

BIBLIOTEKA GŁÓWNA AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO  
IM. JERZEGO KUKUCZKI W KATOWICACH

BIBLIOTEKA UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO

INSTYTUT BIBLIOTEKOZNAWSTWA I INFORMACJI NAUKOWEJ UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO

# BIBLIOTHECA NOSTRA

## **RADA NAUKOWA**

JAN MALICKI - przewodniczący (Uniwersytet Śląski), ANTONI BARCIAK (Uniwersytet Śląski), NADIA CAIDI (University of Toronto), GIUSEPPE CATALDI (Università degli Studi di Napoli „L'Orientale”), ELŻBIETA GONDEK (Uniwersytet Śląski), JANUSZ ISKRA (Akademia Wychowania Fizycznego w Katowicach), MARIA ANNA JANKOWSKA (University of Idaho), MILAN KONVIT (Slezská univerzita, Opava), DARIUSZ PAWELEC (Uniwersytet Śląski), MIRCEA REGNEALĂ (Universitatea din București), IRENA SOCHA (Uniwersytet Śląski), WOJCIECH ŚWIATKIEWICZ (Uniwersytet Śląski), JACEK WÓDZ (Uniwersytet Śląski)

## **REDAKCJA**

JOLANTA GWIŹDZIK – redaktor naczelny (Instytut Bibliotekoznawstwa i Informatyki Naukowej UŚ), MARIA KYCLER – redaktor (Biblioteka UŚ), MARIUSZ PACHA – redaktor (Biblioteka Główna AWF), KATARZYNA BARAN – sekretarz (Biblioteka Główna AWF)  
JOANNA STARZAK, DAMIAN ZIÓLKOWSKI (Biblioteka Główna AWF), ANETA DRABEK (Biblioteka UŚ), AGATA MUC, BOGUMIŁA WARZACHOWSKA (Biblioteka Teologiczna UŚ), MARTA KUNICKA (Biblioteka Wydziału Prawa i Administracji UŚ), HANNA LANGER, IZABELA SWOBODA (Instytut Bibliotekoznawstwa i Informatyki Naukowej UŚ), MONIKA MOSZCZYŃSKA-GŁOWACKA (Biblioteka Główna Politechniki Śląskiej), IZABELA JURCZAK (Biblioteka Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu), HANNA BATOROWSKA (Instytut Nauk o Bezpieczeństwie Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie), GRAŻYNA TETELA (UŚ), MAŁGORZATA WIECZOREK-TOMASZEWSKA (Kraków), MAGDALENA GWIŹDZIK (Uniwersytet Śląski) – TŁUMACZENIE ABSTRAKTÓW

CZASOPISMO POWSTAJE PRZY WSPÓŁDZIAŁE  
SEKCJI BIBLIOTEK SZKÓŁ WYŻSZYCH STOWARZYSZENIA BIBLIOTEKARZY POLSKICH  
PRZY ZARZĄDZIE OKRĘGU W KATOWICACH

CZASOPISMO UKAZUJE SIĘ W WERSJI ELEKTRONICZNEJ

BIBLIOTEKA GŁÓWNA AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO  
IM. JERZEGO KUKUCZKI W KATOWICACH

BIBLIOTEKA UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO

INSTYTUT BIBLIOTEKOZNAWSTWA I INFORMACJI NAUKOWEJ UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO

# BIBLIOTHECA NOSTRA

## ŚLĄSKI KWARTALNIK NAUKOWY

NR 3 (53) 2018

ZAGADNIENIA PRAWNE W BIBLIOTECE

KATOWICE 2018

REDAKTORZY TEMATYCZNI  
MARTA KUNICKA, BŁAŻEJ MAŁDRZYCKI

REDAKCJA JEZYKOWA  
Magdalena Gwioździk (język polski)

TŁUMACZENIE I REDAKCJA ABSTRAKTÓW  
Bożena Adamiec

REDAKCJA BIBLIOGRAFICZNA  
Izabela Swoboda

KOREKTA  
Mariusz Pacha, Damian Ziółkowski, Izabela Jurczak

WYDAWCA

Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach  
© Copyright by Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki  
w Katowicach 2018

ADRES REDAKCJI

Biblioteka Główna Akademii Wychowania Fizycznego  
im. Jerzego Kukuczki w Katowicach  
ul. Mikołowska 72 A, 40-065 Katowice,  
tel. 32 207 51 35

<http://www.bibliothecanostra.awf.katowice.pl>

Czasopismo dostępne jest na licencji CC-BY-SA 3.0 Polska



REDAKCJA TECHNICZNA,  
SKŁAD I ŁAMANIE  
Firma Usługowa „VIOLETPRESS”

DRUK  
Poligrafia AWF im. Jerzego Kukuczki,  
ul. Mikołowska 72 C, 40-065 Katowice

Zapraszamy zainteresowane instytucje do zamieszczania informacji  
o swojej ofercie na łamach Bibliotheca Nostra.  
Kontakt: tel. 32 207 51 35, e-mail: [bibliothecanostra@awf.katowice.pl](mailto:bibliothecanostra@awf.katowice.pl)

e-ISSN 2084-5464

## SPIS TREŚCI

### ZAGADNIENIA PRAWNE W BIBLIOTECE

#### ARTYKUŁY • 10

Błażej Mądrycki *Kwalifikacje i uprawnienia bibliotekarza jako pracownika uczelni wyższej w świetle obowiązującego prawa* • 10

Justyna Czerniak-Swędziol *Uprawnienia rodzicielskie pracowników bibliotek szkół wyższych* • 24

Kinga Piwowska, Tomasz Piwowski *Prawo do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy i jego wymiar* • 43

Karolina Kulikowska *Stosowanie monitoringu w bibliotece a ochrona danych osobowych pracowników biblioteki* • 62

Albert Rejdych *Umowy cywilnoprawne w instytucjach kultury* • 76

#### MATERIAŁY • 89

Aneta Trojanowska *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy - przegląd zagadnień dotyczących bibliotekarzy* • 89

Anna Maria Rizzo *Analisi comparativa della occupazione dei bibliotecari in Italia e in Polonia* • 101

#### RECENZJE I OMÓWIENIA • 109

Marlena Gęborska *Biblioteka aktywnie promująca książkę dziecięcą* (Barbara Sikora) • 109

#### SPRAWOZDANIA • 118

Maria Kycler, Agata Muc, Bogumiła Warząchowska *Bibliotekarze Uniwersytetu Śląskiego z wizytą w British Library i ośrodkach kultury polskiej w Londynie* • 118

Barbara Kołodziej *XXIV Walne Zgromadzenie Federacji Bibliotek Kościelnych „FIDES”* • 128

#### WYDARZENIA • 132

**BIBLIOTEKA AWF w KATOWICACH**  
**MATERIAŁY • ZBIORY • WYDARZENIA**

**INFORMACJE • 142**

*Aktualny wykaz czasopism dostępnych w Bibliotece Głównej AWF im. Jerzego Kukuczki w Katowicach • 142*

*Bazy danych dostępne w Bibliotece Głównej AWF im. Jerzego Kukuczki w Katowicach • 145*

**NOWOŚCI W ZBIORACH • 146**

*Wykaz książek zarejestrowanych w Bibliotece Głównej AWF w Katowicach w III kwartale 2018 roku • 146*

**WYDAWNICTWA AWF • 156**

## CONTENTS

### LEGAL ISSUES IN THE LIBRARY

#### ARTICLES • 10

Błażej Mądrzycki *Professional qualifications and licenses required by university librarians* • 10

Justyna Czerniak-Swędziol *Parental employment rights in university libraries* • 24

Kinga Piwowska, Tomasz Piwowski *Statutory annual leave entitlement for librarians* • 43

Karolina Kulikowska *Library monitoring and the protection of personal data of library staff* • 62

Albert Rejdych *Civil law contracts in cultural institutions* • 76

#### MATERIALS • 89

Aneta Trojanowska *Psychosocial risk factors in the workplace - overview of issues concerning librarians* • 89

Anna Maria Rizzo *Comparative analysis of the librarians' employments rights in Italy and Poland* • 101

#### REVIEWS AND DISCUSSIONS • 109

Marlena Gęborska *Biblioteka aktywnie promująca książkę dziecięcą (Library actively promoting children literature)* (Barbara Sikora) • 109

#### REPORTS • 118

Maria Kycler, Agata Muc, Bogumiła Warząchowska *Silesian University librarians visit the British Library and Polish Cultural Centres in London* • 118

Barbara Kołodziej *XXIV General Assembly of Federation of Church Libraries "FIDES"* • 128

#### EVENTS • 132

**LIBRARY OF THE ACADEMY OF PHYSICAL EDUCATION (AWF) IN KATOWICE**  
**MATERIALS • COLLECTIONS • EVENTS**

**INFORMATION • 142**

*A current register of periodicals available at the Main Library of the Jerzy Kukuczka Academy of Physical Education in Katowice • 142*

*Databases available at the Main Library of the Jerzy Kukuczka Academy of Physical Education in Katowice • 145*

**NEWS IN THE COLLECTION • 146**

*Books registered in the Main Library of The Jerzy Kukuczka Academy of Physical Education in Katowice (Biblioteka Główna AWF) in the third quarter of 2018 • 146*

**AWF'S PUBLISHING NEWS • 156**





## ZAGADNIENIA PRAWNE W BIBLIOTECE

ARTYKUŁY • 10

MATERIAŁY • 89

RECENZJE I OMÓWIENIA • 109

SPRAWOZDANIA • 118

WYDARZENIA • 132

## **KWALIFIKACJE I UPRAWNIENIA BIBLIOTEKARZA JAKO PRACOWNIKA UCZELNI WYŐSZEJ W ŚWIEŦLE OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA**

### **Uwagi ogólne**

Nieustanny rozwój i zmiany obejmujące środowisko biblioteczne niewątpliwie oddziałują na bibliotekarzy, stawiając im wciąż nowe wyzwania i wymagania zawodowe<sup>2</sup>. Kierunek zachodzących przeobrażeń jest wynikiem przede wszystkim oczekiwań użytkowników w stosunku do bibliotekarzy. Dlatego też coraz bardziej akcentuje się poprawę jakości obsługi w różnych aspektach tego zagadnienia. W dobie wszechobecnej konkurencji, obejmującej praktycznie każdą dziedzinę życia, nie wystarczy samo udostępnianie zbiorów, ponieważ potrzeby informacyjne mogą być zaspokajane w wielu rywalizujących ze sobą placówkach. Sami użytkownicy, bardziej świadomi swoich praw, większą wagę przykładają do sposobu, w jaki zostaną w bibliotece obsłużeni (Weigt, 2005, s. 108 i nast.; Cupa, Berduszek, 2006, s. 175 i nast.). Wynika to głównie z powszechnego urynkowania życia społecznego, a czytelnicy jako klienci innych instytucji, głównie komercyjnych, przywykli już do wysokiej jakości obsługi, które tam obowiązują. W związku z tym prestiż biblioteki i jej społeczny wizerunek są tym niższe, im bardziej sposób obsługi jej użytkowników odbiega od powszechnie przyjętych standardów. Oznacza to, że popularność i sukces biblioteki są uzależnione nie tylko od jakości zgromadzonych w niej materiałów i oferowanych usług, ale przede wszystkim od zespołu pracowników, stanowiących łącznik między zgromadzoną i zarządzaną w bibliotece wiedzą a spragnionym jej klientem-czytelnikiem. Dobrym podsumowaniem wywodów dotyczących roli bibliotekarza będzie popularne stwierdzenie, że „nie system, nie struktura ani najnowocześniejsze

<sup>1</sup> Uniwersytet Śląski, Wydział Prawa i Administracji.

<sup>2</sup> Więcej o roli bibliotekarza w działalności biblioteki zob. (Gill-Tarnowska, 2005, s. 269) wraz z podaną tam literaturą.

metody i instrumenty, lecz niepowtarzalne jednostki i zespoły przesądzają dziś o sukcesie firmy” (Gill-Tarnowska, 2005, s. 274).

Świadomość przytaczanych spostrzeżeń skłania do analizy postawy ustawodawcy wobec bibliotekarzy, w kontekście wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania zawodu bibliotekarza w uczelni wyższej. Dodatkowym uzasadnieniem analiz jest obowiązująca od października 2018 r. nowa Ustawa o szkolnictwie wyższym, która w swej treści dotyczy także pracowników bibliotek (Ustawa, 2018a).

Niniejszy tekst poświęcony jest sytuacji prawnej bibliotekarzy w kontekście ewolucji formułowanych przez ustawodawcę kompetencji do wykonywania zawodu bibliotekarza w szkole wyższej. W opracowaniu uwzględniono zmiany wywodzące się z nowej Ustawy o szkolnictwie wyższym, ale także poprzedzające jej obowiązywanie uregulowania, które swoim zakresem objęły bibliotekarzy. Celem podejmowanej analizy jest ukazanie zmian prawnych dotyczących zawodu bibliotekarza. Odnosząc się do kolejnych nowelizacji, starano się podkreślić widoczną w działaniach ustawodawcy próbę „laicyzacji” zawodu bibliotekarza. Czynione rozważania opierają się na porównaniu kolejnych nowelizacji i jej skutków dla środowisk bibliotekarskich.

Przytaczane w tekście uwagi, dotyczące funkcjonowania bibliotek, są tłem w prezentowanych rozważaniach.

### **Uwagi ogólne na temat wymagań kwalifikacyjnych bibliotekarzy**

Podstawowym aktem prawnym obejmującym regulacje dotyczące działalności bibliotecznej jest Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Ustawa, 1997). Akt ten wskazuje główne zasady funkcjonowania bibliotek oraz ogólne wymogi, od których uzależnia się możliwość wykonywania zawodu bibliotekarza<sup>3</sup>. Niemalże znaczenie w tym względzie miało także Rozporządzenie w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz stanowisk dla specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną (Rozporządzenie, 2012)<sup>4</sup>.

W szkolnictwie wyższym sytuacja prawna bibliotekarzy podlegała uregulowaniom Ustawy o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 2005). Z kolei warunki dostępu do zawodu bibliotekarza dyplomowanego określono w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie kandydatów na

<sup>3</sup> Pierwotnie wymagania dotyczące kandydatów na stanowiska bibliotekarzy sformułowane były w Ustawie z 1968 r. (Ustawa, 1968).

<sup>4</sup> Minimum kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia bibliotekarzy będących i nie będących nauczycielami akademickim uregulowano także w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 2 grudnia 2016 r. (Rozporządzenie, 2016).

dyplomowanego bibliotekarza oraz dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej (Rozporządzenie, 2006a; Rozporządzenie, 2011; Rozporządzenie, 2013; Rozporządzenie, 2016).

Obowiązujący wówczas model, zgodnie z którym oczekiwania kwalifikacyjne wobec przyszłych pracowników bibliotek określano w aktach powszechnie obowiązujących, nie powinien dziwić, przynajmniej tych, którzy z bibliotek korzystali i korzystają. Można zauważyć przy tym wypowiedzi wskazujące liczne kierunki zmian, które ostatnimi czasy zachodzą w bibliotekach (Jackowicz-Korczyński, red., 2003, s. 71; Gill-Tarnawska, 2005, s. 269; Bochynek, 2013, s. 87; Machcińska, 2013, s. 15). Badacze opisujący przemiany zachodzące w środowisku bibliotek i bibliotekarzy podkreślają, że należy zerwać z dotychczasowym wizerunkiem bibliotekarza i postrzegać go jako brokera informacji (Czerniejewska, Dubiński, 2014, s. 36 i nast.), sprawnego menadżera i organizatora.

Trudno nie zgodzić się z takim stanowiskiem. Nie można mieć przecież wątpliwości, że marka dzisiejszej biblioteki to bogactwo jej zbiorów i oferowanych usług, ale również (co już sygnalizowano) jakość obsługi i warsztat zatrudnionych w niej bibliotekarzy (Patkaniowska, 2003, s. 7)<sup>5</sup>. Nie ulega wątpliwości, że wciąż można obserwować dynamicznie zmieniające się oczekiwania użytkowników bibliotek. Wytrawny bibliotekarz pełni funkcję sprawnego łącznika między ogromem zgromadzonych informacji a potrzebami czytelnika (Dorn, 2014, s. 13). To wciąż rosnąca ilość informacji, sposób jej zamieszczania i przechowywania, a często i skomplikowany proces dotarcia do niej stawia bibliotekarzy przed nowymi wyzwaniami i pytaniami ze strony użytkowników (Jackowicz-Korczyński, 2003, s. 71)<sup>6</sup>. Funkcje biblioteki (m.in. edukacyjna, kulturalna, intelektualna, estetyczna i rozwojowa), które pełni ona na rzecz społeczeństwa wymagają od bibliotekarza nie tylko merytorycznego przygotowania, ale również predyspozycji osobistych, umożliwiających doskonały kontakt z czytelnikiem, który niejednokrotnie sam nie zna swoich potrzeb informacyjnych (Gill-Tarnowska, 2005, s. 274).

Bibliotekarz dyplomowany jest odpowiednikiem samodzielnego pracownika naukowego, który może kształcić młodszych kolegów (Jazdon, 2012, s. 4). Z tych względów niepokój wyrażany przez przedstawicieli środowiska bibliotekarzy pod adresem reformy, w części obejmującej ich środowisko, jest zrozumiały, tym bardziej że pochopne zmiany bezpośrednio obejmu-

---

<sup>5</sup> W tym miejscu można odejść na chwilę od naukowego tonu rozważań i stwierdzić, używając do tego słów potocznych, ale doskonale oddających istotę rzeczy, że każdy, kto choć raz miał okazję błądzić w gąszczu regałów zdaje sobie sprawę, że jedynym ratunkiem w labiryncie zgromadzonej wiedzy w bibliotece jest sprawnie poruszający się po niej przewodnik. Doskonali i oddani swej pracy tropiciele, czyli właśnie dobrze przygotowani do wykonywania swoich zadań bibliotekarze.

<sup>6</sup> Należy zwrócić uwagę na konieczność ciągłego doskonalenia warsztatu zawodowego pracownika służby bibliotecznej tak, aby mógł być partnerem kompetentnym dla użytkownika.

jące pracowników bibliotek będą przekładać się na jakość obsługi użytkowników. Dotychczas bowiem warunki zajmowania stanowiska bibliotekarza dyplomowanego lub dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej określało rozporządzenie (Rozporządzenie, 2006a).

Konfrontując powyższe uwagi z empirycznymi doświadczeniami stałych bywalców bibliotek, nie można mieć złudzeń, co do trafności przytaczanych uprzednio twierdzeń wywodzących się z literatury przedmiotu, że sprawnie działająca biblioteka jest uzależniona przede wszystkim od wykwalifikowanej obsługi, bibliotekarzy, którzy zgodnie z oczekiwaniami powinni być w stanie zaspokoić intelektualny niepokój czytelników.

## 1. Wymagania kwalifikacyjne a deregulacja zawodów

Wyrażone uwagi, poświęcone pracownikom bibliotek - bibliotekarzom (jak się zdaje), nie są jednak podzielane przez ustawodawcę, o czym świadczą czynione zabiegi legislacyjne. Na przełomie ostatnich lat wymagania stawiane przed kandydatami pretendującymi do tego zawodu ulegały licznym zmianom. Największe modyfikacje w tym zakresie wprowadziła tzw. Ustawa deregulacyjna (Ustawa, 2013). Nowa regulacja poważnie ingerowała w treść art. 29 Ustawy o bibliotekach. W brzemieniu sprzed nowelizacji prawodawca w przywołanym przepisie wskazywał na konieczność posiadania przez pracowników zatrudnionych w bibliotekach niezbędnych kwalifikacji. Przepis zawierał także delegację w sprawie wymagań kwalifikacyjnych. Po nowelizacji zakres regulacji ograniczył się jedynie do ogólnych wymagań dotyczących wykształcenia. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów uchyliła także rozporządzenie określające wymagania kwalifikacyjne na stanowiska bibliotekarskie (Rozporządzenie, 2012). Objęła swoim zakresem również Ustawę o szkolnictwie wyższym w części dotyczącej pracowników bibliotek (Ustawa, 2005)<sup>7</sup>, a także przywołane już Rozporządzenie (Rozporządzenie, 2006a), określające wymagania, warunki i tryb uzyskania uprawnień bibliotekarza dyplomowanego w szkole wyższej.

Nowelizacja, zdaniem jej twórców, miała ułatwić wejście do zawodu młodym absolwentom oraz zwiększyć możliwości ich przekwalifikowania się. Takie intencje omawianych zmian ustawodawca wskazał w uzasad-

<sup>7</sup> Nowelizacja wprowadziła do Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym następujące modyfikacje:

1) w art. 114 dodaje się ust. 9 w brzemieniu: „9. Na stanowiskach, o których mowa w art. 113, mogą być zatrudnione osoby, które uzyskały dyplom ukończenia studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych”;

2) art. 116 otrzymuje brzmienie: „Art. 116. Statut uczelni może określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnionych na stanowiskach, o których mowa w art. 110 i art. 113”;

3) uchyla się art. 117.

nieniu noweli (Uzasadnienie, 2018). W części poświęconej omawianemu zagadnieniu, w ustawie deregulacyjnej projektodawca zaznaczył, że istotą wprowadzanych zmian jest przeniesienie na pracodawców kompetencji dotyczących określania warunków, które mają spełniać kandydaci do pracy, a także form i trybu postępowania kwalifikacyjnego czy zasad awansowania. Projektodawca wskazał również, że w „trosce o zachowanie akademickiego prestiżu dyplomowanego bibliotekarza i dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej, nowelizacja ustawy nakłada na uczelnie obowiązek określenia w statutach uczelni dodatkowych kwalifikacji oczekiwanych od kandydatów do zawodu” (Uzasadnienie, 2013).

Zaordynowane przez ustawodawcę zmiany wśród przedstawicieli zawodu spotkały się z wieloma zarzutami odnośnie do ich słuszności (Jazdon, 2012, s. 2 i nast.; Czerniejewska, Dubiński, s. 36 i nast.). W tekstach poświęconych temu zagadnieniu autorzy zwracali uwagę, że kształt zmian nie otwiera w żaden sposób drogi do wykonywania zawodu bibliotekarza, która ich zdaniem i przed nowelizacją nie była drogą zamkniętą (Howorka, 2014b, s. 46; Howorka, 2014c, s. 54 i nast.). Jak wskazywano w literaturze przedmiotu, proponowane ułatwienia objęły swym zakresem wyłącznie niewielką część grupy zawodowej, do której należą bibliotekarze dyplomowani (Dobrzyńska-Lankosz 2012, s. 88 wraz z przytoczoną tam literaturą). W stosunku do ogółu przedstawicieli zawodu bibliotekarze dyplomowani stanowią jedynie niewielki procent pracujących w tej dziedzinie specjalistów (Howorka, 2014a, s. 46), przy czym dostęp do stanowisk bibliotekarzy dyplomowanych nie miał charakteru zamkniętego, lecz jedynie wymagał spełnienia warunków potwierdzających merytoryczne przygotowanie do wykonywania najwyższego stopnia zawodu (Jazdon, 2012, s. 2; Howorka, 2014a, s. 47). Warto odnotować, że skutki nowelizacji nie ograniczały się tylko do wymagań wobec bibliotekarzy dyplomowanych, albowiem uchylono także Rozporządzenie ogólne wydane na podstawie art. 29 Ustawy o bibliotekach, w którym uregulowano wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz stanowisk dla specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną oraz trybu stwierdzania tych wymagań (Rozporządzenie, 2012). Na skutek przyjętych zmian ogólnym warunkiem formułowanym w Ustawie o bibliotekach został warunek w postaci legitymowania się wykształceniem minimum średnim lub średnim branżowym.

Fakt posiadania odpowiednich kwalifikacji do wykonywania konkretnego zawodu i możliwość weryfikacji umiejętności, jako warunek rozwoju zawodowego, nie powinny nikogo dziwić, i chyba nie dziwiły nikogo, pomijając autorów reformy. Jednak przekonanie samego ustawodawcy co do kształtu zaproponowanych zmian (przynajmniej w tej części reformy) też zdaje się być dość wątpliwe. Z treści uzasadnienia omawianej nowelizacji, poświęconej zmianom dotyczącym bibliotekarzy, trudno stwierdzić, jakie

faktyczne motywy utrudniały dostęp do zatrudnienia w bibliotekach. Z tej perspektywy prezentowane w literaturze przedmiotu krytyczne stanowiska reprezentantów środowisk bibliotecznych należy uznać za słuszne. Weryfikacja kwalifikacji do zajmowania konkretnych stanowisk nie powinna być przecież postrzegana jako rodzaj bariery, ale gwarancji rzetelnego i fachowego wypełniania powierzonych obowiązków.

W kontekście całokształtu reformy za rozsądny należy uznać fakt, że projektodawca uwzględnił uwagi zgłaszane przez środowiska bibliotekarzy, w których podkreślono, że uczelnie powinny być zobowiązane do określania w swoich statutach dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych w stosunku do kandydatów na dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Przyznanie uczelniom takiego uprawnienia jest jednak niewystarczające. Część uczelni może z niego nie skorzystać, ze szkodą dla motywacji do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników bibliotek. Na skutek przyjęcia uwag uczelnie zobowiązane są dookreślić w aktach wewnętrznych wymagania konieczne dla zajmowania stanowisk bibliotecznych (Pisarczyk, 2015, s. 51). W konsekwencji Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 2005) w czasie swego obowiązywania wskazywała minimalne wymagania, które powinny spełniać osoby ubiegające się o zatrudnienie na jednym ze stanowisk przeznaczonych dla bibliotekarzy (Izdebski, Zieliński, 2015, s. 349)<sup>8</sup>. Obowiązkiem uczelni jest określenie w statucie<sup>9</sup> dodatkowych wymagań i kwalifikacji zawodowych dla osób ubiegających się o zatrudnienie w bibliotece. Taki zabieg jest tym bardziej logiczny, że wśród podstawowych zadań uczelni (pomimo wprowadzonej deregulacji zawodu) wciąż wymienia się „upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki, kultury narodowej i techniki, w tym poprzez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych i informacyjnych” (Ustawa, 2005, art. 13), a także wskazuje się, że „w uczelni działa system biblioteczno-informacyjny, którego podstawę stanowi biblioteka” (Ustawa, 2005, art. 88). Pominięcie uwag środowiska bibliotekarzy skutkowałoby zmniejszeniem wymagań kwalifikacyjnych wobec kandydatów do pracy w tym zawodzie, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowych wymagań co do przedmiotu działalności danej biblioteki czy rodzaju oferowanych usług.

Zastosowane przez ustawodawcę rozwiązanie nie jest całkowicie wolne od wad, albowiem od początku powodowało ryzyko, że tego typu działania

<sup>8</sup> Ponadto na podstawie art. 151 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 2005) wydano Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Rozporządzenie, 2016), które to rozporządzenie określa warunki (wykształcenie, staż pracy) niezbędne do zajmowania stanowisk w bibliotekach.

<sup>9</sup> Przykładem takiego statutu, w którym szeroko dookreślono wymagania dla kandydatów na stanowiska bibliotekarzy, może być np. statut Uniwersytetu Śląskiego, art. 159 i nast. (Statut).

mogą skutkować zróżnicowaniem pomiędzy poszczególnymi jednostkami (Jazdon, 2012, s. 3; Howorka, 2014a, s. 47).

## 2. Konstytucja dla nauki

Kolejne zmiany obejmujące swoim zakresem bibliotekarzy zatrudnionych w szkolnictwie wyższym wiążą się z wejściem w życie nowej Ustawy o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 2018a), określanej również jako Konstytucja dla nauki lub Ustawa 2.0 (to określenie będzie używane dalej w tekście).

Zmiany, które niesie za sobą Ustawa 2.0, są tym bardziej doniosłe (wobec wprowadzenia Ustawy deregulacyjnej), gdyż dotyczą nie tylko wymagań kwalifikacyjnych wobec osób zainteresowanych pracą w bibliotekach, ale ingerują także w warunki ich zatrudnienia.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do postanowień dotyczących sposobu formułowania wymagań kwalifikacyjnych na stanowiska biblioteczne, należy zwrócić uwagę, że w części uzasadnienia poświęconego zatrudnieniu w bibliotekach ustawodawca wskazuje, że „Nowe statuty uczelni określają stanowiska oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania dla dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej” (Uzasadnienie, 2018). W ślad za twierdzeniami uzasadnienia projektu w art. 247 ust. 2 Ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wskazano, że „W uczelniach, w których w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1, dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej są zatrudnieni na stanowiskach, o których mowa w art. 113 ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3, statuty uczelni, o których mowa w art. 227 ust. 1, określają te stanowiska oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania” (Ustawa, 2018b). Z treści przytoczonego przepisu można zatem wnioskować, że podobnie jak dotychczas, w pionie szkolnictwa wyższego wciąż będą obecni bibliotekarze dyplomowani. Opierając się na przywołanej regulacji, możliwe jest stwierdzenie, że sytuacja bibliotekarzy dyplomowanych zatrudnionych w uczelniach wyższych nie ulega większej zmianie wobec regulacji dotychczas obowiązującej (przynajmniej co do sposobu formułowania wymagań kwalifikacyjnych).

Znaczącą różnicą jest natomiast to, że obowiązująca do tej pory Ustawa wymieniała bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w grupie nauczycieli akademickich. Nowa ustawa nie uwzględnia omawianej grupy zatrudnionych wśród nauczycieli akademickich. Zgodnie z art. 247 ust. 1 pkt 2 Ustawy wprowadzającej pracownicy bibliotek (dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej) zachowują status pracowników akademickich nie dłużej niż do 30 września 2020 r. W kontekście historycznym zabieg ustawodawcy uznawany jest za krzywdzący.



W uwagach adresowanych do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich wskazywało, że grupa zawodowa bibliotekarzy dyplomowanych została utworzona jeszcze w latach 30. XX wieku z myślą o wzmocnieniu bibliotek naukowych (w tym akademickich) wykwalifikowaną kadrą bibliotekarską, zdolną do zarządzania tymi placówkami, organizacji ich usług oraz prowadzenia prac badawczych. W latach 1948–2013 (czyli do momentu likwidacji Komisji Egzaminacyjnej dla Bibliotekarzy i Dokumentalistów Dyplomowanych przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego) ustawodawca widział taką potrzebę i stwarzał warunki zatrudniania w bibliotekach naukowych bibliotekarzy, często z długim stażem, o najwyższych kwalifikacjach zawodowych, legitymujących się znajomością języka obcego, aktywnych dydaktycznie i naukowo. Mogli oni doszkalać młodszych pracowników, prowadzić badania naukowe dotyczące zasobów bibliotek, byli przygotowani do służenia wiedzą w społeczeństwie informacyjnym XXI w. i do zajmowania w przyszłości stanowisk kierowniczych i dyrektorskich<sup>10</sup>.

Pomimo licznych postulatów i krytycznych uwag środowiska bibliotekarzy, ustawodawca nie wymienia (pomijając okres przejściowy zawarty w przepisach wprowadzających) wśród nauczycieli akademickich bibliotekarzy dyplomowanych. Można jedynie zaznaczyć, że ustawodawca dopuścił możliwość ustalenia w statucie uczelni również innych stanowisk, aniżeli te przewidziane w ustawie (Golec-Nycz, 2018, s. 3).

Utrata statusu nauczyciela akademickiego rodzi pytanie o uprawnienia, z których dotychczas korzystała omawiana grupa pracowników, a konkretnie o wymiar czasu pracy i okres urlopu. Trzeba przypomnieć, że zgodnie z Ustawą o szkolnictwie wyższym z 2005 r. 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 obowiązywał 36-godzinny tydzień pracy (Ustawa, 2005, art. 130 ust. 7). Zdaje się, że projektodawca dostrzegł wspomnianą kwestię, albowiem w uzasadnieniu projektu wskazano, że „Przewiduje się, że zostaną utrzymane wszystkie obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy stosunki pracy (na okres, na który zostały zawarte umowy), urlopy, wymiar pensum, zgody na dodatkowe zatrudnienie. Nowe statuty uczelni określą stanowiska oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania dla dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej (Uzasadnienie, 2018). Z kolei art. 254 Ustawy Przepisy wprowadzające stanowi, że: „W okresie od dnia wejścia w życie ustawy, o której

<sup>10</sup> Przywołane w tekście argumenty wybrzmiewały podczas licznych dyskusji w Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Śląskim podczas zebrań organów kolegialnych, gdzie podejmowano zagadnienia związane z reformą szkolnictwa wyższego.

mowa w art. 1, do dnia wejścia w życie statutu, o którym mowa w art. 227 ust.1, do wymiaru czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 113 ustawy uchylanej w art. 169 pkt 3, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, stosuje się przepis art. 130 ust. 7 tej ustawy”.

Treść przywołanej regulacji wskazuje, że i w tym miejscu ustawodawca deleguje obowiązek ustalenia wymiaru czasu pracy w akcie wewnętrznym, tym niemniej nie gwarantuje utrzymania sztywnej normy wymiaru czasu pracy, na poziomie znanym z Ustawy z 2005 r. Obecnie trudno jest ocenić praktyczny wymiar konstrukcji zaproponowanej przez ustawodawcę. Praktyka zastosowania konkretnych rozwiązań będzie legitymacją do formułowania ocen. Można jedynie zaznaczyć obawy wyrażane przez środowisko, że pracodawca nie będzie zainteresowany utrzymaniem w mocy korzystnych dla bibliotekarzy rozwiązań dotyczących czasu pracy. Takie przekonanie środowiska jest poparte doświadczeniami z lat ubiegłych, kiedy po wprowadzeniu Ustawy o szkolnictwie wyższym z 2005 r. sporna pozostawała kwestia dotycząca zachowania zwiększonych uprawnień urlopowych dla pracowników bibliotek niebędących nauczycielami akademickimi (Sobotko, 2011, s. 1-16; Golec-Nycz, 2018, s. 2).

Delegowanie przez ustawodawcę możliwości indywidualnego ustalania uprawnień pracowniczych w statucie uczelni jest dla związków zawodowych dobrą okazją, aby podczas prac nad nimi zadbać o wprowadzenie dla pracowników odpowiednich regulacji gwarantujących zachowanie dotychczasowych uprawnień. Jest to tym bardziej zasadne, że w świetle przepisów obecnie obowiązującej Ustawy o szkolnictwie wyższym związki zawodowe mają możliwość opiniowania postanowień statutu uczelni. Związki zawodowe zabiegając o utrzymanie dotychczasowych uprawnień dla bibliotekarzy, mogą argumentować je ochroną praw nabytych. Ponadto, w razie zwiększenia wymiaru czasu pracy bibliotekarzy do poziomu przewidzianego w Kodeksie pracy, warto byłoby zastanowić się nad tym, czy proporcjonalnie nie będzie konieczne zwiększenie ich wynagrodzenia.

Inny kierunek to ewentualna uwaga *de lege ferenda*, aby w omawianej części ustawę zmienić, gwarantując w ten sposób korzystniejszy względem regulacji k.p. wymiar czasu pracy dla bibliotekarzy. Takie rozwiązanie ma historyczne uzasadnienie, albowiem podczas procesu legislacyjnego zmienzonego Ustawą o szkolnictwie wyższym z 2005 r. przedstawiciele Klubu Parlamentarnego Prawa i Sprawiedliwości zabiegali o prawa bibliotekarzy, które dotyczyły objęcia 36. dniowym urlopem także bibliotekarzy niebędących nauczycielami akademickimi (Sobotko, 2011, s. 1-16)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Wówczas Sejm postulaty odrzucił, nie można jednak wykluczyć, że szansa na ich uwzględnienie pojawi się w przyszłości.

## Podsumowanie

Bibliotekarze tworzą samodzielną grupę zawodową. Już w Ustawie o bibliotekach z 1968 r. (Ustawa, 1968) sformułowano wymagania konieczne do wykonywania tego zawodu. Na przełomie ostatnich lat i pod wpływem reform zakres tych wymagań zmieniał się. Kierunek zmian zaproponowanych początkowo w Ustawie deregulacyjnej, a później w Ustawie 2.0 mocno osłabia prestiż zawodu bibliotekarza. Obrany przez ustawodawcę kierunek ewolucji zaskakuje przede wszystkim z tego powodu, że dotyczy zmniejszenia wymagań kwalifikacyjnych i możliwości ich weryfikacji. Fakt posiadania odpowiednich kwalifikacji do wykonywania konkretnego zawodu i możliwość weryfikacji umiejętności, jako warunek rozwoju zawodowego, nie powinien budzić zdziwienia. Nie warto już w tym miejscu komentować zmian, które wywołała Ustawa deregulacyjna, warto natomiast przedstawić ostatnie zmiany związane z Ustawą 2.0. Działanie ustawodawcy w tym względzie jest o tyle niezrozumiałe, że Konstytucja dla nauki, analogicznie jak regulacja poprzednio obowiązująca, wśród podstawowych zadań uczelni wymienia „upowszechnianie i pomnażanie osiągnięć nauki i kultury, w tym przez gromadzenie i udostępnianie zbiorów bibliotecznych, informacyjnych i archiwalnych” (Ustawa, 2018a, art. 11 ust. 9), a także stwierdza, że „W uczelni działa system biblioteczno-informacyjny, którego podstawę stanowi biblioteka” (Ustawa, 2018a, art. 49). Tym samym zakres obowiązków uczelni, jakość usług oferowanych czytelnikom nie zmienia się. Zmiany mają jednak objąć personel biblioteczny. Takie rozwiązanie w zasadzie sprowadza fachowość obsługi biblioteki do pewnej abstrakcji. Proponowana regulacja jest tym bardziej zaskakująca, że ustawodawca w uzasadnieniu Ustawy deregulacyjnej z 2013 r. wskazywał na „utrzymanie prestiżu stanowiska”, a tymczasem w akcie poświęconym szkolnictwu wyższemu zdaje się, że o tym prestiżu zapomniano.

Pewnym usprawiedliwieniem może być prawo do uregulowania sytuacji bibliotekarzy w statutach uczelni, z tym jednak zastrzeżeniem, że konieczna będzie w zespołach statutowych silna reprezentacja środowisk bibliotecznych, tak aby znalazły się tam odpowiednie uregulowania. Jednak, gdyby nawet przyjąć, że poszczególne statuty uczelni wprowadzą takie rozwiązania, to zabiegi tego typu mogą doprowadzić do zróżnicowania warunków zatrudnienia i przyczynić się do daleko posuniętej dyferencjacji pracowników bibliotek w Polsce.

## Bibliografia

Babel, M. (2005). *Komentarz do art. 113 ustawy z dnia 17 lipca 2005, Prawo o szkolnic-*

*twie wyższym*. Pobrane 5 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej LEX.

- Biblioteka. (1971). W: A. Birkenmajer (red.), *Encyklopedia wiedzy o książce* (s. 180-183). Wrocław [i in.]: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Cupa, M., Berduszek, M. (2006). Bibliotekarz na miarę czasów. W: *Biblioteki XXI wieku. Czy przetrwamy? : II Konferencja Biblioteki Politechniki Łódzkiej, Łódź, 19-21 czerwca 2006 r. : materiały konferencyjne* (s. 175-184). Łódź: Politechnika Łódzka.
- Czerniejewska, E., Dubiński, M. (2014). Biblioteki i bibliotekarze XXI wieku kształcenie, oczekiwania a rzeczywistość. *Bibliotekarz*, 4, 36-39.
- Czyrek, J. (2016). Bibliotekarze uczelni wyższych jako pracownicy promujący proces kształcenia: rozważania o możliwości aktywnego uczestnictwa bibliotekarzy w realizacji koncepcji studiów online na polskich uczelniach. W: J. Czyrek, B. Górna (red.), *Pro bibliothecarum et bibliothecariorum bono : księga jubileuszowa z okazji 70. urodzin Profesor Marii Piłtypczak-Majerowicz* (s. 127-139). Wrocław : Korporacja Bibliotekarzy Wrocławskich.
- Bochynek E. (2013). Biblioteki i bibliotekarze XXI – kształcenie, oczekiwania a rzeczywistość: W: J. Czyrek i B. Górna (red.), *Biblioteki i bibliotekarze XXI wieku : kształcenie, oczekiwania a rzeczywistość* (s. 87-92). Wrocław: Korporacja Bibliotekarzy Wrocławskich.
- Dobrzyńska-Lankosz, E. (2012). Status prawny bibliotekarzy akademickich, ze szczególnym uwzględnieniem bibliotekarzy dyplomowanych. *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy*, 3, 84-92.
- Dorn, A. (2014). Biblioteka jako marka. *Bibliotekarz*, 12, 11-15.
- Gill-Tarnowska, D. (2005). Status edukacyjny bibliotekarza wczoraj i dziś. W: H. Ganińska (red.), *Biblioteki naukowe w kulturze i cywilizacji : działania i codzienność : materiały konferencyjne, Poznań, 15-17 czerwca 2005. T. 1* (s. 268-278). Poznań: Biblioteka Główna Politechniki Poznańskiej.
- Golec-Nycz, E. (2018). Status bibliotekarza uczelni publicznej – jeszcze słów kilka. *Biuletyn EBIB*, 6, 1-6.
- Hollender, H. (2015). Polscy bibliotekarze w poszukiwaniu swojego zawodu. *Rocznik Biblioteki Narodowej*, 46, 329-340.
- Howorka, B. (2014a). O specjalistach i nie tylko o nich. *Bibliotekarz*, 11, 45-49.
- Howorka, B. (2014b). Jeszcze o zawodzie bibliotekarza po deregulacji. *Bibliotekarz*, 2, 46-48.
- Howorka, B. (2014c). O stanowiskach, funkcjach i wynagrodzeniach bibliotekarzy. *Bibliotekarz*, 7-8, 55-58.
- Howorka, B. (2010). *Bibliotekarz i prawo*. Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich.
- Izdebski, H., Zieliński, J.M. (2015). *Prawo o szkolnictwie wyższym : komentarz*. Warszawa: LEX a Wolters Kluwer business.
- Jackowicz-Korczyński, J. (2003). Bibliotekarz i człowiek w perspektywie globalizacji. W: S. Kubów (red.), *Bibliotekarz w świecie wartości : materiały konferencji, Wrocław, 15-16 maja 2003 r.* (s. 66-73). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Jazdon, A. (2012). Głos w sprawie deregulacji zawodu bibliotekarza, *Forum Książki*, 1, 2-4.
- Machcińska, K. (2013). Bibliotekarz XXI wieku – broker, informatyk, menedżer

- czy psycholog? W: J. Czyrek i B. Górna (red.), *Biblioteki i bibliotekarze XXI wieku : kształcenie, oczekiwania a rzeczywistością* (s. 15-20). Wrocław: Korporacja Bibliotekarzy Wrocławskich.
- Patkaniowska, D. (2003). Bibliotekarz opracowania rzeczowego i wartości. W: S. Kubów (red.), *Bibliotekarz w świecie wartości : materiały konferencji, Wrocław, 15-16 maja 2003 r.* (s. 6-13). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Pisarczyk, Ł. (2015). W: K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy : komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Rozporządzenie, 2016). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 2 grudnia 2016 r. (Dz.U. 2016, poz. 2063).
- (Rozporządzenie, 2013). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 11 grudnia 2013 r. (Dz.U. 2013, poz. 1571).
- (Rozporządzenie, 2012). Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania w bibliotekach stanowisk bibliotekarskich oraz stanowisk dla specjalistów innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną z dnia 5 grudnia 2012 r. (Dz.U. 2012, poz.1394).
- (Rozporządzenie, 2011). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 5 października 2011 r. (Dz.U. 2011, nr 243 poz.1447).
- (Rozporządzenie, 2006a). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie kandydatów na dyplomowanego bibliotekarza oraz dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej z dnia 21 sierpnia 2006 r. (Dz.U. 2006, nr 155 poz. 1112).
- (Rozporządzenie, 2006b). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej z dnia 22 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2006, nr 251 poz.1852).
- Sobotko, P. (2011). Szczególne uprawnienia niektórych pracowników bibliotek szkół wyższych. *Wiadomości KSN : biuletyn informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”, 9-10A, 1-16*. Pobrane 5 listopada 2018, z: [https://www.solidarnosc.org.pl/ksn/bulletin/nr9\\_10a-28186\\_187a-29.pdf](https://www.solidarnosc.org.pl/ksn/bulletin/nr9_10a-28186_187a-29.pdf)
- (Statut, 2018). Statut Uniwersytetu Śląskiego. Pobrane 5 listopada 2018, z: <http://bip.us.edu.pl/sites/bip.us.edu.pl/files/prawo/obw2018042601.pdf>
- Szablewski, M., Zakrzewski, W. (2015). Bibliotekarze XXI wieku: usługodawcy, radykalni katalogerzy i animatorzy kultury. *Rocznik Biblioteki Narodowej, 46*, 341-398.
- (Ustawa, 2018a). Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz.1668).
- (Ustawa, 2018b). Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę

- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz.1669).
- (Ustawa, 2013). Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. (Dz.U. 2013, poz. 829).
- (Ustawa, 2005). Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2017, poz. 2183).
- (Ustawa 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 574.).
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. 2018 r. poz. 917).
- (Ustawa, 1968). Ustawa z dnia 9 kwietnia 1968 r. o bibliotekach. (Dz.U. 1996, nr 152 poz. 722).
- (Uzasadnienie, 2018). Uzasadnienie rządowego projektu ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. *Druk sejmowy* nr 2447, z 5 kwietnia 2018 roku. Pobrane 30 października 2018, z: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=2447>
- (Uzasadnienie, 2013). Uzasadnienie rządowego projektu Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów. Pobrane 5 listopada 2018, z: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=806>
- Weigt, P. (2005). Bibliotekarz XXI wieku – umiejętności i predyspozycje do pracy z użytkownikiem. W: *Tradycja i nowoczesność bibliotek akademickich : ogólnopolska konferencja naukowa, Rzeszów-Czarna, 1-3 czerwca 2005 r.* (s. 107-114). Rzeszów: Biblioteka Uniwersytetu Rzeszowskiego.

