenia treści programowych i warunków realizacji procesu dydaktycznego. Również analiza treści poszczególnych stwierdzeń, do jakich student biorący udział w ocenie powinien się ustosunkować, określonych w załącznikach nr 2 i 3 do Procedury (odpowiednio: „Wzór kwestionariusza oceny nauczyciela akademickiego dokonywanej przez studenta (w języku polskim)” oraz „Wzór kwestionariusza oceny nauczyciela akademickiego dokonywanej przez studenta w przypadku prowadzenia zajęć dydaktycznych w trybie zdalnym (w języku polskim)”, nie daje podstaw do twierdzenia, iż mogłyby dojść na tym polu do naruszenia praw pracowników Uniwersytetu Opolskiego.

Reasumując uważam, że działania Uniwersytetu Opolskiego polegające na przeprowadzaniu ocen jakości kształcenia z wykorzystaniem ankiet studenckich są zgodne z prawem i proces ten nie może być kwestionowany co do istoty. Rolą społecznego inspektora pracy nie jest jednocześnie ocena efektywności realizowanych procesów oceny pracowników, w szczególności rzetelności oraz trafności wykorzystywanych do tego celu kwestionariuszy. Społeczny inspektor pracy, zgodnie z danymi mu kompetencjami, ma za zadanie przede wszystkim kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W mojej ocenie z takim naruszeniem, w kontekście przeprowadzania ocen pracowników w drodze ankiet studenckich, nie mamy jednak do czynienia.

Jednocześnie, jeżeli Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" ma wiedzę o tym, iż Uniwersytet Opolski „wymusił” na studentach udział w badaniu ankietowym, sugeruje

wyjaśnienie tego z jednostką Uniwersytetu Opolskiego odpowiedzialną za przeprowadzanie ocen, to jest z Biurem Jakości Kształcenia. Pragnę zwrócić uwagę, że jak wynika z przepisów Procedury (zob. np. pkt 6.2) udział w badaniu o którym mowa ma charakter dobrowolny. Wszelkie zatem próby wpływania na studentów w celu udziału w badaniu stanowią naruszenie przepisów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie Opolskim. Jednak nawet w takim przypadku nie sposób mówić o naruszeniu w stosunku do pracowników norm prawa pracy.

II.

(Są mi znane przypadki z naszego Wydziału, gdzie pracownika oskarżono o "sprzyjanie gwałtom", stronnicze ocenianie itp. W innej uczelni padały oskarżenia nieledwie o molestowanie seksualne.)

Jako społeczny inspektor pracy w Uniwersytecie Opolskim nie mogą odnosić się do zdarzeń / sytuacji mających miejsca w innych uczelniach.

Gdy chodzi o wskazany przypadek pomówienia pracownika Wydziału Prawa i Administracji o sprzyjanie gwałtom oraz stronnicze ocenianie, proszę Komisję Zakładową NSZZ "Solidarność" o udzielenie dodatkowej informacji, czy w następstwie tego pomówienia, jak rozumiem w związku z przeprowadzaną oceną pracownika, pracownik ten poniósł jakiegokolwiek negatywne skutki ze strony pracodawcy, będąc jednocześnie pozbawionym możliwości obrony przed pomówieniem. Dopiero wówczas mogę podjąć działania jako społeczny inspektor pracy. Sam fakt, że podczas wypełniania ankiety miało miejsce pomówienie pracownika o czyn niezgodny z prawem bądź inny uchybiający godności nauczyciela akademickiego, nie stanowi naruszenia praw pracowniczych, a dopiero w takim przypadku społeczny inspektor pracy może zainicjować odpowiednie kroki w celu zapewnienia przestrzegania praw, o których mowa. O naruszeniu praw pracowników można byłoby mówić również w sytuacji, w której doszłoby do ujawnienia informacji zawartych w kwestionariuszu oceny pracownika. Pragnę w tym miejscu przypomnieć, iż jak wynika z przytaczanego wyżej przepisu pkt. 5.9 lit. b Procedury, szczegółowe zestawienia wyników badań ankietowych otrzymują wyłącznie dziekani wydziałów oraz kierownicy jednostek ogólnouczelnianych, prowadzących działalność dydaktyczną. Jeżeli Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” wiadomo cokolwiek na temat nieuprawnionego ujawnienia informacji, jakie znalazły się w kwestionariuszu oceny pracownika, proszę o informację w tej sprawie. Zapewniam o moim wsparciu w celu wyjaśnienia wszystkich wątpliwości.