**Błażej Mądrzycki**

***Professional qualifications and licenses required by university librarians***

**Abstract**

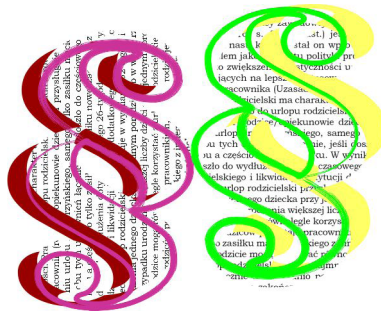
Librarians constitute a separate professional group. In the past, to be able to work in this profession you would need to acquire academic qualification and gain required work experience.. Initially, the legislator also allowed the candidates to validate their knowledge to work in the library by passing the exam. In recent years, due to changes introduced in the law, employment entry into the libraries has changed. Due to these changes librarians have lost some of their previous employment rights. The purpose of the text is to show legal changes in the librarian's profession. Analysing subsequent law amendments, the text illustrates the situation of librarians employed in the higher education.

**Keywords:** libraries, librarians, permissions, responsibilities

**Błażej Mądrzycki*****Kwalifikacje i uprawnienia bibliotekarza jako pracownika uczelni wyższej w świetle obowiązującego prawa*****Streszczenie**

Bibliotekarze stanowią odrębną grupę zawodową. W przeszłości możliwość wykonywania tego zawodu warunkowana była zdobyciem odpowiedniego wykształcenia i stażu pracy. Początkowo ustawodawca dopuszczał również możliwość zweryfikowania wiedzy kandydata do pracy w bibliotece egzaminem. W ostatnich latach na skutek zmian wprowadzonych przez ustawodawcę możliwość zatrudniania w bibliotekach uległa zmianom. Pod wpływem ostatnich nowelizacji bibliotekarze utracili także niektóre uprawnienia ze sfery prawa pracy. Celem tekstu jest ukazanie zmian prawnych dotyczących zawodu bibliotekarza. Analizując kolejne nowelizacje tekst obrazuje sytuację bibliotekarzy zatrudnionych w szkolnictwie wyższym.

**Słowa kluczowe:** biblioteka, bibliotekarz, uprawnienia, obowiązki



## UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE PRACOWNIKÓW BIBLIOTEK SZKÓŁ WYŻSZYCH

### Uwagi wstępne

Możliwość łączenia roli rodzica z rolą pracownika, czyli jednoczesnego wypełniania niezwykle istotnej funkcji społecznej z należyтым wykonywaniem obowiązków pracowniczych, nie jest wcale prostym zadaniem. Ustawodawca stara się zatem ułatwić to pracownikom, będącym rodzicami. W ostatnim dziesięcioleciu przepisy Kodeksu pracy (Ustawa, 1974) dotyczące praw rodzicielskich uległy istotnej zmianie na korzyść pracowników. W 2001 r. polski ustawodawca dał temu wyraz, podkreślając nowe znaczenie i treść przepisów oraz zakres podmiotowy gwarantowanej ochrony: zmianie uległa nazwa Działu VII k.p. z „Ochrona pracy kobiet” na „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. W kolejnych latach zwiększono nie tylko zakres przedmiotowy tych uprawnień przez wprowadzenie nowych, znacznie dłuższych urlopów, ale również zakres podmiotowy, w którym przeniesiono pewne uprawnienia pracowników, również na innych zatrudnionych/ubezpieczonych. Kodeks pracy reguluje problematykę uprawnień związanych z rodzicielstwem idąc w ślad za dynamicznie zmieniającymi się trendami rozwoju współczesnego prawa pracy. Przepisy działu VII k.p. wychodzą naprzeciw oczekiwaniom społecznym, m.in. takim jak równouprawnienie mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, harmonizacja życia zawodowego i rodzinnego (*work-life balance*) (Pisarczyk, 2010a, s. 16) czy polityka prorodzinna. Są to kwestie niezwykle złożone, skupiające wiele istotnych problemów dla współczesnego prawa pracy, które znacząco wyszły poza zakres ochrony pracy kobiet.

---

<sup>1</sup> Uniwersytet Jagielloński, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej.



Liczne nowelizacje k.p.<sup>2</sup> znacząco rozszerzyły uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, ale równocześnie istotnie zmodyfikowały rolę pracodawcy w zakresie ich realizacji. Zaproponowane przez ustawodawcę zmiany, dające rodzicom pracownikom komfort w łączeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi, uznać należy za słuszne, choć niestety nie wszystkie rozwiązania przystają do rzeczywistości, o czym więcej w dalszej części.

Przepisy k.p. regulujące urlopy związane z rodzicielstwem przyznają szczególną ochronę kobietom w ciąży, kobietom karmiącym, gwarantują zatrudnienie pracownikowi rodzicowi powracającemu do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem czy też umożliwiają korzystanie z płatnych zwolnień od pracy związanych z opieką nad dzieckiem, w ten sposób realizują funkcję ochronną wobec życia rodzinnego. Jednak niewątpliwie istotnym mankamentem obowiązujących regulacji kodeksowych, których celem jest ochrona macierzyństwa, rodziny i rodzicielstwa, pozostaje to, że jedynym realizatorem tych ogólnych zasad polityki społecznej pozostaje wyłącznie podmiot zatrudniający, co doprowadza do wyraźnego zachwiania w realizacji konstytucyjnych obowiązków państwa wobec swoich obywateli (Sobczyk, 2013, s. 211).

Zgodnie z brzemieniem art. 29 Ustawy o bibliotekach (Ustawa, 1997) na stanowiskach bibliotekarskich w bibliotekach zatrudniani są pracownicy, którzy tworzą grupę zawodową bibliotekarzy. W związku z tym do pracowników bibliotek, a więc i bibliotek szkół wyższych, w zakresie uprawnień rodzicielskich stosować należy odpowiednie przepisy k.p. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, iż ostatnia zmiana Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa 2005; 2018) nie wpłynęła bezpośrednio na zmianę uprawnień rodzicielskich bibliotekarzy szkół wyższych, co nie zmienia faktu, że sytuacja prawna pracowników bibliotek szkół wyższych w przedmiocie urlopów wypoczynkowych oraz czasu pracy w dalszym ciągu nie pozostaje klarowna (Golec-Nycz, 2018).

Przedmiotem niniejszego opracowania pozostaje omówienie wszelkich uprawnień, które przysługiwać będą bibliotekarzom szkół wyższych jako pracownikom rodzicom nie tylko w kontekście samych urlopów związanych z rodzicielstwem, ale również innych uprawnień dotyczących zarówno ochrony i gwarancji zatrudnienia, jak i tych związanych z organizacją procesu pracy. Bibliotekarze szkół wyższych w pełnym zakresie mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich, uregulowanych przepisami k.p.

---

<sup>2</sup> Zob. Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Ustawa, 2006), Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2010), Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2013), Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Ustawa, 2015).

## **Urlopy związane z rodzicielstwem dla pracowników bibliotek szkół wyższych**

Przy określeniu grupy urlopów przysługujących pracownikom rodzicom wskazane wydaje się, by nazywać je uprawnieniami urlopowymi związanymi z rodzicielstwem (urlopami związanymi z rodzicielstwem), nie zaś ogólnie urlopami rodzicielskimi (Czerniak-Swędziół, 2016, s. 49 i nast.). Taka uogólniająca nomenklatura może wprowadzać w błąd z uwagi na samodzielnie instytucję urlopu rodzicielskiego (Wujczyk, 2014, s. 21). Precyzyjne nazewnictwo pozwoli uniknąć wątpliwości natury terminologicznej oraz interpretacyjnej.

Aktualnie w k.p. uregulowanych zostało pięć rodzajów urlopów związanych z rodzicielstwem, czyli:

1. Urlop macierzyński - art. 180 k.p.
2. Urlop rodzicielski – art. 182(1a) k.p. i następne.
3. Urlop ojcowski art. 182<sup>3</sup> k.p.
4. Urlop z tytułu przysposobienia dziecka (tzw. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop adopcyjny (Pisarczyk, 2016, s. 109) art. 183 k.p.)
5. Urlop wychowawczy – art. 186 k.p.

Nie ulega wątpliwości, że przepisy o urlopach związanych z rodzicielstwem są jednym z koronnych narzędzi polityki prorodzinnej państwa (Latos-Miłkowska, 2011, s. 223; Mitrus, 2013, s. 355; Godlewska-Bujok, 2015, s. 21), choć każdy z nich odgrywa inną rolę i realizuje inne cele.

Urlop macierzyński jest urlopem o charakterze obligatoryjnym i przeznaczony został przede wszystkim dla matki dziecka. Ma służyć regeneracji sił po porodzie, umożliwieniu sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem w pierwszych tygodniach jego życia oraz nawiązywaniu więzi emocjonalnej i psychicznej z dzieckiem, ale także przygotowaniu się matki do porodu i stąd możliwość wykorzystania urlopu macierzyńskiego również przed porodem w wymiarze do 6 tygodni (art. 180 § 2 k.p.). Każda pracownica, która urodziła dziecko, pozostaje uprawniona do skorzystania z urlopu macierzyńskiego w wymiarze uzależnionym od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie (art. 180 § 1 k.p.) oraz do zasiłku macierzyńskiego (art. 29 ust. 1, k.p.) (Ustawa, 1999). W przypadku urodzenia martwego dziecka okres urlopu został przez ustawodawcę ograniczony do 8 tygodni – art. 180(1) § 1 k.p. Po tym okresie kobieta zobowiązana pozostaje do stawienia się w pracy bez dodatkowego wezwania od pracodawcy.

Co do zasady osobą uprawnioną do urlopu macierzyńskiego pozostaje matka dziecka (pracownica), ale k.p. w ograniczonym zakresie i w konkretnych przypadkach umożliwia skorzystanie z tego typu uprawnienia również pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko oraz pracownikowi innemu członkowi najbliższej rodziny (Latos-Miłkowska, 2017, s. 323).

Urlop macierzyński jest urlopem nieprzerwanym z uwagi na konieczność zagwarantowania dziecku nieprzerwanej opieki, a tym samym stworzenie mu należytej ochrony. Dlatego też ustawodawca nie tylko zarezerwował 14 tygodni urlopu macierzyńskiego wyłącznie dla matki dziecka, ale również uzależnił rezygnację matki z pozostałej części tego urlopu pod warunkiem kontynuacji opieki np. przez ojca dziecka. W zależności od tego jaki jest status ojca dziecka, może on skorzystać z urlopu macierzyńskiego (jeśli jest pracownikiem) albo uzyskać prawo do zasiłku macierzyńskiego (jeśli jest ubezpieczony i przerwie działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem<sup>3</sup>).

Ustawodawca w czterech przypadkach dopuszcza przerwanie urlopu macierzyńskiego, czyli:

1. w sytuacji wydania w stosunku do matki orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji (art.180 § 6 k.p.);

2. gdy stan zdrowia matki pracownicy uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i wiąże się z pobytem w szpitalu lub innym zakładzie leczniczym (art.180 § 10 k.p.);

3. w przypadku zgonu matki (art.180 § 12 k.p.);

4. w przypadku porzucenia dziecka przez matkę (art.180 § 13 k.p.). Przez porzucenie rozumieć należy działanie polegające na opuszczeniu dziecka połączone z zaprzestaniem troszczenia się o nie, bez zapewnienia opieki ze strony innych osób (Wyrok, 2001). Porzucenie nie oznacza jedynie chwilowej przerwy w sprawowaniu opieki, ale musi być działaniem zamierzonym przez matkę dziecka (Sobczyk, 2017, s. 730).

Nie należy jednak zapominać o tym, że sprawowanie opieki nad dzieckiem i nawiązanie więzi to cele, które coraz silniej realizuje również urlop ojcowski (art. 182(3) k.p.; Serafin, 2016, s. 157 i nast.). Urlop ojcowski jako samodzielne uprawnienie pracownika ojca wychowującego małe dziecko (do ukończenia przez nie 24. miesiąca życia) lub dziecko starsze (w przypadku przysposobienia do ukończenia przez dziecko siedmiu albo dziesięciu lat) przysługuje w wymiarze dwóch tygodni. Z wykładni literalnej przepisu wynika, iż wymiar tego urlopu nie zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie (Sobczyk, 2017, s. 746). Jednakże zdaniem Mirosława Włodarczyka (Włodarczyk, 2017, s. 534; Włodarczyk, 2018, s. 1147) wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 2 tygodnie na każde dziecko, a więc w przypadku większej liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie wymiar ten będzie odpowiednio zwiększony. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo w dwóch równych (tygodniowych) częściach, które nie muszą przypadać bezpośrednio po sobie. Urlop ten może być realizowany

<sup>3</sup> Przerwanie działalności zarobkowej oznacza zaprzestanie wszelkich form aktywności zawodowej. Z tym, że nie będzie naruszał przepisu ojciec, który prowadząc działalność gospodarczą jej nie zawiesi tak długo, jak on sam nie będzie wykonywał co najmniej stałej pracy we własnej firmie (Sobczyk, 2017, s. 728).

przez ojca dziecka równolegle w czasie, kiedy matka dziecka wykorzystuje przysługujące jej uprawnienia z tytułu rodzicielstwa. Poza tym urlop ojcowski nie musi być wykorzystany bezpośrednio po zakończeniu innych urlopów związanych z opieką nad nowo urodzonym dzieckiem.

Instytucją, która niweluje bariery utrudniające pracownikom rodzicom realizację pracy zawodowej w połączeniu z aspiracjami rodzicielskimi (Torbus, 2016, s. 199 i nast.) jest niewątpliwie urlop rodzicielski (art. 182 (1a) i nast. k.p.). Został on wprowadzony do k.p. w czerwcu 2013 r., a jego celem jako elementu polityki prorodzinnej (Godlewska-Bujok, 2013, s. 9) było zwiększenie elastyczności urlopów związanych z rodzicielstwem, pozwalających na lepsze dostosowanie formuły urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika (Uzasadnienie, 2013).

Urlop rodzicielski ma charakter dobrowolny i nie musi być wykorzystany w całości. Prawo do urlopu rodzicielskiego posiada zarówno pracownica, jak i pracownik (rodzice/opiekunowie dziecka) i przysługuje ono po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, samego tylko zasiłku macierzyńskiego lub też obu tych uprawnień łącznie, jeśli doszło do częściowego wykorzystania urlopu a częściowo tylko zasiłku. W wyniku nowelizacji k.p. z 24 lipca 2015 r. doszło do wydłużenia dotychczasowego 26-tygodniowego wymiaru urlopu rodzicielskiego i likwidacji instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Obecnie urlop rodzicielski przysługuje w wymiarze 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub w wymiarze 34 tygodni, w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie. Pracownicy rodzice mogą równolegle korzystać z urlopu rodzicielskiego. Jeżeli tylko jedno z rodziców pozostaje pracownikiem, a drugi rodzic jest osobą uprawnioną do zasiłku macierzyńskiego z innego tytułu niż zatrudnienie pracownicze, to rodzice mogą korzystać równolegle z urlopu i z zasiłku.

Urlop rodzicielski lub co najmniej jego pierwsza część, może być udzielony wyłącznie bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego. Również poszczególne części urlopu rodzicielskiego powinny być udzielane bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu, ale ustawodawca przewidział wyjątek od zasady bezpośredniości. Zgodnie z brzmieniem art. 182(1e) § 3 k.p. urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być udzielony w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części tego urlopu albo w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu. Granicznym terminem wykorzystania wskazanej części urlopu rodzicielskiego jest koniec roku kalendarzowego, w którym dziecko skończy 6 lat. Jednakże, aby przesunięcie terminu części urlopu rodzicielskiego na termin późniejszy było możliwe, to konieczne jest wykorzystanie wcześniej choćby jednej z części tego urlopu bezpośrednio po zakończonym urlopie macierzyńskim lub też bezpośrednio po zakończonym

okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi części urlopu rodzicielskiego. Należy jednak mieć na względzie to, że przesunięcie terminu części urlopu rodzicielskiego wpłynie bezpośrednio na liczbę części przysługującego pracownikowi urlopu wychowawczego (odpowiednio je pomniejszając). Jeśli pracownik przesunie całą część urlopu rodzicielskiego wykorzysta w dwóch częściach, to następnie urlop wychowawczy będzie mógł podzielić na trzy (a nie na pięć) części. Z tym, że długość każdej z czterech części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni poza wyjątkami, o których mowa w art. 182(1c) § 4 k.p.

Przepisy k.p. (art. 182(1e) § 1 k.p.) pozwalają na łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą u tego samego pracodawcy. Pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego ma prawo zrezygnować z tego urlopu w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić od pracy. Zdaniem Arkadiusza Sobczyka (2017, s. 740) pracownik ma jedynie prawo do złożenia wniosku o skrócenie urlopu lub jego części, ale nie należy tego utożsamiać z prawem o rezygnacji. Z kolei pracodawca może całkowicie odmówić zrealizowania wniosku pracownika w tym zakresie z powodu merytorycznego, jakim jest nieracjonalność wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z uwagi na jej rodzaj lub organizację (Sobczyk, 2017, s. 740). Swoboda pracodawcy odnośnie nieuwzględnienia takiego wniosku pracownika rodzica pozostaje ograniczona przez podstawową zasadę prawa do pracy wyrażoną w art. 10 k.p. Dlatego ewentualna odmowa pracodawcy winna zostać obiektywnie uzasadniona, a bezzasadna odmowa zatrudnienia pracownika rodzica uzasadnia jego roszczenie o zadośćuczynienie oraz o odszkodowanie z uwagi na naruszenie wolności pracy jako dobra osobistego oraz naruszenie prawa do opieki nad dzieckiem. W przypadku łączenia przez pracownika korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do 64 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub 68 tygodni w przypadku większej liczby dzieci (art. 182(1f) k.p.).

Uważam, że instytucja urlopu rodzicielskiego, szczególnie po ostatnich zmianach, zbliżyła się w swojej konstrukcji do urlopu wychowawczego<sup>4</sup> (art. 186 i nast. k.p.), który jest czasem przeznaczonym wyłącznie na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem i gwarancją stworzenia dziecku odpowiednich warunków rozwoju. Fakt, że kształt urlopu rodzicielskiego zbliżył się do instytucji urlop wychowawczego odpowiada standardom europejskim<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Autor proponuje nadanie urlopowi rodzicielskiemu charakteru heterogenicznego, gdyż jego różnorodność jest wyraźna, albowiem z jednej strony realizuje cele urlopu macierzyńskiego, a z drugiej urlopu wychowawczego (Wujczyk, 2014, s. 21).

<sup>5</sup> Autor zauważa, że unijny urlop rodzicielski w rozumieniu Dyrektywy Rady 2010/18/UE z 8.3.2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu

Urlop wychowawczy jest bezpłatną przerwą w pracy, a konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie wyklucza możliwości korzystania z pomocy innych. Przesłanką uzyskania urlopu wychowawczego jest tzw. ogólny staż pracy, wynoszący co najmniej 6 miesięcy. Z prawa do urlopu wychowawczego może skorzystać rodzic (pracownica jak i pracownik), a także opiekun sprawujący opiekę nad dzieckiem. Urlopu wychowawczego udziela się wyłącznie w czasie trwania stosunku pracy, a jego maksymalny wymiar wynosi 36 miesięcy, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Niezależnie od tego pracownik może również skorzystać z dodatkowego urlopu w wymiarze 36 miesięcy w razie konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 18 lat. Stan zdrowia dziecka musi być potwierdzony orzeczeniem lekarskim o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka. Rodzicom/opiekunom niepełnosprawnego dziecka przysługują dwa rodzaje urlopów wychowawczych, z których jeden powinni wykorzystać przed upływem roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia, a do skorzystania z drugiego mają prawo aż do ukończenia przez dziecko osiemnastego roku życia. Nieskorzystanie z prawa do urlopu wychowawczego do ukończenia 6. roku życia w przypadku, gdy niepełnosprawność powstanie w późniejszym okresie życia dziecka, nie wyklucza możliwości skorzystania przez rodziców ze specjalnego (drugiego) urlopu.

Ustawodawca dopuszcza podział urlopu wychowawczego na części, których jednak nie może być więcej niż pięć i jednocześnie dopuszcza – zgodnie z art. 186(2) k.p. – możliwość podejmowania przez pracownika różnych rodzajów aktywności (Wratny, 2000, s. 30), które oczywiście nie uniemożliwiają sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Ten ostatni przypadek ukazuje zbieżność urlopu rodzicielskiego z wychowawczym, ale przy wyraźnej niespójności systemowej. Pracownikowi godzącemu pracę zawodową z urlopem wychowawczym nie zapewniono przecież tak daleko idących gwarancji ekonomicznych, jak pracownikowi na urlopie rodzicielskim. Bowiem pracownik łączący pracę zawodową z jednoczesnym pozostawaniem na urlopie rodzicielskim pozostaje uprawniony zarówno do wypłaty wynagrodzenia, jak i zasiłku macierzyńskiego. Przyłączeniu pracy zawodowej z urlopem wychowawczym pracownik zachowuje wyłącznie prawo do wynagrodzenia. W mojej opinii, jeżeli czas korzystania z urlopu rodzicielskiego jest płatnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, to sposób jego wykorzystywania przez pracownika rodzica winien podlegać kontroli, wprowadzonej przynajmniej na takim poziomie, jak przy urlo-

---

rodzicielskiego zawartego przez BusinessEurope, UEAPME, CEEP i EKZZ oraz uchylająca Dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L Nr 68) z 18 marca 2010 r. należy utożsamiać z polskim urlopem wychowawczym (Mitrus, 2013, s. 358; Czerniak-Swędziół, 2016, s. 51 i nast.).

pie wychowawczym. Za koniecznością przeprowadzania kontroli nad prawidłowością wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przemawia właśnie odpłatny charakter. Poza tym ustawodawca wyłącznie przy urlopie wychowawczym uzależnia podjęcie pracy zarobkowej od stworzenia dziecku gwarancji sprawowania osobistej opieki. Uwarunkowań takich nie spotkamy jednak w przypadku pracownika korzystającego z urlopu rodzicielskiego, który zamierza powrócić do obowiązków zawodowych. Urlop rodzicielski (tak samo jak wychowawczy) stanowi wyjątek od obowiązku wykonywania pracy. Tym samym wykorzystywanie urlopów związanych z rodzicielstwem w innych celach aniżeli sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem może być potraktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli aktywność (tak zarobkowa, jak i nie zarobkowa) rodzica (opiekuna) z uwagi na czasochłonność, czy uciążliwość czyni (osobistą) opiekę nad dzieckiem jedynie pozorną.

Wszystkie z omówionych urlopów rodzicielskich, poza urlopem macierzyńskim, realizowane są na wniosek uprawnionego pracownika. Zgodnie z wymaganiami stawianymi przez ustawodawcę w Rozporządzeniu wykonawczym z 2015 r. (Rozporządzenie, 2015) do art. 186(8a) k.p. pracownik winien złożyć stosowny wniosek w przedmiocie udzielenia jednego z przysługujących urlopów związanych z rodzicielstwem. Obowiązek uwzględnienia takiego wniosku spoczywa na pracodawcy, z tą modyfikacją, że w przypadku realizacji prawa do urlopu macierzyńskiego po porodzie uruchamiany jest on nie w trybie wnioskowym, a z mocy prawa z dniem porodu (art. 180 § 3 k.p.). Pracodawca pozostaje w obowiązku uwzględniać wnioski urlopowe uprawnionych pracowników rodziców, a pracownik nie może udać się na zawnioskowany urlop bez zgody pracodawcy. Z uwagi na wartości chronione tymi urloпами można przyjąć, że brak reakcji pracodawcy oznaczać będzie zgodę (Sobczyk, 2017, s. 724). W przypadku, gdy pracownik rodzic zachował wymagany termin, a wniosek urlopowy jest kompletny, to pracodawca nie może nie udzielić jednego z przysługujących urlopów nawet wówczas, gdyby skorzystanie z urlopu mogło naruszyć jego interes gospodarczy. Prawo do urlopu to zdaniem A. Sobczyka (2017, s. 740) prawo publiczne podmiotowe, a pracodawca musi w tym zakresie kierować się przede wszystkim wartością konstytucyjną, jaką jest ochrona rodziny, która przewyższa interesy i wartości ekonomiczne pracodawcy oraz jego wolność gospodarczą. Realizacja prawa pracownika do ochrony rodziny poprzez udzielanie kodeksowych urlopów związanych z rodzicielstwem wykazuje cechy administracyjne (Sobczyk, 2017, s. 739). Urlopy te są przez pracodawcę „udzielane”, a nie są przez pracownika „brane”. Pracodawca prowadzi klasyczne postępowanie (administracyjne) wszczęte na wniosek uprawnionego pracownika (forma pisemna, odpowiednie wyprzedzenie), stosując względem wnioskodawcy akt indywidualny. Poza tym pracodawca musi dokonać rozstrzygnięcia, której z osób uprawnio-

nych przysługuje urlop w danym stanie faktycznym i dlatego bada dokumentację drugiego uprawnionego, którą wnioskodawca musi przedłożyć, analizuje również wymiar urlopu oraz możliwość jego podziału na części. Z uwagi na przychylność i korzystność rozstrzygnięć względem wnioskującego - uprawnionego pracownika rodzica oraz jasne reguły postępowania ustalone dla pracodawcy stosowanie właściwych przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego (Ustawa, 1960) wydaje się być w tym zakresie konieczne.

### **Gwarancja zatrudnienia dla pracowników bibliotek szkół wyższych po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem**

Ustawodawca przewidział, iż zapewnienie pracownikowi jedynie czasu potrzebnego na realizację celów związanych z rodzicielstwem w postaci stosownych urlopów nie będzie wystarczające, stąd też utworzył również odpowiednie „pourlopowe” gwarancje zatrudnienia. Regulacje te mają charakter gwarancyjny i przy wszelkich problemach interpretacyjnych, które stwarzają (Czerniak-Swędzioł, 2017, s. 89-102), w pełni zasługują na aprobatę.

Zgodnie z brzmieniem art. 183 (2) oraz art. 186 (4) k.p. pracodawca pozostaje zobowiązany do zapewnienia zatrudnienia (powierzenia pracy, dopuszczenia do pracy) pracownikowi rodzicowi powracającemu do pracy po zakończonym urlopie związanym z uprawnieniami rodzicielskimi. Ustawodawca chroniąc zatrudnienie, zezwala pracodawcy na podjęcie samodzielnej, autonomicznej decyzji i dokonanie jednostronnej zmiany treści umowy o pracę bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego (Sobczyk, 2013, s. 207). Sąd Najwyższy w swoich rozstrzygnięciach (Wyrok, 1984) wskazuje, iż w ten sposób pracodawca dba o dobro pracownika rodzica, ale jednocześnie zapomina o tym, że pracownik nie może odmówić podjęcia zatrudnienia na nowym, ale nieuzgodnionym z nim stanowisku pracy (Sobczyk, 2017, s. 751). Poza tym jedynie w przypadku, gdyby umowa o pracę nie określała stanowiska pracy, a jedynie rodzaj pracy, to przepis miałby dla pracownika rzeczywiście charakter gwarancyjny (Sobczyk, 2013, s. 207-208). Nie byłoby bowiem możliwe dokonywanie przesunięć pracownika na różne stanowiska pracy w ramach rodzaju pracy, co przy urlopach związanych z opieką nad dzieckiem jest przecież zasadniczo zabronione. Omawiany przepis nie zabrania pracodawcy na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego lub wypowiedzenia definitywnego powracającemu pracownikowi rodzicowi, ale dopóki pracodawca posiada alternatywne możliwości zatrudnienia takiego pracownika zgodnie z jego kwalifikacjami, to nie będzie to możliwe do zrealizowania.

Gwarancja zatrudnienia po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem w imię ochrony praw pracownika rodzica nie powinna sprowadzać się do zapewnienia jakiegokolwiek pracy. W świetle powyższego krytycz-



nie należy odnieść się do stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dopuszczenie do pracy stanowi bezwzględny obowiązek pracodawcy, ale nie oznacza braku możliwości wypowiedzenia umowy o pracę po powrocie z urlopu wychowawczego (Uzasadnienie, 1985). Moim zdaniem pozbawione jakiegokolwiek sensu jest uznanie, że zarówno art. 183<sup>2</sup> jak i art. 186 (4) k.p. służą temu, aby jedynie dopuścić pracownika rodzica do pracy, a następnie go zwolnić. *Ratio legis* tych regulacji sprowadza się do zapewnienia takiemu pracownikowi zatrudnienia po wykorzystaniu urlopu związanego z rodzicielstwem.

Kodeks pracy chroni pracownika rodzica w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, co pozostaje w zgodzie z modelem propagowanym przez Unię Europejską, mającym na celu umiejętne godzenie pracy zawodowej z osobistą opieką na dzieckiem (Mitrus, 2009, s. 192 i nast.). Stąd też pracownik rodzic, któremu przysługuje uprawnienie do urlopu wychowawczego, ma możliwość żądać od pracodawcy obniżenia wymiaru etatu w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem, zgodnie z art. 186 (7) k.p. (Sołtys, 2014, s. 85 i nast.). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że pracownik może wnioskować o obniżenie wymiaru etatu, a nie o modyfikację rozkładu czasu pracy. Wniosek o modyfikację rozkładu czasu pracy nie jest dla pracodawcy wiążący, choć nie ma przeszkód, aby został uwzględniony zgodnie z oczekiwaniami pracownika. Wówczas dojdzie do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz obniżenia wymiaru etatu na mocy porozumienia stron. Niezwykle ważne pozostaje pytanie, czy pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika rodzica o obniżenie wymiaru etatu? Uważam, że jeżeli pracownik składa wniosek o symboliczne obniżenie wymiaru, służące jedynie pozyskaniu stosownej ochrony - według art. 186(8) § 1 k.p. - to pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia takiego wniosku (Pisarczyk, 2010b, s. 2 i nast.). Taki wniosek należy wówczas potraktować jako nadużycie prawa, z uwagi na niemożność racjonalnego wypełniania obowiązku opieki nad dzieckiem. Również, jeżeli pracownik w czasie składania wniosku prowadzi inną aktywność zawodową lub społeczną, która dowodzi, że obniżenie etatu nie służy jego celowi, to pracodawca ma prawo odmówić uwzględnienia wniosku lub stwierdzić wygaśnięcie tego prawa (Sobczak, 2017, s. 763). Wyłącznie w sytuacji, gdy wniosek pracownika służy faktycznie realizacji celu, jakim jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem<sup>6</sup>, to nieuzasadniona odmowa pracodawcy może doprowadzić do naruszenia konstytucyjnych praw pracownika rodzica. Mając powyższe na względzie, pracodawca podejmując decyzję w przedmiocie wniosku o obni-

<sup>6</sup> Osobista opieka nad dzieckiem nie oznacza konieczności przebywania z dzieckiem bez przerwy, jak również tego, że nie można skorzystać z pomocy innych członków rodziny czy odpowiednich placówek (żłobek, przedszkole, klub dziecięcy), i to niezależnie od liczby godzin pobytu dziecka w tych placówkach, o ile nie nastąpiło trwałe zaprzestanie sprawowania opieki przez rodzica. Por. (Wyrok, 2011).

zenie etatu, winien każdy przypadek ocenić indywidualnie, mając na uwadze konkretną sytuację życiową danego pracownika rodzica. Wprowadzona w tym przypadku ochrona dla pracownika rodzica jest mechaniczna, bo nie jest w zasadzie odniesiona do przyczyn związanych z rodzicielstwem.

### **Ochrona trwałości stosunku pracy kobiety w ciąży i pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego**

Poza urlopami związanymi z rodzicielstwem, pracownicy rodzice zyskują od ustawodawcy również gwarancje w zakresie trwałości stosunku pracy. Dotyczy to zarówno kobiety będącej w ciąży i jednocześnie pozostającej w zatrudnieniu, jak i pracowników rodziców uprawnionych do urlopu macierzyńskiego. Kodeksowym fundamentem zapewniającym stabilność zatrudnienia w czasie ciąży i urlopu macierzyńskiego pozostaje art. 177 k.p., w którym ustawodawca nałożył na pracodawcę zakaz wypowiedzania i rozwiązywania wszystkich rodzajów umów o pracę, z wyjątkiem umowy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca<sup>7</sup>. Jednocześnie nie należy zapominać, że uprawniona pracownica posiada pełne prawo do zakończenia stosunku pracy z pracodawcą z tym, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość uchylecia od oświadczenia woli złożonego przez pracownicę, która w chwili zawierania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży<sup>8</sup>. Realizacja funkcji ochronnej przez pracodawcę polega nie tylko na tym, że nie może on wypowiedzieć umowy o pracę w okresie, w którym kobieta jest w ciąży, ale również na tym, że zejście w ciążę w okresie wypowiedzenia czyni wcześniej złożone przez pracodawcę wypowiedzenie wadliwym i wówczas pracodawca pozostaje w obowiązku przywrócenia takiej pracownicy do pracy. W ten sposób wypełnia jednocześnie, w obu przypadkach, niezwykle ważną, wyrażoną w Konstytucji zasadę społeczną, jaką jest ochrona macierzyństwa.

W doktrynie przedmiotu zauważa się, iż obowiązujące przepisy k.p. obowiązkiem ochrony macierzyństwa i rodziny obciążają wyłącznie pracodawcę. W mojej opinii takie rozwiązanie jest absolutnie nie do przyjęcia choćby dlatego, że obciążenie konkretnego pracodawcy może być całkowicie nieproporcjonalne do jego możliwości. Pracodawca pozostaje zobowiązany do ponoszenia konkretnych kosztów związanych z zatrudnianiem kobiety w ciąży, i to bez możliwości zwolnienia jej z pracy oraz bez możliwości obniżenia jej wynagrodzenia, nie tylko w sytuacji, kiedy może nie mieć

<sup>7</sup> W literaturze przedmiotu został zaprezentowany pogląd, że ochrona powinna występować niezależnie od długości faktycznego zatrudnienia zob. (Liszczyk, 1989, s. 22-28).

<sup>8</sup> Zob. (Wyrok, 2002), krytyki ww. orzeczenia oraz orzeczenia dotyczące wadliwości rozwiązania umowy o pracę, pomimo niewadliwości wypowiedzenia zob. (Wyrok, 1995), dokonał A. Sobczyk (Sobczyk, 2017, s. 713), (Sobczyk, 2013, s. 194-195), zob. także (Wyrok, 2012), a także (Wyrok, 2003).

dla niej pracy, ale również w sytuacji, kiedy taka praca, siłą rzeczy, staje się mniej wydajna (Czerniak-Swędziół, 2018, s. 23 i nast.). Analogicznie sytuacja pracodawcy przedstawia się, gdy nałożony zostaje na niego bezwzględny obowiązek przeniesienia pracownicy do innej pracy, względnie zwolnienia jej na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, i to niezależnie od związanych z tym trudności natury organizacyjnej oraz kosztów (zgodnie z art. 179 k.p.). W obecnym kształcie przepisów pracodawca wypełnia funkcję gwaranta w zabezpieczeniu interesów społecznych i zostają nałożone na niego koszty polityki społecznej, które tak naprawdę powinny być realizowane przez państwo. Rozwiązania przyjęte przez polskiego ustawodawcę stoją w wyraźnej opozycji do regulacji prawa międzynarodowego, gdzie wskazuje się na wspólny obowiązek zapewnienia pracownicy ochrony podczas ciąży oraz na gwarancje zatrudnienia dla pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego na tym samym lub równorzędnym stanowisku przy dotychczasowym wynagrodzeniu (Konwencja, 1952) oraz ochrony rodziny pracownika jako naturalnej i podstawowej komórki społeczeństwa (Deklaracja, 1948).

### **Pozostałe uprawnienia rodzicielskie przysługujące bibliotekarzom szkół wyższych na gruncie przepisów Kodeksu pracy**

Do uprawnień związanych z rodzicielstwem należy zaliczyć również wszystkie uprawnienia związane z korzystną dla pracownika rodzica organizacją procesu pracy, pozwalającą na wypełnianie zarazem obowiązków pracowniczych i rodzicielskich. Uprawnienia te będą przysługiwały również pracownikom bibliotek. Pracodawca zatrudniający pracownika rodzica lub przyszłego rodzica (kobieta w ciąży) pozostaje zobowiązany do zmiany organizacji procesu pracy takiego pracownika i odpowiedniego dostosowania czasu pracy do sytuacji rodzinnej pracownika. Obowiązki pracodawcy można w tym zakresie podzielić na dwie grupy, czyli związane z dostosowaniem warunków pracy dla kobiety w ciąży oraz kobiety karmiącej oraz odnoszące się do modyfikacji dotychczasowych warunków pracy z uwagi na wypełnianie przez pracownika roli rodzica.

Polski ustawodawca przewidział dość istotne ograniczenia w organizowaniu procesu pracy kobiety w ciąży oraz kobiety karmiącej, włącznie ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Zasadą pozostaje wówczas ponoszenie przez pracodawcę pełnego ryzyka płacowego, co stanowi efekt wliczania przerw do czasu pracy lub zagwarantowania takiej pracownicy za czas zwolnienia od pracy wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (Pisarczyk, 2008, s. 261-262). Zgodnie z treścią art. 176 k.p. kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub

karmienie dziecka piersią. Przy czym w orzecznictwie Sądu Najwyższego wypowiedziana została opinia, że pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa (Wyrok, 2007). Skoro więc prawo nie zabrania zatrudniania kobiety w ciąży, to odmowa pracodawcy zatrudnienia tylko z powodu ciąży uznana zostanie za dyskryminację (Wyrok, 2006).

Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią zawiera załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Rozporządzenie, 2017). Odnosząc te regulacje do zatrudnienia kobiety w ciąży w bibliotece, należy wskazać w szczególności na ograniczenia dotyczące pracy przy monitorze komputera. Od maja 2017 r. obowiązuje zasada, że czas kobiety w ciąży spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut. Po tym czasie pracownica w ciąży powinna mieć co najmniej 10-minutową przerwę, która jest wliczana do czasu pracy (punkt I.1.12 załącznika do Rozporządzenia Rady Ministrów). Przed zmianą przepisów kobieta w ciąży mogła pracować przy komputerze maksymalnie cztery godziny na dobę, a w przypadku dłuższej pracy pracodawca pozostawał w obowiązku, aby albo skrócić czas pracy, albo przenieść pracownicę do pracy na innym stanowisku. Jeżeli pracodawca nie mógł spełnić tych warunków, musiał zwolnić pracownicę w ciąży z obowiązku świadczenia pracy, z prawem do zachowania dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracownica będąca w ciąży ma również prawo do zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie w związku z ciążą, jeżeli nie można ich przeprowadzić poza godzinami pracy (art. 185 § 2 k.p.). Okres zwolnienia obejmuje czas przeprowadzenia samych badań, czas potrzebny na dojazd oraz inne czynności związane z badaniami. Za czas nieobecności w pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia, które oblicza się jak zapłatę za urlop wypoczynkowy, to jest zgodnie z § 5 Rozporządzenia z dnia 29 maja 1996 r. (Rozporządzenie, 1996).

Prawo pracy w dużym stopniu uwzględnia interesy pracownicze oraz socjalne rodziców, ale jednocześnie zabezpiecza dobro ich dziecka. Stąd też na pracodawcę nałożono wiele obowiązków dotyczących organizacji procesu pracy, mających na celu dostosowanie czasu pracy pracownika rodzica przy uwzględnieniu potrzeb jego dziecka (Latos-Miłkowska, 2008, s. 8 i nast.). I tak, pracodawca, by zatrudnić w godzinach nadliczbowych (art. 178 § 2 k.p.) lub w porze nocnej (art. 148 pkt 3 k.p.) pracownika rodzica opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4-go roku życia, pozostaje w obowiązku pozyskania od takiego pracownika stosownej zgody. Pracodawca pozostaje również zobowiązany do zapewnienia pracownicy przerw w pracy, związanych z karmieniem dziecka (art. 187 k.p.), przy jednoczesnym utrzymaniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas

takiej przerwy, która wliczana jest do czasu pracy. Pracodawca ma również obowiązek udzielania pracownikowi rodzicowi odpłatnych zwolnień z pracy, związanych z opieką nad dzieckiem, włącznie z opieką nad dzieckiem zdrowym (art. 188 k.p.).

## Zakończenie

Przysługujące aktualnie pracownikom bibliotek szkół wyższych uprawnienia rodzicielskie, wynikające z przepisów k.p., dają wiele możliwości pozwalających na łączenie roli rodzica z jednoczesnym wypełnianiem obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jak wynika z przeprowadzonej analizy obowiązujących przepisów, ochrona życia i zdrowia pracownika, macierzyństwa, rodzicielstwa i rodziny stanowi jedną z ważniejszych wartości chronionych przez k.p. Szeroko rozumiana ochrona rodzicielstwa w obecnym kształcie przepisów k.p. stwarza pracownikowi rodzicowi solidne gwarancje, choć w doktrynie przedmiotu zwraca się uwagę, iż odbywa się to niejako kosztem pracodawcy, który występuje również w roli wykonawcy obowiązków społecznych pozostając zobowiązanym do zatrudnienia socjalnego takiego pracownika rodzica.

Obowiązek ochrony macierzyństwa oraz rodziny jako konstytucyjny obowiązek społeczny jest realizowany przede wszystkim poprzez takie instytucje jak urlopy związane z rodzicielstwem, które w obecnym kształcie stwarzają pracownikom dogodne warunki na pozostanie z dzieckiem w domu, umożliwiają łączenie, w niektórych przypadkach, urlopu z pracą i dają gwarancję powrotu do pracy po wykorzystaniu tychże urlopów.

Poza tym pracodawca jako organizator procesu stoi na straży tego, aby na pracowników rodziców nie były nakładane takie obowiązki, które mogłyby kolidować z wykonywaniem roli rodzica opiekuna i uniemożliwiać sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca pozostaje zobowiązany również do tego, aby pracownica w ciąży lub karmiąca wykonywała pracę, która nie będzie zagrażała jej zdrowiu i życiu oraz życiu i zdrowiu płodu.

Nie należy przy tym zapominać, że pracownicy chcący korzystać ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a które niewątpliwie daje im status rodzica, mogą udostępnić pracodawcy dane osobowe dotyczące ich dzieci, czyli imiona, nazwiska oraz daty urodzenia (w myśl obowiązującego art. 22 (1) § 2 pkt 1 k.p.). Podanie takich informacji pracodawcy może posłużyć otrzymaniu przez pracownika dofinansowania do przedszkola, paczek dla każdego z dzieci z okazji świąt czy też zwolnień opiekuńczych. Obowiązek podania tych danych ma charakter względny. Brak woli skorzystania z tych uprawnień nie obliguje pracownika do ich ujawnienia bez narażania się na sankcje za nieprzestrzeganie obowiązków pracowniczych.

**Bibliografia**

- Czerniak-Swędziół, J. (2016). Ewolucja urlopu rodzicielskiego. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 23, 49-62.
- Czerniak-Swędziół, J. (2017). Sytuacja prawna pracownika powracającego do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem - uwagi de lege ferenda. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 24(2), 89-102.
- Czerniak-Swędziół, J. (2018). Rola pracodawcy w realizowaniu uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. *Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji*, 113, 23-41.
- (Deklaracja, 1948). Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948). Pobrane 30 października 2018, z: [http://www.unesco.pl/fileadmin/user\\_upload/pdf/Powszechna\\_Deklaracja\\_Praw\\_Czlowieka.pdf](http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf)
- Godlewska-Bujok B. (2015). Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odśłona. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9, 17-22.
- Godlewska-Bujok, B. (2013). Urlopy rodzicielskie – o projekcie ustawy i jej (nie) konsekwencjach. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3, 9-12.
- Golec-Nycz, E. (2018). Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – kilka uwag o statucie bibliotekarzy, *Biuletyn EBiB*, 1, 1-7. Pobrane 30 października 2018, z: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/viewFile/616/767>
- (Konwencja, 1952). Konwencja nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), z 1952 r. Pobrane 30 października 2018, z: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k183.html>
- Latos-Miłkowska, M. (2011). Przemiany stosunku pracy związane z rodzicielstwem. W: L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych : XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 26-28 maja 2011 r.* (s. 221-230). Warszawa: LexisNexis.
- Latos-Miłkowska, M. (2017). Zakres podmiotowy urlopów związanych z rodzicielstwem. W: M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska (red.), *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy : księga jubileuszowa profesora Grzegorza Goździewicza* (s. 323-339). Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Stowarzyszenie Wyższej użyteczności Dom Organizatora.
- Latos-Miłkowska, M. (2008). Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym w przepisach o czasie pracy (work-life balance). *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 7, 8-12.
- Liszczyński, T. (1989). Ochrona pracy kobiet i pracowników wychowujących dzieci - propozycje zmian. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1, 22-28.
- Mitrus, L. (2013). Wątpliwości wokół urlopu rodzicielskiego. W: G. Uścińska (red.), *Prawo pracy : refleksje i poszukiwania : księga jubileuszowa profesora Jerzego Wrątnego* (s. 355-365). Warszawa: IPISS.
- Mitrus, L. (2009). Ochrona rodzicielstwa w świetle zmian Kodeksu pracy. W: A. Patulski, K. Walczak (red.), *Jedność w różnorodności : studia z zakresu*

- prawa pracy, zabezpieczenia społeczne-go i polityki społecznej : księga pamiąt-kowa dedykowana Profesorowi Woj-ciechowi Muszalskiemu* (s. 189-200). Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Pisarczyk, Ł. (2016). Uprawnienia rod-ziców adopcyjnych w prawie pracy. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Upraw-nienia pracowników związane z rodzi-cielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 103-119). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pisarczyk, Ł. (2010a). Sprawozdanie z XIX Światowego Kongresu Międzynarodowe-go Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabez-pieczania Społecznego. *Praca i Zabez-pieczanie Społeczne*, 2, 15-18.
- Pisarczyk, Ł. (2010b). Zmniejszenie wymia-ru czasu pracy - odpowiedź na potrzeby pracowników i kryzys przedsiębiorstwa. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 6, 2-8.
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Rozporządzenie, 2015). Rozporządzenie Mi-nistra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pra-cowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. (Dz.U. 2015, poz. 2243).
- (Rozporządzenie, 1996). Rozporządze-nie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagro-dzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego pod-stawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagro-dzenia oraz innych należności przewi-dzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r. (Dz.U. 2017, poz. 927).
- (Rozporządzenie, 2017). Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szko-dliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i ko-biet karmiących dziecko piersią z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Dz.U. 2017, poz. 796.).
- Serafin, K. (2016). Uprawnienia rodziciel-skie pracownika – ojca po nowelizacji Kodeksu pracy. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 157-182). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*. (t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*). Warszawa: C.H. Beck.
- Sobczyk, A. (red). (2017). *Kodeks pracy : komentarz*. Warszawa: C.H. Beck
- Sołtys, P. (2014). Problematyka prawna obniżenia wymiaru etatu przez pracow-nika – rodzica wychowującego dziecko. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 21, 85-97.
- Torbus, U. (2016). Zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich ułatwiają-cych łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem. W: J. Czerniak-Swędziół (red.), *Uprawnienia pracowni-ków związane z rodzicielstwem w świe-tle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* (s. 199-227). Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Uchwała, 1985). Uchwała Sądu Najwyż-szego z dnia 30 grudnia 1985 r. III PZP 50/85. *Orzecznictwo Sądu Najwyższe-go Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 1986, 7-8, poz. 118, 36-38.
- (Ustawa, 1960). Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania admini-stracyjnego. (Dz.U. 2017, poz. 1257).

- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. z 2018, poz. 917).
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 574).
- (Ustawa, 1999). Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (Dz.U. 2016, poz. 372 ze zm.).
- (Ustawa, 2005). Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. 2005, nr 164 poz. 1365).
- (Ustawa, 2006). Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. (Dz.U. 2006, nr 221 poz. 1615).
- (Ustawa, 2010). Ustawa z dnia 24 września 2010 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2010, nr 224 poz. 1459).
- (Ustawa, 2013). Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2013, poz. 675).
- (Ustawa, 2015). Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. (Dz.U. 2015, poz. 1268).
- (Ustawa, 2018). Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz.1668).
- (Uzasadnienie, 1985). Uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r. III PZP 50/85. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpie-*  
*czeń Społecznych* 1986, 7-8, poz. 118, 36-38.
- (Uzasadnienie, 2013). Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie Ustawy Kodeks pracy i innych ustaw. *Druk sejmowy* nr 1310, z 29 kwietnia 2013 roku. Pobrane 30 października 2018, z: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1310>.
- Włodarczyk, M. (2017). W: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Włodarczyk, M. (2018). W: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy : komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Wratny, J. (2000). Prawo do wykonywania pracy w czasie urlopu wychowawczego. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3, 30-32.
- Wujczyk, M. (2014). Urlop rodzicielski – nowa instytucja ochrony rodzicielstwa. *Polityka Społeczna*, 2, 21-24.
- (Wyrok, 1984). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1984 r. I PRN 129/84. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Administracyjna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* 1985, 7, poz. 93, 40-45.
- (Wyrok, 1995). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r. I PRN 23/95. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego : zbiór urzędowy. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, 22, poz. 276, 692-693.
- (Wyrok, 2001). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2001 r. V KKN 94/99. System Informacji Prawnej LEX nr 49445.
- (Wyrok, 2002). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r. I PKN 156/01.



- Orzecznictwo Sądu Najwyższego : zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 2004, 5, poz. 78, 205-207.
- (Wyrok, 2003). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r. I PK 206/02. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego: zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 2004, 16, poz. 278, 736-739.
- (Wyrok, 2006). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05. *Orzecznictwo Sądu Najwyższego: zbiór urzędowy. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych*, 23-24, 366.
- (Wyrok, 2007). Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r. I UK 324/06. *Monitor Prawa Pracy*, 12, 654.
- (Wyrok, 2011). Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 25 marca 2011 r. I OSK 2066/10. System Informacji Prawnej LEX nr 1079748.
- (Wyrok, 2012). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11. *Monitor Prawa Pracy*, 9, 450. [jspui/bitstream/11320/4519/1/23\\_Przybysz\\_Pioterek.pdf](http://jspui/bitstream/11320/4519/1/23_Przybysz_Pioterek.pdf)

**Justyna Czerniak-Swędziol**

***Parental employment rights in university libraries***

**Abstract**

The legislator strives to combine the role of a parent with the role of an employee, so that simultaneous fulfilment of an extremely important social function with proper performance of professional duties was the most convenient for the employee. The employment law has changed significantly in the field of parental rights. Not only the parental leave entitlement has been increased, but also some rights have been transferred to other employees. University libraries staff can fully exercise their parental rights under the applicable provisions of the employment law. The obligation to protect motherhood and the family is a constitutional social obligation, which is implemented primarily via parental leave. Parental leave entitlement provides employees with convenient conditions to stay with the child at home, enabling them (in some cases) to combine work with care. It also gives statutory rights, to an employee when returning to work after parental leave. Parents who combine work with caring for children, have some specific rights protected by law. These include various types of leave and the right to be considered for flexible working arrangements. Employers are obliged to ensure that new and expectant mothers are not exposed to any significant health and safety risks whilst at work.

**Keywords:** parent employee, maternity leave, parental leave, paternity leave, employment protection, child's good, pregnant woman, work life balance

**Justyna Czerniak-Swędziół**  
***Uprawnienia rodzicielskie pracowników bibliotek szkół wyższych***  
**Streszczenie**

Ustawodawca stara się, aby łączenie roli rodzica z rolą pracownika, czyli jednoczesne wypełnianie niezwykle istotnej funkcji społecznej z należytym wykonywaniem obowiązków zawodowych było dla pracownika najdogodniejsze. Kodeks pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich uległ solidnej zmianie. Zwiększono nie tylko zakres przedmiotowy urlopów związanych z rodzicielstwem, ale również ich zakres podmiotowy przenosząc pewne uprawnienia na innych zatrudnionych/ubezpieczonych. Pracownicy bibliotek szkół wyższych mogą w pełnym zakresie korzystać z uprawnień rodzicielskich na gruncie obowiązujących przepisów k.p. Obowiązek ochrony macierzyństwa oraz rodziny to konstytucyjny obowiązek społeczny, który realizowany jest przede wszystkim poprzez urlopy związane z rodzicielstwem; urlopy stwarzające pracownikom dogodne warunki na pozostanie z dzieckiem w domu, umożliwiające łączenie, w niektórych przypadkach, pracy z opieką i dające takiemu pracownikowi gwarancję powrotu do pracy po ich wykorzystaniu. Uprawnienia przysługujące pracownikom rodzicom związane są także z odpowiednią organizacją czasu ich pracy, który nie powinien kolidować z wykonywaniem roli rodzica/opiekuna i uniemożliwiać sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Pracodawca pozostaje zobowiązany również do tego, aby pracownica w ciąży lub karmiąca wykonywała pracę, która nie będzie zagrażała jej zdrowiu i życiu oraz życiu i zdrowiu płodu.

**Słowa kluczowe:** pracownik rodzic, urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy, ochrona zatrudnienia, dobro dziecka, kobieta w ciąży, równowaga życia zawodowego



## **PRAWO DO URLOPU WYPOCZYNKOWEGO BIBLIOTEKARZY I JEGO WYMIAR**

### **Wprowadzenie**

W myśl Ustawy o bibliotekach (Ustawa, 1997) pracownicy zatrudnieni w bibliotekach na stanowiskach bibliotekarskich tworzą grupę zawodową bibliotekarzy, stąd też w dalszej części opracowania, niezależnie od podstawy zatrudnienia, nazwy stanowiska oraz jednostki, w której świadczą pracę, tak będą nazywani. Prawo do urlopu, zarówno bibliotekarza, jak i innych pracowników w obrębie danych grup zawodowych, szczególnie wypoczynkowego, ma istotny charakter prawny, ponieważ zostało uregulowane jako jedno z podstawowych praw człowieka. Prawa te są ostatnio wyraźnie prezentowane przez przedstawicieli doktryny pracy, świadczą o aksjologicznych źródłach tych praw i wartościach (m.in. godność, równość, wolność, sprawiedliwość i solidaryzm) przypisanych każdemu człowiekowi z natury. Urlop jest nierozłącznym elementem stosunków zatrudnienia i stanowi czas przeznaczony na regenerację organizmu od pracy. Jest też jedną z wartości każdego człowieka, w tym pracownika, w ramach wolności pracy i godności, oraz normą, której należy bezwzględnie przestrzegać, bowiem jego brak może zagrażać innej wartości – życiu i zdrowiu. Poszanowanie tego prawa (w tym nieprzerwany i niezakłócony charakter urlopu wypoczynkowego) powinno być nadrzędnym celem dla podmiotów udzielających go, a odpowiednie uregulowanie zadaniem koniecznym dla ustawodawcy. Jednak, jak się okaże w toku analizy przeprowadzanej w niniejszym artykule, oczywistość prawa do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy nie zawsze będzie stanowiła o równości w zatrudnieniu przedstawicieli tego środowi-

---

<sup>1</sup> Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych, Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, doktorantka.

<sup>2</sup> Okręgowa Izba Radców Prawnych w Krakowie, radca prawny.

ska. Na podstawie dokonywania wykładni obowiązujących przepisów prawnych, szczególnie nowo uchwalonej Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Ustawa, 2018a), czy też różnych linii orzeczniczych, uwydatniony zostanie problem liczby dni przysługującego urlopu oraz to, że zagadnienie to jest bardziej złożone.

Na gruncie prawa międzynarodowego, już z przepisu art. 24 *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela* (Deklaracja, 1948), wynika, że każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Również inny akt prawny o doniosłym charakterze międzynarodowym, a mianowicie *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych* (Międzynarodowy Pakt Praw, 1966) w przepisie art. 7 przyznaje każdemu prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy obejmujących w szczególności wypoczynek oraz okresowe płatne urlopy. Przedmiotowe zagadnienie szczegółowo rozwija ponadto *Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 132* (Konwencja, 1973) dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), a także prawo europejskie, między innymi *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* (Karta Praw, 2012, art. 31 ust. 2) oraz *Europejska Karta Społeczna* (Europejska Karta Społeczna, 1961, art. 2 ust. 3).

Istotne jest jednak to, co w sprawie prawa do urlopów zostało wyrażone na gruncie prawa krajowego. Z aktu zasadniczego, to jest z przepisu art. 66 ust. 2 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* (Konstytucja, 1997 dalej zwana: *Konstytucją RP*; Ustawa, 2009) wynika, że pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Powyższe sformułowania potwierdzają oraz dookreślają poszczególne regulacje z Kodeksu pracy (Ustawa, 1974; dalej: k.p.) oraz ustaw dotyczących konkretnych grup zawodowych. Do prawa do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy odnoszą się poszczególne regulacje prawne, to jest: *Karta Nauczyciela* (Ustawa, 1982; dalej zwana KN), prawo oświatowe (Ustawa, 2016), Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 2005) obowiązująca do 1.10.2018 r. oraz Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Ustawa, 2018a). Mając na uwadze powyższe przepisy, w zakresie przedmiotowego zagadnienia prawa do urlopu wypoczynkowego bibliotekarza, prawny problem polega na tym, że wymiar tego urlopu wypoczynkowego zależy od sytuacji prawnej, w jakiej bibliotekarz znajduje się, a w szczególności od tego, jaki ma on status prawny (np. nauczyciela czy nauczyciela akademickiego), w jakiej jednostce jest zatrudniony oraz jaki posiada staż pracy. Zadając pytanie o wymiar urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy, nie sposób udzielić jednoznacznej odpowiedzi. W stosunku do bibliotekarzy przede wszystkim ma zastosowanie przepis art. 18 k.p. formułujący zasadę uprzywilejowania pracownika, co niejednokrotnie jest potwierdzone w postanowieniach umów o pracę oraz innych aktach, na podstawie których powstaje stosunek pracy bibliotekarzy.

Te inne akty prawne zwykle okazują się bardziej korzystne niż zasady ogólne z k.p., bowiem wynikający z nich wymiar urlopu wypoczynkowego jest niejednokrotnie dłuższy niż 26 dni.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie problemu kształtowania się wymiaru urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy<sup>3</sup>, szczególnie w kontekście istniejących wielu aktów prawnych dotyczących zatrudnienia przedstawicieli tej grupy zawodowej. Należy zaznaczyć, że niniejsze opracowanie, mając na uwadze możliwość różnych podstaw zatrudnienia w szkołach wyższych, dotyczy tych bibliotekarzy, którzy w zakresie swoich obowiązków wykonują zadania *stricte* bibliotekarskie, a nie w ramach działalności naukowej – tych bowiem dotyczą, pokrótce omówione, zasady takie same, jak każdego innego pracownika naukowego.

### Urlop wypoczynkowy – zagadnienia ogólne

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest prawo pracownika do wypoczynku, które zostało wyrażone w art. 14 k.p. Zgodnie z nim pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopowach wypoczynkowych. Uszczegółowieniem prawa do wypoczynku w postaci urlopu wypoczynkowego są przepisy działu siódmego rozdziału pierwszego k.p. - art. 152-173 (Świątkowski, 2016, s. 663-908). Urlop wypoczynkowy (Świątkowski, 2010, s. 279-301) „jest szczególną instytucją, ponieważ [...] jest to zagwarantowana prawem pracy przerwa w wykonywaniu pracy, przysługująca pracownikowi w sytuacjach określonych w ustawie” (Florek, 2010, s. 177). Specyfika tej instytucji polega na tym, iż jest to przerwa odpłatna, będąca odpoczynkiem w skali całego roku kalendarzowego (Chmielnik-Łubińska, 2011, s. 74), a *contrario* nie odpoczynkiem dobowym czy tygodniowym. Warunkiem *sine qua non*, bez którego nie można skorzystać z prawa do urlopu, jest pozostawanie w stosunku pracy, co w przypadku bibliotekarzy zwykle ma miejsce, gdyż nie jest powszechnym w stosunku do nich zawieranie umów cywilnoprawnych czy stosowanie instytucji samozatrudnienia. W swej istocie urlop jest również podmiotowym prawem osobistym – niezbywalnym, pracownik nie może bowiem zrzec się prawa do urlopu (Wyrok, 1967), przenieść go na inną osobę, ani poddać rygorom dziedziczenia. Urlop jest prawem nienaruszalnym, należnym i nabytym (jeżeli jednak w szczególnie uzasadnionych przypadkach nie zostanie wykorzystany, powinien być za niego wypłacony ekwiwalent<sup>4</sup>), tak więc co do zasady jest prawem należnym w naturze. Jego

<sup>3</sup> Podczas przygotowania materiałów zastosowano kilka metod badawczych jak analizę tekstów prawnych, analizę historycznoprawną, subsumpcję, dedukcję i indukcję.

<sup>4</sup> Umowa pracownika z pracodawcą, której przedmiotem jest tzw. sprzedaż urlopu, jako mniej korzystna dla pracownika jest nieważna także na podstawie art. 18 § 2 k.p. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 21.10.2015 r., I PK 303/14 (Wyrok, 2015).

najważniejszymi cechami są: powtarzalność, w tym coroczna cykliczność udzielania urlopu wypoczynkowego (art. 153, 155<sup>2</sup>, 161 k.p.), nieprzerwalność (art. 162, 166, 167 k.p.), odpłatność (art. 172 i 173 k.p.) oraz udzielanie go w naturze. Podstawowym celem urlopu pracownika jest wypoczynek, zarówno psychiczny, jak i fizyczny, czyli *de facto* ochrona zdrowia i życia pracownika, a więc nienaruszalna wartość konstytucyjna.

Urlop wypoczynkowy wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat albo 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Jest to ogólna norma, wynikająca z uregulowań k.p., natomiast w zakresie bibliotekarzy wymiar tego urlopu zależy od jednostki, w której jest zatrudniony, co będzie jeszcze przedmiotem analizy. Ogólne zasady w zakresie m.in.: zasad nabywania prawa do urlopu i ustalania jego wymiaru, zasad wyliczania okresów poprzedniego zatrudnienia i okresów nauki, godzinowego wymiaru urlopu, proporcjonalnego wymiaru urlopu i jego podziału, planu urlopów, możliwości przesunięcia terminu urlopu lub odwołania z niego, obowiązku wykorzystania zaległego urlopu, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, stosuje się, jeżeli przepisy stanowiące *lex specialis* nie przewidują odmiennych uregulowań (co w zakresie urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy jak najbardziej ma miejsce) lub jeżeli odsyłają wprost do stosowania k.p.<sup>5</sup> (co również ma miejsce). W związku z powyższym, zakres przedmiotowy niniejszego artykułu obejmuje regulacje szczególne, jako specyficzne i charakterystyczne dla grupy zawodowej bibliotekarzy, bowiem na temat zasad ogólnych w zakresie urlopu wypoczynkowego z k.p. istnieje już rozległa literatura (Czerniak-Swędzioł, 2014; Jasińska, 2000; Salwa, 1997; Sanetra, 2001; Stefański, 2006; Świątkowski, 2002).

### **Urlop wypoczynkowy bibliotekarza nauczyciela w KN i Ustawie o bibliotekach**

Bibliotekarze mogą być zatrudnieni w różnych jednostkach, zarówno w szkołach podstawowych, ogólnokształcących, zawodowych, wyższych czy w bibliotekach publicznych lub niepublicznych. Podnosi się, że „Bibliotekarstwo polskie nie stanowi jednolitej grupy. Można wyróżnić co najmniej trzy główne podgrupy: bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach publicznych, naukowych oraz nauczycieli - bibliotekarzy z bibliotek szkolnych” (Malesa, 2006/2007, s. 75-76). Pomimo przynależności do jednej z wymienionych grup, zakres uprawnień do urlopu wypoczynkowego poszczególnych pod-

---

<sup>5</sup> Zgodnie z przepisem art. 91c KN, ust. 1 w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy k.p., ust. 2. Spory o rozszczenie ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy.

grup<sup>6</sup> różni się, a to ze względu na kryteria charakteryzujące i odróżniające jedną podgrupę od drugiej.

Przechodząc do omówienia grupy bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach, zgodnie z prawem oświatowym, każdorazowo statut szkoły określa zakres zadań nauczyciela bibliotekarza. W KN obowiązują zasady ogólne, zgodnie z którymi bibliotekarze bibliotek szkolnych mogą być nauczycielami<sup>7</sup>, a tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych od 1 września 2018 r. wynosi 30. Powyższe stwierdzenie nie ma jednak wpływu na wymiar urlopu bibliotekarzy. Znaczenie ma jednak to, czy bibliotekarz zatrudniony jest w placówce „feryjnej” czy „nieferyjnej”, a od 1 stycznia 2018 r. również to, jaką funkcję pełni dany nauczyciel<sup>8</sup>.

W myśl przepisu art. 64 ust. 1 KN, nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w tym również bibliotekarzowi, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania<sup>9</sup>. Co do zasady jest to więc około 2 tygodni ferii zimowych oraz 8 tygodni ferii letnich (liczonych od zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, które kończą się w najbliższy piątek po dniu 20 czerwca aż do dnia 31 sierpnia, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Rozporządzenie, 2017). Odnosnie do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, bibliotekarzowi przysługuje ono w takiej wysokości, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Nauczyciel jest więc zobowiązany do wykorzystania urlopu w ściśle określonym terminie, co sprawia, że pomimo iż okres urlopu jest naprawdę długi, nie ma on dowolności wyboru jego terminu. Trzeba mieć również na uwadze, że nauczyciel zatrudniony w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych

<sup>6</sup> Np. bibliotekarze zatrudnieni w bibliotekach szkolnych mogą być zatrudnieni na etacie nauczyciela mianowanego lub na podstawie zwykłej umowy o pracę. Wówczas ich status prawny jest inny niż tych zatrudnionych na podstawie mianowania. Podobnie różny jest status bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych jako nauczyciele akademicy oraz jako pozostali pracownicy.

<sup>7</sup> Ilekroć w dalszej części niniejszego fragmentu będzie mowa o nauczycielach, będzie to dotyczyło także bibliotekarzy będących nauczycielami.

<sup>8</sup> Może mieć miejsce jeszcze taka sytuacja, że tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć bibliotekarzy bibliotek szkolnych określa organ prowadzący szkołę lub placówkę, oraz że dany bibliotekarz nie jest nauczycielem, nie może to być jednak mniej korzystne niż regulacje ogólne w k.p. i KN.

<sup>9</sup> Wymiar urlopu zależy jednak od pełnionego stanowiska, np. dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły, nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie innego nauczyciela, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.

urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym. Pomimo to, nauczyciel może być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie tych ferii następujących czynności: 1) przeprowadzania egzaminów; 2) prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego; 3) opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie. Wymienione czynności nie mogą jednak trwać łącznie dłużej niż 7 dni. Nieprzerwany charakter urlopu wynikającego z k.p., o którym była mowa, nie musi mieć wymiaru 8 tygodni w czasie ferii letnich. Celem ochrony pracownika, ustawodawca czyni jednak zastrzeżenie, że obowiązuje prawo do nieprzerwanego, co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego, który jest bezwzględnie należny w całości (przepis art. 64 ust. 4 KN). Godne odnotowania jest również to, że nauczyciel zatrudniony w szkole na czas określony na cały rok szkolny ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze ferii szkolnych i w czasie ich trwania. Natomiast nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w ciągu roku szkolnego (na przykład na czas trwania zajęć szkolnych, przez pierwsze półrocze) ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego.

Natomiast nauczycielom zatrudnionym w szkołach lub innych placówkach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów<sup>10</sup>. Należy mieć na uwadze, że do nauczycieli zatrudnionych w szkołach „nieferyjnych” nie stosuje się zasady wskazanej w art. 64 ust. 4 KN, ale zastosowanie ma art. 162 k.p., gdzie przynajmniej jedna część urlopu nauczyciela powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. W przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, nauczyciel ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z przepisami k.p. Podstawową różnicą pomiędzy placówką „feryjną” a „nieferyjną” w zakresie prawa do wypoczynku bibliotekarzy jest długość trwania urlopu. W placówce „nieferyjnej” wymiar urlopu jest krótszy, udzielany w dniach roboczych<sup>11</sup> (nie w kalendarzowych i nie w wymiarze godzinowym), według planów urlopów, jednak możliwy do wykorzystania w dowolnym czasie, co nie ma miejsca w przypadku placówek „feryjnych”. Dobrze

<sup>10</sup> Zgodnie z Ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe wskazuje biblioteki pedagogiczne, które mieszczą się w systemie oświaty, a Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia szczególne zasady funkcjonowania publicznych bibliotek pedagogicznych, działających jako placówki „nieferyjne” (Ustawa, 2016).

<sup>11</sup> Wymiar urlopu liczony jest w dniach roboczych, ponieważ mierzenie go w tygodniach oznaczałoby, że obejmowałby również soboty, niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy. To niejednokrotnie powodowałoby problemy w razie konieczności udzielenia nauczycielowi w szczególnej sytuacji urlopu w innym wymiarze niż tygodniowy (m.in. w odniesieniu do zasady proporcjonalności w razie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego).



podsumowuje to wyrok sądu, który stwierdza, że w przypadku nauczycieli KN wprowadza zupełnie inne zasady rozliczania urlopu wypoczynkowego, niż w przypadku pozostałych pracowników (Wyrok, 2013). Po pierwsze, urlop przysługuje w wymiarze dni kalendarzowych, a nie roboczych. Po drugie, przysługuje za okres roku szkolnego, a nie kalendarzowego. Po trzecie wreszcie, w jednostkach „feryjnych” - co do zasady - urlop wypoczynkowy pracownik wykorzystuje *ex lege* w czasie ferii szkolnych i w wymiarze im odpowiadającym.

Jednocześnie może mieć miejsce sytuacja, w której dany nauczyciel zatrudniony jest zarówno w placówce, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, jak i w takiej, w której ich nie ma. W takim przypadku nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego określonego dla nauczyciela szkoły, w której nauczyciel realizuje większą liczbę godzin, a w przypadku realizowania w tych szkołach równej liczby zajęć, nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego określonego dla nauczyciela szkoły, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne.

Na skutek zaistnienia różnych okoliczności<sup>12</sup>, może powstać potrzeba udzielenia urlopu nauczycielowi w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni, w razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych właśnie z powodu opisanych wyżej warunków. Odnośnie nauczycieli zatrudnionych w placówkach „nieferyjnych”, w razie niemożności rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, już opisanych (trzeba mieć na uwadze, że omawiany art. 66a KN stanowi otwarty katalog przyczyn), urlop wypoczynkowy ulega przesunięciu na termin późniejszy. Niewykorzystaną część urlopu wypoczynkowego z powodu konkretnych okoliczności, udziela się w terminie późniejszym. Ponadto, w razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego z powodu m.in. rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nauczycielowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej jednak niż za 8 tygodni w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w placówkach „feryjnych” i nie więcej niż za 35 dni roboczych w odniesieniu do nauczycieli w placówkach „nieferyjnych”.

W zakresie nieuregulowanym Ustawą o bibliotekach (Ustawa, 1997), do bibliotek stosuje się odpowiednio przepisy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (przepis art. 2). W art. 26d Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Ustawa, 2017) wskazuje się, że pracownikom instytucji kultury mogą być udzielane dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pię-

<sup>12</sup> Na przykład z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub koniecznością odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem dla poratowania zdrowia.

ciodniowym tygodniu pracy, łącznie z urlopem wypoczynkowym. W niniejszych ustawach nie ma mowy o urlopiach bibliotekarzy, stąd też, na podstawie art. 26a ustawy wspomnianej ostatnio, w sprawach nieuregulowanych w ustawie do pracowników instytucji kultury, stosuje się przepisy k.p. W pozostałych bibliotekach, które nie są sklasyfikowane jako „feryjne” lub „nieferyjne”, wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 20 lub 26 dni.

### **Urlop wypoczynkowy bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych w świetle Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym**

Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., co do zasady już nieobowiązujące, zawiera rozwiązania prawne wprost odnoszące się do grupy zawodowej bibliotekarzy, których pracodawcami są szkoły wyższe. Jak jednak okaże się w dalszej części opracowania, nawet po wejściu w życie nowej Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Ustawa, 2018a), częściowe zastosowanie nadal mają przepisy ustawy zastępowanej. Przedstawienie zagadnienia urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych na gruncie dotychczasowej ustawy jest więc jak najbardziej zasadne i przydatne.

W Prawie o szkolnictwie wyższym z 2005 r. operuje się pojęciem urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli akademickich (Ustawa, 2005, art. 133). Problem ten ma charakter szczególny w stosunku do przepisów o urlopie zawartych w k.p. Jednakże zakres uregulowania prawa do urlopu wypoczynkowego w ustawie z 2005 r. jest ograniczony do nauczycieli akademickich. Ustawa ta zawiera katalog zamknięty osób, które w jej rozumieniu są nauczycielami akademickimi. Nauczycieli akademickich podzielono na cztery grupy. Są to:

- a) pracownicy naukowo-dydaktyczni;
- b) pracownicy dydaktyczni;
- c) pracownicy naukowci;
- d) dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej (Ustawa, 2005, art. 108).

W świetle katalogu, do grupy nauczycieli akademickich kwalifikuje się bibliotekarzy, ale tylko dyplomowanych<sup>13</sup>. Ustawa wskazuje także na jakich stanowiskach w szkołach wyższych zatrudnia się bibliotekarzy dyplomowanych<sup>14</sup>. Ponieważ przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego dotyczą wyłącznie nauczycieli akademickich, to należy stwierdzić, że na zasadach

<sup>13</sup> Na gruncie *Prawa o szkolnictwie wyższym* z 2005 r. wyróżnić należy wśród bibliotekarzy dychotomicznie grupy: dyplomowanych (zaliczanych do nauczycieli akademickich) oraz niebędących dyplomowanymi (zaliczanych do pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi).

<sup>14</sup> Są to stanowiska: starszego kustosa dyplomowanego, kustosa dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, asystenta bibliotecznego (Ustawa, 2005, art. 113).

określonych w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., z prawa do urlopu wypoczynkowego korzystają tylko bibliotekarze dyplomowani, bo wyłącznie oni są zakwalifikowani do grupy nauczycieli akademickich. Ustawa nie wyróżnia i nie reguluje oddzielnie prawa do urlopu dla grupy zawodowej bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych.

Należy jeszcze uzasadnić, czym podyktowany jest podział bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych na dwie grupy (dyplomowanych oraz niebędących dyplomowanymi), gdy idzie o prawo do urlopu wypoczynkowego. Przez pewien czas wątpliwa prawnie była sytuacja bibliotekarzy zatrudnionych na podstawie mianowania (jeszcze w czasie obowiązywania Ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Ustawa, 1990)). Katalog kategorii bibliotekarzy, do których zastosowanie miał korzystniejszy wymiar urlopu (początkowo 6 tygodni, ostatecznie tożsamy z obecnie obowiązującym, wynoszącym 36 dni (Ustawa, 1990, art. 108)), był wówczas szerszy niż wynikało to z uregulowań ustawy z 2005 r. Według wcześniejszej ustawy wyróżniono podgrupy bibliotekarzy<sup>15</sup>, do których należało stosować przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych będących nauczycielami akademickimi, o ile przepisy szczególne nie stanowiły inaczej (Ustawa, 1990, art. 75 ust. 2 i 4 pkt 2), art. 77 ust. 2). Dotyczyło to m.in. prawa do urlopu wypoczynkowego. Na mocy ustawy z 1990 r. podstawą zatrudnienia tych podgrup było mianowanie na czas nieokreślony (Ustawa, 1990, art. 88). W Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. przewidziano z kolei (Ustawa, 2005, art. 264 ust. 7), że osoby zatrudnione na podstawie mianowania przed dniem jej wejścia w życie na stanowiskach bibliotekarskich, takich jak starszego kustosza, kustosza, adiunkta bibliotecznego, asystenta bibliotecznego, ale także kustosza bibliotecznego oraz starszego bibliotekarza (tych dwóch ostatnich stanowisk w Prawie o szkolnictwie wyższym z 2005 r. nie wymieniono), pozostają na tych stanowiskach i na tych samych zasadach. Spór zaistniał o to, jak rozumieć pozostawanie mianowanym „na tych samych zasadach”. Ostatecznie został on rozstrzygnięty przez uchwałę Sądu Najwyższego (Uchwała, 2013). W szczególowo uzasadnionej argumentacji wskazano, że Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. odnosi się wyłącznie do zachowania podstawy zatrudnienia jako mianowania na czas nieokreślony, m.in. dla kustoszy bibliotecznego oraz starszych bibliotekarzy. Nie dotyczyło jednak warunków pracy i płacy, które były określone przed wejściem w życie ustawy z 2005 r. W związku z tym, ta podgrupa bibliotekarzy nie zachowała dotychczasowych uprawnień w zakresie urlopu wypoczynkowego, w szczególności w zakresie wymiaru tego urlopu<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Byli to także inni niż dyplomowani pracownicy biblioteczni, jeżeli byli zatrudnieni na stanowiskach kustosza bibliotecznego lub starszego bibliotekarza.

<sup>16</sup> Na odmiennym stanowisku stoi środowisko bibliotekarzy. Por. (Golec-Nycz, 2013; Wyrok, 2011; Wyrok, 2012).

## **Prawo do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy dyplomowanych**

W stosunku do bibliotekarzy dyplomowanych stosuje się takie same przepisy o urlopie, jak w przypadku nauczycieli akademickich. Wymiar urlopu bibliotekarza dyplomowanego wynosi 36 dni roboczych. Należy zwrócić uwagę na odmienności regulacji szczególnej prawa do urlopu bibliotekarza dyplomowanego, która istnieje na gruncie Prawa o szkolnictwie wyższym w stosunku do regulacji k.p. Wymiar urlopu bibliotekarza dyplomowanego zatrudnionego w szkole wyższej jest zauważalnie wyższy. Nie ma znaczenia staż pracy, ponieważ wymiar ten wynosi zawsze 36 dni, ani podstawa zatrudnienia (mianowanie/umowa o pracę).

Ustawa określa, że urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Interpretacja słowa „powinien” wskazuje na zamiar ustawodawcy sformułowania takiego obowiązku. Niemniej jednak kontekst prawa do urlopu wypoczynkowego oznacza, że w tym wypadku powinność wyrażona przepisem ma charakter raczej postulatywny, a nie normy bezwzględnie obowiązującej. Ponadto, wątpliwości może budzić to, o jaki okres wolny od zajęć dydaktycznych chodzi. Odnosząc ten przepis do bibliotekarzy należy przecież wskazać, że okresy wolne od zajęć dydaktycznych mogą być rozumiane dwojako: jako wynikające z harmonogramu uczelni (uwzględniającego m.in. przerwę letnią, międzysemestralną, poszczególne dni wolne od zajęć na mocy zarządzeń rektora itd.), albo jako zindywidualizowane okresy wolne od zajęć dydaktycznych danego pracownika uczelni. Bibliotekarz dyplomowany, będący pracownikiem biblioteki uczelnianej, który nie ma wyznaczonych zajęć dydaktycznych, zawsze ma w zatrudnieniu okres wolny od zajęć dydaktycznych. Wydaje się zatem, że w takim przypadku nie ma przeszkód, aby urlop wypoczynkowy mógł być udzielony w dowolnym okresie.

Ponadto, bibliotekarz dyplomowany, tak jak każdy nauczyciel akademicki, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych. Chodzi tutaj oczywiście o pierwszy urlop w toku zatrudnienia. Można sobie wyobrazić sytuację, gdy bibliotekarz dyplomowany podejmuje pracę i jest zatrudniany przez szkołę wyższą z początkiem semestru zimowego, a więc w październiku danego roku. Aby skorzystać z urlopu wypoczynkowego, musi jednak czekać do dnia poprzedzającego letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych (zwykle dzień ten przypada na 30 czerwca danego roku, w zależności od organizacji roku akademickiego szkoły wyższej). Dopiero z tym dniem bibliotekarz dyplomowany nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że nie obowiązuje w tym zakresie korzystniejsza zasada z k.p., która ustanawia proporcjonalne nabycie prawa do pierwszego urlopu. Bibliotekarz dyplomowany nabywa prawo do kolejnych urlopów wypoczynkowych z początkiem

każdego następnego roku kalendarzowego, co nie stanowi odmienności do regulacji ogólnych k.p. Prawo o szkolnictwie wyższym formułuje także zasadę prawa do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w wymienionych przypadkach<sup>17</sup> oraz do wymiaru zatrudnienia. Niemniej jednak uzyskanie prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia jest wyraźnie określone. Z kolei wymiar proporcjonalny do okresu zatrudnienia, np. w razie zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego (nie akademickiego), wydaje się mieć zastosowanie tylko do zatrudnienia podejmowanego już po pierwszym roku zatrudnienia. Należy to rozróżnić dlatego, że ustawa wyraźnie przewiduje datę uzyskania prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego. Dalsze przepisy w swym brzmieniu nie odwołują się już do pierwszego urlopu wypoczynkowego, a tylko do urlopu wypoczynkowego (czyli kolejnego) (Góral, 2015). Taka interpretacja wydaje się dopuszczalna na gruncie brzmienia przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r., jednak funkcjonalnie i aksjologicznie stanowi raczej niezręczność ustawodawcy, niż rzeczywisty i usprawiedliwiony celem regulacji zamiar pozbawienia prawa do urlopu proporcjonalnego, w zależności od czasu podjęcia pierwszego zatrudnienia.

Warto także wskazać, iż zgodnie z ustawą z 2005 r. tryb udzielania urlopu wypoczynkowego określa senat uczelni lub organ wskazany w statucie. Nie ma więc przeszkód, aby tryb udzielania urlopu wypoczynkowego był określony przez senat szkoły wyższej już w samym statucie uczelni, lub, aby statut zawierał upoważnienie do określania trybu udzielania urlopu wypoczynkowego przez inny organ. Takim organem może być sam senat, rektor, ale także inne organy kolegialne, przewidziane statutem uczelni, w tym rady podstawowych jednostek organizacyjnych czy też kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych. Możliwa jest więc i taka konfiguracja, że organem wskazanym w statucie do określenia trybu i warunków udzielania urlopu wypoczynkowego jest rektor, a ten z kolei może być upoważniony do uzgodnienia, ustalenia i ogłoszenia we właściwym trybie regulaminu pracy, w którym zawarte będą szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego.

Bibliotekarzowi dyplomowanemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, ale zmienne składniki wynagrodzenia oblicza się na podstawie przeciętnego uposażenia z okresu dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli okres zatrudnienia był krótszy niż dwanaście miesięcy, to przeciętne wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia, ale z uwzględnieniem stawek obowiązujących w okresie urlopu. Warto zwrócić uwagę, że to minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego jest upoważniony do wydania odrębnego rozporządzenia określającego sposób ustalania wynagrodzenia za urlop

<sup>17</sup> Są to następujące przypadki: zatrudnienie w ciągu roku kalendarzowego, ustanie stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego, podjęcie pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia (Ustawa, 2005, art. 133 ust. 3).

wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (Rozporządzenie, 2006). Zasady te są ustalone mechanizmem uwzględniającym specyfikę zawodu nauczyciela akademickiego.

Regulacja ustawowa formułuje minimalne normy urlopu bibliotekarzy dyplomowanych. Nie jest natomiast wykluczone, że właściwy akt (np. statut czy regulamin pracy) danej uczelni może przewidywać korzystniejsze uregulowania prawa do urlopu wypoczynkowego dla grupy zawodowej bibliotekarzy zatrudnionych w danej szkole wyższej.

### **Prawo do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy niebędących bibliotekarzami dyplomowanymi**

Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. nie zawiera szczególnych unormowań dla bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych, którzy nie są bibliotekarzami dyplomowanymi. Brzmienie ustawy nakazuje umieścić pozostałych, niedyplomowanych bibliotekarzy, w grupie pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi. W sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni nieuregulowanych w ustawie, należy na podstawie wyraźnego odesłania ustawowego (Ustawa, 2005, art. 136 ust. 1) stosować przepisy k.p. Materia urlopu wypoczynkowego, poza urlopem nauczycieli akademickich, nie jest szczegółowo uregulowana Prawem o szkolnictwie wyższym z 2005 r. W związku z tym, w stosunku do bibliotekarzy innych niż dyplomowani, zatrudnionych w szkołach wyższych, stosuje się przepisy o urlopie wypoczynkowym zawarte w k.p.

Nie ma natomiast przeszkód dla uregulowania prawa do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy niebędących dyplomowanymi w danej szkole wyższej na zasadach zbliżonych do reguł obowiązujących bibliotekarzy dyplomowanych (czy też szerzej nauczycieli akademickich). Musi to jednak być wprost przewidziane we właściwym akcie prawa wewnętrznego danej uczelni.

### **Urlop wypoczynkowy bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r.**

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 7 lipca 2018 r. ze wskazanymi w niej wyłączeniami obowiązuje od 1 października 2018 r. Nie jest nowelizacją dotychczasowej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., a zastępuje ją (oraz niektóre inne ustawy), gdyż w założeniu ma stanowić swoistą „kodyfikację” dotychczas rozproszonych w różnych aktach prawnych przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego i nauki.

Należy zauważyć, że nie wyróżnia już, w przeciwieństwie do zastępowanej ustawy, oddzielnie bibliotekarzy – nie wspomina o tym zawodzie. W związku z tym, nie zawiera też żadnych szczególnych uregulowań dotyczących urlopu dla tej grupy zawodowej. Nie można dostrzec mechanizmu

analogicznego do zawartego w zastępowanej ustawie. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. zawiera dychotomiczny podział pracowników uczelni na nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nimi (Ustawa, 2018a, art. 112). Wśród nauczycieli akademickich wymieniono jednak 3 grupy pracowników:

- a) dydaktycznych,
- b) badawczych,
- c) badawczo-dydaktycznych (Ustawa, 2018a, art. 114).

Należy zatem dojść do wniosku, że bibliotekarze dyplomowani zostali wyeliminowani jako oddzielna grupa zawodowa posiadająca dotychczas status nauczycieli akademickich, a pozostali pracownicy biblioteczni nie zostali ujęci szczególnymi uregulowaniami nowych przepisów. W ustawie z 2018 r. nie wyróżniono także, jak poprzednio, stanowisk specyficznych<sup>18</sup> oraz przeznaczonych dla bibliotekarzy. Wymieniono jedynie stanowiska profesora, profesora uczelni, adiunkta i asystenta.

W Prawie o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. przewidziano (Ustawa, 2018a, art. 116 ust. 4), że statut danej uczelni może określać inne stanowiska dla nauczycieli akademickich, niż wyraźnie wskazane w ustawie, przy czym zaprezentowano wcześniej wymienione 3 grupy. Oznacza to, że statut uczelni mógłby wprost przewidywać, że oprócz stanowisk profesora, profesora uczelni, adiunkta oraz asystenta w danej szkole wyższej funkcjonują np. stanowiska właściwe dla grupy zawodowej bibliotekarzy, jak np. starszego kustosa, adiunkta bibliotecznego, asystenta bibliotecznego itd. Jednakże wówczas powstałby problem, do której z trzech kategorii nauczycieli akademickich można by tych pracowników zaliczyć – do dydaktycznych, badawczych lub badawczo-dydaktycznych? Ustawa wymaga (Ustawa, 2018a, art. 115 ust. 1), aby do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem dydaktycznym należało kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, zaś będącego pracownikiem badawczym – prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów (pracownik badawczo-dydaktyczny ma zaś łączyć te obowiązki). Przeporządkowanie do którejś z tych kategorii stanowisk bibliotekarzy, wykonujących zadania *stricto* biblioteczne, wydaje się niezgodne z ustawą. Można natomiast założyć, że bibliotekarzy, którzy oprócz (lub zamiast) pracy w bibliotece uczelni, wykonywaliby zadania o charakterze badawczym, dydaktycznym lub badawczo-dydaktycznym, a jednocześnie nie byłiby zatrudnieni na stanowiskach asystenta, adiunkta, profesora uczelni, profesora, można zakwalifikować do grupy nauczycieli akademickich, o ile statut danej szkoły wyższej będzie przewidywał takie rozwiązanie. W innym

<sup>18</sup> Starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego; kustosa dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego; adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej; asystenta bibliotecznego, asystenta dokumentacji i informacji naukowej.

przypadku (to jest braku odpowiedniej regulacji w statucie), nie będą oni mogli nadal być zaliczani do środowiska nauczycieli akademickich<sup>19</sup>.

W związku z tym, należy wnioskować, iż według nowej ustawy, co do zasady, bibliotekarze dyplomowani nie są i nie mogą już być uważani za nauczycieli akademickich, zaś sytuacja prawna pozostałych bibliotekarzy nie została uregulowana w szczególny sposób. Dlatego też w stosunku do całej grupy zawodowej bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych (oczywiście pozostających w stosunku pracy) w sprawach dotyczących stosunku pracy należy stosować k.p. (Ustawa, 2018a, art. 147, ust.1). Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. zawiera odmienne od zawartych w k.p., korzystniejsze, uregulowania dotyczące urlopu wypoczynkowego, jedynie w stosunku do nauczycieli akademickich. Stwierdzenie to nie wyklucza jednak sytuacji, w której akt prawny wydany przez właściwy organ danej uczelni (np. statut, regulamin pracy) regulował prawo do urlopu wypoczynkowego grupy zawodowej bibliotekarzy korzystniej niż k.p. Nie bez przyczyny jednak wskazano, że są to wnioski na temat zasady ustawowej. Konieczne jest jeszcze zwrócenie uwagi na przepisy wprowadzające ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Ustawa, 2018b), które zawierają rozwiązania tymczasowe, korzystniejsze dla bibliotekarzy, gdy idzie o prawo do urlopu wypoczynkowego. Przepisy wprowadzające wskazują wprost (Ustawa, 2018b, art. 247 ust. 1 pkt 2) i ust. 2), że nauczyciele akademicki będący w dniu wejścia w życie Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. (czyli w dniu 1 października 2018 r.) dyplomowanymi bibliotekarzami oraz dyplomowanymi pracownikami dokumentacji i informacji naukowej są od dnia wejścia w życie tej ustawy nauczycielami akademickimi, jednak nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 r. Ponadto ustawa wskazuje, że w tych uczelniach, w których dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej są zatrudnieni na określonych stanowiskach<sup>20</sup>, statuty uczelni publicznych i niepublicznych<sup>21</sup> określają te stanowiska oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania.