III.

(Przeciwko takim oskarżeniom pracownicy nie mają żadnej ochrony, gdyż ankiety są anonimowe. Uczelnia umywa ręce. Dochodzenie swoich praw na drodze sądowej jest niemożliwe (bo niby wobec kogo), co czyni z nas osoby drugiej kategorii.)

Jako społeczny inspektor pracy nie mogę wypowiadać się w kwestii sposobu czy metod, jakimi posługuje się Uniwersytet Opolski, w związku z przeprowadzaniem ankiet wśród studentów w celu oceny procesu dydaktycznego. Ustawodawca nie narzuca bowiem formy, w jakiej badanie powinno się odbywać. Należy zatem przyjąć, że posłużenie się badaniem anonimowym jest dopuszczalne, ze wszystkimi tego skutkami. Innymi słowy nie dochodzi na tym polu do naruszenia prawa, w tym praw pracowników, a tym samym brak jest podstaw do podjęcia działań przez społecznego inspektora pracy. W tym miejscu ponownie zwracam się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” o udzielenie informacji, czy w następstwie wyrażania przez studenta negatywnej oceny na temat pracownika, w związku z

przeprowadzaną oceną, pracownik ten poniósł jakiegokolwiek negatywne skutki, przy jednoczesnym pozbawieniu go możliwości ochrony swoich interesów. Tylko w takim przypadku mogę podjąć odpowiednie działania ukierunkowane na zapewnienie przestrzegania prawa pracy w zakładzie pracy – Uniwersytecie Opolskim.

IV.

(Na podstawie ocen studenckich wystawionych niekiedy przez pojedyncze osoby (nawet jedną lub dwie) oceniani są pracownicy, podejmowane są decyzje o ich awansach i podwyżkach płac, a nawet o przedłużeniu zatrudnienia.)

Pragnę w pierwszej kolejności zauważyć, iż jak wynika z przepisów Procedury, odsetek wypełnionych kwestionariuszy ankiet przypadający na jednego ocenianego nauczyciela akademickiego prowadzącego zajęcia w semestrze, za który jest oceniany, nie może być mniejszy niż 10 procent (zob. pkt 5.8 oraz § 3 załącznika nr 1 do Procedury). Jak z tego wynika, nie powinno być tak, że pracownicy oceniani są na podstawie ankiet wypełnionych przez pojedyncze osoby, a tym bardziej nie powinny być podejmowane decyzje w takich sprawach jak podwyżki płaty czy awanse pracownicze. W tym miejscu ponownie zwracam się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” o udzielenie dalszych informacji o przypadkach osób – pracowników Uniwersytetu, które poniosły negatywne skutki oceny dokonanej przez pojedyncze osoby. Komisja Zakładowa NSZZ Solidarność może również zasugerować tym osobom zwrócić się bezpośrednio do społecznego inspektora pracy o interwencję w ich sprawie. Dopiero w takim przypadku będę mógł podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w Uniwersytecie Opolskim.

V.

(Praktyki te są najprawdopodobniej nieujęte w Regulaminie Pracy UO, co być może powoduje ich nielegalność. Mimo tego, że są "odwiecznym obyczajem" wygodnym dla pracodawcy.)

Do kwestii tej odniosłem się już w pkt. 1. Pragnę jedynie uzupełnić, iż brak uregulowania materii związanej z przeprowadzaniem ankiet wśród studentów, w celu oceny pracy pracowników pod kątem realizacji obowiązków dydaktycznych, nie powoduje, że działania z tym związane, podejmowane przez Uniwersytet Opolski, są niezgodne z przepisami prawa. Regulamin pracy jest bowiem aktem, który ustala organizację oraz porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Analiza przepisów prawa pracy odnoszących się do regulaminów pracy pozwana na przyjęcie wniosku, że materia, o której mowa, nie musi być bezwzględnie regulowana przepisami regulaminu.

W razie pytań pozostaje do dyspozycji.


A. Drzewiecki

Społeczny Inspektor Pracy
w Uniwersytecie Opolskim