<sup>19</sup> Taki postulat został już zresztą zgłoszony w Rekomendacji z dnia 07.08.2018 r. Rady Wykonawczej Konferencji Dyrektorów Bibliotek Akademickich Szkół Polskich w sprawie statusu i zatrudniania dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej oraz pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w bibliotekach akademickich w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r. (Rekomendacja, 2018).

<sup>20</sup> Starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego; kustosa dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego; adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej; asystenta bibliotecznego, asystenta dokumentacji i informacji naukowej.

<sup>21</sup> Pominięte zostały uczelnie wojskowe oraz uczelnie służb państwowych, których statuty zatwierdzają odpowiednio Minister Obrony Narodowej lub minister właściwy do spraw wewnętrznych.



Z tego też wynika, że dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej są nauczycielami akademickimi do 30 września 2020 r. i co za tym idzie, do upływu tego terminu korzystają z takich samych uprawnień jak nauczyciele akademicy<sup>22</sup>. Wynika to z użycia przez ustawodawcę słowa „są”<sup>23</sup>, przez co należy rozumieć, że są nauczycielami akademickimi na gruncie ustawy nowo wprowadzanej. Nie użyto zaś np. słowa „pozostają”, co mogłoby pozwalać sądzić, że może chodzić o pozostanie nauczycielami akademickimi, z uprawnieniami dotychczas przysługującymi na gruncie ustawy schodzącej. Przez użycie słowa „są”, należy rozumieć, że są nauczycielami akademickim w rozumieniu ustawy nowo wprowadzanej, i to pomimo tego, że ustawa ta nie ujmuje wcale dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w katalogu nauczycieli akademickich.

Do 30 września 2020 r. uprawnienia do urlopu wypoczynkowego dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej są więc takie, jak nauczycieli akademickich, na gruncie ustawy nowej. Nadal zatem wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi 36 dni roboczych. Przy czym nie zachowano już i tak niejednoznacznej w rozumieniu oraz postulatywnej powinności wykorzystania urlopu w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Nie zachowano też wątpliwie sformułowanej regulacji nabywania prawa do pierwszego urlopu oraz zasad nabywania proporcjonalnego wymiaru urlopu w pierwszym roku zatrudnienia. Ograniczenie regulacji należy ocenić pozytywnie, mając na uwadze, że w zakresie nieuregulowanym stosuje się zasady ogólne k.p. (Ustawa, 2018a). Dodano natomiast wymóg określenia przez uczelnię w regulaminie pracy szczegółowych zasad i trybu udzielania urlopu wypoczynkowego.

Natomiast po 30 września 2020 r. sytuacja bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w kontekście uprawnień pracowniczych, w tym prawa do urlopu, jest taka sama, jak pozostałych bibliotekarzy, a fakt bycia dyplomowanym, pozostaje bez znaczenia. Oznacza to stosowanie domyślnych rozwiązań k.p., w tym w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego. Nie zmienia tego faktu obowiązek określenia w statutach uczelni publicznych i niepublicznych stanowisk oraz wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do ich zajmowania dla dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników

<sup>22</sup> Konsekwencją tego jest więc taka, że po wejściu w życie Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, dyplomowani bibliotekarze korzystają także z pozostałych uprawnień na zasadach określonych w nowej ustawie, tak jak nauczyciele akademicy.

<sup>23</sup> Przepis art. 247 ust. 1 pkt 2) przepisów wprowadzających ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce stanowi dokładnie: „Nauczyciele akademicy będący w dniu wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1 dyplomowanymi bibliotekarzami oraz dyplomowanymi pracownikami dokumentacji i informacji naukowej są od dnia wejścia w życie tej ustawy nauczycielami akademickimi, jednak nie dłużej niż do dnia 30 września 2020 r.” (Ustawa, 2018b, art. 247 ust.1 pkt 2).

dokumentacji i informacji naukowej. Jak już wskazano, uczelnia nie ma na gruncie nowej ustawy uprawnień do zakwalifikowania bibliotekarzy do grupy nauczycieli akademickich. Może jedynie określić stanowiska, jakie będą zajmowali pracownicy bibliotek, przy czym należy pamiętać, że muszą to być stanowiska identyczne z zajmowanymi przez pozostałych pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi.

W uczelniach jest natomiast możliwe korzystniejsze, niż wynikałoby to z przepisów k.p., uregulowanie prawa do urlopu wypoczynkowego, gdyż po 30 września 2020 r. będzie to wynikało z minimalnych gwarancji ustawowych. Niewątpliwie jednak pozbawienie bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej statusu nauczycieli akademickich ma daleko idące implikacje, nie tylko w sferze prawa do urlopu wypoczynkowego. Ich sytuacja zostanie zrównana z tymi pracownikami bibliotecznymi, którzy nie są dyplomowani. Będzie stanowiło to uporządkowanie i większe ujednoczenie uprawnień urlopowych wśród tej grupy zawodowej, jednakże na niekorzyść części bibliotekarzy o wyższych kwalifikacjach.

### **Podsumowanie**

Dokonując analizy zagadnienia urlopu wypoczynkowego dla bibliotekarzy, należy stwierdzić, że jego wymiar jest zróżnicowany w zależności od placówki, w której są zatrudnieni, oraz od stanowisk. Nie powoduje to nierówności w prawie, gdyż ustawodawca niejednokrotnie przyjął, iż bibliotekarze mogą być kwalifikowani jednocześnie do innego kręgu zawodowego (np. nauczycieli, nauczycieli akademickich), któremu przysługują oddzielnie uregulowane uprawnienia (np. do omawianego prawa do urlopu wypoczynkowego) na innych zasadach.

W kontekście ostatniej zmiany stanu prawnego w obszarze szkolnictwa wyższego, sytuacja prawna bibliotekarzy dyplomowanych z mocy samego prawa ulegnie pogorszeniu, gdyż zostają wyłączeni z grupy nauczycieli akademickich, co sprawi, że wymiar ich urlopu będzie niższy niż dotychczas, poza stosunkowo krótkim okresem przejściowym. Szansą na zmianę tego stanu rzeczy jest możliwość prawnego uregulowania statusu bibliotekarzy w statucie szkoły wyższej w korzystniejszej niż w aktualnym stanie prawnym. Wymaga to jednakże zaangażowania przedstawicieli środowiska bibliotekarskiego lub zrzeszających ich organizacji. Może to jednak doprowadzić do jeszcze większego zróżnicowania, w tym w zakresie prawa do urlopu wypoczynkowego, w poszczególnych szkołach wyższych.

**Bibliografia**

- Chmielnik-Lubińska, E. (2011). Komentarz do art. 14 KP. W: B. Wagner (red). *Kodeks pracy 2011: komentarz*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.
- Czerniak-Swędziół, J. (2014). Zdolność do pracy jako przesłanka udzielenia urlopu wypoczynkowego? *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 21, 131-136.
- (Deklaracja, 1948). Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (1948). Pobrane 6 listopada 2018, z: [https://amnesty.org.pl/wcontent/uploads/2016/04/Powszechna\\_Deklaracja\\_Praw\\_Czlowieka.pdf](https://amnesty.org.pl/wcontent/uploads/2016/04/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf)
- (Europejska Karta Społeczna, 1961). Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999, nr 8 poz. 67 ze zm).
- Florek, L. (2010). *Prawo pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Golec-Nycz, E. (2013). Problemy związane z urlopami bibliotekarzy. *Biuletyn EBIB*, 4, 1-6. Pobrane 7 listopada 2018, z: [http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/3\(140\)/2013](http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/3(140)/2013)
- Góral, Z. (2015). W: K.W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy : komentarz do art. 107-158 oraz 196-201a i 226 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym* (s. 221-251). Warszawa: Wolters Kluwer SA.
- Jasińska, A. (2000). *Urlopy pracownicze*. Warszawa: „Difin”.
- (Karta Praw, 2012). Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej*, C 326. Pobrane 30 października 2018, z: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>
- (Konwencja, 1973). Konwencja Nr 132 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana). Pobrano 6 listopada 2018, z: <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k132.html>
- (Konstytucja, 1997). Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78 poz. 483).
- Malesa, R. (2006/2007). Zawód bibliotekarza – między przeszłością a przyszłością. *Folia Bibliologica; biuletyn Biblioteki Głównej UMCS*, 48/49, 75-86.
- (Międzynarodowy Pakt Praw, 1966). Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977, nr 38 poz. 169).
- (Rekomendacja, 2018). Rekomendacja z dnia 7 sierpnia 2018 r. Rady Wykonawczej Konferencji Dyrektorów Bibliotek Akademickich Szkół Polskich w sprawie statusu i zatrudniania dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej oraz pracowników działalności podstawowej zatrudnionych w bibliotekach akademickich w świetle ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20 lipca 2018 r. Pobrane 6 listopada 2018, z: <http://kdbasp.bg.uni.opole.pl/wp-content/uploads/Rekomendacje-ws-statusu-bibliotekarzy-2018-08-07.pdf>
- (Rozporządzenie, 2017). Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. 2017, poz.1603).
- (Rozporządzenie, 2006). Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz

- ekwiwalentu pieniężnego za okres nie-wykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich z dnia 2 listopada 2006 r. (Dz.U. 2015, poz. 1102).
- Salwa, Z. (1997). Nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego, W: K. Rączka (red.), *Prawo pracy po zmianach* (s. 278-289). Warszawa: Polskie Wydaw. Ekonomiczne.
- Sanetra, W. (2001). Ustalenie wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop w świetle kilku orzeczeń SN. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2, 29-36.
- Stefański, K. (2006). Okresy odpoczynku w Kodeksie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1, 27-30.
- Świątkowski, A. M. (2016). *Kodeks pracy : komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck
- Świątkowski, A. M. (2010). *Polskie prawo pracy*. Warszawa: LexisNexis.
- Świątkowski, M. (2002). Urlop pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. *Radca Prawny*, 2, 83-87.
- (Uchwała, 2013). Uchwała Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2013 r., sygn. II PZP 7/12. *Monitor Prawa Pracy*, 6, 314-316.
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. 2018, poz. 917).
- (Ustawa, 1982). Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. (Dz.U. 2018, poz. 967).
- (Ustawa, 1990). Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. 1990, nr 65 poz. 385).
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 574.).
- (Ustawa, 2005). Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. (Dz.U. 2017 poz. 2183 ze zm.).
- (Ustawa, 2009). Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. (Dz.U. 2009, nr 114 poz. 946).
- (Ustawa, 2016). Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. (Dz.U. 2018, poz. 996).
- (Ustawa, 2017). Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. (Dz.U. 2018, poz. 152).
- (Ustawa, 2018a). Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz. 1668).
- (Ustawa, 2018b). Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz.U. 2018, poz. 1669).
- (Wyrok, 1967). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 1967 r. I PR 53/67. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 13403.
- (Wyrok, 2011). Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 30 czerwca 2011 r., XXI Pa 216/11. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 1713431.
- (Wyrok, 2012). Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 25 października 2012 r., sygn. akt VII Pa 262/12, niepubl.
- (Wyrok, 2013). Wyrok Sądu Rejonowego we Wrocławiu z 9 września 2013 r. X P 625/12. Pobrane 6 listopada 2018, z: [www.orzeczenia.ms.gov.pl](http://www.orzeczenia.ms.gov.pl)
- (Wyrok, 2015). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r. I PK 303/14. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 2000272.

**Kinga Piwowarska, Tomasz Piwowarski**  
***Statutory annual leave entitlement for librarians***

**Abstract**

The article outlines legal problems associated with annual leave entitlement for librarians, which might vary in length depending on the organisation employing them. In some instances, the leave period may be higher or lower than the general rules stated in the employment law (Kodeks pracy). In light of the new law on 'Higher Education and Science' (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym) brought into force on 1/10/2018 the article responds to the question about appropriate leave entitlement for librarians, employed by different organisation. Furthermore, the article compares the current legal status regarding the librarians with the previous law on Higher Education (Act of 27 July 2005). The article also concerns librarians employed as teachers based on the provisions of the Teachers' Charter Act (Ustawa Karta Nauczyciela), in the educational units with and without winter holiday breaks, as well as librarians employed in the cultural institutions to which the Act on Organising and Conducting Cultural Activities (Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej) applies.

**Keywords:** librarians, holiday leave, higher education, education, learning, labour law, libraries, culture

**Kinga Piwowarska, Tomasz Piwowarski**  
***Prawo do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy i jego wymiar***

**Streszczenie**

Artykuł dotyczy prawnych problemów prawa do urlopu wypoczynkowego bibliotekarzy, którego wymiar jest różny w zależności od jednostki, która zatrudnia. Bywa, że długość urlopu może wynosić mniej lub więcej niż przewidują to ogólne zasady Kodeksu pracy. W związku z tym oraz w związku z wejściem w życie 1 października 2018 r. Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, artykuł stanowi odpowiedź na pytanie o właściwy wymiar urlopu wypoczynkowego wobec grup bibliotekarzy, w zależności od tego, na jakiej podstawie prawnej oraz gdzie są zatrudnieni. Ponadto w artykule porównano aktualny stan prawny z poprzednio obowiązującym oraz wskazano różnice występujące po wejściu w życie nowej ustawy. Artykuł dotyczy również bibliotekarzy zatrudnionych jako nauczyciele w oparciu o przepisy Ustawy Karta Nauczyciela, zarówno w placówkach „feryjnych” jak i „nieferyjnych”, oraz bibliotekarzy zatrudnionych w jednostkach, do których zastosowanie ma Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

**Słowa kluczowe:** bibliotekarze, urlop wypoczynkowy, szkolnictwo wyższe, edukacja, oświata, prawo pracy, biblioteki, kultura

## **STOSOWANIE MONITORINGU W BIBLIOTECE A OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW BIBLIOTEKI**

### **Wprowadzenie**

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenie dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, dalej RODO) weszło w życie 24 maja 2016 r., ale jest stosowane od 25 maja 2018 r. i obowiązuje w polskim porządku prawnym bezpośrednio, niezależnie od przyjęcia krajowych aktów prawnych w tym zakresie (Rozporządzenie, 2016). Zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 RODO, Rozporządzenie chroni podstawowe prawa i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawo do ochrony danych osobowych. Rozpoczęcie stosowania RODO wywarło wpływ na funkcjonowanie zarówno organów publicznych, przedsiębiorców, jak i instytucji kultury, w tym bibliotek. W obecnej rzeczywistości gospodarczej i społecznej wykorzystywanie różnych form monitoringu jest stałym elementem działalności zarówno instytucji publicznych, jak i prywatnych. Coraz większą wagę przykłada się bowiem do ochrony informacji i kontroli dostępu do zasobów tych podmiotów (Litwiński, Barta, 2017, s. 887). Jednak stosowanie monitoringu wizyjnego wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych w postaci wizerunku osoby fizycznej, który utrwalany jest na nagraniach z monitoringu. W bibliotece monitoring służy w szczególności ochronie materiałów bibliotecznych przed zniszczeniem lub kradzieżą, ale może być również niezbędny do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników biblioteki oraz osób korzystających z jej zasobów, co wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych zarówno osób korzystających

---

<sup>1</sup> Prawnik w Praktyce TMT i Ochrona Własności Intelektualnej Ochrona Danych Osobowych i Cyberbezpieczeństwo w Zięba & Partners.

z zasobów biblioteki, pracowników biblioteki oraz innych osób trzecich. W polskim porządku prawnym prawo pracownika do prywatności i ochrony swoich danych chronione jest zarówno przepisami o ochronie danych osobowych (Ustawa, 2018), jak i Ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Ustawa, 1974) (dalej k.p.). Monitoring wizyjny jest jednym z powszechnie stosowanych sposobów przetwarzania danych osobowych pracowników przy zastosowaniu nowych technologii, który nie był dotychczas uregulowany w polskim porządku prawnym. Stan prawny w tym zakresie uległ zmianie wraz z uchwaleniem 10 maja 2018 r. Ustawy o ochronie danych osobowych (Ustawa, 2018), która uregulowała stosowanie monitoringu w miejscu pracy poprzez zmianę k.p., polegającą na dodaniu art. 22<sup>2</sup> i art. 22<sup>3</sup>, ustanawiających zasady stosowania monitoringu w miejscu pracy. Nowe przepisy nakładają na pracodawców wiele obowiązków związanych ze stosowaniem monitoringu w miejscu pracy, polegających w szczególności na przejrzystym informowaniu pracowników o tym, że monitoring jest tam stosowany. Dla pracodawców wiąże się to w szczególności z koniecznością przeprowadzenia zmian regulaminu pracy.

### **Wizerunek jako dane osobowe**

Na gruncie art. 4 pkt 1 RODO<sup>2</sup> przez „dane osobowe” należy rozumieć informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Wobec powyższego, każda informacja, którą można przypisać do konkretnej osoby fizycznej, będzie uznawana za dane osobowe. Wizerunek twarzy może umożliwiać jednoznaczną identyfikację osoby fizycznej, a w konsekwencji stanowić dane osobowe w rozumieniu art. 4 pkt 1 RODO. Stosowanie monitoringu wizyjnego wiąże się zatem z przetwarzaniem danych osobowych w postaci wizerunku osoby fizycznej, polegającym na utrwalaniu wizerunku, a następnie przechowywaniu nagrań z monitoringu przez okres czasu ustalony przez administratora. W tym miejscu należy wskazać, że dane osobowe dzieli się na dane osobowe zwykłe oraz specjalne kategorie danych osobowych, które wymagają szczególnej ochrony, gdyż kontekst ich przetwarzania może powodować poważne ryzyko dla podstawowych praw i wolności osób fizycznych (por. motyw 51 preambuły do RODO). Dane należące do szczególnych kategorii danych osobowych zostały wskazane w art. 9 ust. 1 RODO w sposób enumeratywny i obejmują dane osobowe ujawniające pochodzenie rasowe

<sup>2</sup> „Dane osobowe” oznaczają informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora, takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz dane genetyczne i dane biometryczne, służące jednoznacznemu zidentyfikowaniu osoby fizycznej lub dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej osoby fizycznej. Wizerunek utrwalony w formie nagrania obrazu co do zasady nie będzie stanowił danych biometrycznych, chyba że dane będą przetwarzane specjalnymi metodami technicznymi, umożliwiającymi jednoznacznie identyfikację osoby fizycznej lub potwierdzenie jej tożsamości, np. monitoring z funkcją rozpoznawania twarzy (por. motyw 51 preambuły do RODO). Wobec powyższego wizerunek utrwalony na nagraniach monitoringu będzie stanowił dane osobowe zwykłe.

### **Stosowanie monitoringu w bibliotekach**

Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych zwykłych zostały wskazane w art. 6 ust. 1 RODO. Zgodnie z treścią tego przepisu, przetwarzanie jest zgodne z prawem wyłącznie w przypadkach, gdy – i w takim zakresie, w jakim – spełniony jest co najmniej jeden z poniższych warunków:

- a) osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów;
- b) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy;
- c) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze;
- d) przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej;
- e) przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi;
- f) przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem.

### **Niezbędność do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na bibliotece**

Jak zostało wskazane na wstępie, stosowanie monitoringu wizyjnego w bibliotece może służyć w szczególności ochronie materiałów bibliotecznych przed zniszczeniem lub kradzieżą oraz zapewnieniu bezpieczeństwa



pracowników biblioteki oraz osób korzystających z jej zasobów. W tym miejscu należy wskazać, że stosownie do treści art. 4 ust. 1 lit. a) Ustawy z 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Ustawa, 1997, dalej UOB) do podstawowych zadań bibliotek należy gromadzenie, opracowywanie, przechowywanie i ochrona materiałów bibliotecznych. Z kolei zgodnie z treścią § 8 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 4 lipca 2012 r. w sprawie narodowego zasobu bibliotecznego (Rozporządzenie, 2017), które zostało wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 6 ust. 3 UOB, narodowy zasób podlega szczególnej ochronie polegającej na zapewnieniu bezpiecznych dla danego rodzaju materiałów bibliotecznych warunków w zakresie: przechowywania, kopiowania i utrwalania na informatycznych nośnikach danych, udostępniania w celach naukowych albo ekspozycyjnych, które nie spowodują pogorszenia stanu ich zachowania lub uniemożliwią ich zniszczenie lub kradzież. Wobec powyższego, przetwarzanie danych osobowych przez bibliotekę w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego (Ustawa, 2018) może być niezbędne do wypełnienia obowiązków prawnych w zakresie ochrony materiałów bibliotecznych oraz zapewnienia bezpiecznych warunków ich przechowywania wynikających z przepisów UOB (art. 6 ust. 1 lit. c) RODO), o ile spełniony zostanie test równowagi. Mianowicie, wdrożenie monitoringu wymaga przeprowadzenia testu równowagi, polegającego na wyważeniu prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora w związku ze stosowaniem monitoringu, z prawami i wolnościami osób, których dane dotyczą. Wynik testu równowagi określa, czy wdrożenie monitoringu będzie dopuszczalne i nie doprowadzi do zbędnej ingerencji w prawa i wolności osób, których dane dotyczą oraz do bezpodstawnego naruszenia tych praw i wolności. Wdrożenie monitoringu będzie dopuszczalne, jeżeli równowaga przechyli się na korzyść administratora. W ocenie Zespołu roboczego ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych (dawna Grupa Robocza Art. 29) przeprowadzenie testu równowagi powinno polegać najpierw na dokonaniu oceny, czy interes administratora jest „prawnie uzasadniony” czy „nieuzasadniony” oraz czy stosowanie monitoringu jest konieczne do osiągnięcia interesu administratora. Stosowanie monitoringu jest niekonieczne, jeżeli istnieją inne, mniej inwazyjne środki do osiągnięcia określonego celu przetwarzania, jakim jest ochrona zasobów bibliotecznych (np. nadzór osobowy). Następnie należy dokonać oceny wpływu na osobę, której dane dotyczą, oraz przeprowadzić porównanie go z oczekiwanymi korzyściami z przetwarzania dla administratora, a kolejno ustalić, czy zostały wdrożone środki techniczne lub organizacyjne, mające na celu zapewnienie prywatności osób, których dane dotyczą, odpowiednie do ryzyka naruszenia praw i wolności tych osób (np. odpowiednie zabezpieczenie zapisów nagrań z monitoringu oraz ograniczenie dostępu do tych zapisów wyłącznie do upoważnionych osób) (Opinia, 2014). Ta przesłanka

znajdzie zastosowanie zarówno do przetwarzania danych osobowych osób korzystających z zasobów biblioteki, wszelkich osób trzecich przebywających na terenie i wokół terenu biblioteki (o ile objęty jest monitoringiem wizyjnym), jak również pracowników biblioteki.

### **Niezbędność do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez bibliotekę jako pracodawcę**

W procesie zatrudnienia status administratora danych posiada pracodawca, ponieważ decyduje on o celach i sposobach przetwarzania danych osobowych pracowników. Stosownie do treści art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W tym miejscu należy wskazać, że pracodawcą osób zatrudnionych w bibliotece jest instytucja kultury, a nie jej dyrektor, który jedynie podejmuje za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy będącego jednostką organizacyjną jako osoba lub organ zarządzający tą jednostką zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. Nowe przepisy k.p. nakładają na bibliotekę jako pracodawcę wiele nowych obowiązków w zakresie określenia celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu wobec pracowników. Stosownie do treści art. 22<sup>2</sup> § 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring). Jak zostało wskazane w treści uzasadnienia do Projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z dnia 23 maja 2018 r. (Projekt, 2018a) stosowanie projektowanych przepisów dotyczących monitoringu będzie oznaczać, iż pracodawca przetwarza dane osobowe pracowników na potrzeby celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora (Rozporządzenie, 2016 art. 6 ust. 1 lit. f; Uzasadnienie, 2018a, s. 17-18). W ocenie Zespołu roboczego ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych, jeżeli pracodawca chce powołać się na podstawę prawną wskazaną w art. 7 lit. f) Dyrektywy o ochronie danych, cel przetwarzania danych musi być uzasadniony, a wybrana metoda lub określona technologia, za pomocą której prowadzone jest przetwarzanie, musi być konieczna z punktu widzenia uzasadnionego interesu pracodawcy (Opinia, 2017). Aby być „prawnie uzasadnionym”, interes musi być zgodny z prawem (czyli zgodny z właściwym prawem UE oraz prawem krajowym), wystarczająco jasno wyrażony, tak aby pozwolić na zastosowanie testu równowagi względem interesów oraz praw podstawowych osoby, której dane dotyczą (tzn. wystarczająco

konkretny) oraz musi być rzeczywisty i obecny (nie spekulatywny) (Opinia, 2017). Wobec powyższego, podstawę prawną przetwarzania danych osobowych w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego wobec pracowników biblioteki stanowi niezbędność do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez bibliotekę, czyli zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić bibliotekę na szkodę. Interesy te są zgodne z prawem, to jest w szczególności art. 22<sup>2</sup> k.p., konkretne oraz rzeczywiste i obecne, gdyż odpowiadają aktualnym działaniom pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p. monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik umożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Jednym z warunków stosowania monitoringu jest zatem poszanowanie dóbr osobistych pracownika. Pracodawca uznał zatem, że objęcie monitoringiem pomieszczeń wskazanych w art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p. stanowiłoby zbędną i nieuzasadnioną ingerencję w prawa i wolności pracowników, a ponadto byłoby nieproporcjonalne do celu stosowania monitoringu. W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z art. 22<sup>2</sup> § 1<sup>1</sup> k.p. monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. W opinii projektodawcy monitoring pomieszczeń związkowych rodzi duże prawdopodobieństwo naruszenia zasady wolności i niezależności związków zawodowych (Uzasadnienie, 2018c, s. 26). Bibliotekarze i pozostali pracownicy bibliotek mają prawo, by tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów (zob. Ustawa, 1974, art. 18<sup>1</sup> § 1). Jeżeli zatem w bibliotece działa zakładowa organizacja związkowa, to biblioteka jest obowiązana zapewnić, aby monitoring nie obejmował jej pomieszczeń.

Art. 22<sup>2</sup> § 3 dopuszcza przechowywanie nagrań obrazu przez okres nieprzekraczający trzy miesiące od dnia nagrania, chyba że nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu (wówczas termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania). Wprowadzenie tego przepisu do polskiego porządku prawnego ma na celu zapewnienie realizacji zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych wyrażonej art. 5 ust. 1 lit. e) RODO (Rozporządzenie, 2016). W przypadku wprowadzenia monitoringu biblioteka powinna oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem (por. Ustawa, 1974, art. 22<sup>2</sup> § 9). Nie zwalnia to jednak z obowiązku spoczywa-

jącego na administratorze na gruncie art. 12 i 13 RODO (Rozporządzenie, 2016)<sup>3</sup>. Niezależnie od powyższego, zgodnie z treścią art. 22<sup>2</sup> § 6 k.p., cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu wizyjnego oraz innych form monitoringu powinny być ustalone 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. Ponadto, pracodawca powinien przekazać pracownikowi informacje o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu na piśmie oraz poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem (por. Ustawa, 1974, art. 22<sup>2</sup> § 7 i 8).

Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy, chyba że są objęci układem zbiorowym pracy. Regulamin pracy może również zostać wprowadzony fakultatywnie przez pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników. Wobec powyższego, pracodawcy którzy wprowadzili regulamin pracy będą obowiązani do przeprowadzenia jego zmiany, jeżeli stosują lub zamierzają wprowadzić monitoring w miejscu pracy. Zmiana regulaminu pracy wymaga zachowania określonej procedury, która może być czasochłonna. Jeżeli u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to zmiana regulaminu pracy powinna być ustalona w uzgodnieniu z taką organizacją. Ponadto pracodawca jest obowiązany do poinformowania pracowników o zmianie regulaminu pracy, co powinno nastąpić poprzez przekazanie jej treści każdemu pracownikowi na piśmie. Potwierdzenie przez pracownika zapoznania się z aneksem do regulaminu pracy będzie równoznaczne z zapoznaniem się przez pracownika z celami, zakresem oraz sposobami zastosowania monitoringu. Zmiana regulaminu pracy wejdzie w życie po upływie dwu tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, przy czym przy ustalaniu daty wejścia w życie zmian do regulaminu pracy nie uwzględnia się dnia przekazania ich treści do wiadomości pracowników.

Podsumowując powyższe, stosowanie monitoringu wizyjnego w bibliotece jako miejscu pracy będzie dopuszczalne, jeżeli przetwarzanie danych jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez bibliotekę, a celu przetwarzania nie można osiągnąć w inny sposób, pracodawca przekazuje pracownikom w sposób przejrzysty informacje o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu oraz inne informacje wymagane na gruncie art. 13 RODO, zastosowane środki

---

<sup>3</sup> Zagadnienie to zostanie szerzej zaprezentowane w dalszej części tekstu poświęconej obowiązkom w zakresie informowania o stosowaniu monitoringu.

będą proporcjonalne do celu wprowadzenia monitoringu, a przetwarzanie danych w związku ze stosowaniem monitoringu będzie odbywało się z poszanowaniem dóbr osobistych pracownika. W odniesieniu do danych osobowych pracowników biblioteki podstawę przetwarzania danych osobowych w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego będzie zatem stanowić, oprócz niezbędności do wypełnienia obowiązków prawnych w zakresie ochrony materiałów bibliotecznych oraz zapewnienia bezpiecznych warunków ich przechowywania wynikających z przepisów UOB (art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, także niezbędność do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez bibliotekę, a to zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić bibliotekę na szkodę (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO).

### **Obowiązki w zakresie informowania o stosowaniu monitoringu**

Art. 13 RODO reguluje obowiązek przekazania osobie, której dane dotyczą, informacji w sytuacji zbierania danych osobowych od osoby, której dane dotyczą (dalej „obowiązek informacyjny”). Z kolei art. 12 RODO wymaga w szczególności, aby przedmiotowe informacje były zwięzłe, przejrzyste, zrozumiałe i łatwo dostępne. Art. 12 RODO stanowi doprecyzowanie zasady przejrzystości wyrażonej w art. 5 ust. 1 lit. a) RODO, zgodnie z którym dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą. Zasada przejrzystości ma kluczowe znaczenie dla rzetelnego przetwarzania danych osobowych, gdyż wymaga, aby operacje przetwarzania danych osobowych były transparentne dla osób, których dane dotyczą (Drobek, 2018, s. 328). Przejrzystość stanowi nadrzędny wymóg na mocy RODO mający zastosowanie do trzech głównych obszarów: po pierwsze zapewniania informacji osobom, których dane dotyczą, związanych z rzetelnym przetwarzaniem, po drugie sposobów, w jakie administratorzy danych komunikują się z osobami, których dane dotyczą, w związku z ich prawami wynikającymi z RODO oraz po trzecie sposobów umożliwiania przez administratorów danych wykonywania swoich praw przez osoby, których dane dotyczą (Wytyczne, 2017). Stosownie do treści art. 13 RODO w przypadku, gdy dane pozyskano od osoby, której dane dotyczą, należy tę osobę poinformować o:

a) tożsamości i danych kontaktowych Administratora oraz, gdy ma to zastosowanie, tożsamości i danych kontaktowych przedstawiciela Administratora;

b) gdy ma to zastosowanie – o danych kontaktowych Inspektora Ochrony Danych;

c) celach przetwarzania danych osobowych oraz podstawie prawnej przetwarzania;

d) jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie prawnie uzasadnionego interesu administratora (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) – prawnie uzasadnionych interesach realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią;

e) odbiorcach danych osobowych lub o kategoriach odbiorców, jeżeli istnieją;

f) gdy ma to zastosowanie – o zamiarze przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej;

g) okresie czasu, przez który dane osobowe będą przechowywane, a gdy nie jest to możliwe, kryteriach ustalania tego okresu;

h) prawie do żądania od Administratora dostępu do danych osobowych dotyczących osoby, której dane dotyczą, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania lub o prawie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także o prawie do przenoszenia danych;

i) jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie zgody (art. 6 ust. 1 lit. a) lub art. 9 ust. 2 lit. a) RODO) – prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem;

j) prawie wniesienia skargi do organu nadzorczego;

k) dobrowolności podania danych osobowych oraz ewentualnych konsekwencjach niepodania danych;

l) zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym o profilowaniu, które wywołuje skutki prawne wobec osoby, której dane dotyczą, lub w podobny sposób istotnie na nią wpływa – istotne informacje o zasadach ich podejmowania.

RODO nie określa formy realizacji obowiązku informacyjnego, ale zgodnie z zasadą rozliczalności pracodawca powinien być w stanie wykazać, że przekazał osobom ubiegającym się o zatrudnienie oraz pracownikom informacje wymagane na gruncie art. 13 RODO. Obecnie powszechną praktyką jest informowanie o stosowaniu monitoringu wizyjnego w postaci tablicy z piktogramem. Umieszczenie takiego oznaczenia w monitorowanym obszarze nie stanowi jednak wypełnienia obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 13 RODO, wobec osób, których dane dotyczą. Co istotne, zasada przejrzystości w RODO nie jest ograniczona do wprowadzenia jej w życie po prostu poprzez komunikację językową (czy to pisemną czy ustną). RODO przewiduje narzędzia służące do wizualizacji (wskazując w szczególności na znaki graficzne, mechanizmy certyfikacji oraz znaki jakości i oznaczenia w zakresie ochrony danych), gdy to właściwe (Wytyczne, 2017). Wobec powyższego, stosowanie oznaczeń graficznych w postaci piktogramów jest jednym ze sposobów realizacji obowiązku oznaczenia obszaru monitorowanego, ale nie powinno zastępować obowiązku przekazania podmiotom danych informacji wymaganych na gruncie art. 13 RODO. Ze względu na obszerność informacji, do których przekazania obowiązany jest administra-

tor, mogą pojawić się praktyczne trudności w zamieszczeniu wszystkich tych informacji na tablicy informacyjnej w obszarze objętym monitoringiem wizyjnym. Wówczas możliwe będzie zastosowanie warstwowej informacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych, obejmującej co najmniej informację o tożsamości administratora, celu stosowania monitoringu oraz danych kontaktowych w celu uzyskania informacji w sprawach związanych z przetwarzaniem danych osobowych.

### **Prawa osób, których dotyczą dane, przysługujące w związku ze stosowaniem monitoringu w bibliotece**

RODO wprowadza w art. 15-21 prawa osób, których dane dotyczą, czyli prawo dostępu do danych, prawo do sprostowania danych, prawo do usunięcia danych („prawo do bycia zapomnianym”), prawo do ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo do sprzeciwu. Biblioteka jako administrator danych ma obowiązek zapewnić osobom, których dane dotyczą, możliwość realizacji tych praw. Należy przewidzieć procedury ułatwiające osobie, której dane dotyczą, wykonywanie praw przysługujących jej na RODO, w tym mechanizmy żądania – i gdy ma to zastosowanie bezpłatnego uzyskiwania – w szczególności dostępu do danych osobowych i ich sprostowania lub usunięcia oraz możliwości wykonywania prawa do sprzeciwu. Administrator powinien zapewnić możliwość wnoszenia odnośnych żądań także drogą elektroniczną, w szczególności gdy dane osobowe są przetwarzane drogą elektroniczną (por. motyw 59 preambuły do RODO). Wobec powyższego należy uznać, że administrator powinien zamieścić procedurę określającą zasady wykonania wniosku o realizację praw osoby, której dane osobowe są przetwarzane, w tym przetwarzane w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego, w widocznym miejscu w siedzibie biblioteki (np. na tablicy informacyjnej) czy też na stronie internetowej biblioteki. W celu zapewnienia osobie fizycznej możliwości przesłania wniosku o realizację jej praw przyznanych w rozdziale III RODO, biblioteka może udostępnić także publicznie dedykowany do tego celu adres poczty elektronicznej oraz tradycyjny adres korespondencyjny.

### **Odpowiedzialność biblioteki za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych w związku ze stosowaniem monitoringu**

Ogólne warunki nakładania administracyjnych kar pieniężnych za naruszenie przepisów RODO zostały określone w art. 83 RODO. Co do zasady, naruszenie przepisów RODO podlega administracyjnej karze pieniężnej w wysokości do 10 milionów lub do 20 milionów euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 2% lub 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, w zależności

od dokonanego naruszenia. Prawodawca unijny przewidział jednak w art. 83 ust. 7 możliwość określenia przez państwa członkowskie czy i w jakim zakresie administracyjne kary pieniężne można nakładać na organy i podmioty publiczne. Polski prawodawca skorzystał z możliwości przyjęcia szczegółowych przepisów w tym zakresie i określił maksymalną wysokość administracyjnej kary pieniężnej, jaką można nakładać na organy i podmioty publiczne, w tym instytucje kultury. Stosownie do treści art. 102 ust. 2 Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej PUODO) może nałożyć, w drodze decyzji, administracyjne kary pieniężne w wysokości do 10 tysięcy złotych na jednostki sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 9 pkt 13 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Ustawa, 2009) (tj. państwowe i samorządowe instytucje kultury). Ustawodawca polski uzasadnił ograniczenie maksymalnych kwot kar nakładanych na instytucje kultury, wskazując na konieczność realizacji konstytucyjnych zasad upowszechniania dóbr kultury, mającej istotne znaczenie dla poznawania kultury, uczestniczenia w niej, tworzenia wspólnoty narodowej oraz procesu patriotycznego wychowania i kształtowania postaw obywatelskich oraz zapewnienia równego dostępu do tych dóbr, które stanowią źródło tożsamości narodu, jego trwania i rozwoju. Ustawodawca wskazał również, że zagrożenie wysokimi karami administracyjnymi zniechęciłoby do prowadzenia tej działalności kulturalnej, a tym samym pozbawiłoby, a w każdym razie znacznie ograniczyło, obywatelom możliwość dostępu do kultury, w szczególności w wymiarze lokalnym (Uzasadnienie, 2018b s. 43-44).

Niezależnie od powyższego, zgodnie z treścią art. 82 ust. 1 RODO biblioteka jako administrator danych odpowiada za szkodę majątkową lub niemajątkową poniesioną przez osobę fizyczną w wyniku naruszenia przepisów RODO przez bibliotekę. Ponadto w przypadku naruszenia zasad dotyczących stosowania monitoringu w miejscu pracy, określonych w art. 22<sup>2</sup> k.p. biblioteka jako pracodawca może ponosić ponadto odpowiedzialność za naruszenie praw pracownika na gruncie k.p.

## **Podsumowanie**

Rozpoczęcie stosowania RODO oraz uchwalenie krajowych przepisów prawnych mających na celu zapewnienie stosowania RODO w polskim porządku prawnym niewątpliwie wywrze istotny wpływ na zasady przetwarzania danych osobowych bibliotekarzy i innych pracowników bibliotek. Dodanie w k.p. art. 22<sup>2</sup> i art. 22<sup>3</sup>, ustanawiających zasady stosowania monitoringu w miejscu pracy pozwoliło na usunięcie stanu niepewności prawnej, co do konkretnych ram i wymogów związanych z przetwarzaniem danych osobowych pracowników w związku ze stosowaniem monitoringu. Nowe unijne i krajowe przepisy prawne oznaczają wyzwanie dla instytucji kultury, takich jak biblioteki, w zakresie dostosowania działalności do



nowych wymogów prawnych. Jednym z najistotniejszych obowiązków, które spoczywają na bibliotekach jako administratorach danych, jest informowanie osób, których dane dotyczą, o stosowaniu monitoringu wizyjnego oraz o wszelkich okolicznościach związanych z przetwarzaniem ich danych osobowych, w szczególności przysługujących prawach i sposobie ich realizacji. Biblioteki powinny zadbać, aby przekazywanie podmiotom danych informacji było zgodne z zasadą przejrzystości, tj. w zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem. Brak realizacji obowiązków wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych może narazić bibliotekę na odpowiedzialność administracyjną i cywilnoprawną za naruszenie przepisów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, a w zakresie stosowania monitoringu w miejscu pracy – także na odpowiedzialność za naruszenie praw pracownika na gruncie k.p. Jednakże, z uwagi na ograniczenie maksymalnej wysokości administracyjnej kary pieniężnej, jaką można nakładać na instytucje kultury, do 10 tysięcy zł, ewentualne kary nie będą tak dotkliwe, jak mogą być dla przedsiębiorców. Przyjęcie szczegółowych przepisów w zakresie określenia maksymalnej wysokości administracyjnej kary pieniężnej dla instytucji kultury należy ocenić pozytywnie, gdyż ewentualne nałożenie administracyjnej kary pieniężnej nie zniechęci instytucji do dalszego prowadzenia działalności kulturalnej, a ponadto między wysokością kary a rocznym budżetem instytucji nie będzie zachodziła rażąca dysproporcja.

## Bibliografia

- Litwiński, P. (red.), Barta, P., Kawecki, M. (2018). *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych : komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Drobek P. (2018). W: E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO - ogólne rozporządzenie o ochronie danych : komentarz* (s. 317-344). Warszawa: Wolters Kluwer.
- (Opinia, 2014). Grupa Robocza Art. 29 ds. Ochrony Danych, Opinia 6/2014 sprawie pojęcia prawnie uzasadnionych interesów administratora danych na mocy artykułu 7 dyrektywy 95/46/WE, przyjęta w dniu 09.04.2014 r., 844/14/EN
- WP 217. Pobrane 5 listopada 2018, z: <https://giodo.gov.pl/pl/1520203/7813>
- (Opinia, 2017). Grupa Robocza Art. 29 ds. Ochrony Danych, Opinia 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy, przyjęta w dniu 08.06.2017 r., 17/PL WP 249. Pobrane 5 listopada 2018, z: <https://giodo.gov.pl/pl/1520296/10060>
- (Projekt, 2018a). Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z dnia 23 maja 2018 r. Pobrane 5 listopada 2018, z: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12302951/>

- (Rozporządzenie, 2016). Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). (Dz. Urz. UE L 2016, nr 119).
- (Rozporządzenie, 2017). Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie narodowego zasobu bibliotecznego. (Dz.U. 2017, poz. 1948).
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz.U. z 2018 r. poz. 917).
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 574.).
- (Ustawa, 2009). Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. 2010, poz. 2077).
- (Ustawa, 2018). Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. (Dz.U. 2018, poz. 1000).
- (Uzasadnienie, 2018a). Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z dnia 23 maja 2018 r. Pobrane 5 listopada 2018, z: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12302951/>
- (Uzasadnienie, 2018b). Uzasadnienie projektu ustawy o ochronie danych osobowych, *Druk sejmowy* nr 2410, z dnia 5 kwietnia 2018 roku. Pobrane 5 listopada 2018, z: <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/8CCAC91A3C6B-BF62C125826C0033588C/%24File/2410.pdf>
- (Uzasadnienie, 2018c). Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z dnia 22 października 2018 r. Pobrane 5 listopada 2018, z: [https://mc.bip.gov.pl/projekty-aktow-prawnych-mc/149781\\_projekt-ustawy-o-zmianie-niektorych-ustaw-w-zwiazku-z-zapewnieniem-stosowania-rozporzadzenia-2016-679.html](https://mc.bip.gov.pl/projekty-aktow-prawnych-mc/149781_projekt-ustawy-o-zmianie-niektorych-ustaw-w-zwiazku-z-zapewnieniem-stosowania-rozporzadzenia-2016-679.html)
- (Wytyczne, 2017). Grupa Robocza Art. 29 ds. Ochrony Danych, *Wytyczne dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679*, 17/PL WP 260, przyjęte w dniu 28 listopada 2017 roku. Pobrane 5 listopada 2018, z: <https://www.giodo.gov.pl/pl/1520346/10402>

**Karolina Kulikowska**

***Library monitoring and the protection of personal data of library staff***

**Abstract**

The introduction of the General Data Protection Regulation (GDPR) has had an impact on the functionality of cultural institutions such as libraries. The libraries use video monitoring, which involves processing of personal data of people using library resources, library employees

---

and other third parties. Due to the implementation of GDPR new provisions have been added to the Polish employment law which, among others, regulate the monitoring in the workplace. The new regulations outlines the circumstances under which monitoring is permissible. The libraries as employers have to adhere to this legislation by informing employees about the use of monitoring in the workplace.

**Keywords:** video monitoring, facial image, personal data, workplace monitoring, processing of personal data, GDPR

**Karolina Kulikowska**

***Stosowanie monitoringu w bibliotece a ochrona danych osobowych pracowników biblioteki***

**Streszczenie**

Rozpoczęcie stosowania ogólnego Rozporządzenia o ochronie danych (RODO) wywarło wpływ na funkcjonowanie instytucji kultury takich jak biblioteki. Biblioteki stosują monitoring wizyjny, co wiąże się w szczególności z przetwarzaniem danych osobowych pracowników biblioteki, jak również innych osób trzecich. Konieczność zapewnienia stosowania RODO w polskim porządku prawnym doprowadziła do uregulowania stanu prawnego w zakresie stosowania monitoringu w miejscu pracy poprzez zmianę przepisów prawa pracy. Nowe przepisy nakładają na biblioteki jako pracodawców szereg obowiązków związanych ze stosowaniem monitoringu w miejscu pracy, które wiążą się z koniecznością poinformowania pracowników o stosowaniu monitoringu, w szczególności poprzez wprowadzenie zmian do regulaminu pracy.

**Słowa kluczowe:** monitoring wizyjny, wizerunek, dane osobowe, monitoring w miejscu pracy, przetwarzanie danych, RODO

## UMOWY CYWILNOPRAWNE W INSTYTUCJACH KULTURY

### Wstęp

W artykule analizę zasadności oraz możliwości i zgodności z prawem stosowania przez kierowników instytucji kultury umów cywilnoprawnych odniesiono w szczególności do bibliotek, jednakże wnioski i wskazówki z niego wypływające mają charakter uniwersalny, a co za tym idzie, mogą być przydatne dla przedstawicieli wszystkich jednostek kultury. Poczynione w tekście uwagi odnoszą się przede wszystkim do umów zlecenia i umów o dzieło. Przeprowadzone przez autora badania porównawcze skupiają się na uwypukleniu podobieństw i różnic dzielących obie umowy cywilnoprawne oraz zwróceniu uwagi na problem niekonsekwentnego stosowania przez dyrektorów danego rodzaju umowy w podobnych sytuacjach. Rozważania skupiają się również na skutkach niewłaściwego wyboru umowy w odniesieniu do danego stanu faktycznego. Ponadto przeprowadzona analiza komparatystyczna koncentruje się także na podkreśleniu i porównaniu w przedmiotowym zakresie orzecznictwa sądów powszechnych i Sądu Najwyższego oraz opinii Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej ZUS). Warto podkreślić, że w przeprowadzeniu niniejszych badań porównawczych pomocne dla autora były informacje uzyskane bezpośrednio od przedstawicieli bibliotek.

### Umowy cywilnoprawne w instytucjach kultury

Biblioteki na mocy Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej są instytucjami kultury prowadzącymi działalność kulturalną (Ustawa, 1991). Współcześnie rola biblioteki znacząco odeszła od tradycyj-

---

<sup>1</sup> Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji.

nego jej rozumienia jako instytucji tylko wypożyczającej księgozbiór. Można powiedzieć, że biblioteki skutecznie rywalizują z innymi instytucjami kultury w zakresie organizacji najróżniejszych przedsięwzięć i wydarzeń zarówno artystycznych, jak i literackich. Ustawa o bibliotekach (Ustawa, 1997), która jest „podstawowym aktem prawnym obejmującym regulacje dotyczące działalności bibliotecznej, wskazującym główne zasady funkcjonowania bibliotek oraz ogólne wymogi, od których zależy możliwość wykonywania zawodu bibliotekarza” (Mądrzycki, 2015, s. 81) w art. 2 pkt 1 w sposób przejrzysty reguluje zadania należące do działalności bibliotek, wymienia m.in. gromadzenie, opracowywanie, przechowywanie i ochronę materiałów bibliotecznych czy obsługę użytkowników (Ustawa, 1997, art. 2 pkt 1). Ustawodawca używając słowa „podstawowe” chciał zapewne podkreślić minimalny wymiar działalności, pozostawiając jednak swobodę w organizacji innych rodzajów przedsięwzięć, zgodnych natomiast z istotą biblioteki, jako instytucji kultury. Artykuł 2 pkt 2 ustawy wskazuje, że do zadań bibliotek może ponadto należeć prowadzenie działalności bibliograficznej, dokumentacyjnej, naukowo-badawczej, wydawniczej, edukacyjnej, popularyzatorskiej i instrukcyjno-metodycznej (Ustawa, 1997, art. 2 pkt 2; Mądrzycki, 2015, s. 81).

Biblioteki mają osobowość prawną, czyli możliwość zawierania czynności prawnych na własną odpowiedzialność oraz bycia podmiotem praw i obowiązków. Na mocy art. 14 Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej biblioteki uzyskują osobowość prawną i mogą rozpocząć działalność z chwilą wpisu do rejestru prowadzonego przez organizatora (Ustawa, 1991, art. 14). Istotą umów cywilnoprawnych jest łatwość i swoboda ich nawiązania, są one więc idealnym rozwiązaniem pomocnym przy realizacji zadań ustawowych i statutowych bibliotek. Umowy te zawiera instytucja – biblioteka poprzez swojego reprezentanta – dyrektora. Mogą one jednak nieść ze sobą pewne obowiązki publicznoprawne związane między innymi z opłacaniem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe.

### **Zasada swobody umów**

W orzecznictwie wskazuje się, że wybór danego typu umowy cywilnoprawnej z woli stron nie ma bezwzględного charakteru, mimo powszechnie przyjętej i obowiązującej zasady swobody umów. Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził, że „sama nazwa umowy, jaką strony jej nadały, nie ma zasadniczego znaczenia do jej kwalifikacji. Niedopuszczalne jest takie ukształtowanie przez strony treści stosunku zobowiązaniowego lub jego celu, które prowadziłyby do naruszenia przepisów ustawowych o charak-

terze *iuris cogentis*<sup>2</sup>. O tym, jaki stosunek prawny łączy strony w rzeczywistości, rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana, a nie sama nazwa umowy czy nawet zamiar stron w tym zakresie” (Wyrok, 2018)<sup>3</sup>. Treść „zasady swobody umów” ma ograniczenia w przypadku, gdy treść lub cel sprzeciwiają się naturze stosunku prawnego, przepisom ustawy i zasadom współżycia społecznego. Gdyby przyjąć tezę, że to nazwa w sposób bezwzględny decyduje o rodzaju umowy, stworzyłoby to bardzo szkodliwą podstawę, dającą możliwość obchodzenia przepisów prawa ubezpieczeniowego, co miałooby niewątpliwie fatalny wpływ na cały system ubezpieczeń społecznych. Stworzyłoby również pewien niedopuszczalny precedens sprzeczny z prawem i powszechnie przyjętymi zasadami ubezpieczeń społecznych oraz z zasadą przymusu czy powszechności ubezpieczenia. Cytowane orzeczenie sądu stwierdza ponadto, że „nazwa umowy ma decydujące znaczenie wtedy, gdy dopiero po analizie istotnych elementów zobowiązania, nie można dokonać jednoznacznej kwalifikacji umowy” (Wyrok, 2018). Istotne elementy zobowiązania to ustalenia stron, które decydują o zakwalifikowaniu danej umowy do danego jej rodzaju. W umowie o dzieło będzie to np. określenie w sposób precyzyjny i konkretny rezultatu i wynagrodzenia, dla którego dana umowa jest zawierana<sup>4</sup>, w umowie zlecenia z kolei dokładne określenie czynności, którą zleceniobiorca ma wykonywać<sup>5</sup>.

### Umowy o dzieło

Stosowanie umów o dzieło jest najczęstszą formą, oprócz umowy zlecenia, działania biblioteki jako organizatora instytucji kultury. Poprzez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia (Ustawa, 1964, art. 627). Rezultat umowy – dzieło, może przybrać postać materialną, na przykład rzeźby, jak i niematerialną, np. piosenki (utworu). Działalność bibliotek częstokroć wyraża się poprzez organizację różnorodnych spotkań autorskich, wieczorków poetyckich czy innych przedsięwzięć, które zdają się w sposób oczywisty wypełniać znamiona umów o dzieło. Wydawać by się mogło, że zawierając umowy cywilnoprawne, powinniśmy się skupić głównie na przepisach kodeksu cywilnego. Nic bardziej mylnego, gdyż w wielu przypadkach związanych z funkcjonowaniem instytucji kultury prawidłowe

<sup>2</sup> Porównaj Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2010 r., II UK 334/09 (Wyrok, 2010).

<sup>3</sup> Podobnie Bernadetta Fuchs: „Nie nazwa zawartej umowy, ale rzeczywisty przedmiot umowy, a także rodzaj i okoliczności jej wykonania świadczą o typie umowy” (Fuchs, 2015).

<sup>4</sup> „Elementami przedmiotowo istotnymi umowy o dzieło są określenie dzieła, do którego wykonania zobowiązany jest przyjmujący zamówienie, a także, z uwzględnieniem regulacji art. 628 w zw. z art. 627 k.c., wynagrodzenie, do którego zapłaty zobowiązany jest zamawiający” (Kozieł, 2014).

<sup>5</sup> „*Essentialia negotii* umowy zlecenia obejmują jedynie określenie czynności prawnej, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać (art. 734 § 1)” (Drapała, 2017).

sformułowanie umowy o dzieło możliwe jest tylko z właściwym połączeniem przepisów k.c. oraz Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Warto podkreślić, że „w momencie, w którym mamy do czynienia jasno i bezsprzecznie z utworem (stworzonym w wykonaniu umowy) mówić będziemy o tzw. umowie o dzieło autorskie” (Rotkiewicz, 2016).

Linia orzecznicza obrała kierunek, iż z dziełem mamy do czynienia wtedy, gdy jego rezultat jest zindywidualizowany, wyjątkowy, jedyny w swoim rodzaju, tworzący odrębny byt. Powyższy pogląd został potwierdzony m.in. w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, który stwierdził, że „umowa o dzieło wymaga, by czynności przyjmującego zamówienie (najczęściej nazywanego, w umowie o dzieło -»wykonawcą«) doprowadziły do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu. Istotą umowy o dzieło jest zatem osiągnięcie określonego, zindywidualizowanego rezultatu w postaci materialnej lub niematerialnej” (Wyrok, 2017). Należy podkreślić, że nie będziemy mieli do czynienia z umową o dzieło w przypadku warsztatów czy wykładów, mających z góry narzucony program oraz powtarzalny okresowy charakter: „Jeżeli mamy do czynienia z sytuacją, w której zajęcia nie mają charakteru twórczego, indywidualnego, są związane ze zrealizowaniem narzuconego z góry programu (w szczególności w sposób powtarzalny), zdecydowanie powinniśmy myśleć o kwalifikowaniu umowy jako umowy o świadczenie usług” (Rotkiewicz, 2016)<sup>6</sup>. Analiza orzecznictwa ukazuje, że sądy w swoich rozstrzygnięciach uznają za niematerialny rezultat umowy o dzieło jedynie utwór, który zgodny jest z definicją zawartą w art. 1 prawa autorskiego: „Przedmiotem prawa autorskiego jest każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia – utwór” (Ustawa, 1994, art. 1). Potwierdza to m.in. wyrok Izby Pracy Sądu Najwyższego: „Wykład na określony temat może stanowić dzieło w rozumieniu art. 627 KC, jeżeli posiada on cechy utworu, czyli ma charakter autorski - niestandardowy, niepowtarzalny i twórczy, a nadto jest możliwe jednoznaczne zweryfikowanie jego wykonania. Wskazany wzorzec weryfikacyjny stosuje się w przypadku, gdy przedmiotem umowy o dzieło ma być osiągnięcie rezultatu niematerialnego i nieucieleśnionego. Zastrzeżono przy tym, że ochronie prawa autorskiego nie podlegają działania o charakterze odtwórczym, polegające na wykonywaniu czynności

<sup>6</sup> Przeciwnie uważają Michał Raczkowski i Łukasz Żelechowski: „Sama powtarzalność czynności nie jest dostatecznym argumentem wykluczającym kwalifikację umowy (czy też zespołu umów) jako umowy o dzieło. Jest to możliwe, jeżeli stronom danej umowy chodzi o osiągnięcie, wskutek podejmowania powtarzalnych czynności podmiotu świadczącego usługę, konkretnego oznaczonego rezultatu (rezultatów) poddającego się testowi na obecność wad. (...) Jeżeli natomiast zamierzeniem stron umowy jest podejmowanie przez świadczącego usługę powtarzalnych czynności bez względu na osiągnięty rezultat, wówczas przemawia to za kwalifikacją takich umów jako umów o świadczenie” (Raczkowski, Żelechowski, 2019).

wymagającym określonej wiedzy i zdolności do jej przekazania” (Wyrok, 2017c)<sup>7</sup>. Należy zadać pytanie, dlaczego Sąd Najwyższy w powyższym orzeczeniu nie bierze pod uwagę działalności odtwórczej wykonawców. Każde wystąpienie, nawet odtwórcze, poprzez interpretację wykonawcy, sposób wyrażenia swojej roli, czy choćby inne wykonanie piosenki, nadaje dziełu pewne indywidualne i charakterystyczne znamiona, które wydawać by się mogło można by kwalifikować jako odrębne, „żyjące własnym życiem” rezultaty. Brak powołania się przez Sąd Najwyższy na tę sytuację budzi więc spore wątpliwości. Odmienne do sprawy podszedł jednak (w mojej ocenie słusznie) Naczelny Sąd Administracyjny stwierdzając, że „rezultat niematerialny – przedmiot umowy o dzieło nie musi odpowiadać kryteriom dzieła – utworu w rozumieniu prawa autorskiego. Problem sprowadza się zatem do ustalenia, czy w indywidualnym przypadku mamy do czynienia z konkretnym rezultatem pracy człowieka, wykazującym pewną samodzielność czy samoistność w stosunku do działania, z którym ten rezultat się wiąże” (Wyrok, 2017b) oraz Sąd Apelacyjny w Szczecinie: „Wykładając wolę stron - należy stwierdzić, że takie zasadnicze znaczenie miało jednorazowe wykonanie koncertu. Kwalifikując stosunek prawny stron można więc uznać, że wykonanie znanych utworów muzycznych, ale z nadanymi im przez twórcę indywidualnymi aranżacjami ucieleśnia dzieło i stanowi przejaw ustalenia utworu ze względu na obecność cech wymaganych przez prawo autorskie” (Wyrok, 2015). Umowę o dzieło, której przedmiotem jest utwór w rozumieniu ustawy prawo autorskie nazywa się umową o dzieło autorskie. Samoistność rozumiana jest jako „niezależność rezultatu od dalszego działania, a nawet istnienia samego twórcy” (Brzozowski, 2011). Tomasz Targosz pisze ponadto: „Jeśli utwór ma zostać stworzony na zamówienie, dotycząca go umowa przybiera często postać umowy o dzieło (art. 627 k.c.) W związku z tym należy wyraźnie odróżnić dwie sytuacje: umowę o dzieło, w której dziełem jest stworzenie utworu oraz umowę o dzieło, w której dziełem jest rzecz, mogąca stanowić egzemplarz utworu prawnoautorskiego. W obu przypadkach przedmiot umowy może być uznany za dzieło w rozumieniu, w jakim tego pojęcia używa art. 627 k.c., tj. pewien rezultat. Nie budzi wątpliwości, że dzieło może być przedmiotem niematerialnym, w tym chronionym prawem autorskim” (Targosz, 2010).

Odpowiednim sposobem umożliwiającym podkreślenie, że mamy do czynienia z umową o dzieło, jest ucieleśnienie rezultatu, który ma być wykonany. W przypadku wieczorku poetyckiego, czy innych tego typu wydarzeń,

<sup>7</sup> Raczkowski i Żelechowski piszą jednak: „O ile dzieło niewątpliwie powinno być określonym rezultatem możliwym do zindywidualizowania już na etapie zawierania umowy i możliwym do jednoznacznego zweryfikowania po jego wykonaniu, o tyle nie oznacza to, aby dzieło musiało posiadać cechę oryginalności lub innowacyjności. Innymi słowy cecha indywidualizacji (odróżnialności) dzieła nie jest uzależniona od jego unikatowości (niepowtarzalności)” (Raczkowski, Żelechowski, 2019).



do których stosuje się przepisy dotyczące umów o dzieło autorskie, może to być np. pisemny protokół z przebiegu spotkania, w którym zawarta jest dokładna relacja ze spotkania, łącznie z zapisaniem całokształtu wystąpienia zaproszonego gościa. Ucieleśnienie może być również dokonane m.in. poprzez elektroniczną rejestrację wydarzenia za pomocą odpowiednich urządzeń nagrywających dźwięk i obraz, wraz z utrwaleniem na nośniku, np. na płycie CD. Należy się jednak zastanowić i przeanalizować czy działanie takie nie będzie już raczej korzystaniem z danego utworu w ramach pola eksploatacji, aniżeli podkreśleniem rezultatu, którego przedmiotem była umowa o dzieło.

Biorąc pod uwagę wykładnię przepisów dotyczących analizowanej umowy, należy podkreślić, że prawidłowe wykonanie jej wymaga możliwości kontroli prawidłowości realizacji świadczenia przez zamawiającego. W przypadku spotkania autorskiego może być to np. wgląd dyrektora do scenariusza. Przepisy k.c. wskazują także na stosowanie w przypadku umowy o dzieło przepisów dotyczących rękojmi za wady fizyczne, chociaż w przypadku rezultatu w formie niematerialnej z natury rzeczy może być to utrudnione (Ustawa, 1964, art. 636, 637). Należy zgodzić się z postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, który stwierdził, że „o wadzie fizycznej - usterce utworu można mówić wówczas, gdy nie spełnia on warunków określonych umową lub wynikających z przeznaczenia utworu, z zapewnień przyjmującego zamówienie (np. utwór słowno-muzyczny jest znacznie większy lub jego wykonanie trwa znacznie dłużej; wzór przemysłowy nie nadaje się do wykorzystania zgodnego z umową; program komputerowy nie realizuje zastrzeżonych funkcji). Dla stwierdzenia istnienia usterki (wady) nie wystarcza jednakże fakt, że utwór »nie podoba się« zamawiającemu, nie spełnił jego oczekiwań, np. utwór reklamowy nie przyciągnął nowych klientów, spotkanie autorskie nie przełożyło się na zwiększony poziom czytelnictwa” (Postanowienie, 2014).

Kolejną kwestią, która może przesądzić o prawidłowości skonstruowania umowy o dzieło, jest właściwy sposób oznaczenia wynagrodzenia dla wykonawcy dzieła. Najlepszym sposobem, wykluczającym wątpliwości organu rentowego, jest jednorazowa wypłata wynagrodzenia dla wykonawcy po lub przed wykonaniem przez niego oznaczonego dzieła. Wszelkie okresowe, rozłożone w czasie wypłaty natychmiast i wydaje się, że słusznie wzbudzą wątpliwości co do rodzaju wykonywanej umowy, gdyż okresowe wypłaty, np. za wykonanie pewnych oznaczonych czynności, czy okresowe stałe wypłaty wynagrodzenia są cechą charakterystyczną dla umowy o świadczenie usług<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Wojciech Wyrzykowski pisze jednak: „Przykładowo dopuszczalne jest uzgodnienie wynagrodzenia godzinowego, uzależnionego od ilości czasu poświęconego spełnieniu świadczenia. Określenie godzinowej stawki wynagrodzenia nie przesądza bowiem o tym, że strony łączyła umowa o pracę. W braku odmiennych postanowień umowy, wynagrodzenie płatne

Decydującą, można wręcz powiedzieć konstytutywną cechą dla umowy o dzieło autorskie jest zawarcie w takiej umowie klauzuli o przeniesieniu praw autorskich związanych z dalszym wykorzystaniem powstałego utworu, czyli wskazaniem jego pól eksploatacji (Ciborski, 2017, s. 66-75). Przykładowym wskazaniem takiego pola eksploatacji jest zgoda autora wystąpienia, wykonawcy dzieła, na wypożyczanie czytelnikom utrwalonego na nośniku wystąpienia, czy np. w przypadku utworu plastycznego możliwość jego prezentacji. Klauzula taka jest dowodem na przekonanie stron odnośnie do powstania dzieła mającego charakter autorski.

### **Umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług**

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (Ustawa, 1964, art. 734, 750)<sup>9</sup>. Biblioteki wykonując swoje zadania statutowe i ustawowe, jak i inne wynikające z konieczności prawidłowego prowadzenia instytucji, często posługują się umowami o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o umowie zlecenia. Polegają one na dokonaniu przez zleceniobiorcę pewnych czynności faktycznych, co do zasady w zamian za wypłatę wynagrodzenia. W przeciwieństwie do umów o dzieło, które są umowami rezultatu, umowy o świadczenie usług są umowami starannego działania. Pod tym kątem umowy te podobne są do umów o pracę. „Dokonując oceny z punktu widzenia konstrukcji prawnej umowy zlecenia oraz umowy o pracę, nie ma w zasadzie zasadniczych różnic, między tymi umowami. Obydwie umowy są umowami starannego działania” (Świątkowski, 2015, s. 133). Obowiązkiem zleceniobiorcy jest jedynie staranne wykonywanie określonych czynności, za które, jeśli nie doprowadzą one do określonego rezultatu, zleceniobiorca nie ponosi odpowiedzialności. Zawarcie umowy o świadczenie usług niesie

---

jest w chwili oddania dzieła. Jeżeli natomiast umowa przewiduje częściowe oddawanie dzieła, a wynagrodzenie płatne jest za każdą część oddzielnie, wówczas zapłata powinna nastąpić po spełnieniu każdego ze świadczeń częściowych (art. 641 § 1 i 2 k.c.)” (Wyrzykowski, 2018).

<sup>9</sup> Katarzyna Kopaczyńska-Pieczniak pisze: „Umowy, do których stosuje się uregulowanie zawarte w art. 750 k.c., są umowami nienazwanymi. Charakteryzują się tym, że ich przedmiotem jest świadczenie usług, przy czym umowa taka może dotyczyć dokonania jednej usługi, większej – określonej liczby usług, bądź też dotyczyć stałego świadczenia usług określonego rodzaju. Umowy takie mogą mieć charakter odpłatny bądź nieodpłatny i są umowami konsensualnymi. Ich stronami mogą być wszelkie podmioty prawa cywilnego, a więc osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. (...) Zakres zastosowania art. 750 k.c. jest bardzo szeroki z uwagi na określenie przedmiotu umów, których dotyczy. Pojęcie usług jest bowiem bardzo pojemne i obejmuje wykonywanie lub wykonanie czynności dla innej osoby (innych osób) i w jej interesie” (Kopaczyńska-Pieczniak, 2014).

jednak pewne obowiązki publicznoprawne, polegające na opłaceniu przez zleceniodawcę składek na ubezpieczenie rentowe, emerytalne oraz wypadkowe zleceniobiorcy, chyba że jest nim uczeń szkoły ponadpodstawowej lub student do ukończenia 26 roku życia (Ustawa, 1998, art. 6, 12). Należy podkreślić, że „obowiązkowi ubezpieczenia podlega każda umowa zlecenia niezależnie od wysokości wynagrodzenia i okresu, na jaki dana umowa została zawarta [...] student i uczeń wyłączony z obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowego z tytułu wykonywania umowy zlecenia może wejść do tego ubezpieczenia dobrowolnie, ale na podstawie art. 7 u.s.u.s. Nie ma jednak wówczas ubezpieczenia wypadkowego” (Jędrasik-Janowska, 2018, s. 94-95). Powyższy element jest szczególnym czynnikiem odróżniającym umowy zlecenia od umów o dzieło, które takiego obowiązku nie generują, dlatego więc często są przedmiotem kontroli prawidłowości zawarcia przez organ rentowy. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę niesie również za sobą obowiązek wypłaty osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia minimalnej stawki godzinowej (Ustawa, 2002, art. 8a). Przykładem zastosowania umowy o świadczenie usług może być np. wymycie okien przez zleceniobiorcę, wysprzątanie budynku instytucji i inne zadania wymagające dokonania określonych czynności. Jak można zauważyć, czynności te prowadzą do danego rezultatu w postaci czystych okien czy wysprzątanego budynku, jednak w żadnym wypadku nie można uznawać tego rezultatu jako dzieła w rozumieniu k.c., a konstytutywne znaczenie ma tu jedynie staranność działania zleceniobiorców. Innym przykładem zastosowania umowy o świadczenie usług jest udział zleceniobiorcy w komisji konkursowej konkursu organizowanego przez np. bibliotekę. Zadaniem takiej osoby jest dokonanie wielu czynności, polegających na ocenie twórczości uczestników, sporządzaniu protokołów, czy obecności danej osoby na przesłuchaniach, w zamian za wypłatę wynagrodzenia.

### **Umowy mieszane**

Umowy mieszane są to umowy, które zawierają w sobie cechy charakterystyczne dla różnych rodzajów umów. Niewykluczona jest sytuacja, w której w ramach jednej umowy wykonawca dzieła będzie również zobowiązany do dokonania pewnych czynności charakterystycznych dla umowy o świadczenie usług. Należy się zastanowić, jak kwalifikować takie umowy, w kontekście obowiązku ubezpieczenia społecznego. Z jednej strony można spróbować podzielić świadczenia, które wynikają z jednej umowy cywilnoprawnej, a są charakterystyczne zarówno dla umowy zlecenia i umowy o dzieło i na tej podstawie opłacić obowiązkowo tylko te, które mają cechy umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług. Należy podkreślić, że droga ta jest ryzykowna dla stron umowy, szczególnie dla płatnika składek, gdyż nie mamy pewności, jak taką umowę w całości oceni organ rentowy

(Ziemniak, 2015, s. 196-199). Przykładem może być konkurs organizowany przez bibliotekę, gdzie członek jury wygłosi autorski wykład na dany temat, a następnie przystąpi do oceny uczestników. W powyższym przypadku należy więc wyważyć, cechy którego zobowiązania przeważają oraz dokonać właściwego wyboru, co do ewentualnego opłacenia zobowiązań publicznoprawnych z tego tytułu (Ziemniak, 2015, s. 196-199), gdyż cechą charakterystyczną przepisów ubezpieczeniowych jest to, że dają one płatnikowi możliwość dokonania wyboru tylko w zakresie obowiązku opłacenia lub braku obowiązku tego opłacenia. Należy pamiętać o tym, że jak orzekł Sąd Najwyższy: „Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać, ustalić rzeczywisty jego charakter i istniejący tytuł ubezpieczenia” (Wyrok, 2014). Kwalifikacja przez organ rentowy umowy o dzieło jako umowy o świadczenie usług niesie za sobą pewne konsekwencje: „Umowa o dzieło [...] nie stanowi tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Zakwalifikowanie takiej umowy w umowę zlecenia rodzi po stronie zleceniodawcy obowiązek zgłoszenia danej osoby do odpowiednich ubezpieczeń, przekazania do ZUS deklaracji rozliczeniowych oraz zapłaty powstałych w wyniku korekty składek na poszczególne ubezpieczenia wraz z odsetkami” (Jeżek, 2017, s. 310). W związku z powyższym, priorytetem dla placówek kulturalnych w zakresie organizacji spotkań autorskich czy wykładów musi być właściwe i odpowiednie sformułowanie umów, tak by nie pozostawiały wątpliwości, do jakiego rodzaju należą.

## **Podsumowanie**

Kwestia stosowania przez instytucje kultury właściwego rodzaju umów cywilnoprawnych budzi nieustanne kontrowersje. Właściwa kwalifikacja umowy do danego rodzaju może budzić w niektórych sytuacjach uzasadnione trudności. W artykule udowodniono, że orzecznictwo sądów nie jest w przedmiotowym zakresie jednolite. Rozbieżności w kwalifikowaniu umów przez organy rentowe i sądy powodują i będą powodować wśród przedstawicieli bibliotek i innych instytucji kultury poczucie niepewności i obawy co do ewentualnych konsekwencji prawnych (dalsze analizy mogą być poświęcone próbom znalezienia systemowego rozwiązania tego problemu). Uważam, iż najważniejszą kwestią dotyczącą wyboru danego rodzaju umowy cywilnoprawnej jest właściwy i przejrzysty sposób określenia jej celu oraz wola stron w tym zakresie. W pełni zgadzam się z poglądem, iż z umową o dzieło mamy do czynienia wówczas, gdy jej rezultat jest zindywidualizowany, niezależny od późniejszego istnienia twórcy, mający charakterystyczne i indywidualne cechy. Wówczas taki rezultat może być skut-

kiem odtwórczej działalności autora, gdyż przykładowo wykonanie znanej piosenki przez innego wykonawcę może na trwałe zapisać się w pamięci odbiorców. Tworząc umowę o dzieło, musimy jednak pamiętać o możliwości kontroli jej właściwej realizacji. Jak wskazałem, jest to możliwe nawet w przypadku, gdy rezultat wynikający z umowy ma charakter niematerialny, na przykład poprzez wgląd do scenariusza spotkania autorskiego. Ponadto sądzę, że najbezpieczniejszą formą wypłaty wynagrodzenia dla wykonawcy jest jednorazowa wypłata wynagrodzenia, co pozwoli uniknąć wątpliwości co do ewentualnej odpłatności za dokonanie określonych czynności, co jest charakterystyczne dla umowy o świadczenie usług. Natomiast w przypadku umowy o dzieło autorskie decydująca, można wręcz powiedzieć konstytutywną, cechą jest zawarcie w takiej umowie klauzuli o przeniesieniu praw autorskich związanych z dalszym wykorzystaniem powstałego utworu, czyli wskazaniem jego pól eksploatacji.

Należy podkreślić, iż w żadnym wypadku niedopuszczalny jest fakt nazywania umów cywilnoprawnych umowami o dzieło w sytuacji, gdy wszystkie okoliczności wskazują, że przedmiotem umowy jest wykonywanie w sposób ciągły lub okresowy określonych czynności, a ryzyko ich wykonania obciąża zleceniodawcę, gdyż takie działanie, skierowane przeciwko przepisom dotyczącym ubezpieczeń społecznych oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę, w sposób słuszny wzbudzi wątpliwości organów kontrolnych i narazi jednostkę kultury na niepotrzebne konsekwencje prawne i finansowe.

## Bibliografia

- Brzozowski, A. (2011). Umowa o dzieło. W: J. Rajski (red.), *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań – część szczegółowa*. (t. 7) (s. 367-384). Warszawa: C. H. Beck.
- Ciborski, P. (2017). Umowy o dzieło. W: P. Ciborski i in., *Vademecum dokumentacji instytucji kultury* (s. 65-115). Warszawa: Wiedza i Praktyka.
- Drapała, P. (2017). Komentarz do art. 734 Kodeksu cywilnego. W: J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. (t. 5: *Zobowiązania: część szczegółowa*) (wyd. 2). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business. Pobrane 26 marca 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr: 10540.
- Fuchs, B. (2015). Komentarz do art. 353(1) Kodeksu cywilnego. W: M. Habdas, M. Fras (red. nauk.), *Kodeks cywilny. Komentarz* (t. 3: *Zobowiązania. Część ogólna* (art. 353-534)). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business. Pobrane 4 marca 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 10766.
- Jeżek, P. (2017). *Rozliczanie umów zlecenia i o dzieło – problemy oskładkowania i opodatkowania z uwzględnieniem minimalnej stawki godzinowej*. Gdańsk: ODDK.
- Jędrasik-Jankowska, I. (2018). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business.

- Kopaczyńska-Pieczniak, K. (2014). Komentarz do art. 750 Kodeksu cywilnego. W: A. Kidyba (red. nauk), *Kodeks cywilny. Komentarz* (t. 3: *Zobowiązania - część szczególna*) (wyd. 2). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business. Pobrane 10 marca 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 462826.
- Kozieł, G. (2014). Komentarz do art. 627 Kodeksu cywilnego. W: A. Kidyba (red. nauk), *Kodeks cywilny. Komentarz* (t. 3: *Zobowiązania - część szczególna*) (wyd. 2). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business. Pobrane 26 marca 2019, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 462676.
- Mądrzycki, B. (2015). Prawne aspekty bezpieczeństwa w bibliotece. *Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy*, 4, 81-91.
- Raczkowski, M., Żelechowski, Ł. (2019). Kodeks cywilny. Komentarz Art. 627 KC. W: K. Osajda (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz* (wyd. 21). Warszawa: Beck Online Komentarze. Pobrane 10 marca 2019, z: System Informacji Prawnej Legalis.
- Rotkiewicz, M. (2016). Dzieło a zlecenie. W: I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako formy zatrudnienia: umowa zlecenia, umowa o dzieło*. (wyd. 2). Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis.
- Rotkiewicz, M. (2016). Umowa cywilnoprawna na prowadzenie wykładów. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis.
- Świątkowski, M. (2015). Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze. W: K. W. Baran (red. nauk.) *System prawa pracy*, (t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze* (s. 133-143). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business.
- Targosz, T., Włodarska-Dzierżyńska, K. (2010). *Umowy przenoszące autorskie prawa majątkowe*. Opublikowano: Lex 2010. Pobrane 7 marca 2019, z: System Informacji Prawnej Lex, nr: 122277.
- (Postanowienie, 2014). Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 26 listopada 2014 r. III AUa 957/14. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1164211.
- (Ustawa, 1964). Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny. (Dz.U. 2018, poz. 1025).
- (Ustawa, 1991). Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. (Dz.U. 2018, poz. 1608).
- (Ustawa, 1994). Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. (Dz.U. 2018, poz. 1191).
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o bibliotekach. (Dz.U. 2018, poz. 1669).
- (Ustawa, 1998). Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. (Dz.U. 2017, poz. 1778).
- (Ustawa, 2002). Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. (Dz.U. 2017, poz. 847).
- (Wyrok, 2010). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2010 r. II UK 334/09. Pobrano 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 604221.
- (Wyrok, 2014). Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 lipca 2014 r. II UK 454/13. Pobrane 6 listo-

- pada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1044889.
- (Wyrok, 2015). Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 2 czerwca 2015 r. III AUa 753/14. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1337338.
- (Wyrok, 2017a). Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 kwietnia 2017 r. II GSK 2681/15. Pobrano 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1638038.
- (Wyrok, 2017b). Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 stycznia 2017 r. III UK 53/16. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1546751.
- (Wyrok, 2017c). Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 19 stycznia 2017 r. VI SA/Wa 1293/16. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1602595.
- (Wyrok, 2018). Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2018 r. III AUa 643/17. Pobrane 6 listopada 2018, z: System Informacji Prawnej Legalis, nr 1752334.
- Wyrzykowski, W. (2018). Komentarz do art. 627 Kodeksu cywilnego W: M. Habdas, M. Fras (red. nauk.) i in. *Kodeks cywilny. Komentarz* (t. 4: *Zobowiązania. Część szczególna* (art. 535-764(9))). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business. Pobrane 5 marca 2019, z: System Informacji Prawnej Lex, nr 10761.
- Ziemiak, P. M. (2015). Swoboda w kształtowaniu treści umowy cywilnoprawnej a ubezpieczenia społeczne W: M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych* (s. 175-199). Warszawa: Lex a Wolters Kluwer business.

**Albert Rejdych**

***Civil law contracts in cultural institutions***

**Abstract**

The purpose of this text is aimed at examining the legitimacy, feasibility, and lawfulness to use the civil-law contracts by the heads of the cultural institutions. The article concentrates on contracts of mandate and specific tasks contract. The research focuses on highlighting that the heads of the institution use different types of agreements for the similar type of jobs, by doing so they avoid paying compulsory social security contributions, which is punishable by law. The analysis also focuses on highlighting the case law of common courts and the Supreme Court, as well as the opinion of the Social Insurance Institution.

**Keywords:** agreement, Supreme Court, opus, order, jurisdiction, library

**Albert Rejdych**

***Umowy cywilnoprawne w instytucjach kultury***

**Streszczenie**

Niniejszy artykuł ma na celu zbadanie zasadności, możliwości i zgodności z prawem stosowania przez kierowników instytucji kultury umów cywilnoprawnych, w szczególności umów zlecenia i umów o dzieło. Analiza badawcza skupia się na wypukleniu niejednolitego stosowania przez kierowników jednostek danego typu umowy w podobnych sytuacjach, czego skutkiem może być przykładowo brak obowiązkowego opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i w związku z tym konsekwencje prawne. Badania skupiają się także na podkreśleniu w przedmiotowym zakresie orzecznictwa sądów powszechnych i Sądu Najwyższego oraz opinii Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

**Słowa kluczowe:** biblioteka, umowa, Sąd Najwyższy, orzecznictwo, dzieło, zlecenie





## **ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE W ŚRODOWISKU PRACY - PRZEGLĄD ZAGADNIEŃ DOTYCZĄCYCH BIBLIOTEKARZY**

### **Wstęp**

Stres jest naturalną reakcją biologiczną każdego organizmu, fizjologicznym zjawiskiem związanym z procesami życia. Towarzyszy człowiekowi od tysięcy lat, we wszystkich codziennych czynnościach, także podczas pracy, ma na celu przygotowanie go do reakcji na zagrożenie (Konczanin, 2016, s. 8). W środowisku pracy występują liczne czynniki negatywnie wpływające na zdrowie i samopoczucie człowieka, a stres zajmuje drugie miejsce wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych z nią związanych. Na jakość funkcjonowania pracowników wpływ mają również takie czynniki, jak: presja czasu, niewłaściwe relacje między ludźmi, zła organizacja pracy i inne, nazywane czynnikami psychospołecznymi (Bem, Galec, 2018, s. 3). Zatem zagrożenia psychospołeczne w pracy to takie czynniki środowiska, które na drodze mechanizmu stresu mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne u pracownika (Konczanin, 2016, s. 9).

Celem artykułu jest przedstawienie problemów, z którymi autorka, jako praktyk zajmujący się problemami mobbingu, spotyka się w swojej pracy zawodowej i społecznej. Niniejsza publikacja jest wynikiem prowadzonych obserwacji zarówno zawodowych, jak i wynikających ze źródeł naukowych, prezentujących przegląd zagrożeń psychospołecznych. Ze względu na fakt, że tematyka ta nie jest powszechnie znana, przedstawiono także obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa oraz omówiono wpływ tych zagrożeń na pracowników i instytucje. Biblioteki, w tym biblioteki akademickie, to miejsca, w których obserwuje się występowanie różnego rodzaju konfliktów, także zachowań mobbingowych lub dyskryminacyjnych. W związku z tym przeanalizowano i porównano dostępne materiały dotyczące występowania zagrożeń psychospołecznych wśród bibliotekarzy, a ich wynik przedstawiono w krótkim podsumowaniu. Nagłośnienie i napiętnowanie spraw

---

<sup>1</sup> Uniwersytet Śląski, Związek Nauczycielstwa Polskiego.

psychicznego molestowania oraz szerzenie wiedzy na ten temat może być jednym ze sposobów rozwiązywania problemów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku pracy.

### **Definicja zagrożeń psychospołecznych**

Zarówno środowisko pracy, jak i sam jej charakter mają istotny wpływ na zdrowie. W ostatnich dziesięcioleciach zaszły poważne zmiany związane z organizacją i zarządzaniem procesem pracy, czego wynikiem jest pojawienie się nowych czynników ryzyka oraz wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zagrożenia psychospołeczne określane są jako istotne, nowo powstające czynniki ryzyka. Problemy, takie jak stres związany z pracą, czy przemoc w miejscu pracy, związane z zagrożeniami psychospołecznymi, są obecnie uważane za główne wyzwania dla bezpieczeństwa i higieny pracy (Stavroula, Aditya, 2013, s. 9).

Kodeks pracy (dalej k.p.) jednoznacznie zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zatrudnionym pracownikom (Ustawa, 1974). Tradycyjnie rozumiane czynniki ryzyka zawodowego to czynniki fizykochemiczne i zagrożenia biologiczne, występujące w środowisku pracy. Zagadnienia te są przedmiotem wielu aktów prawnych, opracowań naukowych i wskazówek praktycznych, pozwalających na przeciwdziałanie tym zjawiskom. Obecnie coraz większe znaczenie przypisuje się jednak innym zagrożeniom, wśród których wymienia się niewłaściwe relacje między ludźmi, złą organizację pracy czy presję czasu. Czynniki te, określane jako psychospołeczne, negatywnie wpływają na zdrowie i samopoczucie pracowników. Nielatwo je zmierzyć czy zbadać, a jeszcze trudniej jest im przeciwdziałać.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje psychospołeczne czynniki ryzyka jako interakcje między treścią pracy, zarządzaniem i organizacją procesu pracy oraz innymi warunkami organizacyjnymi i środowiskowymi z jednej strony a potrzebami i kompetencjami pracowników z drugiej. Zagrożenia psychospołeczne definiować można prościej, jako te aspekty projektowania i zarządzania procesem pracy wraz z ich kontekstem organizacyjno-społecznym, które potencjalnie mogą spowodować szkody psychologiczne lub fizyczne (Stavroula, Aditya, 2013, s. 9).

Wśród czynników ryzyka psychospołecznego dotyczących relacji między pracownikami wymienia się takie zagrożenia, jak: stres, agresja, przemoc<sup>2</sup>, mobbing, dyskryminacja, molestowanie (także seksualne) oraz wypalenie zawodowe. Odpowiedzialny pracodawca powinien podjąć działania

---

<sup>2</sup> Dwa zagrożenia (agresja, przemoc) nie występują powszechnie, nie powinny być w istotny sposób związane ze środowiskiem pracy, aby im przeciwdziałać nie trzeba wprowadzać specjalnych procedur, nie będą więc przedmiotem analizy. Pozostałe zagrożenia, jako stosunkowo niedawno zdefiniowane i wprowadzone do k.p. wymagają bardziej szczegółowego omówienia.

dotyczące rozpoznawania, monitorowania oraz eliminowania zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy (Bem, Galec, 2018, s. 3).

### **Stres w miejscu pracy**

Stres w miejscu pracy występuje w sytuacji, kiedy osoby pracujące – pracownicy i pracodawcy – odczuwają dyskomfort psychiczny, dotyczący warunków i/lub wymagań pracy w sytuacji, w której w danym momencie warunki i wymagania te przekraczają ich możliwości (Stres w pracy, 2018, s. 2).

Stres w życiu codziennym jest zjawiskiem naturalnym, natomiast życie w ciągłym stresie jest uważane za niewłaściwe<sup>3</sup>. Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zmniejszenie poziomu stresu w pracy to jedno z największych wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w Europie (Konczanin, 2016, s. 3)<sup>4</sup>. Światowa Organizacja Zdrowia szacuje, że do 2020 r. podstawową przyczyną niezdolności do pracy pracowników będą problemy psychiczne, wynikające z patologii kontekstu pracy związanego z relacjami ze współpracownikami, podwładnymi i przełożonymi (Bem, Galec, 2018, s. 3).

### **Mobbing – definicja zjawiska**

Od 1 stycznia 2004 r. do polskiego porządku prawnego wprowadzono przepisy dotyczące mobbingu w zakresie definicji pojęcia, obowiązku przeciwdziałania oraz roszczeń przysługujących jego ofiarom. Zgodnie z artykułem 94(3) § 2 k.p. mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (Ustawa, 1974). Wśród specjalistów analizujących przyczyny i skutki mobbingu panuje zgodność, że jest to forma celowego dręczenia psychicznego, która oddziałuje na komunikację, stosunki społeczne, sytuację życiową oraz zawodową, jak również

<sup>3</sup> Ciało pod wpływem stresu może ujawniać dolegliwości fizyczne, takie jak: częste bóle głowy, mięśni karku, barków oraz okolicy krzyżowo-łędźwiowej kręgosłupa. Stres objawia się również poprzez problemy ze snem, koncentracją czy nadmiernym pobudzeniem. W czasie stresu aktywowane są wszystkie układy wewnętrzne człowieka. Zwiększa się wydzielanie adrenaliny, noradrenaliny, tyroksyny, kortyzolu, co powoduje przyspieszenie akcji serca, zwiększanie napięcia mięśni, pogłębianie i przyspieszanie oddechu, wzrost ciśnienia krwi, zmniejszanie wrażliwości na ból, przyspieszanie procesów przemiany materii, wzrost wydolności i siły fizycznej (Stres w pracy, 2018, s. 2).

<sup>4</sup> Badanie przyczyn i poziomu stresu pracowników w krajach europejskich przeprowadzone na zlecenie Agencji w 2013 r. wykazało, że przyczyny stresu w pracy to reorganizacja pracy lub niepewność zatrudnienia. Na te czynniki wskazało 72% badanych osób. Kolejnymi przyczynami okazały się przepracowanie i obciążenie pracą (66%) oraz bycie ofiarą niedopuszczalnych zachowań, takich jak np. mobbing (59%) (Konczanin, 2016, s. 3).

zdrowie<sup>5</sup> (Kamińska, 2014, s. 92). Jest to taki rodzaj patologii, której konsekwencje ponosi cała organizacja czy zakład pracy<sup>6</sup>.

Z kodeksowej definicji mobbingu wynika jednoznacznie, że jego ofiarą w Polsce może być tylko pracownik<sup>7</sup>. Zachowania sprawcy mobbingu mogą wyrażać się poprzez słowa, gesty, wysyłanie pism lub wiadomości mailowych. Muszą mieć przy tym postać nękania (prześladowania, szykanowania, dręczenia) pracownika oraz charakteryzować się długotrwałością i uporczywością (działanie sprawcy cechuje nasilenie złej woli). Działania noszące znamiona mobbingu muszą być powtarzalne. Ważny jest także efekt działań mobbingowych u ofiary, polegający na zaniżonej ocenie przydatności zawodowej, uczuciu poniżenia lub ośmieszenia bądź też izolacja, a w konsekwencji również i eliminacja z zespołu pracowników<sup>8</sup>. Należy podkreślić, że wszystkie przesłanki charakteryzujące mobbing powinny występować jednocześnie, a więc działanie mobbera musi spełniać kryteria uporczywości i długotrwałości oraz polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, przy założeniu, że ocena dokonanego zachowania jest obiektywna (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 105).

Pracodawca jest obowiązany, by przeciwdziałać mobbingowi, jest to jego obowiązek kontraktowy, co stwierdzono w wyroku Sądu Najwyższego (Wyrok, 2011). Może się to odbywać poprzez szkolenia pracowników, czyli informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach wynikających z jego stosowania lub dzięki wdrażaniu procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska<sup>9</sup> (Bem, Gałec, 2018, s. 9-10).

<sup>5</sup> Osoba poddana mobbingowi narażona jest na: obniżenie samooceny i szacunku do siebie, wstyd i poczucie winy, niepokój, lęki, depresje, nerwice pourazowe, przejście na rentę z powodu częściowego lub trwałego inwalidztwa, czasowa lub trwała niezdolność do pracy obniżająca zarobki ofiary, uszczerbek lub utrata zdrowia spowodowana chorobami o podłożu psychosomatycznym, izolacja społeczna, rozpad rodziny, utrata miejsca pracy i obniżenie pozycji społecznej. Zdarza się, że mobbing kończy się samobójstwem.

<sup>6</sup> Koszty, jakie w przypadku występowania mobbingu ponosi organizacja lub zakład pracy to: absencja, fluktuacja załogi, niska produktywność, pogorszenie atmosfery w miejscu pracy, utrata dobrego wizerunku firmy, utrata zaufania klientów oraz koszty finansowe (Bem, Gałec, 2018, s. 32).

<sup>7</sup> Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia zgodnie z zapisem wynikającym bezpośrednio z k.p. może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

<sup>8</sup> Mobbing cechuje systematyczność oraz długotrwałość, co wielokrotnie podkreślał w swoich wyrokach Sąd Najwyższy (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 104). Jednakże najnowsze orzecznictwo zliberalizowało dotychczasową wykładnię, poprzez uznanie, iż długość stosowania psychicznego terroru w stosunkach pracy powinna być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniający okoliczności konkretnego przypadku (Wyrok, 2007). Ponadto, dokonując oceny, czy okres nękania lub zastraszania był długotrwały należy rozważyć, czy okres ten był na tyle długi, aby mógł spowodować u pracownika skutek w postaci rozstroju zdrowia (Bosak, Danielewcz, 2010, s. 104-105).

<sup>9</sup> Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego zakładu pracy, jak również rodzaju środowiska pracy oraz charakteru i ilości interakcji między pracownikami, które grożą wystąpieniem mobbingu.

## Dyskryminacja – ujęcie prawne

Dyskryminacja to nierówne traktowanie, wybiórcza ocena, której podstawą nie są indywidualne cechy osobowe lub zachowanie jednostki, ale jej przynależność do określonych kategorii lub grup<sup>10</sup> (Bem, Galec, 2018, s. 33).

Dyskryminacja w środowisku pracy polega na gorszym traktowaniu pracowników z uwagi na to, że są w jakiś sposób odmienni. W artykułe 18(3a) § 1 k.p. znajduje się zapis podający, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (Ustawa, 1974).

Szczególną formą dyskryminacji jest molestowanie, czyli takie niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery<sup>11</sup> (Ustawa, 1974). Molestowaniem będzie też każde zachowanie o charakterze seksualnym, naruszające godność, nieakceptowalne przez społeczeństwo jako sprzeczne z normami społecznymi. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu (Dąbrowa i in., 2016, s.161).

Nierówne traktowanie rodzi niekorzystne skutki nie tylko dla jednostki czy grupy osób, konsekwencje bowiem może ponieść całe społeczeństwo w wielu sferach życia społecznego. Dyskryminacja ekonomiczna prowadzi do obniżenia motywacji wśród pracowników, zniechęcenia do samorozwoju, wywiera negatywny wpływ na produktywność i efektywność w pracy, skutkuje chęcią zmiany pracy (Bem, Galec, 2018, s. 38).

## Wypalenie zawodowe

W sytuacji dużego zaangażowania w pracę i wysokich, niekiedy zbyt wygórowanych oczekiwań wobec wykonywanego zawodu, odpowiedzią na długotrwały stres może być reakcja określana mianem wypalenia zawodo-

<sup>10</sup> Jednostki podlegają dyskryminacji ze względu na konkretne cechy biologiczne, niezależne od jednostki, takie jak: płeć, wiek, kolor skóry, wygląd, pochodzenie etniczne lub narodowe, religie, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, orientację seksualną, przynależność klasową, pozycję społeczną, sytuację życiową i inne.

<sup>11</sup> Przykładem molestowania może być np. opowiadanie dowcipów zawierających przekazy antysemitckie, rasistowskie, homofobiczne, złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska (Dąbrowa i in., 2016, s. 161).

wego (Kucharska, Śmierciak, 2015, s. 19). Proces wypalenia zawodowego zwykle zaczyna się od poczucia zmęczenia wykonywaną pracą. Stopniowo dochodzi do głosu przeświadczenie o braku zrozumienia ze strony przełożonych i współpracowników, utrata możliwości rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożność przystosowania się do trudnych sytuacji w pracy. Innym ważnym sygnałem wypalenia bywa postępujące deprecjonowanie innych, ignorowanie potrzeb współpracowników, podwładnych czy klientów.

Pracownicy szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe to osoby, które bardzo angażują się w pracę, mają duże oczekiwania wobec samego siebie, ignorują własne granice przemęczenia, spychają na dalszy plan własne potrzeby i interesy, dobrowolnie i chętnie przejmują nowe obowiązki i zadania. Istnieją zawody, których wykonywanie wiąże się w sposób szczególny z ryzykiem wypalenia zawodowego. Chodzi o ten typ profesji, w którym bliski kontakt emocjonalny z innymi ludźmi jest wymagany do właściwego wykonywania pracy, np. w zawodzie nauczyciela, pedagoga, psychologa, lekarza, menadżera<sup>12</sup> (Kucharska, Śmierciak, 2015, s. 19).

### **Zagrożenia psychospołeczne w uczelniach wyższych i bibliotekach akademickich**

Uczelnie wyższe, podobnie jak inne zakłady pracy, nie są wolne od występowania negatywnych zjawisk, dotyczących relacji międzyludzkich. Problem ten zauważyli specjaliści, pojawiły się też opracowania naukowe dotyczące nękania w pracy. Zagadnieniem mobbingu w szkołach wyższych zajmowała się Joanna Wyleżałek, autorka realizowanego w latach 2009-2011 projektu badawczego dotyczącego tego zagadnienia. Ówczesne badania przeprowadzono na reprezentatywnej próbie 1260 pracowników naukowych z 42 wydziałów państwowych uczelni wyższych. Analizie poddano specyfikę, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy (Wyleżałek, 2012). Stwierdzono, że mobbing jest obecną na uczelniach patologią relacji interpersonalnych, przy czym znakomita większość przypadków agresji w środowisku akademickim pozostała nieujawniona lub niewyjaśniona (Wyleżałek, 2012, s. 74). Zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku akademickim, a w szczególności problemem mobbingu, zajmuje się od lat Józef Wieczorek, który wydał wiele publikacji na ten temat (Wieczorek, 2008, 2009, 2010) Według niego mobbing jest bardzo rozpowszechniony w środowisku akademickim, lecz, jak dotąd, został słabo poznany, ponieważ jest ukrywany i zwykle „zamiatany pod

---

<sup>12</sup> W przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu pomocne może być wyznaczanie sobie realistycznych celów i oczekiwań związanych z wykonywaną pracą oraz innymi ludźmi, a także dystans do problemów pojawiających się w trakcie wykonywania zadań zawodowych (Kucharska, Śmierciak, 2015, s.19).

dywan” (Wieczorek, 2009, s. 13). Środowisko akademickie, jako najbardziej wyedukowane, ma duże zdolności w stosowaniu różnych, często wyrafinowanych aktów przemocy psychicznej (Wieczorek, 2009, s. 17).

Biblioteki akademickie, jako struktury działające w uczelniach wyższych, również nie są wolne od negatywnych zjawisk dotyczących relacji między pracownikami. W 2006 r. ukazał się artykuł Elżbiety Barbary Zybert, w którym autorka omówiła zjawisko mobbingu w bibliotekach, wskazała problemy sprzyjające występowaniu przemocy psychicznej w tych instytucjach oraz przybliżyła sytuacje oceniane przez bibliotekarzy jako mobbing. Przedstawiła także wyniki badań ankietowych, dotyczących mobbingu i sytuacji sprzyjających jego zaistnieniu w bibliotekach (Zybert, 2006, s. 27).

Zjawisko mobbingu w bibliotekach i sposoby walki z patologią opisywała także Krystyna Wanik, dla której inspiracją do podjęcia tego tematu były osobiste doświadczenia oraz sygnały docierające z wielu bibliotek, dotyczące nagminnego łamania zasad etyki zawodowej i tolerowania mobbingu we wszystkich jego postaciach i przejawach (Wanik, 2007).

Biblioteki są instytucjami usługowymi i niedochodowymi, mają wiele cech predestynujących je do bycia środowiskiem podwyższonego ryzyka, jeśli chodzi o mobbing (Zybert, 2006, s. 33). Stanowiska kierownicze w bibliotekach czasami obejmują osoby bez odpowiednich kwalifikacji, bagatelizujące kwestie bibliotekarskie. Potencjalna konkurencja ze strony podwładnych, czasem posiadanie przez nich wykształcenia równego lub wyższego niż ma ich przełożony, może wywoływać w nich uczucie zagrożenia. Podjęcie studiów przez kogoś z zespołu, każda inicjatywa, aktywność zawodowa, chęć doskonalenia bywa niemile widziana. Wielu bibliotekarzy podejmuje studia lub pracę nad doktoratem w tajemnicy przed zwierzchnikami lub współpracownikami (Zybert, 2006, s. 34).

Mobbing popularnie określa się jako „naganę za sukcesy”. Dotyka on zazwyczaj osoby kreatywne, dbające zarówno o stały rozwój własny charakteryzujący się systematycznym podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, jak również będące motorem wielu pozytywnych zmian w macierzystych jednostkach organizacyjnych (Wanik, 2007).

Inną okolicznością sprzyjającą mobbingowi jest wewnętrzna rywalizacja o kierownicze lub dyrektorskie stanowiska, kiedy to tworzą się przeciwstawne zespoły opowiadające się za jednym lub drugim kandydatem (Zybert, 2006, s. 34). Działania mobbingowe zazwyczaj mają miejsce z inicjatywy przełożonego lub za jego wiedzą i przyzwoleniem, przejawiającym się np. w niedostrzeganiu sytuacji konfliktowych. Przełożony może sam sprzyjać powstawaniu skłóconych grup, antagonizować pracowników i podsycać nieporozumienia w zespole (Zybert, 2006, s. 35).

Mobbingującym może być przełożony, który czuje się zagrożony „potencjalną konkurencją”, bądź grupa pracowników „trzymająca” z przełożonym, upatrująca w tym zachowaniu szansę na awans. W pewnym uproszczeniu

można stwierdzić, że osoby bez zawodowych ambicji sięgają po metody niedozwolone, żeby wyeliminować konkurencję (Wanik, 2007).

Sytuacja, która prowadzi do konfliktów w zespole, jest także skłócanie pracowników mających wykształcenie bibliotekarskie i niebibliotekarskie. Przełożony może tendencyjnie wykazywać wyższość jednych (bez kwalifikacji bibliotekarskich) nad drugimi. Tych z kwalifikacjami zatrudnia się do spraw rutynowych, poniżej ich kompetencji i postrzeganych jako mniej ambitnych, zabierając pracę, która powinna im przypadać z racji znajomości zagadnienia.

Podsumowując, mobbing w bibliotekach ma pewne cechy charakterystyczne. Długotrwałe szykanowanie w pracy przez przełożonych lub przez innych pracowników (także podwładnych wobec przełożonych) w celu psychicznego wyniszczenia i wykluczenia ze społeczności przybiera formy bardzo wyrafinowane, tak że trudno nieraz zorientować się, kto jest mobbingującym, a kto mobbingowanym. Powodem działań mobbingowych bywa często zawiść, np. z powodu cudzej zaradności, powodzenia w życiu osobistym, powodzenia materialnego rodziny (np. dzięki zarobkom współmałżonka, posiadanie willi z ogródkiem), zdolnych dzieci, odnoszenia sukcesów zawodowych, a nawet szacunek i sympatia czytelników (Wanik, 2007).

Mobbing powszechnie występuje w szkolnictwie, jest to sektor gospodarki, gdzie zagrożenie tą formą patologii jest bardzo duże. Sytuacja ta ma negatywny wpływ także na biblioteki szkolne, gdzie mobbing może pojawiać się w relacji wewnętrznej, pomiędzy bibliotekarzami oraz zewnętrznej, w relacji pomiędzy bibliotekarzami a personelem dydaktycznym i dyrekcją szkoły, a także w kontaktach użytkownicy – bibliotekarze (Zybert, 2006, s. 36).

W badaniu poświęconym problemowi mobbingu przeprowadzonym w 2005 r. (Zybert, 2006, s. 36-48) uczestniczyło 210 bibliotekarzy, pracujących w bibliotekach na terenie całego kraju. Cele, jakie autorzy sobie postawili, to rozpoznanie występowania tego zagrożenia w bibliotekach oraz czynników wpływających na jego powstawanie. Chodziło także o uzyskanie empirycznych podstaw do wyjaśnienia i przewidywania pewnych zjawisk, aby móc zapobiegać powstawaniu przemocy w bibliotekach. Ponieważ założono, że zasadniczy wpływ na klimat organizacyjny, jak i na stosunki międzyludzkie w bibliotece ma kierownictwo danej biblioteki, zwrócono baczniejszą uwagę na zachowania przełożonych. Dwa ostatnie pytania odnosiły się bezpośrednio do mobbingu. Ankietowani mieli odpowiedzieć, czy spotkali się z takim zjawiskiem i czy w ich miejscu pracy (bibliotece lub na terenie szkoły, w której działa biblioteka) mobbing istnieje. Z przeprowadzonych badań wynika, że choć zjawisko mobbingu w miejscu pracy jest sprawą bardzo delikatną i niesłychanie trudną do ustalenia, to 5% respondentów uznało, że w ich bibliotekach mobbing występuje (Zybert, 2006, s. 36-48). Najczęściej wymieniane zachowania utożsamiane z tym zjawiskiem przybierały formę oszczerstw, zniesławiania, ośmieszania, nagonki na danego pracownika, jawnego lub ukrytego umniejszania jego wartości,



krytykowania wykonawstwa, pomniejszania kompetencji zawodowych, wyznaczania zadań niemożliwych do zrealizowania czy przydzielania prac mniej atrakcyjnych. Badani twierdzili, że sytuacje takie występowały przez dłuższy okres, były działaniem systematycznym, wywierały u dręczonej osoby szkodliwy wpływ na zdrowie i na jej stosunki społeczne, a także zaburzały jej społeczny odbiór, miały więc znamiona mobbingu.

Na podstawie badań stwierdzono, że największy odsetek wskazań na istnienie mobbingu dotyczy bibliotek naukowych, osób mających wykształcenie wyższe, a także bibliotekarzy warszawskich, pracujących w bibliotece od 10 do 15 i powyżej 15 lat (Zybert, 2006, s. 36-48). Taki wynik nie zaskakuje, gdyż jest to stosunkowo najlepiej wykształcona grupa bibliotekarzy o najwyższej samoświadomości. Także staż pracy, a więc doświadczenie zatrudnionych bibliotekarzy, może wskazywać z jednej strony na ich poziom świadomości, ale z drugiej strony również na wiek danej osoby, kiedy najczęściej powierzane są im stanowiska kierownicze. Może to sugerować, że pracownicy ci mogą być postrzegani jako konkurencja dla osób sprawujących w danym momencie funkcje kierownicze. Stąd, nawet jeśli są wysoko wykwalifikowani, z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, ich szanse na rynku pracy są zaniżone i stanowią z punktu widzenia mobbingu grupę wysokiego ryzyka.

Należy jednak zauważyć, że choć potwierdzenie przez respondentów występowania tych czynników w ich bibliotekach nie może być jednoznacznie traktowane jako potwierdzenie istnienia mobbingu w tych placówkach, jest to niewątpliwie sygnał, że istnieją obszary wysokiego ryzyka zagrożenia mobbingiem. Ponadto, istnienie takich negatywnie ocenianych zachowań przełożonych, „twardy styl zarządzania” bardzo często może sprzyjać pomówieniu przełożonego o mobbing, nawet jeśli obiektywnie nim nie jest. Zwłaszcza że nie wszystkie sytuacje stresujące dla pracownika są mobbingiem, a pracownicy chętnie, zwłaszcza w niewygodnych dla siebie okolicznościach, nadużywają tego określenia (Zybert, 2006, s. 36-48).

### **Zakończenie**

Podsumowując przegląd zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, a zwłaszcza w bibliotekach, należy podkreślić, że zagrożenia, takie jak: mobbing, dyskryminacja czy molestowanie to nie tylko przestępstwa, ale przede wszystkim wyjątkowe krzywdy wyrządzone podwładnym, współpracownikom, rzadziej przełożonym. Przemoc, nierówne traktowanie, dyskryminacja czy mobbing utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego, stanowiąc barierę w dostępie do pełnego uczestnictwa w życiu akademickim w wypadku środowiska wyższej uczelni. Także środowisko bibliotekarskie nie jest wolne od tego typu zagrożeń. Jednym ze sposobów na ich eliminację jest szerzenie wiedzy i podnoszenie świadomości w tym zakresie poprzez szkolenia, warsztaty i działania

skierowane do wszystkich zatrudnionych osób. Ważne jest także umieszczenie regulacji dotyczących przeciwdziałaniu dyskryminacji i przemocy w dokumentach strategicznych uczelni (Dąbrowa i in., 2016).

Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy to także obszar zainteresowania związków zawodowych. Jednym z podstawowych uprawnień związkowych jest kontrola i nadzór nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (Ustawa, 1983)<sup>13</sup>. Zagrożenia psychospołeczne, jako istotne czynniki ryzyka dotyczące środowiska pracy, powinny być bardzo szczegółowo monitorowane przez zakładowe organizacje związkowe. Od wielu lat takie działania w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach prowadzi Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), od 2011 r. funkcjonuje powołany przez organizację związkową Klub Antymobbingowy ZNP Uniwersytetu Śląskiego<sup>14</sup>. Klub ten postawił sobie za cel działania podnoszenie świadomości w zakresie profilaktyki i skutecznej walki z zagrożeniami psychospołecznymi, nagłaśnianie problemu mobbingu, pomoc osobom zagrożonym, ofiarom oraz osobom poddawanych mobbingowi i dyskryminacji, prowadzenie działalności mediacyjnej, prowadzenie poradnictwa prawnego, organizację szkoleń oraz promowanie wśród pracowników Uczelni przyjaznego środowiska pracy. Należy także zaznaczyć, że działania Klubu prowadzone są na rzecz nie tylko członków ZNP, ale wszystkich pracowników Uniwersytetu Śląskiego.

## Bibliografia

- Bem M., Galec, P. (2018). *Mobbing i dyskryminacja – czynniki ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy wraz z ujęciem prawnym*. Pobrane 15.09.2018, z: [http://www.zzdrpkp.org.pl/files/Mobbing%20i%20dyskryminacja%20-%20czynniki%20ryzyka%20psychospołecznego%20w%20miejscu%20pracy%20wraz%20z%20ujęciem%20prawnym\(2\).pdf](http://www.zzdrpkp.org.pl/files/Mobbing%20i%20dyskryminacja%20-%20czynniki%20ryzyka%20psychospołecznego%20w%20miejscu%20pracy%20wraz%20z%20ujęciem%20prawnym(2).pdf)
- Bosak, M., Danielewicz, A. (2010). Odpowiedzialność cywilna i prawna za mobbing. *Prokuratura i Prawo*, 4, 103-113.
- Dąbrowa, E., Jurzak-Mączka, K., Kozakoszczyk, K., Okroy, A., Okroy, E., Stoch, E., Sznajder, M., Teutsh A. (2016). Standard antydyskryminacyjny dla uczelni. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura*, 8, 157-171.
- Kamińska, B. (2014). Mobbing jako patologia w kierowaniu personelem. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS. Zarządzanie*, (1), 91-99.
- Konczanin, J. (2016). *Sposoby na stres. Poradnik dla pracownika*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
- Kucharska, A., Śmierciak, Ł. (2015). *Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla*

<sup>13</sup> Artykuł 23.1 Ustawy o związkach zawodowych – „związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy” (Ustawa 1991)

<sup>14</sup> ([www.kam.znp.us.edu.pl](http://www.kam.znp.us.edu.pl)).

- pracodawców*. Warszawa: Państwowa Inspekcja Pracy.
- Stavroula, L., Aditya, J. (2013). *Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy i ich wpływ na zdrowie*. Warszawa: Stowarzyszenie Zdrowa Praca. Pobrane 30.08.2018, z [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9788393608102\\_pol.pdf;jsessionid=1513271587BA-F9643AB51FA34F32767B?sequence=8](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9788393608102_pol.pdf;jsessionid=1513271587BA-F9643AB51FA34F32767B?sequence=8)
- (Ustawa, 1974). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (Dz. U. 1974, nr 24 poz. 141 z późn. zm.).
- (Ustawa, 1991). Ustawa z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych. (Dz. U. 1991, nr 55 poz. 234).
- Wanik, K. (2007). Zjawisko mobbingu w bibliotekach i sposoby walki z patologią. *Biuletyn EBIB*, 2(83). Pobrane 27.06.2018, z <http://www.ebib.info/2007/83/wanik.php>
- Wieczorek, J. (2008). *Drogi i bezdroża nauki w Polsce*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wieczorek, J. (2009). *Mediator akademicki jako przeciwdziałanie mobbingowi w środowisku akademickim*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wieczorek, J. (2010). *Etyka i patologie polskiego środowiska akademickiego*. Kraków: Niezależne Forum Akademickie.
- Wyleżałek, J. (2012). *Mobbing uczelni jako problem społeczny*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- (Wyrok, 2007). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06.
- (Wyrok, 2011). Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11.
- Zybert, E.B. (2006). Problemy mobbingu w zawodowym życiu bibliotekarzy i ich organizacyjnej działalności. *Przegląd Biblioteczny*, 74(1), 27-49.

**Aneta Trojanowska**

***Psychosocial risk factors in the workplace - overview of issues concerning librarians***

**Abstract**

This publication aims to present psychosocial risk factors in the workplace, i.e. environmental factors that may cause mental, social, or physical damage to the employee. The article shows an overview of what they are, and shows legal implications and impact of these threats to employees and organisation. Universities and their organisational units, such as academic libraries, are also an area, where the occurrence of various types of conflicts in the workplace, such as mobbing or discrimination is observed. The article presents a few characteristic features attributed to mobbing in academic libraries. It also provides an analysis of the survey results associated with mobbing. It concludes that publicity and exposure in cases of mobbing activities, as well as better education, knowledge and understanding of this problem occurring in the workplace might eliminate this kind of the behaviour.

**Keywords:** psychosocial risk factors, mobbing, discrimination, harassment, burnout, academic library

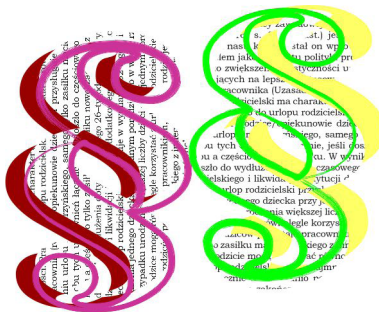
Aneta Trojanowska

**Zagrożenia psychospołeczne w środowisku pracy - przegląd zagadnień dotyczących bibliotekarzy**

**Streszczenie**

Celem niniejszej publikacji było przedstawienie zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, czyli takich czynników środowiska, które na drodze mechanizmu stresu mogą powodować u pracownika szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne. W artykule zaprezentowano krótką analizę, czym naprawdę są, jakie obowiązują w tym zakresie przepisy prawa oraz jaki jest wpływ tych zagrożeń na pracowników i organizację. Uczelnie wyższe oraz ich jednostki organizacyjne, jakimi są biblioteki akademickie, także są obszarem, gdzie obserwuje się występowanie różnego rodzaju konfliktów w miejscu pracy, zachowań mobbingowych lub dyskryminacyjnych. W artykule przedstawiono kilka charakterystycznych cech przypisywanych mobbingowi w środowisku bibliotek akademickich. Nagłośnienie i napiętnowanie spraw o psychiczne molestowanie oraz szerzenie wiedzy na ten temat może być jednym ze sposobów rozwiązywania problemów związanych z zagrożeniami psychospołecznymi w środowisku pracy.

**Słowa kluczowe:** zagrożenia psychospołeczne, mobbing, dyskryminacja, molestowanie, wypalenie zawodowe, biblioteka akademicka



## **ANALISI COMPARATIVA DELLA OCCUPAZIONE DEI BIBLIOTECARI IN ITALIA E IN POLONIA<sup>2</sup>**

**C**he cos'è la Biblioteca? La parola greca significava semplicemente uno scaffale su cui si deposero i rotoli e poi il nome è passato ad indicare il luogo dove si conservarono i libri. Famosa nei tempi antichi fu la Biblioteca di Alessandria dove si trovò la più grande raccolta di volumi, purtroppo la maggior parte di essi andarono distrutti.

Fra le biblioteche esistenti oggi al mondo una delle più famose è la Biblioteca Apostolica Vaticana, creata nel Quattrocento, ancora oggi contiene testi rarissimi. Un'altra famosissima biblioteca è quella del Trinity College di Dublino per la sua immensa raccolta di libri e la sua long room (sala grandissima) che li contiene, la cui foto è usata come richiamo per il luogo.

Chi è il bibliotecario? "Il bibliotecario è un intermediario attivo tra gli utenti e le risorse" (Rosa, 2004, p. 11). Oggi il compito del bibliotecario è innanzitutto la catalogazione dei beni della biblioteca e l'aiuto agli utenti, la sua funzione è pari a quella di amministratore di un ente pubblico. Con il cambiamento del valore sociale della biblioteca è cambiata anche la posizione di chi lavora nelle biblioteche. Il bibliotecario, infatti, un tempo considerato quasi sacerdote della sapienza, è diventato oggi un lavoratore amministrativo.

Per analizzare la situazione dei lavoratori delle biblioteche in Italia e in Polonia bisogna necessariamente basarsi sulla legislazione dei due paesi. In Polonia la disciplina generale sul tema è contenuta nel Codice del Lavoro e nelle leggi particolari sulle biblioteche e beni culturali. In Italia invece non c'è un singolo atto come quello polacco, ma la regolamentazione in materia è contenuta nel libro quinto del Codice Civile e nella Costituzione della Repubblica Italiana che si concentra sulle questioni del lavoro e atti interni delle diverse biblioteche e sui doveri dei bibliotecari tra quali la tutela dei beni etc. (Codice dei beni culturali, 2004).

---

<sup>1</sup> Uniwersytet Śląski w Katowicach, Wydział Prawa i Administracji.

<sup>2</sup> Tekst w wersji autorskiej.

## Italia

Nonostante la grandissima importanza delle biblioteche, in Italia non è stata ancora creata una legislazione unica che le riguardi, la colpa è forse da attribuire alla “pluralità degli ordinamenti” che caratterizza l’Italia. La divisione normativa delle biblioteche, infatti, si articola in due settori: biblioteche pubbliche statali e pubbliche di enti locali” (Ordinamento bibliotecario, 2015). Le biblioteche pubbliche statali sono enti di amministrazione centrale e appartengono al Ministero per i beni e le attività culturali. Le biblioteche di enti locali sono costituite da ciò che resta dalle biblioteche popolari create nell’Ottocento per combattere l’analfabetismo e unificare la lingua italiana. Negli anni ‘60 queste ultime sono state trasformate, basandosi sul modello anglosassone della “public library”, contenuto nel Manifesto UNESCO sulle biblioteche.

La legislazione italiana nel campo dei diritti del lavoro è davvero eccellente, possiamo vederlo già nell’articolo introduttivo della costituzione: “L’Italia è una Repubblica fondata sul lavoro”. Lo Statuto dei lavoratori richiede al lavoratore due fondamentali doveri: rispettare le direttive date dal datore di lavoro e la fedeltà nei suoi confronti.

La legislazione però non si limita a sottolineare i doveri del lavoratore ma ne elenca ampiamente anche i diritti, poiché il lavoratore viene considerato come la parte debole della relazione. Nei diritti sociali del lavoratore si trovano infatti: la tutela del suo lavoro, il diritto a una retribuzione equa e sufficiente, il diritto di sciopero e di organizzazione sindacale, il diritto alla sicurezza sociale etc. Il bibliotecario, riconosciuto come lavoratore amministrativo, viene considerato al pari di ogni altro lavoratore statale.

Compito del bibliotecario è svolgere servizi di organizzazione e classificazione dei testi, di dare luogo alla creazione di un catalogo libri e di essere infine intermediario tra gli utenti e le istituzioni.

Fino al 1980 la maggioranza dei lavoratori delle biblioteche non aveva un’educazione universitaria. Il mestiere si imparava sul posto di lavoro e il bibliotecario sembrava più un operaio che un impiegato. La situazione è oggi cambiata, esistono molti percorsi universitari finalizzati al settore dei beni culturali o, ancora più specificatamente, per operatori di biblioteche, archivi e centri di documentazione. Con il recente ingresso delle risorse multimediali c’è bisogno anche di competenza nel campo dell’informatica. Il bibliotecario infatti non solo tiene sotto la sua cura tutti i volumi, ma può organizzare seminari ed eventi per attirare nuovi utenti.

Gli enti locali e le associazioni professionali aprono nuove e diverse strade formative per i bibliotecari. “Dal 1998 al 2010 è esistito un Albo professionale italiano dei bibliotecari gestito dall’Associazione Italiana Biblioteche, il cui Osservatorio lavoro e professione mantiene tuttora aggiornate alcune FAQ su come trovare lavoro presso le varie tipologie di biblioteche” (Come si diventa bibliotecari, 2017).

Per aiutare i partecipanti al concorso, alcuni enti locali (Regione Lombardia, Centro bibliografico e di documentazione, Regione Toscana, Comune di Bolzano, Comune di Pistoia, Provincia di Ravenna, Provincia autonoma di Trento, Università degli Studi di Pavia) preparano bibliografie specifiche, con i punti necessari per poter superare il concorso. In più potrebbe apparire utile la conoscenza della legislazione bibliotecaria statale e regionale, dei cataloghi dei principali editori italiani e il repertorio degli archivi aperti della biblioteconomia italiana. Non è stato ancora creato un corso unico e adeguato alla professione del bibliotecario, ci sono però le lauree adatte che offrono una formazione completa, per esempio biblioteconomia. In alternativa, alcuni enti di formazione organizzano corsi di formazione professionale per bibliotecario alla fine dei quali viene rilasciato un certificato di partecipazione. Generalmente, l'ingresso nelle biblioteche avviene per concorso pubblico e nel suo bando è sempre riportato l'elenco dei titoli necessari. Nel caso di un diploma rilasciato all'estero esso deve essere riconosciuto come uguale al corrispondente titolo di studio italiano, secondo quanto stabilito dalle leggi nazionali. Enti locali, università e scuole annunciano i concorsi per bibliotecari.

Fra i più prestigiosi c'è il concorso per bibliotecario del Ministero per i beni e le attività culturali, a cui possono partecipare tutti coloro che possiedono una laurea in Lettere, Filosofia, Materie letterarie, Storia, Scienze politiche, Conservazione dei beni culturali, Storia etc., oppure quelli che possiedono un diploma rilasciato dalle università che offrono corsi specifici di preparazione bibliotecaria. In ogni bando sono specificati i titoli necessari per partecipare al concorso. Generalmente, esso prevede una prova scritta, una prova teorico-pratica ed una prova orale, che riguardano: biblioteconomia e bibliografia, storia e organizzazione delle biblioteche, legislazione specifica, sistemi informativi per la gestione delle biblioteche, normativa sul diritto d'autore, sistema bibliotecario e reti di biblioteche, regolamentazione sulla sicurezza e sulla privacy. La prova orale consiste in una conversazione sulle materie della prova scritta e sulla conoscenza di almeno una lingua straniera.

Come possiamo notare, in Italia, i percorsi per diventare bibliotecario variano a seconda del tipo di ente che bandisce il concorso, questo accade a causa della frammentazione legislativa che permette a ciascun ente di creare le regole più idonee per accedere alla funzione di bibliotecario.

Una tale situazione genera una completa autonomia professionale dei bibliotecari che, però, sono protetti in uguale modo, grazie ai principi delle norme professionali e degli standard tecnici fissati dalle norme della legislatura nazionale e regionale. La riqualificazione professionale del personale bibliotecario è affidato all'impegno degli enti locali o al Ministero per i Beni e le Attività Culturali a secondo del tipo di biblioteca.

## Polonia

La legislazione unica sulle biblioteche in Polonia è stata creata nel 1997. Il sistema è in parte simile a quello italiano in quanto alla divisione delle biblioteche in nazionali e locali, ma ne specifica in dettaglio le diverse tipologie dividendole secondo il gruppo sociale che le frequenta e gli enti che le controllano, come ad esempio le biblioteche scolastiche. In generale, però, la biblioteca è pubblica perché nelle diversità delle tipologie librerie si è in grado di accogliere tutti senza escludere nessuno, in modo che ogni cittadino abbia un completo accesso all'informazione.

In Polonia i rapporti di lavoro sono regolati dal Codice del Lavoro del 1974 e dalle sue modifiche, di cui l'ultima risalente al 2008, dove sono definiti i principali elementi del diritto del lavoro. Le norme presentate nel Codice del Lavoro si applicano a tutti i tipi di dipendenti, ma ci sono anche atti specifici che modificano alcune norme a seconda del tipo di lavoratore. Ogni dipendente deve essere registrato all'Istituto dell'Assicurazione Sociale (ZUS) entro 7 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Le norme generali sul lavoro del bibliotecario sono contenute nella Legge sulle Biblioteche, in essa agli art. 2 co. 1 punto 3 e art. 3, punto 1 del regolamento del Ministero della Pubblica Istruzione del 12 marzo 2009 dove si specifica anche che per svolgere il lavoro di bibliotecario è necessario completare gli studi riguardanti il tema della biblioteconomia o ottenere una post-laurea. Altrettanto dicasi per gli insegnanti che già lavorano nelle scuole e nelle biblioteche pedagogiche. I requisiti di qualificazione per il personale delle biblioteche e dei professionisti dell'informazione scientifica che lavorano nelle università, il loro stipendio e la concessione di altri benefici legati al loro lavoro sono state formulate nell'ordinanza del Ministro della Scienza e dell'Istruzione Superiore, del 22 dicembre 2006.

Per quanto riguarda i successivi gradi di avanzamento di carriera, l'orario di lavoro e il salario degli impiegati operanti in particolari tipi di biblioteche vi sono atti giuridici specifici. L'occupazione nelle biblioteche è attualmente regolata dalla direttiva UE, secondo la quale i bibliotecari di nuova leva sono assunti solo se laureati in programmi di studio legati alla biblioteconomia o all'informazione scientifica. Vi sono però molti dipendenti, assunti prima della direttiva europea, che non sempre posseggono tutti i requisiti necessari, ma si avvalgono di una preziosa esperienza acquisita in numerosi anni di lavoro.

La biblioteconomia è un corso umanistico offerto dalle università in tutto il paese. Gli studenti imparano come gestire una biblioteca, organizzare il lavoro, cercare informazioni e catalogare i libri. Dopo tre anni si ottiene la laurea breve e dopo i due successivi, il dottorato. I laureati in altre materie possono completare gli studi post-laurea frequentando i successivi due anni nel campo degli studi bibliotecari. Il più alto livello professionale è "il certificato di bibliotecario" (bibliotekarz dyplomowany) che si ottiene dopo



aver superato l'esame di stato, ma per avviare il procedimento è necessario inoltrare domanda all'ente in cui il bibliotecario è impiegato e richiedere una valutazione del lavoro e dei progressi del candidato, presentare il proprio "curriculum vitae" contenente la storia del suo lavoro professionale, la propria correttezza in campo lavorativo, le fotocopie dei diplomi e dei certificati conseguiti durante i corsi di specializzazione, un documento che certifichi la conoscenza di una lingua straniera, l'elenco delle pubblicazioni e le loro fotocopie ed infine la scelta della specializzazione. In base a tali documenti la commissione decide l'ammissione del candidato.

Dal 2005 i bibliotecari sono riconosciuti come accademici, precedentemente però, intorno agli anni '60 del secolo scorso, il "certificato di bibliotecario" si otteneva dopo aver superato gli esami che mutavano la loro forma durante gli anni. Erano gli anni in cui la Commissione d'esame non operava ancora presso il Ministero delle Scienze e Istruzione Superiore.

Dalla metà del 2013, gli esami di stato sono stati aboliti, con il tempo però tale decisione si è dimostrata errata. Nonostante le raccomandazioni della Conferenza dei Rettori delle Scuole Accademiche (Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich), le università usano diversi criteri in questo campo. Inoltre, non è noto se il bibliotecario, cambiando sede, riceva gli stessi diritti che gli erano riconosciuti da un'altra università.

E' necessario sottolineare che non è facile aumentare il personale delle biblioteche, questo è forse dovuto al fatto che i rappresentanti delle organizzazioni bibliotecarie non hanno opportunità idonee a convincere il legislatore ad aumentare gli stipendi in maniera adeguata alla responsabilità del lavoro. Nonostante la legislatura polacca abbia stabilito le competenze generali delle biblioteche e lo status dei lavoratori, vediamo che la codificazione non è unica e lascia insoluti numerosi problemi come, ad esempio, conciliare l'attività del bibliotecario all'insegnamento e viceversa.

Il ruolo e la funzione del bibliotecario sono cambiati nel corso dei secoli, a seconda degli obiettivi e dei tipi di biblioteche. Inizialmente, il bibliotecario era considerato un guardiano dei libri e della conoscenza contenuta in essi. Dalla seconda metà del diciannovesimo secolo, lo status di bibliotecario si è andato man mano delineando con maggiore precisione fino a raggiungere un certo livello di importanza sociale. Un buon esempio è la gerarchia delle posizioni dei lavoratori nella biblioteca universitaria di Leopoli, dove vi sono riconosciuti quattro tipi di lavoratore.

Purtroppo, la situazione non è uguale dappertutto e vi sono i paesi dove lo status del lavoratore di un ente pubblico come la biblioteca è regolato con la precisione, ma ne sono altri in cui la regolamentazione lascia molto a desiderare. Due di questi paesi sono l'Italia e la Polonia, in entrambi non sono ben definiti né i diritti né i doveri dei bibliotecari e nemmeno il loro percorso professionale o la loro preparazione universitaria. Nonostante la

situazione dei bibliotecari appaia diversa, in realtà presenta molti punti in comune perché entrambi i paesi si basano sulle direttive dell'Unione Europea come la direttiva no. 89/48 che stabilisce per esempio l'obbligo di possedere l'istruzione superiore ai lavoratori delle biblioteche.

In particolare modo l'Italia, che possiede una legislazione diversificata nel contesto del lavoro, come appare nel Codice del Lavoro o in altri atti, mancano delle norme precise per i bibliotecari in quanto il loro percorso professionale è controllato dall'Associazione Italiana Biblioteche che si limita alle sole direttive generali per la loro carriera. In Polonia la nuova legislazione infatti stabilisce soltanto i requisiti minimi per i lavoratori bibliotecari, seguendo requisiti proposti dall'Unione Europea. Ogni decisione in questo campo è rimandata al datore di lavoro che regola diritti e prestazioni del lavoratore, ogni ente è perciò indipendente. E' evidente che questo genera grande differenza tra un'unità lavorativa e l'altra.

Lasciare ad ogni università il diritto di decidere sullo status dei propri bibliotecari non ha un impatto positivo sul personale lavorativo, in tal modo infatti aumentano le possibilità di violare i diritti dei lavoratori quali la parità di trattamento dei dipendenti, l'inserimento nel gruppo docenti universitari (nonostante i titoli acquisiti e confermati dai certificati), il diritto di lasciare il lavoro e il numero delle ore lavorative. Tali diritti non dovrebbero essere soggetti alla scelta individuale dei datori del lavoro, per questo motivo il ramo professionale dei bibliotecari ha bisogno di una legislazione unica sui diritti del lavoro e sulla strada dello sviluppo professionale. Il mestiere del bibliotecario in entrambi i paesi merita diritti migliori come la legislazione unificata nel campo di occupazione e strade per raggiungere quel particolare tipo di carriera.

Il lavoro in biblioteca è spesso fonte di soddisfazione, sebbene il suo carattere non sia sempre conosciuto in una società in cui predominano gli stereotipi. Pertanto, è responsabilità degli stessi bibliotecari parlare del valore di questa professione, una professione con un futuro e che offre opportunità, ma richiede anche specifiche conoscenze e abilitazioni professionali" (Gill-Tarnowska, 2005, p. 276).

Il compito principale di una biblioteca che sia orientata all'utente è quello di comprenderne le necessità ed offrirgli servizi sempre più adeguati alle nuove esigenze, è necessario perciò creare una legislazione completa e specifica che aiuti i lavoratori a conoscere limiti e diritti che li riguardano.

**Bibliografia**

- Biblioteca. (2018). Il: Da Wikipedia, l'enciclopedia libera. Tratto 10 ottobre 2018, a: <https://it.wikipedia.org/wiki/Biblioteca>
- Carugno, G.N. , Mazzitti, W., Zucchelli, C. (1994). *Codice dei beni culturali*. Milano: Annotato con la giurisprudenza.
- Codice civile. (2016). Milano: Hoepli.
- Codice dei beni culturali e del paesaggio (2004). Tratto 18 aprile 2019, a: [https://www.beniculturali.it/mibac/multimedia/MiBAC/documents/1226395624032\\_Codice2004.pdf](https://www.beniculturali.it/mibac/multimedia/MiBAC/documents/1226395624032_Codice2004.pdf)
- Come si diventa bibliotecari? (2017). Tratto 10 ottobre 2018, a: <http://www.aib.it/pubblicazioni-aib/aib-web-contributi/2004/31199-come-si-diventa-bibliotecari/>
- Correa, L.V. (2010). Del análisis del territorio a la política regional. *Prolegómenos*, 13(25), 11-31. DOI:10.18359/prole.2444
- Gill-Tarnowska D. (2005). Status edukacyjny bibliotekarza wczoraj i dziś. Il: H. Ganińska (ed.), *Biblioteki naukowe w kulturze i cywilizacji : działania i codzienność : materiały konferencyjne*, Poznań, 15-17 czerwca 2005. T. 1. (p.1-10). Poznań : Biblioteka Główna Politechniki Poznańskiej.
- Golec-Nycz, E. (2018). *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – kilka uwag o statucie bibliotekarzy*, Biuletyn EBiB, 1, 1-7. Tratto 30 ottobre 2018, a: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/viewFile/616/767>
- Guida alla professione di bibliotecario. (2014). Tratto 10 settembre 2018, a: <https://www.concorsilavoro.it/guida-alla-professione-di-bibliotecario/>
- Kula, B. (2018). Kwalifikacje do pracy w bibliotece. (n.d.). Tratto 25 ottobre 2018, a: <http://oswiataiprawo.pl/porady/kwalifikacje-do-pracy-w-bibliotece/>
- Legislazione statale. (2007). Tratto 10 ottobre 2018, dal <http://www.aib.it/aib/lis/lpi08a.htm>
- Ordinamento bibliotecario italiano. (2015). Tratto 19 settembre 2018, a: <http://docenti.unimc.it/rosa.borraccini/teaching/2015/14529/files/storia-delle-biblioteche/Ordinamento%20bibliotecario%20italiano.pdf>
- Pili, W. (2013). La biblioteca: definizione e storia. Tratto 5 ottobre 2018, a: <http://www.scuola filosofica.com/2554/la-biblioteca-definizione-e-storia>
- Szczypiński, B. (1985). *Jak zostać bibliotekarzem, jak zostać bibliotekarką*. Warszawa: Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.
- The Nairobi Manifesto -1984. *IFLA Journal*, 11(2), 137-138. DOI:10.1177/034003528501100210
- (Ustawa, 1997). Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach. (Dz.U. 1997, no 85 pos. 539).
- (Ustawa, 2018). Ustawa z dnia 03 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. (Dz. U. pos 1669).

**Anna Maria Rizzo**

***Comparative analysis of the librarians' employments rights in Italy and Poland***

**Abstract**

This article presents a comparative analysis of both Polish and Italian employments in terms of librarians' employment rights. It presents historical conditions related to the legislation of the librarian's profession in these two countries, as well as provides a comparison of current legislation. The research highlights the differences between the labour rights of librarians in both countries. Furthermore, it elaborates on how the impact of the European Union directives causes the apparent unification of these rights. The research aims to show prevailing the employment rights in Europe, by comparing two different legal and cultural backgrounds. The influence of the EU seems to create basic employment rights scheme in general but does not provide any legislative directions in the area of employment rights for librarians.

**Keywords:** library, labour law, EU directives, employment

**Anna Maria Rizzo**

***Analisi comparativa della occupazione dei bibliotecari in Italia e in Polonia***

**Sintesi**

La ricerca svolge un'analisi comparativa fra la legislazione polacca e quella italiana inerente ai diritti della occupazione dei bibliotecari nei due paesi. Le divagazioni sono basate sulle condizioni storiche e quelle attuali del bibliotecario. La ricerca inoltre sottolinea le differenze tra i diritti dei bibliotecari in entrambi i paesi e mostra come l'impatto delle direttive dell'Unione Europea provochi solo l'apparente unificazione di questi diritti. Lo scopo della ricerca infine è mostrare i metodi di occupazione in Europa in generale confrontando due diversi background legali e culturali. L'influenza della legislazione dell'UE sembra a creare soltanto uno schema per i diritti del lavoro nel genere ma non stabilisce norme né direzioni legislative per i paesi europei, lasciando i diritti dei lavoratori di biblioteche nelle mani dei governi.

**Parole chiave:** biblioteca, bibliotecario, diritto del lavoro, direttive della UE, assunzione

***Biblioteka aktywnie promująca książkę dziecięcą / Marlena Gęborska. - Warszawa : Wydawnictwo Naukowe i Edukacyjne Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, 2018. - 280 s. ; 24 cm. - (Nauka, Dydaktyka, Praktyka ; 185). - ISBN 978-83-65741-16-5***

**W**łożono mi do rąk, mnie bibliotekarce z 35-letnim stażem pracy, książkę rozciekawiającą tytułem. Autorka ukazuje promocyjne działania bibliotek. Analizuje w szerokiej perspektywie włączenie się bibliotek publicznych w realizowanie programów ogólnopolskich, skierowanych do młodego czytelnika, w ostatnich piętnastu latach 2003-2018.

Z akceptacją odnosi się do pierwszych publicznych bibliotek dla dzieci i młodzieży, powstałych na początku XX w. Pisząc krótką ich historię, stworzyła łącznik „Między dawnymi i młodszymi laty” (Mickiewicz, 2009, s. 32).

Książka jest dobrze osadzona w realiach. Narzuca porównawcze myślenie. Wiek XXI w porównaniu z XX, to galopująca nowoczesność. Jakby zestawiał samochód osobowy z czasów PRL ze statkiem kosmicznym zdobywającym księżyc. Na nic sentymenty bibliotekarek zauroczonych XX w., nie pójdą z postępem, tracą czytelnika. Klient jest zawsze na miarę czasów. To nie nowość, że kolejne technologiczne osiągnięcia rodzą obawy bibliotek przed utratą czytelnika. Bahdaj, pisarz mojego dzieciństwa, mówił: „powieść dla młodzieży zginęła śmiercią naturalną w momencie, kiedy rozpowszechniła się telewizja” (Kožniewski, oprac., 1977, s. 1). Ta śmiertelna diagnoza nie sprawdziła się. Dzisiaj do dzieci i młodzieży fantastycznie przemawia elektroniczna książka: „tekst wyświetlany na ekranie może również być wzbogacony o ilustracje, efekty dźwiękowe i aplikacje multimedialne (animacje i elementy interaktywne)” (Ciesielska-Kruczek, 2015, s. 32).

Już nie tylko telewizja odciaga od bibliotecznych wizyt. Zmienił się stosunek do książki czarno-drukowej. Spowszechniała. Pięknie ilustrowane *Wysypisko książek* (Grzybek, 2017)<sup>2</sup> sześćdziesięciolatka szokuje tytułem,

<sup>1</sup> Miejska Biblioteka Publiczna w Jaworznie.

<sup>2</sup> Książka ta spotkała się z krytyczną oceną dziadków, którzy czytali ją swoim wnukom. Usprawiedliwiałam pomysł autorki słowami Jurgielewiczowej: „głównym zadaniem literatury adresowanej do dzieci i młodzieży jest humanizacja wyobraźni” (Kožniewski, 1977, s. 8). Wystarczy, że pokochają książkę biedną, odrzuconą. Niech będzie, jak podniesiona kromka chleba położona z szacunkiem na pobliskiej łące.

a dla sześciolatka, to oczywiste, że wysypisko jest także miejscem dla książek. Słowa wyrażają zmianę w odniesieniu do papierowej, pachnącej drukarską farbą książki.

„Patrzcie jak smutno biedny chłopiec z książką zbliża się tutaj” (Szekspir, 2008, s. 53). Zauważyłam, że dla młodego – mało myślącego czytelnika – Hamlet, to dosłownie biedny chłopiec. „Ma tylko książkę, jest gorszy od tego, co ma tablet” – usłyszałam w bibliotece na zajęciach pozalekcyjnych.

Regały wypełnione tylko tradycyjną książką, to rozczarowanie dla dzieci odwiedzających bibliotekę: „obciach do takiej zaglądać, w ostateczności po lekturę tam pójdę. Ale nie koniecznie” – mówią mi uczniowie.

Czy książka przetrwa rewolucję świetlistą? Badaczka czytelnictwa, Marlena Gęborska, adiunkt w Instytucie Bibliotekoznawstwa i Informatyki Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach – choć nie kryje obaw – wciąż widzi tradycyjną książkę w rękach najmłodszych. Daje wskazówki, jak przeciwstawić się zagrożeniom wynikającym z wyboru tylko nowoczesnego nośnika informacji. Faktem jest już od kilku lat, że takie zagrożenia powstały.

Kultura mediów kształtuje audiowizualne doświadczenie rzeczywistości, które szczególnie dla młodego pokolenia staje się ciekawe, bo nie wymagające wysiłku. Dzieci ulegają medialności często zapominając o wartościach świata rzeczywistego. W ten sposób zapominają również o książce, która staje się nudna, bo nie posiada kolorowych wizualizacji, dźwięków, nie kusi zabawą, nie jest „trendy” (Witkowska, 2013, s. 181).

Autorka publikacji dostarcza argumentów za utrzymaniem się na rynku książki tradycyjnej. Pisze o jej nieprzemijającej wartości. Ukazuje działania bibliotek publicznych wspierające czytelnictwo najmłodszych. Dzieci i młodzież przyjdą licznie do biblioteki, kiedy bibliotekarz odpowie na ich oczekiwania. Zaproponuje atrakcyjne formy spędzania wolnego czasu w budynku bibliotecznym.

Na szczęście darem dla naszych księżnic – coraz okazalszych przecież – są właśnie oni: czytelnicy zauroczeni książką wirtualną – e-czytnikami, e-bookami. Młodzi. Cyfryzacja kultury książki to ich pokoleniu darowany świat. Zatem inne mają oczekiwania wobec biblioteki, u nich nawyk do książki czarno-drukowej trzeba wykształcić, jak najwcześniej włożyć im książkę do rąk. Postawić ją w towarzystwie komunikacji elektronicznej. Zagwarantować trwanie w symbiozie: książki tradycyjnej i cyfrowej.

Otwartość na zmiany, kreatywność bibliotekarzy, realizacja programów ogólnopolskich, szeroka paleta usług, różnorodność pomysłów aktywności kulturalnej, wnikliwość w szukaniu sposobów na pozyskanie młodego czytelnika, oferta pulsująca aktualnością technik informacyjnych – oto kluczowe zagadnienia badawcze omówione w książce Gęborskiej. Wyjść

naprzeciw oczekiwaniom młodych, zaskoczyć ich inicjatywą, pomysłem wręcz nie z tego – zdarza się, że nadal zastygłego – bibliotecznego świata, zbudować motywacje czytelnicze, o tym także pisze autorka.

Co zrobić, aby książka nobilitowała. To priorytetowe zadanie dla bibliotek dzielnie wpisujących się w nowe, nieuniknione wyzwania.

Od wielu lat jesteśmy świadkami postępującego procesu migracji treści drukowanych do postaci elektronicznej. Dotyczy to wszystkich obszarów działalności ludzkiej (Pulikowski, 2009, s. 24).

Jak pracować z młodzieutkiem zafascynowanym nowoczesnością czytelnikiem? Skąd czerpać pomysły świetne, bo dające efekty? Jak rozbudzić miłość do czytania, nie godząc się na przysłonięcie nowoczesnością czytelniczą tradycyjnej książki? Jak ma wyglądać współpraca bibliotekarza i pisarza w lansowaniu książki? Które instytucje wspomogą biblioteki w umacnianiu bazy czytelnictwa? Jakie metody stosować w pracy z młodym czytelnikiem? Jak efektywnie promować bibliotekę, książkę i skutecznie wykorzystywać zasoby multimedialne? Na wiele pytań, z kręgu bibliotecznej roboty – w celu promowania dziecięcej książki – autorka znajduje odpowiedzi.

Praca ma ukierunkowanie: przeglądowe, doświadczalne, konstruktywne. Poza *Wstępem* zawiera trzy rozdziały, zakończenie i wykaz licznych załączników. Oferuje scenariusze zrealizowanych spotkań, zestawienia konkursów literackich, schematy sprawozdań, ankiety, wywiady i wyniki ogólnopolskich ankiet. Na uwagę zasługuje także bogata bibliografia, netografia, indeks osobowy, indeks przedmiotowy.

Obszerny *Wstęp* informuje o problematyce badawczej, zasięgu geograficznym, zamierzeniach publikacji, zastosowanych metodach, technikach i narzędziach badawczych. Autorka, wysyłając ankiety do 902 bibliotek z całej Polski, przyjaźnie oznajmiała:

biblioteka zostanie wymieniona z nazwy tylko dla podkreślenia pozytywnych praktyk i zaangażowania w organizację imprez kulturalnych dla dzieci i młodzieży (s. 15).

Nie analizuje wnikliwie kwestii historycznych. Krótkie omówienie zagadnień związanych z dawnymi bibliotekami publicznymi dla dzieci w Polsce – poczynając od roku 1922 – służy dla pokazania ogromnego przełomu, jaki w wyniku nowych technologii dokonał się we współczesnych bibliotekach dla dzieci. W tym zestawieniu zachwyca i szokuje dzisiejsze dzieciństwo opromienione nowoczesną książką.

W rozdziale pierwszym autorka omawia prace bibliotek, które dobrą robotą włączyły się w najpopularniejsze, ogólnopolskie akcje promujące

książę i czytelnictwo. Pokazuje rolę mediów, popularyzowanie społeczne i komercyjne książki. Rozważa znaczenie sponsorów i ważność włączania się bibliotek w lokalne imprezy, np. Jarmark św. Dominika. Dokonuje przejrzystej analizy zrealizowanych licznych programów. Na przykład takich, jak: „Cała Polska Czyta Dzieciom”, „Dziel się książkami” (Sikora, 1994)<sup>3</sup>, „Przylapani na Czytaniu”. Bookcrossing.

Porusza wiele aspektów związanych z edukacją i potrzebami czytelnictwami. Przedstawia rolę czytelnictwa w pokonywaniu różnorodnych trudności, choćby takich, jak wykluczenie społeczne. Uświadamia konieczność do zniwelowania zagrożenia wynikłe z braku kontaktu z książką tradycyjną. Omawia propozycje pracy z książką. Autorka udowadnia, że książka ułatwia skupienie się, uczy odwagi i otwartości w bezpośrednich kontaktach, buduje żywą więź poszczególnych osób, rodzi pozytywne emocje.

Akcje promujące czytelnictwo realizowane w polskich bibliotekach publicznych znajdują odniesienia do ich początków i doświadczeń także w porównaniu z bibliotekami zagranicznymi. Autorka wymienia wyróżniające się publiczne biblioteki w: Gdańsku, Jaśle, Kędzierzynie-Koźlu, Koszalinie, Łowiczu, Mysłowicach, Piastowie, Świętochłowicach i Żorach. To kilka z wielu.

Podpowiada, jak daną akcję zrealizować, daje wytyczne. Tworzy zestawienia bibliograficzne książek dobrze przyjętych w poszczególnych grupach wiekowych. Sygnalizuje, że przez profesjonalne wykonanie akcji promowania książek, biblioteka ma możliwość być zauważona w swej niebanalnej działalności. Jest to wyróżnienie godne naśladowania. Jako wybitna jest widoczna w kraju Biblioteka Publiczna z Piekar Śląskich (s. 67).

Rozdział drugi Gęborska poświęciła działaniom bibliotek skierowanym do młodego człowieka, w celu „złowienia” go dla biblioteki.

Czytelnik „przypadkowy” ma stać się czytelnikiem „nawykowym”. Ma mieć przyjemność z bycia w bibliotece. Odnosi się do koncepcji „trzeciego miejsca” (s. 69).

Widzi szanse dla bibliotek w ich otwartości dla tych, co chcą w niej spędzić wolny czas, uczyć się z rówieśnikami, uczestniczyć w imprezach, rozmawiać o książkach już przeczytanych.

Rośnie nam liczba odwiedzających, ale nie rośnie liczba wypożyczeń. A to znaczy, że oni tu przychodzą, choć nie korzystają z naszych zbiorów (Springer, 2019, s. 25).

<sup>3</sup> Moim doświadczeniem była biblioteka dla dzieci ze znikomym księgozbiorem. Gościem biblioteki była wtedy autorka ukochanego Pimsa, Joanna Papuzińska. Dzięki jej interwencji, Fundacja „Książka dla Dziecka” przekazała dla najmłodszych czytelników z Jaworzna egzemplarze recenzyjne przysyłane do redakcji „Guliwera”. Akcja „Dziel się książkami” jeszcze się nie narodziła.



Podpowiada, jak zatrzymać zdobytego już dla biblioteki czytelnika, ugruntować w nim świeżutki nawyk czytania. Jak wykorzystać w tym celu druk i elektronikę.

Zestawia zadania priorytetowe i funkcje biblioteki XX w. z nowym wyzwaniem, jakie wyznacza bibliotece wiek XXI.

„Wychowanie dla książki” jako zadanie bibliotek nie jest przecież niczym nowym [...] od zawsze mówiło się o konieczności wprowadzenia czytelników w świat lektury. Podnoszenie kompetencji i wrażliwości estetycznej jest więc zadaniem właściwie „bez końca” dla bibliotekarzy. Być może jednak dziś zaczynać trzeba „nie wprost”, żeby czasami bardzo różnymi drogami czytelnika do książki do tekstu – doprowadzić (Kisilowska, 2015, s. 77).

Zauważa, iż zgodnie z potrzebami nieco osłabły funkcje z edukacyjnej i informacyjnej biblioteki na korzyść funkcji kulturalno-rekreacyjnej. Biblioteka to nie tylko oświata, książka i prasa, ale także rozrywka. Nawet ten, co książek w bibliotece nie wypożycza, wie, że biblioteka z przemyślaną ofertą i jemu potrafi zagospodarować ciekawie wolny czas. Rozbudzić w nim aktywność, osadzając swoje prywatne święta i zainteresowania w bibliotecznym sali. Nowością są: urodzinowe zabawy w bibliotece i atrakcyjne noce z książką. Zainteresowaniu biblioteką służy też aktualność hasel „Tygodnia w Bibliotece”, odnoszących się do bieżących wydarzeń, np. „Biblioteka ciągle w grze”.

Autorka zwraca uwagę na twórczą inicjatywę bibliotekarzy w opracowywaniu własnych plakatów reklamujących spotkania. Opisuje stosowane przez bibliotekarzy, godne polecenia internetowe relacje: serwisy do wydawania broszur i gazetek informacyjnych (s. 162).

Najpopularniejsze typy imprez wymienione w publikacji to: lekcje biblioteczne, zajęcia podczas ferii i wakacji, konkursy, gry. Priorytetowe zadania biblioteki to przecież wciąż (teraz wspierane przez rewolucję cyfrową): gromadzenie, przechowywanie, udostępnianie. Badania przedstawione w książce potwierdzają tę naczelną funkcję biblioteki. Najlicniejsza grupa odwiedzających bibliotekę przychodzi wypożyczyć książkę, nie e-booki. To oczywistość. Jeszcze. Natomiast magnetyzm biblioteki, wedle badań Gęborskiej, to bogata oferta kulturalna, nie przede wszystkim uzupełniany na bieżąco księgozbiór.

Przychodzenie do biblioteki po książkę, korzystanie z prasy na miejscu, udział w spotkaniach, konkursach, oglądanie filmów, zaangażowanie w gry komputerowe – to także zagadnienia analiz badawczych omówionych w książce Gęborskiej. Wyjątkowość biblioteki to oferta kulturalna, będąca odpowiedzią wobec wzrastającego zapotrzebowania na rozrywkę. Na tym polu różnorodnej formy pracy z czytelnikiem autorka wyróżnia biblioteki z Cedyni, Gniezna, Jasła, Mosiny, Oświęcimia, Wejherowa i Szprotawy. Wśród wielu innych znacząco wpisały się w pejzaż promowania książki dziecięcej w kraju.

Rozdział trzeci nosi tytuł: *Twórca aktywnie promujący swoje pisarstwo w bibliotece*. W kilku zdaniach nakreślone są realia PRL. Beznadzieja wydawnicza tamtego czasu. Nawet takie medialnie nagłośnione imprezy promujące książki, jak: Dni Kultury, Oświaty, Książki i Prasy niewiele dawały czytelnikowi satysfakcji, gdyż nie zaspokajały oczekiwań czytelnicznych.

„Książki są, tylko nie te, nie takie na jakie czekamy, nie ma tych, o których głośno się mówiło. I już mamy pretensje do wydawców, do polityki wydawniczej – co oni drukują?! Przecież t e g o nikt nie kupuje” (Orzechowski, 1979, s. 5).

Brakowało także książek dla dzieci i młodzieży. „Na książkę dziecięcą zużywa się zaledwie 2% wszystkich arkuszy wydawniczych” (Czapliński, Leciński, Szybowicz, Warkocki, 2003, s. 81). Jedynie słuszni pisarze akceptowani przez Związek Literatów Polskich byli gośćmi bibliotek.

Obecnie biblioteki licznie zapraszają pisarzy, poetów, wydawców, ilustratorów, ludzi wszelkiej profesji, słynnych z ciekawych osiągnięć. W ten sposób promują własne publikacje, często na spotkaniach w bibliotekach znajdują nabywców swoich książek. Badania autorki pozwoliły ustalić, którzy pisarze polscy wiodą prym w bibliotecznych kontaktach z młodym czytelnikiem. To o nich najczęściej upominają się pracownicy bibliotek. Gęborska zwraca uwagę, że jest wielu znakomitych pisarzy, których trzeba zachęcić do spotkań bibliotecznych, nie brylują w wirtualnej rzeczywistości, ich działania marketingowe są zaniedbane.

Każda bibliotekarka w rankingu najpopularniejszych pisarzy dla dzieci postawiłaby na Grzegorza Kasdepke, potwierdziły to badania Gęborskiej. Zdarza się, że biblioteka witała pisarza wydawnictwem omawiającym, postrzeganie jego książek przez dzieci (Sikora, 2008). Bardzo pomocne w rozeznaniu wyborów czytelnicznych są sporządzone przez badaczkę zestawienia bestsellerowych tytułów książek dla najmłodszych. Zwraca uwagę na wystrój biblioteki, jaki warto przygotować na uroczyste powitanie pisarza.

Joanna Papuzińska, którą przecież z aktywnych inicjatyw znają dzieci – śmiem twierdzić w całej Polsce – wciąż uczy bibliotekarki:

Czy warto organizować spotkania autorskie? [...] Dlaczego jednakże swoje przekonanie o potrzebie i celowości organizowania spotkań wypowiedziałam w trybie warunkowym? Rzecz w tym, aby cały ten potencjał umiejętnie wykorzystać, aby go nie roztrwonić. To zaś, czy spotkanie jest tylko przypadkowym, okazjonalnym wydarzeniem czy też staje się okazją do pobudzenia ciekawości i aktywności dzieci na dłuższy czas, zależy w znacznie większym stopniu od przygotowania i organizacji imprezy niż od samego zaproszonego gościa (Papuzińska, 2007, s. 141).

Gęborska zachęca do opisywania spotkań z pisarzami. Ważne jest także wzbogacenie imprez z zaproszonymi gości publikacjami dotyczącymi ich pasji czy pisarstwa (Siatkowski, 1993). Są takie opisy dodatkowym uhonorowaniem gościa, są świadectwem czasu i dokumentem działalności biblioteki.

Książka wiernie trzyma się założenia, jakie autorka, z życzliwością dla bibliotek, sobie wyznaczyła: „tylko pozytywne praktyki”. Nie odnosi się zatem do przedstawionej sytuacji, jaką zamieściła w publikacji: „Niektóre spotkania, jak to w MBP w Jaworznie, odbywają się przed południem i są dedykowane uczniom pobliskich szkół, dlatego biblioteka w tym czasie pozostaje zamknięta” (s. 191). Autorka informuje tylko o spotkaniu zakończonym sukcesem.

Obserwując zapraszanych przez bibliotekę autorów, dostrzega znakomitą ofertę dla bibliotek w zapraszaniu także lokalnych pasjonatów. Oni mówią o małej ojczyźnie, opowiadają bajki, baśnie, organizują konkursy, gry. Osobisty kontakt dziecka ze znaną z codzienności osobą odważniej rodzi pytania, rozmowy, zaspakaja ciekawość, cieszy spontanicznością.

Oprócz spotkań bezpośrednich na uwagę zasługują organizowane przez bibliotekarki spotkania przez Skype.

Zachęca także autorka do śledzenia rynku wydawniczego dla dzieci i młodzieży. Jedno z najważniejszych zadań, jakie stoi przed bibliotekarzem – potwierdza się w badaniach Gęborskiej – to rzetelna znajomość literatury dziecięcej i młodzieżowej. Dobra orientacja na rynku wydawniczym, selekcja, „oddzielenie plew od ziarna” – to dźwignia promocji książki dziecięcej.

Omawiana publikacja oferuje czytelnikowi krótkie, czterostronicowe zakończenie, a w nim klasyfikację imprez bibliotecznych. Autorka wymienia: cykliczne (ogólnopolskie i lokalne), długofalowe, okolicznościowe i inicjacyjne. Takie uszeregowanie przydatne jest w sprawozdaniach statystycznych, w których wymaga się od bibliotekarzy odpowiedniego (zgodnego z ustaleniami) nazywania zorganizowanych spotkań. Autorka sugeruje, „że bibliotekarz powinien być krok przed młodym czytelnikiem” (s. 203). A zatem przewidzieć jego potrzeby i zainteresowania, w tym celu powinien zadbać o podnoszenie swoich zawodowych kwalifikacji. Doksztalać się na miarę oczekiwań. Poziom młodego czytelnika kierować ku inteligentkiemu.

Książka Gęborskiej jest godna polecenia. Budzi refleksję, daje nowe spojrzenie na zawód bibliotekarza. Czytałam ją przez pryzmat mojej bibliotecznej pracy z dziećmi i młodzieżą na przełomie XX/XXI w. Autorce zależało na licznych odzewie bibliotek. Uprzedzała, rozsyłając ankiety (wspomnę o tym jeszcze raz), że odnotuje tylko „pozytywne praktyki”. Ankiety wypełniło 888 polskich bibliotek publicznych, zapewniając Gęborskiej szerokie pole badawcze. Powstał idealny byt bibliotek publicznych realizujących – w celu promowania książki dziecięcej – programy, akcje ogólnopolskie oraz oferujących wszechstronną działalność kulturalno-oświatową. A zatem książka Gęborskiej daje radość z czytania. Jest bezpiecznym azylem przed biblio-

tecznymi absurdami. I o to chodzi. To zdrowy owoc. Zyskuje się możliwość porównania własnej biblioteki z innymi bibliotekami. Nie wnikając w problemy, bo ich nie ma. Umożliwia podpatrzenie pomysłów, uczy odwagi, aby postawić swoją bibliotekę w ambitnym szeregu inicjatyw. Pozwala ustrzec się błędów, wystarczy wykorzystać chociażby statystyczną wiedzę zbudowaną na doświadczeniach innych. Rodzi pewność siebie i umacnia motywację.

Napisana bez zawilości, wzbogaca omówienia: fotografiami, tabelami, wykresami. Są scenariusze i bibliografia do analizowanych zagadnień, niezwykle pomocne w przygotowywaniu przez bibliotekarzy imprez. Dobra redakcja i kompozycja książki daje możliwość szybkiego wyszukania konkretnej informacji.

Czy autorka zachęci licznych pasjonatów książki do uprawiania zawodu bibliotekarza, pokazując wielowymiarowość obowiązków? Kiedy zechcą bibliotekarze, nauczyciele, animatorzy kultury, badacze, wykładowcy sięgnąć po tę książkę, każdy z nich znajdzie tam inspirujące wiadomości, wątki badawcze czekające na opracowanie. Choćby ten: bibliotekarz aktywnie promujący książkę dziecięcą. Kwalifikacje, wynagrodzenie, prywatny czas w służbie czytelnikowi, fundusze na zrealizowanie imprezy, relacje z przełożonym, kwalifikacje przełożonych (dyrektorzy, instruktorzy), przyczyny rezygnacji z pracy dobrze przygotowanych do zawodu bibliotekarzy.

Miłość do książek, radość z czytelników i satysfakcja z efektów była największą motywacją dla uprawiania tego zawodu. Tak sądzę. Czy jest nadal?

Czerpię z dobrej książki Gęborskiej, książki o nas, o bibliotece, to wszystko, co w bibliotekarskiej robocie wciąż najpiękniejsze: książki i dzieci.

Publikacja jest świadectwem solidarności bibliotekarzy w promowaniu książki dziecięcej. To podręcznik dobrej roboty. I odpowiedzialności, jaką z sobą niesie zawód bibliotekarza, odpowiedzialności wobec społeczeństwa za jego kondycję intelektualną.

### **Bibliografia**

- Ciesielska-Kruczek, R. (2015). Projekty wspierające rozwój czytelnictwa w Polsce i na świecie. W: M. Wojciechowska (red.), *Czytelnictwo w dobie informacji cyfrowej. Rozwój, bariery, technologie* (s. 25-35). Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich.
- Czapliński, P., Leciński, M., Szybowicz E., Warkocki B. (2003). *Kalendarium życia literackiego 1976-2000*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Grzybek, K. (2017). *Wysypisko śmieci*. Warszawa: Wydawnictwo TADAM.
- Kisilowska, M. (2015). Biblioteki publiczne a „kultura iwentu” i kulturowa wszechkożerność. W: D. Pietrzakiewicz, E.B. Zyburt (red.), *Megabiblioteki: wybrane tendencje w bibliotekarstwie publicznym* (s. 63-80). Warszawa: Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich.
- Koźniewski, K. (oprac.). (1977). Niech się śmieją, niech płaczą: (dyskusja na temat

- literatury dla dzieci i młodzieży). [Uczestniczą: Ożogowska H., Jurgielewiczowa I., Żółkiewska W., Bahdaj A., Kuczyński M., Skrobiszewska H., Walc J., Lebecka H.]. *Polityka*, 1(1035), 1, 8-9.
- Mickiewicz, A. (2009). *Konrad Wallenrod*. Kraków: Wydawnictwo Zielona Sowa.
- Orzechowski, M. (1979). W kolejce po książkę. *Tygodnik Demokratyczny* 20(1353), 5.
- Papuzińska, J. (2007). *Dziecięce spotkania z literaturą*. Warszawa: Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej im. Heleny Radlińskiej.
- Pulikowski, A. (2009). Elektroniczna książka w elektronicznym czytaniu – nowy sposób obcowania z tekstem. *Bibliotheka Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy*, 19(3/4), 24.
- Siatkowski, Z. (1993). *Pan kotek i Pani Papuzińska*. Jaworzno: Miejska Biblioteka Publiczna.
- Sikora, B. (1994). Oddychanie bez tlenu. *Guliwer: dwumiesięcznik o książce dla dziecka*, 4(18), 42-46.
- Sikora, B. (2008). *Pisarz, synek pisarza i jego jaworzniccy rówieśnicy*. Jaworzno: Miejska Biblioteka Publiczna, Filia osiedle Stałe.
- Springer, F. (2019). Pufy, fotele, zielona żywa ściana. Tak zniknął październik z warszawskiej biblioteki [Wywiad z A. J. Strojek, wicedyrektorem Biblioteki Publicznej m. st. Warszawy]. *Gazeta Wyborcza*, 16.9.533, 1. Magazyn świąteczny, 25.
- Szekspir, W. (2008). *Hamlet*. Kraków: Wydawnictwo GREG.
- Witkowska, A. (2013). Boks intelektualny – książka tradycyjna vs e-book w kontekście globalnego problemu czytelnictwa wśród młodzieży. W: M. Antczak, A. Brzuska-Kępa, A. Walczak-Niewiadomska (red.), *Kultura czytelnicza dzieci i młodzieży początku XXI wieku. Szkice bibliologiczne* (s.181-195). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

## **BIBLIOTEKARZE UNIwersYTETU ŚLĄSKIEGO Z WIZYTA W BRITISH LIBRARY I OŚRODKACH KULTURY POLSKIEJ W LONDYNIE**

**O**d 14 do 18 maja 2018 r. pracownicy Biblioteki Teologicznej i Biblioteki Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach uczestniczyli w programie szkoleniowym Erasmus+ w Londynie. Instytucją zapraszającą bibliotekarzy śląskiej uczelni była Biblioteka Narodowa Wielkiej Brytanii (British Library, dalej BL), która pod względem liczby skatalogowanych pozycji jest największą biblioteką narodową na świecie. Jej zasób szacowany jest na 150-200 milionów jednostek pochodzących z wielu krajów i różnych kontynentów, z czego około 14 milionów pozycji stanowią same książki, a ponad 820 tysięcy to tytuły wydawnictw ciągłych. Poza tym w bibliotece są gromadzone: rękopisy, nagrania dźwiękowe, druki muzyczne, patenty, bazy danych, zbiory ikonograficzne, kartograficzne i filatelistyczne.

### **British Library**

BL powstała na mocy decyzji parlamentu z 1973 r., w wyniku połączenia Biblioteki Muzeum Brytyjskiego (British Museum) oraz kilku innych księgozbiorów. Rdzeń zbiorów historycznych księżnicy opiera się na serii darowizn i przejęć z XVIII w., należących do Roberta Cottona, Hansa Sloane'a, Roberta Harleya oraz księgozbiorów królewskich – Jerzego II i Jerzego III. Obecnie jej zasoby są powiększane najczęściej o publikacje wydane w Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz tytuły obcojęzyczne rozpowszechniane na terenie całego kraju.

Główna siedziba biblioteki została oddana do użytku w 1997 r., zaprojektował ją Collin St. John Wilson i znajduje się w centrum Londynu przy Euston Road. Budynek z czerwonej cegły przypomina kształtem okręt, co jednak dobrze widać jedynie na makiecie obiektu, ponieważ największa jego

---

<sup>1</sup> Biblioteka Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

<sup>2</sup> Biblioteka Teologiczna Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

część mieści się pod ziemią (pięć pięter magazynów sięgających 24 metrów w głąb). Natomiast materiały biblioteczne o niskim wykorzystaniu (stanowiące około 70% wszystkich zasobów) znajdują się w specjalnie zaprojektowanych magazynach w Boston Spa w Yorkshire, skąd każdego dnia są dostarczane do Londynu na zamówienie użytkowników.

Wizytę uczestników programu Erasmus+ w BL rozpoczęło spotkanie z Magdą Szkutą (Curator East and South-East European Collections), osobą odpowiedzialną za kolekcje zbiorów pochodzących z Europy Środkowo- i Południowo-Wschodniej. Na początku bibliotekarka przybliżyła nam powstanie, rozwój i ogólne zasady funkcjonowania ksiąźnicy. Następnie szczegółowo omówiła i pokazała zakres prac podejmowanych przez dział, w którym pracuje. Ponieważ ideą przewodnią naszego wyjazdu były zbiory polskie w londyńskich bibliotekach, szczególnie wiele miejsca poświęciła dokumentom związanym z naszym krajem. Początek polskiej kolekcji w BL dał dar księcia Adama Czartoryskiego, który w 1832 r. za pośrednictwem Juliana Ursyna Niemcewicza, przekazał bibliotece około 80 książek wydanych w języku polskim oraz związanych z tematyką polską. W ciągu kolejnych lat polski księgozbiór powiększał się systematycznie i dziś uważany jest za największą rodzimą kolekcję poza granicami naszego państwa w Europie Zachodniej. Najcenniejsze egzemplarze znajdują się wśród rękopisów i starodruków. Zbiór tych ostatnich obejmuje ponad 2 tysiące pozycji i wyróżnia się dużą rozpiętością tematyczną, odzwierciedlającą życie umysłowe, kulturalne, polityczne i religijne dawnej Rzeczypospolitej. Zawiera rzadkie druki, począwszy od krakowskich inkunabułów przez staropolskie edycje Biblii, druki ariańskie po utwory klasyczne. Do cymeliów należą „Statuty Łaskiego” (1506), „Historia Polonica” Jana Długosza (1615), pierwszy podręcznik do historii pióra Macieja z Miechowa „Chronica Polonorum” (1521), najlepiej zachowany egzemplarz pierwszego polskiego zielnika „O ziołach i mocy ich” Stefana Falimirza (1534) oraz pierwsza gramatyka języka polskiego Stojęńskiego-Statoriusza „Polonicae grammatices institutio” (1568). Wszystkie polskie stare druki zgromadzone w BL zostały kompetentnie opracowane w ramach międzynarodowego projektu „The Polish Short Title Catalogue”. Oprócz londyńskiej ksiąźnicy w przedsięwzięciu wzięły udział trzy polskie instytucje: Biblioteka Narodowa w Warszawie, Biblioteka Jagiellońska i Biblioteka Kórnicka.

Odrębną grupę poloników stanowią rękopisy, w tym dwa cenne modlitewniki królewskie – Aleksandra Jagiellończyka (1491) i będący prawdziwym klejnotem modlitewnik Zygmunta Starego (1524), ilustrowany przez Stanisława Samostrzelnika (znanego również jako Stanislaus Capellanus), mnicha cysterskiego z Mogiły koło Krakowa. Natomiast w dziale muzycznym bezcennymi rękopisami są autografy Fryderyka Chopina – dwa polonezy a-dur, op. 40, dwa mazurki op. 56 i 59 oraz Barcarolla. Z kolei wśród druków wydawanych w XIX stuleciu w Polsce i na Zachodzie poczesne

miejsce zajmują pierwsze publikacje dzieł Mickiewicza, Słowackiego, Norwida i Krasińskiego.

Obecnie polskie tytuły trafiają do BL najczęściej drogą zakupu, ale także za pośrednictwem darów i wymiany prowadzonej m.in. z Biblioteką Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Kolejnym punktem programu było zwiedzanie stałej wystawy usytuowanej w Sir John Ritblat Gallery, zatytułowanej „Treasures of the British Library”, a ukazującej najcenniejsze i najciekawsze zbiory wizytowanej placówki. Wśród prezentowanych obiektów można napotkać np. notatnik Leonarda da Vinci, odręczne zapisy muzyczne Haendla i Beethovena, oryginalne teksty zespołu The Beatles, list Wilstona Churchilla lub rękopisy Jane Austen i Charlesa Dickensa. Na szczególną uwagę zasługują stare teksty religijne, jak chociażby zachowany w bardzo dobrym stanie Kodeks Synajski (łac. Codex Sinaiticus). Jest to najstarszy, gdyż pochodzący z IV w., manuskrypt Septuaginty i Nowego Testamentu, który bibliści oceniają jako jeden z dwóch najważniejszych rękopisów Nowego Testamentu (oprócz Kodeksu Watykańskiego). Poza tym w galerii zwiedzający mogą obejrzeć obiekty wpisane na listę UNESCO Pamięć Świata - Biblię Gutenberga (1455) oraz Magna Carta (Wielka Karta Swobód z 1215 r.).

Następnym etapem pobytu w BL był udział w zwiedzaniu budynku z przewodnikiem w ramach „Building tour”. Jest to jedna z kilku propozycji wycieczkowych, jakie instytucja organizuje dla osób chcących lepiej poznać historię, kolekcje i architekturę książnicy. Niewątpliwym atutem takiego sposobu zwiedzania jest możliwość dotarcia do tych części gmachu, które są zwykle zamknięte przed czytelnikami. Dodatkowo można nie tylko usłyszeć, ale i zobaczyć jak zbiory są przechowywane, dostarczane z magazynów i udostępniane użytkownikom. Jednym z ciekawszych punktów wycieczki było poznanie Biblioteki Królewskiej, która jest usytuowana w centralnej części głównego budynku. Bywa ona także nazywana wieżą, gdyż ma postać sześciopiętrowej konstrukcji pokrytej szkłem i brązem, a jej wnętrze jest całkowicie wypełnione książkami. Obiekt został zaprojektowany specjalnie dla kolekcji królewskiej przez architekta budynku, Colina St Johna Wilsona i mieści blisko 85 tysięcy woluminów. Zbiory zgromadził król Grzegorz III, którego syn Grzegorz IV przekazał je w całości narodowi brytyjskiemu.

Podczas „Building tour” mieliśmy także okazję zapoznać się z niezwykle ciekawym i imponującym zespołem zbiorów filatelistycznych. Kolekcję – liczącą obecnie ponad 8 milionów jednostek – zapoczątkował dar Thomasa Keaya Taplinga (1855-1891). Był to angielski biznesmen i polityk, a jednocześnie wybitny filatelista, który stworzył jedną z największych kolekcji znaczków swojej epoki. Zasoby filatelistyczne obejmują znaczki, karty pocztowe, znaczki skarbowe, materiały piśmiennicze, druki pocztowe oficjalne i prywatne itp.



Pierwszy dzień wizyty w BL kończyło zwiedzanie wystawy tematycznej „James Cook: The Voyages”. Ekspozycję zorganizowano z okazji 250. rocznicy rozpoczęcia pierwszej wyprawy Cooka, odbywającej się na pokładzie statku „Endeavour” w 1768 r. Wystawa dokumentuje wszystkie trzy podróże dookoła świata, jakie odkrywca odbył w latach 1768-1780. James Cook w czasie jedenastu lat żeglowania po Pacyfiku wniósł olbrzymi wkład w poznanie naszego globu. Największym osiągnięciem było sporządzenie tak dokładnych map tych obszarów, że niektóre z nich były w użyciu do niedawna. Oprócz osiągnięć kartograficznych na konto ekspedycji należy wpisać liczne odkrycia przyrodnicze (nowe gatunki zwierząt i roślin) oraz poznanie Aborygenów i Aleutów. Wystawa prezentuje nie tylko oryginalne dokumenty i przedmioty z wypraw, ale także współczesne opracowania na ten temat. Dodatkowo ekspozycji towarzyszy bogaty program warsztatów i szkoleń kierowanych do nauczycieli, uczniów oraz innych osób zainteresowanych życiem i dokonaniem Jamesa Cooka.

Drugi dzień wizyty rozpoczęło spotkanie z Kate Marshall (International Engagement Manager), pracującą w biurze współpracy międzynarodowej biblioteki narodowej Wielkiej Brytanii (International Office). Podczas prezentacji Marshall szczegółowo omówiła zakres działalności biura, kierunki podejmowanej współpracy oraz udział instytucji w wybranych projektach zagranicznych. BL jest członkiem wielu stowarzyszeń bibliotekarskich i bierze udział w wielu międzynarodowych przedsięwzięciach o charakterze naukowym oraz popularyzatorskim z zakresu szeroko pojmowanego bibliotekarstwa i informacji naukowej. Dyrektor naczelny biblioteki - Roly Keating jest przewodniczącym Konferencji Europejskich Bibliotek Narodowych (Conference of European National Libraries – CENL), która wspiera rozwój bibliotek narodowych, w szczególności w odniesieniu do ich odpowiedzialności za ochronę i udostępnianie narodowego dziedzictwa kulturowego. Poza tym ksiąźnica jest członkiem m.in. Konsorcjum Europejskich Bibliotek Naukowych (Consortium of European Research Libraries – CERL), Ligi Europejskich Bibliotek Naukowych (Ligue des Bibliothèques Européennes de Recherche – LIBER) i Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń i Instytucji Bibliotekarskich (International Federation of Library Associations and Institutions – IFLA). Jednym z aspektów międzynarodowej działalności wizytowanej jednostki jest także wieloletni udział w licznych programach w ramach Unii Europejskiej uruchomionych przez Komisję Europejską, np. Lifelong Learning Programme, Erasmus czy Erasmus+.

Następny etap szkolenia obejmował zapoznanie się z pracą działu odpowiedzialnego za działalność informacyjną biblioteki – Reference Services. Na system informacyjny ksiąźnicy składa się jedenaście specjalistycznych czytelni usytuowanych w budynku głównym oraz jednej znajdującej się w oddziale w Boston Spa w Yorkshire. Największa z nich to czytelnia kartograficzna, której zasób liczy ponad 4 miliony atlasów, map, globusów oraz

książek, co czyni go – pod względem liczebności – drugim zbiorem na świecie (po Bibliotece Kongresu). Natomiast jedną z najbardziej nowoczesnych czytelni jest placówka działająca w ramach Centrum Rozwoju Biznesu i Własności Intelektualnej (Business & IP Center), które zostało powołane do życia z myślą o twórczym wsparciu wynalazców, przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw, przedsiębiorców i reprezentantów różnych branż sektora gospodarczego. We wszystkich jednostkach składających się na Reference Services znajduje się łącznie 1200 miejsc dla czytelników, którzy mogą z nich korzystać sześć dni w tygodniu (od poniedziałku do soboty).

Oprócz czytelni, magazynów, wystaw i galerii użytkownik w BL może odwiedzić także sklep, kawiarnię i restaurację. Gmach biblioteki jest najczęściej otwarty do 20:00 (od poniedziałku do czwartku) lub do 18:00 (piątek), a w weekendy do 17:00. Przy czym rano przed otwarciem instytucji często widać kolejkę ludzi oczekujących na wejście, co świadczy o dużej popularności miejsca.

W programie szkolenia znalazły się również dwie instytucje umiejscowione w budynku Polskiego Ośrodka Społeczno-Kulturalnego (POSK)<sup>3</sup> – Instytut Józefa Piłsudskiego oraz Biblioteka Polska.

**Instytut Józefa Piłsudskiego w Londynie** (dalej IJPL) jest kontynuatorem działalności Instytutu Badania Najnowszej Historii Polski, który powstał w Warszawie w latach 1923-1924<sup>4</sup>. Instytut prowadził badania naukowe nad problemami polskiego ruchu narodowyzwoleńczego w XIX i XX w., utworzeniem niepodległego państwa polskiego w 1918 r., a także życiem i działalnością J. Piłsudskiego. Do 1939 r. zgromadził zbiory archiwalne Polskiej Partii Socjalistycznej, Polskiej Organizacji Wojskowej, Polskich Drużyn Strzeleckich, Legionów Polskich oraz innych polskich organizacji politycznych i wojskowych, dokumenty osobiste polityków i działaczy społecznych, a także zbiór korespondencji Marszałka. W tym czasie Instytut opublikował liczne wydawnictwa źródłowe, pamiętniki oraz monografie naukowe. Wybuch II wojny światowej przerwał działalność placówki. Część jej archiwaliów i zbiorów została wywieziona na Zachód; po wojnie trafiły do odtwarzanych na emigracji Instytutów Józefa Piłsudskiego w Nowym Jorku (1943 r.) i w Londynie (1947 r.).

Siedemdziesięcioletnią historię i dzień dzisiejszy IJPL przedstawiły Anna Stefanicka, sekretarz generalny IJPL oraz dr Olga Topol i Lidia Letkiewicz.

<sup>3</sup> POSK jest centrum kulturalnym, założonym i ufundowanym w 1974 r. przez społeczność polską w Wielkiej Brytanii. Zajmuje się promocją polskiej kultury i sztuki. Mieszczą się tam liczne organizacje polonijne, m.in.: Zjednoczenie Polskie, największa polonijna organizacja na terenie Wielkiej Brytanii, Polski Uniwersytet na Obczyźnie (PUNO), Polskie Towarzystwo Naukowe na Obczyźnie (PTNO), Stowarzyszenie Polskich Kombatantów (SPK). Działają Instytut Józefa Piłsudskiego (IJPL) oraz Biblioteka Polska POSK (BP), a także nowoczesna galeria, teatr, księgarnia.

<sup>4</sup> Instytutu Badania Najnowszej Historii Polski w 1930 r. uzyskał uprawnienia stowarzyszenia prawno-administracyjnego, a w 1935 – zmienił nazwę na Instytut Józefa Piłsudskiego Poświęcony Badaniu Najnowszej Historii Polski.

wicz. Omówiono aktualne zadania IJPL jako placówki naukowo-badawczej, do których należy gromadzenie, zabezpieczanie, przechowywanie i udostępnianie materiałów historycznych oraz przybliżono bieżącą działalność Instytutu prowadzoną na płaszczyźnie muzealnej, archiwalnej, bibliotecznej, naukowej, wydawniczej, wystawienniczej i edukacyjnej.

Muzeum IJPL liczące około 2500 eksponatów gromadzi m.in. osobiste pamiątki po Piłsudskim<sup>5</sup>, odznaki legionowe, pułkowe, odznaczenia, medale, monety, medaliony, obrazy, rzeźby, wyroby sztuki ludowej. W sali muzealnej oprócz stałej ekspozycji regularnie organizowane są wystawy czasowe.

W Archiwum IJPL zebrano ponad 200 kolekcji (m.in. Archiwum Adjuwantury Generalnej Naczelnego Dowództwa z lat 1918-1922, tzw. archiwum belwederskie oraz spuścizny osobowe znanych polityków, działaczy społecznych okresu międzywojennego, przedstawicieli powojennej emigracji polskiej w Wielkiej Brytanii). Zasób podzielono na Archiwum Fotografii, Dokumentację Aktową oraz Archiwum Map. Większość dokumentów skatalogowano i włączono do baz danych SEZAM i IZA dostępnych na stronach Naczelnej Dyrekcji Archiwów Państwowych.

Bibliotekę Instytutu liczącą ok. 6000 pozycji książkowych, broszur i wydawnictw ciągłych tworzy piśmiennictwo ściśle związane z kierunkiem prowadzonych badań historycznych. Jest ono nieodzownym uzupełnieniem i pomocą naukową dla badaczy korzystających z archiwum. Trwają prace nad wprowadzeniem księgozbioru do katalogu/bazy danych Biblioteki Polskiej POSK (BP). Komputeryzacji towarzyszy selekcja książek.

Mimo trudnych warunków lokalowych IJPL dużą troską otacza zasób archiwalny i biblioteczny. Dokumenty umieszczono na regałach kompaktowych, w osobnym, zamkniętym pomieszczeniu, gdzie mają zapewnioną odpowiednią temperaturę i wilgotność powietrza oraz specjalne, bezkwasowe opakowania.

Zbiory archiwalne IJPL stanowią cenną bazę źródłową dla historyków polskich i zagranicznych, stąd istotną częścią działalności Instytutu jest ich udostępnianie na miejscu oraz opracowywanie kwerend otrzymanych drogą korespondencyjną. Materiały te są wykorzystywane w pracach magisterskich, doktorskich i publikacjach książkowych. W ramach działalności naukowej pracownicy IJPL organizują sympozja i konferencje, przygotowują odczyty i wykłady. Od 1947 r. Instytut prowadzi działalność wydawniczą publikując m.in. książki, broszury, druki ulotne, komunikaty, a w latach 1948-1976 wydając czasopismo „Niepodległość”. Z okazji jubileuszu IJPL została przygotowana praca *Historia obrazem pisana. 70 lat Instytutu Piłsudskiego w Londynie* (Londyn 2017).

<sup>5</sup> Przez wiele lat w depozycie przechowywano tu cenne obiekty związane z Marszałkiem. W 2004 r. dzięki staraniom Fundacji Rodziny J. Piłsudskiego depozyt ten powrócił do Polski, gdzie zasilił zbiory budowanego Muzeum Piłsudskiego w Sulejówku.

Istotną część pracy zajmuje działalność wystawiennicza i edukacyjna. Ekspozycje czasowe nawiązują do osoby patrona i rocznic niepodległościowych; ich zadaniem jest zachowanie i utrwalenie prawdy historycznej, np. *Szańce nadziei – Legioniści w konfliktach zbrojnych XX wieku* upamiętniły udział Polaków w I wojnie światowej. Z kolei projekt badawczo-wystawienniczy *Sztafeta Enigmy* opowiadał o roli polskich matematyków i kryptologów w złamaniu kodu niemieckiej maszyny szyfrującej Enigma. IJPL chętnie współpracuje z innymi brytyjskimi i zagranicznymi placówkami kultury, m.in. wypożyczając muzealia na wystawy. W ofercie edukacyjnej IJPL znajdują się również lekcje historii, konkursy literackie i plastyczne adresowane do młodzieży szkolnej. Oferowane są również staże zawodowe dla archiwistów, bibliotekarzy i muzealników.

W organizowaniu życia kulturalnego emigracji polskiej w Wielkiej Brytanii istotną rolę odgrywa **Biblioteka Polska POSK** (dalej BP), jedna z większych bibliotek polskich działających poza granicami kraju. Założona w 1942 r. kilkakrotnie zmieniała nazwę<sup>6</sup>, opiekuna prawnego oraz profil i przeznaczenie zbiorów. Podstawę zasobu dał księgozbiór Funduszu Kultury Narodowej oraz Urzędu Oświaty i Spraw Szkolnictwa gromadzony z myślą o powojennej odbudowie zniszczonych bibliotek w kraju. Po 1945 r. zbiory uzupełniano pod kątem piśmiennictwa przydatnego Polonii brytyjskiej – podręczników szkolnych i uniwersyteckich, książek do nauki języka angielskiego oraz publikacji emigracyjnych. Od 1953 r. uwagę skoncentrowano na wszechstronnej rozbudowie księgozbioru polskiego (głównie humanistycznego) i gromadzeniu czasopism naukowych.

Kierująca pracami BP Dobrosława Platt, omawiała misję biblioteki i aktualny stan zbiorów, podkreśliła, że jest ona dosyć specyficznym typem książnicy; realizuje zadania biblioteki naukowej oraz publicznej, przez co odgrywa ważną rolę w zachowaniu i promocji polskiego dorobku piśmienniczego w Wielkiej Brytanii. BP gromadzi, opracowuje, przechowuje i udostępnia piśmiennicze oraz artystyczne przejawy działalności kulturalnej i naukowej emigracji polskiej. Specjalizuje się w kompletowaniu wydawnictw emigracyjnych, przyjmuje rękopisy oraz różnego typu zbiory specjalne. Liczący blisko 360 tysięcy jednostek księgozbiór stanowią polonika, conradiana<sup>7</sup>, rękopisy, archiwa osób prywatnych oraz instytucji i organizacji emigracyjnych (np. Archiwum Osobowe Emigracji im. B.O. Jeżewskiego), czasopisma emigracyjne i krajowe, biuletyny i komunikaty organizacji emigracyjnych, wydawnictwa „drugiego obiegu”, mapy, atlasy, nuty, fotografie,

<sup>6</sup> W latach 1942-1945 funkcjonowała jako Biblioteka Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Po zakończeniu wojny zmieniła nazwę na The Polish Library in London, a w latach 1948-1953 na Polish University College Library. W okresie 1953-1967 działała jako Biblioteka Polska, z chwilą wejścia w skład Polskiego Ośrodka Społeczno-Kulturalnego w 1967 r. jej oficjalna nazwa to Biblioteka Polska POSK w Londynie.

<sup>7</sup> Biblioteka jest siedzibą The Joseph Conrad Society (UK).

obwoluty, ekslibrisy, obrazy i rysunki. Biblioteka zbiera także dokumenty życia społecznego emigracji: zaproszenia, jednodniówki, programy imprez, katalogi wystaw, plakaty. Wnętrza BP zdobi znakomity zbiór dzieł znanych malarzy emigracyjnych.

Podstawą gromadzenia są dary osób prywatnych, instytucji, organizacji i stowarzyszeń, a także – w zdecydowanie mniejszym zakresie – wymiana i zakup. Opisy bibliograficzne nabytków są opracowywane w formacie UKMARC i na bieżąco uzupełniają bazę danych. Stale prowadzone prace porządkowe i selekcyjne pozwalają na reorganizację zbiorów, wydzielenie dubletów i przekazanie druków zbędnych do tzw. magazynu kiermaszowego, skąd trafiają do sprzedaży, zasilając budżet BP. Biblioteka Polska POSK otwiera drzwi dla czytelników cztery dni w tygodniu. Wypożyczalnia jest dostępna wyłącznie dla członków Biblioteki, za okazaniem ważnej karty bibliotecznej i po opłaceniu rocznego członkostwa. Z kolei czytelnia zaprasza wszystkich zainteresowanych; w wolnym dostępie oferuje m.in. słowniki, encyklopedie, przewodniki, bibliografie, przekłady literatury polskiej, czasopisma. Ponadto korzystającym na miejscu udostępnia zbiory magazynowe oraz dokumenty archiwalne, po które najczęściej sięgają badacze dziejów Polski i jej diaspory. Przy BP działa również Centrala Bibliotek Ruchomych, która dociera z polską książką do brytyjskich bibliotek publicznych.

Szeroki wachlarz działalności Biblioteki Polskiej obejmuje także inicjatywy na polu wydawniczym<sup>8</sup> i edukacyjnym, organizację konferencji, spotkań z badaczami, wydawcami i pisarzami, popularyzację zbiorów oraz działalność wystawienniczą<sup>9</sup>. Powodzenie tych przedsięwzięć jest możliwe m.in. dzięki ścisłej współpracy z wieloma instytucjami w Polsce oraz zaangażowaniu wolontariuszy.

Kolejną instytucją goszczącą bibliotekarzy był **Instytut Polski i Muzeum im. gen. Sikorskiego w Londynie**. Placówka powstała tuż po zakończeniu II wojny światowej w 1945 r. Natomiast w 1946 r. zakupiono budynek, w którym Instytut ma siedzibę do chwili obecnej. Na kilku kondygnacjach mieści się archiwum, biblioteka i muzeum.

Z założenia placówka ta miała być ośrodkiem życia kulturalnego i społecznego na obczyźnie dla uchodźstwa polskiego. Ponadto miała nawiązywać do instytucji już działających za granicą o podobnym charakterze, m.in. Biblioteki Polskiej w Paryżu i Muzeum Polskiego w Rapperswilu. Wspólnym celem tych placówek było zbieranie dokumentów historycznych świadczących o wkładzie Polski do ogólnej kultury narodowej i światowej. Podstawą tworzącego się Instytutu były pamiątki przekazane przez Helenę Sikorską, wdowę po

<sup>8</sup> Np. publikacja *Politycy i artyści. Materiały XXXVIII Sesji Stałej Konferencji Muzeów, Archiwów i Bibliotek Polskich na Zachodzie* (2017).

<sup>9</sup> Podczas wizyty była czynna wystawa „Brytyjczycy wobec spraw polskich w II połowie XVIII wieku”.

generale Władysławie Sikorskim. W kolejnych latach Instytut łączył się z różnymi ośrodkami kulturalnymi. I tak, w 1965 r. połączył się z Polskim Ośrodkiem Naukowym, powstałym w Londynie już w 1939 r., a w 1970 r., w skład Instytutu weszła Fundacja Sztandarów PSZ. Z kolei w 1973 r. z Polskim Instytutem Historycznym, poszerzając swoją działalność dla uchodźstwa polskiego.

Aktywność i społeczne zaangażowanie członków Instytutu sprawiło, że w 1979 r. placówka ta współtworzyła Stałą Konferencję Bibliotek, Muzeów i Archiwów na Zachodzie, zrzeszając polskie placówki naukowe na obczyźnie. Natomiast w 1988 r. do Instytutu przyłączono Studium Polski Podziemnej.

Na przestrzeni lat w Instytucie utworzono archiwum, w którym gromadzona jest dokumentacja Polskich Sił Zbrojnych oraz archiwalia rządowe i wojskowe, głównie z okresu II wojny światowej. Szacuje się, że archiwum Instytutu gromadzi ok. półtora kilometra półek bieżących dokumentów. Zebrany materiał podzielono na trzy zasadnicze działy, takie jak: akta władz cywilnych, akta wojskowe i kolekcje oraz osobowe i rzeczowe. Czytelnicy, którzy chcą skorzystać z archiwum, muszą zapoznać się z *Regulaminem udostępniania materiałów archiwalnych przez Instytut i Muzeum im. gen. W. Sikorskiego* i bezwzględnie go przestrzegać. Obok archiwum z materiałami źródłowymi i dokumentami, znajduje się archiwum filmowe, w którym zgromadzono dokumentację filmową w czterech działach, takich jak: Sikorski Collection, filmy wyprodukowane przez instytucje, różne materiały filmowe od osób prywatnych oraz własne materiały filmowe Instytutu.

Równoległe do utworzonego archiwum, zorganizowano muzeum. Znaczną część reprezentacyjnych pomieszczeń Instytutu przeznaczono na działalność wystawienniczą. Uporządkowane tematycznie ekspozycje przyciągają turystów polskich i zagranicznych. W wydzielonych i odpowiednio zaprojektowanych salach przechowuje się ponad 80 sztandarów jednostek bojowych oraz eksponuje zgromadzony największy poza granicami kraju zbiór polskich militariów.

Powołano również do życia bibliotekę, w której zabezpieczono cenne zbiory darowane na przestrzeni lat przez uczonych żyjących na obczyźnie. Biblioteka utworzona została na bazie literatury Polskiego Ośrodka Naukowego, z prywatnych darów i depozytu ambasady RP w Londynie. W zgromadzonym zasobie reprezentowane są wszystkie dziedziny wiedzy, a także kolekcje prywatne, zbiór starodruków, map, atlasów, jak również w znacznej części skompletowana klasyka i literatura piękna.

Ważnym zadaniem Instytutu jest szeroko zakrojona akcja wydawnicza oparta na zasobach archiwalnych, materiałach źródłowych i dokumentacyjnych. Wiele cennych pozycji ukazało się w ramach serii wydawniczych, samistnych publikacji książkowych i opracowań broszurowych oraz czasopism. Obecnie celem Instytutu jest publikowanie, a także gromadzenie i zabezpieczenie akt państwowych i dokumentów oraz filmów, fotografii i innych cennych nabytków dotyczących udziału Polski w II wojnie światowej.

---

Wizyta w ramach programu szkoleniowego ERASMUS+ w największej bibliotece narodowej świata była okazją do poznania wspaniałej architektury nowoczesnej książnicy, jej bogatych zbiorów i warsztatu pracy brytyjskich bibliotekarzy. Szczególnym zainteresowaniem uczestników programu cieszyły się zbiory pochodzące z Polski i Polski dotyczące, a zwłaszcza rękopisy, inkunabuły, starodruki, a także literatura dziewiętnastowieczna i współczesna. Była również okazją do poszerzenia programu szkoleniowego o polonijne placówki kulturalno-oświatowe funkcjonujące od wielu lat poza granicami kraju. Pobyt w tych instytucjach pozwolił nam bliżej poznać szerokie spektrum gromadzonego i udostępnianego dziedzictwa narodowego na obczyźnie oraz zainspirował do nawiązania współpracy badawczej i międzybibliotecznej.

**XXIV WALNE ZGROMADZENIE FEDERACJI BIBLIOTEK  
KOŚCIELNYCH „FIDES”  
KATOWICE 3-6.09.2018 R.**

**O**d 4 do 6 września 2018 r. odbyło się w Katowicach XXIV Walne Zgromadzenie Federacji Bibliotek Kościelnych „Fides”. Organizatorami spotkania byli: Zarząd Federacji Bibliotek Kościelnych „Fides”, Biblioteka Teologiczna Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz Wyższe Śląskie Seminarium Duchowne w Katowicach. W spotkaniu uczestniczyło ponad 80 osób, wśród których byli pracownicy naukowcy i studenci Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach i innych ośrodków bibliologicznych w Polsce, księży z Wydziału Teologicznego UŚ, bibliotekarze z bibliotek naukowych szkół wyższych aglomeracji śląskiej i macierzystego Uniwersytetu oraz przedstawiciele Duszpasterstwa Bibliotekarzy Archidiecezji Katowickiej.

Obrady rozpoczęły się w Bibliotece Teologicznej Uniwersytetu Śląskiego, w której przedstawiciele Federacji wysłuchali historii instytucji, a następnie zwiedzili niedawno odnowione i wyremontowane pomieszczenia. Bogumiła Warząchowska, kierownik placówki oraz redaktor naczelna czasopisma „Fides. Biuletyn Bibliotek Kościelnych”, zaprezentowała z kolei najnowsze dwa numery półrocznika, a także wręczyła jego egzemplarze obecnym na spotkaniu autorom.

Drugi dzień Walnego Zgromadzenia rozpoczęła w Kaplicy Wyższego Śląskiego Seminarium Duchownego eucharystia, której przewodniczył biskup prof. dr hab. Andrzej Siemieniewski, delegat Konferencji Episkopatu Polski ds. Federacji Bibliotek Kościelnych „Fides”.

Po zakończeniu nabożeństwa uczestnicy wydarzenia udali się do auli Wydziału Teologicznego na konferencję zorganizowaną przez Bibliotekę Teologiczną przy współudziale Sekcji Bibliotek Szkół Wyższych Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich przy Zarządzie Okręgu w Katowicach, w ramach XXXX Forum Sekcji, wpisującego się w obchody 50-lecia Uniwersytetu Śląskiego

---

<sup>1</sup> Biblioteka Teologiczna Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.



w Katowicach. Słowa powitania skierował do przybyłych gości ks. dr Jerzy Witczak, dyrektor Biblioteki Papieskiego Wydziału Teologicznego i Metropolitalnego Wyższego Seminarium Duchownego we Wrocławiu i przewodniczący Federacji Bibliotek Kościelnych „Fides”. Następnie głos zabrał dr hab. prof. UŚ Antoni Bartoszek, dziekan Wydziału Teologicznego, dziękując za zorganizowanie spotkania, wskazując rolę księżnic w środowisku akademickim oraz życząc udanych obrad całemu środowisku bibliotekarskiemu.

W pierwszej części konferencji zaprezentowano dwa wystąpienia. Pierwszym prelegentem był ks. prof. zw. dr hab. Jerzy Myszor, kierownik katedry Historii Kościoła Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Śląskiego. W wystąpieniu zatytułowanym *Druki ulotne w bibliotekach kościelnych – gromadzenie i ochrona*, autor omówił nie tylko problemy związane ze specyfiką przechowywania, opracowania i udostępniania tego typu dokumentów bibliotecznych, ale podkreślił także ich unikatową wartość jako materiałów źródłowych. Kolejna referentka, dr hab. Danuta Krzyżyk z Instytutu Języka Polskiego Uniwersytetu Śląskiego, przewodnicząca Zespołu Ortograficzno-Onomastycznego Rady Języka Polskiego, przedstawiła referat pod tytułem *Umówiłem się z Prowincjałem Zakonu Dominikanów nie opodal Kościoła p.w. Św. Rocha, a może: Umówiłem się z prowincjałem zakonu dominikanów nieopodal kościoła pw. św. Rocha, czyli rzecz o tym, co zmienia się w polskiej ortografii i dlaczego (na przykładzie pisowni słownictwa religijnego)*. Autorka referatu przybliżyła zawilości gramatyczne i ortograficzne języka polskiego na przykładzie pisowni słownictwa religijnego.

Po przerwie kawowej, podczas której zgromadzeni goście mogli zwiedzić wystawę *Jan Paweł II duszpasterz, myśliciel*, przygotowanej przez pracowników Biblioteki Teologicznej, rozpoczęto drugą część obrad.

Wystąpienie *Informacyjne narzędzia zarządzania informacją własną* autorstwa dr. hab. Jacka Tomaszczyka, dyrektora Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego zostało przedstawione przez dr hab. prof. UKSW Katarzynę Materską, dyrektor Biblioteki Głównej Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Słuchacze mieli możliwość pogłębienia swoich wiadomości na temat, czym jest informacja własna, a także poznania narzędzi (aplikacji, programów) zarządzania informacją. W wystąpieniu wskazano także na problem przeciążenia informacją jako przyczynę rosnącej potrzeby organizacji informacji. Kolejne wystąpienie, o tytule *RODO – szanse i zagrożenia dla bibliotek*, opracowane przez mgr. inż. Andrzeja Koziarę, dyrektora Biblioteki Politechniki Śląskiej w Gliwicach, zaprezentował mgr inż. Ryszard Piesak, główny specjalista ds. Ochrony Danych Osobowych w Politechnice Śląskiej. Prelegent przedstawił zagrożenia związane z wejściem w życie nowego prawa związanego z ochroną danych osobowych oraz zwrócił uwagę na rolę bibliotek jako placówek publicznych, gdzie wiele problemów związanych z zakresem przetwarzanych danych krzyżuje się z ich publicznym charakterem.

Po zakończonej konferencji wszystkich gości zaproszono na wycieczkę do Centrum Informacji Naukowej i Biblioteki Akademickiej w Katowicach, a także Biblioteki Głównej Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach. Wizyty w bibliotekach uczelnianych zostały wzbogacone możliwością zwiedzania jedynego w Polsce, a także w tej części Europy, Muzeum Organów z unikatowymi obiektami. Jego pomysłodawcą, twórcą i kustoszem jest śląski organomistrz, prof. zw. dr hab. Julian Gębalski. Pobyt w muzeum zakończył koncert organowy w wykonaniu pracownika Akademii Muzycznej.

Zwieńczeniem drugiego dnia obrad było spotkanie w auli Wyższego Śląskiego Seminarium Duchownego, podczas którego omówiono najważniejsze kwestie dotyczące działalności Federacji, między innymi przyjęto sprawozdanie z pracy Zarządu za 2017 r. W rozmowach kulturalnych pojawiły się natomiast zagadnienia ważne dla środowiska bibliotek kościelnych, na przykład w zakresie funkcjonowania katalogu centralnego, Elektronicznej Bibliografii Nauk Teologicznych, multiwyszukiwarki Fidkar. Dyskusja na temat różnorodnych bibliotecznych aspektów pracy w księżnicach, podczas której podzielono się wiedzą na temat praktycznych rozwiązań wdrażanych w bibliotekach, niewątpliwie była istotnym akcentem kończącym spotkanie w auli seminaryjnej.

Ostatni dzień pobytu przedstawiciele bibliotek kościelnych w Katowicach rozpoczęło mszą św. pod przewodnictwem abpa Wiktora Skworca w kościele akademickim w Krypcie Katedry Chrystusa Króla. Następnie wszyscy obecni zostali zaproszeni do obejrzenia krypty grobowej biskupów katowickich i wysłuchania historii tego miejsca, opowiedzianej przez duszpasterza akademickiego, ks. Damiana Copka.

Po wspólnym posiłku w auli Wyższego Śląskiego Seminarium Duchownego w Katowicach, zaproszono przybyłych gości do wysłuchania trzech referatów przygotowanych przez prelegentów z Katowic oraz Krakowa. Pierwsze wystąpienie zaprezentowała mgr Anita Tomanek z Biblioteki Śląskiej w Katowicach pod tytułem *Analiza rozwoju tradycyjnych i elektronicznych źródeł informacji – prezentacja bazy „Bibliografia Regionalna”*. Autorka referatu omówiła historię bibliografii oraz przedstawiła możliwości, jakie daje baza - tworzenie sieciowych połączeń pomiędzy rekordami bibliograficznymi a pełnymi tekstami zamieszczanymi w bibliotekach cyfrowych. Kolejnym mówcą był o. Janusz Kaczmarek OP z Biblioteki Kolegium oo. Dominikanów w Krakowie, który zainteresował słuchaczy problematyką: *FRBR, RDA – o co w tym wszystkim chodzi?* Przedstawił standard katalogowania RDA, który w założeniu ma funkcjonować jako narzędzie w trybie online, a także model FRBR, czyli koncepcję układu informacji bibliograficznej, opartą na analizie jednostek i relacji występujących w bazach bibliograficznych. Jako ostatnia zabrała głos dr Anna Matysek z Instytutu Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Śląskiego w Kato-

---

wicach, która omówiła *Architekturę informacji na przykładzie wybranych serwisów internetowych bibliotek kościelnych*. Prelegentka podała definicje architektury informacji i zadania architektów informacji w projektowaniu stron internetowych. Pokazała systemy i struktury organizacyjne, systemy etykietowania, nawigacji i wyszukiwania.

Na zakończenie trzech dni spotkań omówiono projekt regulaminu Walnego Zgromadzenia, który jednogłośnie został przyjęty przez wszystkich obradujących. Zaprezentowano również wyniki ankiety przeprowadzonej wiosną 2018 r. wśród przedstawicieli Federacji Bibliotek Kościelnych „Fides”, dotyczącej przebiegu obrad walnych zgromadzeń i uczestnictwa w Federacji. Otrzymane wyniki wskazały na zakres i zasięg publikowanego materiału, a także przybliżyły środowisko odbiorców pisma.

Podsumowania i oficjalnego zakończenia Walnego Zgromadzenia dokonała B. Warząchowska oraz ks. J. Witczak, który podziękował licznie przybyłym bibliotekarzom oraz zachęcił przedstawicieli bibliotek kościelnych do zorganizowania kolejnego Walnego Zgromadzenia.

## **„Książka to podróż w głąb siebie” Festiwal Książki Artystycznej dla Dzieci**

Od 12 do 13 maja 2018 r. w Galerii Arsenał w Białymstoku odbył się Festiwal Książki Artystycznej dla Dzieci, którego organizatorem była sama Galeria wraz ze Stowarzyszeniem „Fabryka Bestsellerów”. Hasłem przewodnim tegorocznego programu festiwalu było stwierdzenie „Książka to podróż w głąb siebie”. Tą myślą organizatorzy akcentowali fakt, że czytanie książek z dzieckiem buduje więź z rodzicem i wzmacnia ich wspólną relację. Czytanie jako czynność intymna wymaga skupienia i koncentracji od najmłodszego po starszego czytelnika i zawsze jest pożywką dla wyobraźni i kreatywności, zwłaszcza dla młodych odbiorców. Od samego początku swojego istnienia Festiwal Książki Artystycznej dla Dzieci skupia się na stronie wizualnej książki (estetyka, forma, kolor) i promowaniu za jej pośrednictwem edukacji wizualnej.

Festiwal to dwudniowy „maraton” spotkań z artystami i autorami, warsztatów dla dzieci w różnym wieku połączonych z zabawą, wystaw oraz kiermasz książek artystycznych i o sztuce dla dzieci wydawnictw z całej Polski, w tym również tych niszowych, których książki nie mają ogólnopolskiej dystrybucji, a także autorów, którzy sami sprzedają swoje książki.

W tegorocznym Festiwalu do współpracy i udziału zaproszenie przyjęli:

- Maria Dek (ilustratorka) – wystawa ilustracji „Trąci Myszka?” oraz stworzenie na żywo w obecności publiczności ilustracji dowolną techniką;
- Warszawska grupa artystów i propagatorów sztuki ulicy, twórców serwisu internetowego vlepvnet (vlepvnet.bzzz.net) oraz prowadzących galerię V9 – pracownia sitodruku;
- Martyna Štěpán-Dworakowska (autorka scenografii i kostiumów do przedstawień teatralnych w Polsce i w Czechach) – Marina – pokój twórczej zabawy i AlgoRytm – pokój spokojnej lektury;
- Basia Bednarczyk BB’s Playground – warsztaty na podstawie książek *Shark in the park* i *T-Veg the story of a carrot-crunching dinosaur*;
- Agnieszka Suchowierska (pisarka z Białegostoku) – podpisywanie książek autorskich;
- Eva Susso (szwedzka autorka książek dla dzieci) – warsztaty taneczno-muzyczne oraz Potańcówka z Binta, przy udziale Kapeli Batareja;
- Magdalena Toczyłowska-Talarczyk (ilustratorka i graficzka) – warsztaty plastyczne inspirowane książką *Dlaczego w trawie piszczy?*;
- Tomasz Samojlik (pracownik naukowy Instytutu Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk w Białowieży zajmujący się historią przyrodniczą Puszczy Białowieskiej, popularyzator nauki i autor kilku książek i komiksów dla dzieci i młodzieży) – „W czterdzieści plansz dookoła świata”;
- Agata Loth-Ignaciuk (autorka i ilustratorka książeczek dla dzieci) – warsztat „Którędy do Ameryki?”;

- Marianna Oklejak (ilustratorka i graficzka) – warsztaty ilustratorskie „Dzikie kolory” na podstawie książki *Cuda wianki*;
- Małgorzata Frąckiewicz (specjalizuje się w projektowaniu książek dla dzieci i dorosłych) – warsztaty inspirowane książką *Superbohaterki*.

Festiwal Książki Artystycznej dla Dzieci został zrealizowany ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz przy wsparciu finansowym Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego i Fundacji PZU. Partnerami przedsięwzięcia zostali: Wrota Podlasia Portal Informacyjny Województwa Podlaskiego, Stowarzyszenie „Fabryka Bestsellerów”, ARTSIGMA – Drukarnia Cyfrowa. Z kolei patronatem medialnym objęły go: o.pl Polski Portal Kultury, „Ryms” Kwartalnik o książkach dla dzieci i młodzieży, Polskie Radio Białystok, TVP 3 Białystok, wyborcza.pl Białystok, „Gazeta Wyborcza”; Portal Miejski Białystok Online.

Źródło: <https://galeria-arsenal.pl/wydarzenia/festiwal-ksiazki-artystycznej-dla-dzieci-2018> ;  
<https://instytutksiazki.pl/aktualnosci,2,festiwal-ksiazki-artystycznej-dla-dzieci-ksiazka-to-podroz-w-glab-siebie,1008.html>

Izabela Jurczak

### **Obecność książki w życiu młodego pokolenia**

Od 18 do 19 czerwca 2018 r. w Warszawie w siedzibie Pedagogicznej Biblioteki Wojewódzkiej im. KEN odbyła się Ogólnopolska Konferencja SBP „Obecność książki w życiu młodego pokolenia”. Organizatorami byli: Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich wraz z Pedagogiczną Biblioteką Wojewódzką im. KEN.

Konferencja była skierowana do wszystkich osób, zwłaszcza pracujących z dziećmi i młodzieżą, które chcą promować czytelnictwo, książki i biblioteki. Tematyka konferencji oscylowała wokół współczesnych trendów prowadzenia i działalności bibliotek dziecięcych i młodzieżowych, tendencji we współczesnej literaturze dla młodego czytelnika oraz narzędzi technologicznych mogących posłużyć do promowania i rozwijania czytelniczych zainteresowań, a także połączenia teorii i praktyki w tej tematyce. Zagadnienia te zostały pogrupowane w trzy bloki tematyczne – pierwszy: Biblioteka – Szkoła – Internet wobec młodego czytelnika, drugi: Obecne trendy w literaturze dla dzieci i młodzieży oraz trzeci: Co czytają dzieci i młodzież?

Pierwszego dnia konferencji odbyły się wykłady i wystąpienia wykładowców akademickich i praktyków, a wśród nich znaleźli się: Grzegorz Leszczyński, Dorota Grabowska, Grażyna Lewandowicz-Nosal, Grzegorz Gmiterek, Michał Rogoż, Joanna Papuzińska, Ewa Gruda, Anita Wincencjusz-Patyna, Sylwia Bąbik, Zofia Zasacka, Oliwia Brzeźniak, Gabriela Dul.

Drugi dzień konferencji skupiał się na działaniach praktycznych. Uczestnicy wzięli udział w następujących warsztatach:

- Gamifikacja książek i tworzenie gier mobilnych na smartfonach (prowadzenie Alina Łysak z Good Books);
- Rozumienie świata. O warsztatach pracy z książką (prowadzony przez animatorki z sekcji Książka – Terapia – Zabawa Polskiego Stowarzyszenia Pedagogów i Animatorów KLANZY, które jednocześnie są autorkami publikacji *Rozumienie świata. O warsztatach pracy z książką*, wydanej przez SBP).

Źródło: [http://www.sbp.pl/konferencje/konferencja/informacje\\_ogolne?konferencja\\_id=20050](http://www.sbp.pl/konferencje/konferencja/informacje_ogolne?konferencja_id=20050)

Izabela Jurczak

### **Stowarzyszenie Śląscy Blogerzy Książkowi**

Spotkanie przyjaciół, wspólna kawa, rozmowa o książkach i ich wzajemna wymiana oraz chęć działania w zespole dla dobra innych osób, uwielbiających czytać to rok 2013 i początek Śląskich Blogerów Książkowych. Od tego czasu grupa zmieniała się wielokrotnie i intensywnie, coraz silniej udzielając się i budując swoją „markę” na polskim rynku książki, zwłaszcza na terenie Śląska. W chwili obecnej grupa zrzesza ok. 20 aktywnych blogerów i bookstagramerów książkowych.

Na przestrzeni tych kilku lat internetowi pasjonaci książek i literatury zorganizowali kilkadziesiąt wymian książkowych (podstawowe działanie grupy) na terenie całego Śląska, spotkań autorskich, wykładów i warsztatów dla młodzieży oraz mnóstwo paneli dyskusyjnych na temat literatury i jej trendów, czytelniczych sympatii i antypatii literackich oraz roli mediów społecznościowych w promowaniu czytelnictwa i literatury. Grupa chętnie wspiera różnego rodzaju inicjatywy literackie służąc patronatem, pomocą i doświadczeniem organizatorskim osobom prywatnym (aktywistom, wolontariuszom) oraz instytucjom kultury.

Od 28 sierpnia 2018 r. grupa sformalizowała swój status oraz formę prawną jako Stowarzyszenie Śląskich Blogerów Książkowych, z siedzibą w Katowicach, jest zatem pierwszym w Polsce stowarzyszeniem zrzeszającym blogerów i twórców internetowych piszących o literaturze, którego celem jest promowanie mody na czytanie. Cel działań pozostaje bez zmian, jednakże od tej chwili Śląscy Blogerzy Książkowi mają jeszcze więcej możliwości na jego realizację.

Do Stowarzyszenia dołączyć może każdy, kto spełni warunki członkowskie określone w Statucie Stowarzyszenia.

Źródło: <https://wirtualnywydawca.pl/2018/09/stowarzyszenie-blogerow-ksiazkowych/> ;  
<http://silesiaczyta.pl/o-nas/>

Izabela Jurczak

## **Fundacja Powszechnego Czytania**

4 września 2018 r. w Warszawie spotkali się przedstawiciele kilkunastu wydawnictw książkowych i instytucji kultury związanych z książką oraz osoby prywatne, którym zależy na poprawie alarmujących z roku na rok wyników badań poziomu czytelnictwa w Polsce. Efektem spotkania jest powstanie Fundacji Powszechnego Czytania, której celem, jako organizacji non profit, zostało upowszechnianie czytania jako sposobu na niwelowanie różnic statusowych wśród ludzi, zwłaszcza dzieci, co zwiększy szansę w przyszłości na konstruktywny dialog, zarówno w Polsce, jak i na arenie międzynarodowej. Z kolei, celem pośrednim Fundacji jest jej współpraca z instytucjami publicznymi i osobami dobrej woli działającymi na rzecz upowszechniania czytania oraz współpraca wzajemna wszystkich fundatorów.

Jednym z podstawowych zadań Fundacji będzie wspieranie i inicjowanie projektów, akcji, które na tyle szeroko wywołają wpływ, że będzie to zauważalne w kolejnych badaniach i statystykach.

Przedstawiciele wszystkich fundatorów obecnych na spotkaniu weszli w skład Rady Fundacji. Jest ich 21, czyli: Włodzimierz Albin (PIK), Mikołaj Burchard (C.H. Beck Sp. z o.o.), Marcin Garliński (Muza SA), Jadwiga Jędryas (Dwie Siostry Sp. z o.o.), Bronisław Kledzik (Media Rodzina Sp. z o.o.), Anna Lubczyńska-Lafuente (Wydawnictwo Zielona Sowa Sp. z o.o.), Agnieszka von Mallek (Nowa Era Sp. z o.o.), Andrzej Mardyła (Aromat Słowa Sp. z o.o.), Artur Owczarek (Garmond Press SA), Katarzyna Skalska (Wydawnictwo Zakamarki Sp. z o.o.), Małgorzata Skowrońska (Agora SA), Tomasz Szponder (Rebis Sp. z o.o.), Piotr Szwocha (Gdańskie Wydawnictwo Oświatowe), Bogdan Szymanik (Bosz), Magdalena Talar (SIW Znak Sp. z o.o.), Monika Walendowska (Polarny Lis), Maciej Woliński (Lexicon). Przewodniczącym Rady został Włodzimierz Albin, a wiceprzewodniczącą - Anna Lubczyńska-Lafuente. Powołano także zarząd Fundacji, Prezesem została Maria Deskur (dyrektor zarządzający w Egmoncie, w branży książkowej od 2002 r.), a członkiem zarządu – Grzegorz Majerowicz (prawnik, księgarz i wydawca, wiceprezes Polskiej Izby Książki).

Źródło: <https://wirtualnywydawca.pl/2018/09/fundacja-powszechnego-czytania/> ; <https://fpc.org.pl/kim-jestesmy/nasz-zespol/>  
Izabela Jurczak

## **Kultura czytelnicza młodego pokolenia**

Po raz piąty już, od 24 do 25 września 2018 r. w Łodzi odbyła się Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Kultura czytelnicza młodego pokolenia”, a jej organizatorami byli: Katedra Informatologii i Bibliologii Uniwersytetu

Łódzkiego, Muzeum Miasta Łodzi, Biblioteka Uniwersytetu Łódzkiego oraz Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich (Oddział w Łodzi).

Spotkanie to, podobnie jak poprzednie, miało charakter połączenia rozważań teoretycznych instytucji akademickich, placówek o profilu historyczno-edukacyjnym, stowarzyszeń środowisk bibliotekarskich z prezentacją dobrych praktyk nauczycieli, bibliotekarzy, edukatorów i pedagogów. Zagadnienia wystąpień oscylowały m.in. wokół zagadnień: książki elektronicznej dla młodzieży i książek interaktywnych dla dzieci, trendów czytelniczych współczesnej młodzieży oraz roli i funkcji książki w życiu codziennym tej grupy wiekowej odbiorców, a także współczesnych praktyk czytelniczych w Bułgarii, na Ukrainie, w Wietnamie i nie tylko. Podjęto także tematy biblioterapii w prasie z czytelnikami niepełnosprawnymi ze specjalnymi potrzebami czytelniczymi, wykorzystania baśni w edukacji, roli czasopisma o książce dla dziecka w kształtowaniu kultury czytelniczej oraz analizy polskiej pracy katolickiej dla młodzieży. Zwrócono uwagę na wpływ rodziców na kształtowanie kultury czytelniczej własnych dzieci i ich rolę w dzieleniu się własnym doświadczeniem w tym zakresie na blogach internetowych.

Oprócz prelekcji i wykładów istotne były liczne warsztaty, które odbywały się równolegle. Sekcji warsztatowych było siedem, dotyczyły takich zagadnień, jak:

- Biblioteka na Facebooku – social media krok po kroku;
- Gry planszowe jako element wspierający procesy czytelnicze i edukacyjne;
- Literatura dla cyfrowych tubylców: praca z tekstem nielinearnym/grywalnym;
- Gra o książkę – grywalizacja w upowszechnianiu kultury czytelniczej;
- Aktywne metody pracy z tekstem literackim;
- Rekomendacja 39 – gimnazjalna inspiracja.

Praktyką organizatorów ze wszystkich poprzednich edycji konferencji są publikacje książkowe, które gromadzą dorobek wszystkich prelegentów i które mogą służyć pomocą praktyczną dla osób niemogących uczestniczyć w tych spotkaniach. Wykaz dotychczas wydanych publikacji można znaleźć pod adresem <http://www.konfkbin.uni.lodz.pl/index.php/pl/tom-konferencyjny>. Teraz pozostaje nam czekać na publikację obejmującą dorobek naukowy tegorocznej konferencji.

Źródło: <http://www.konfkbin.uni.lodz.pl/index.php/pl/>

Izabela Jurczak



### Promocje Wydawnictwa W.A.B.

Wydawnictwo W.A.B. ogłosiło nietypową promocję czytelniczą, polegającą na kilku akcjach związanych z książką i z czytaniem. We wrześniu b.r. akcja ta skierowana została w kierunku promocji związanej z ukazaniem się na polskim rynku pozycji *Naturalisty* Andrew Mayne'a. Książka ta została napisana przez prestidigitatora Andrew Mayne'a, współpracownika Davida Copperfielda. Wydarzenie objęło swym zasięgiem 16 miast, gdzie czekało 16 książek na szczęśliwych znalazców. Otrzymują oni dodatkowo wszystkie kryminały i thrillery, jakie wydawnictwo W.A.B. wyda w 2019 r. Miasta biorące udział w wydarzeniu to: Białystok, Bydgoszcz, Gdańsk, Katowice, Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław i Zielona Góra. Akcja miała miejsce w lasach, ponieważ w lesie właśnie zostają odnalezione zwłoki w poszukiwanej książce. Patronat nad akcją objął Marcin Dorociński.

Kolejną akcją był konkurs, jaki ogłosiło Wydawnictwo, mającym na celu wyłonienie testera lub testerkę kryminałów i thrillerów. Aby wziąć udział w zawodach należało przesłać CV oraz recenzję powieści *Lissy* Luki D'Andrei do końca października. Z nadesłanych zgłoszeń zostanie wyłoniony zwycięzca, który otrzyma wynagrodzenie w wysokości 2 tys. zł netto za tydzień pracy i pokrycie kosztów pobytu w górach. Praca polega na tygodniowym pobycie w górach, podczas którego należy dziennie przeczytać thriller lub kryminał – wskazany przez wydawnictwo – oraz przekazaniu w formie elektronicznej swoich rekomendacji.

Źródło: <http://wroclaw.wyborcza.pl/wroclaw/7,35771,23907055,nietypowa-promocja-naturalisty-kto-znajdzie-ksiazke-w-lesie.htmlDD45BC03>;

<https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/praca-dla-testera-ksiazek/6dt6whp>

Marta Kunicka

### 100 książek na stulecie

Program 3 Polskiego Radia rozpoczął akcję prezentującą „100 książek na stulecie niepodległości”. Zaprezentowane dzieła polskiej literatury, które przygotowali wybitni literaturoznawcy (Maciej Urbanowski z Uniwersytetu Jagiellońskiego, Krzysztof Dybciak – członek Rady Sztuki przy Ministerstwie Kultury i Sztuki, Dariusz Nowacki z Uniwersytetu Śląskiego, dyrektor warszawskiego Muzeum Literatury i wykładowca Uniwersytetu Warszawskiego Jarosław Klejnocki oraz Krzysztof Koehler – dyrektor programowego Instytutu Książki) zostały opublikowane po roku 1918. Zaproszeni do współpracy specjaliści podali swoje tytuły i w ten sposób powstała lista obejmująca najważniejsze nazwiska polskiej literatury XX i początków

XXI w. oraz ich książki. Wśród najważniejszych dzieł stulecia znajdują się także pozycje mało znane i wskazujące na fakt, iż literacki kanon wciąż ulega przewartościowaniu. Wybrane pozycje były prezentowane na antenie Trójki codziennie – od poniedziałku do czwartku. Krótkie ich omówienia pojawiały się w porannych i popołudniowych wydaniach „Zapraszamy do Trójki” oraz w paśmie „Do południa”. Prezentacjom tym towarzyszył konkurs polegający na wskazaniu 10 najważniejszych książek zdaniem czytelników, w którym można brać udział do 11 listopada. Dla uczestników plebiscytu, którzy najciekawiej uzasadnią swój wybór, przewidziano nagrody książkowe.

Źródło: <https://www.polskieradio.pl/13/53/Artykul/2190587,Wyjatkowa-akcja-100-ksiazek-na-stulecie-niepodleglosci>  
Marta Kunicka

### **Śląskie Targi Książki w Katowicach**

Blisko 28-tysięczna publiczność odwiedziła Śląskie Targi Książki w Katowicach, goszczące ponad 180 wystawców i blisko 150 autorów. Targi tradycyjnie już miały miejsce w Centrum Kongresowym i trwały od 12 do 14 października 2018 r. Jak co roku Targi stały się świetną okazją dla całej aglomeracji do spotkań z popularnymi i nagradzonymi autorami, jak również możliwością zakupów wśród bogatych ekspozycji poszczególnych wydawców. Odwiedzający mieli możliwość wzięcia udziału w spotkaniach literackich, warsztatach i dyskusjach. Organizatorzy zaplanowali łącznie 220 wydarzeń w ciągu trzech dni.

Tłumy odwiedzających przyciągnęło spotkanie ze Szczepanem Twardochem i tłumaczem Grzegorzem Kulikiem, wokół premiery śląskiej edycji powieści *Drach*.

Uczestnicy mieli możliwość spotkania na trzech scenach m.in.: Katarzyny Bondy, Mariusza Czubaja, Łukasza Orbitowskiego, Jakuba Małeckiego, Ignacego Karpowicza, Anety Jadowskiej, Marty Kisiel, Jakuba Ćwieka, Ryszarda Ćwirleja, Weroniki Gogoli, prof. Jerzego Bralczyka i Lucyny Kirwil, prof. Joanny Papuzińskiej, Wojtka Miłoszewskiego, Anny Kańtoch, Andrzeja Franaszeka, Anny Ficner-Ogonowskiej, Małgorzaty Gutowskiej-Adamczyk, Katarzyny Surmiak-Domańskiej, Agnieszki Tyszki, Mikołaja Marcela, Henryka Sawki, Andrzeja Saramonowicza. Spotkania z pisarzami prowadzili: Jerzy Kisielewski, Piotr Dobrołęcki, Szymon Kloska i Marek Przybylik.

Na tegorocznych Targach można było spotkać wybitnych polskich himalaistów, reprezentowanych przez Krzysztofa Wielickiego i Ryszarda Pawłowskiego. Wśród zaproszonych gości znaleźli się także dziennikarze, m.in.: Marek Przybylik, Marzena Rogalska, Beata Sadowaka i Jerzy Sosnowski.

Szczególnie wiele atrakcji skierowanych zostało do najmłodszych czytelników, którzy tłumnie odwiedzali imprezę. Mogli oni skorzystać z Ostrego Dyżuru Literackiego zorganizowanego przez portal czasdzieci.pl, wspólnego czytania bajek, warsztatów ilustratorskich i wielu spotkań z twórcami książek dla dzieci i młodzieży. Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach zorganizowała Czytelnię pod Sówką oraz warsztaty typograficzno-literackie Laboratorium Słowa.

Targom towarzyszyło kilka wystaw. Jedną z nich ilustrowała najważniejsze wydarzenia w polskiej historii, kulturze, nauce i gospodarce na przestrzeni ostatnich stu lat, a pochodziła z albumu *Polska 100 lat* Wydawnictwa Bosch. Kolejną wystawę przygotowała Biblioteka Śląska pt. *Złota 10. Architektury Katowic 2. połowy XX w.* Odwiedzający mieli też możliwość zobaczyć wystawę poświęconą meczom piłkarskim Polski z Portugalią i Włochami na Stadionie Śląskim, związaną z premierą książki *Stadion Śląski. Kocioł Czarownic – 1956–2018*. Natomiast Nasza Księgarnia zorganizowała wystawę poświęconą wybranym bohaterom Astrid Lindgren *Kreską polskich i szwedzkich ilustratorów*. Wydawnictwo Debit zaprezentowało portrety bohaterek *Opowieści na dobranoc dla młodych buntowniczek* z okazji polskiej premiery drugiej części książki. Biblioteka Publiczna w Katowicach i Wytwórnia przygotowały wystawę plakatów pochodzących z książki *Kto ty jesteś?*

Źródło: <http://www.slaskczyta.pl/dla-mediow/aktualnosci/zakonczyła-sie-czwarta-edycja-slaskich-targow-ksiazki-w-katowicach,43.html>

Marta Kunicka





BIBLIOTEKA AWF w KATOWICACH  
MATERIAŁY • ZBIORY • WYDARZENIA

INFORMACJE • 142

NOWOŚCI W ZBIORACH • 146

WYDAWNICTWA AWF • 156

**AKTUALNY WYKAZ CZASOPISM DOSTĘPNYCH  
W BIBLIOTECIE GŁÓWNEJ AWF  
IM. JERZEGO KUKUCZKI W KATOWICACH**

**Czasopisma zagraniczne**

1. Acta Universitatis Carolinae. Kinanthropologica
2. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation
3. Exercise and Sport Sciences Reviews
4. Fussballtraining
5. International Journal of Sports Medicine
6. JOPERD - Journal of Physical Education, Recreation and Dance
7. Leichtathletiktraining
8. Manuelle Medizin
9. Marketing Science
10. Medicine & Science In Sports & Exercise
11. New Studies in Athletics
12. Physio Active
13. Physio Science
14. Pt Zeitschrift fur Physiotherapeuten
15. Research Quarterly for Exercise and Sport
16. Science
17. Swimming World Magazine
18. Teoria i Praktyka Fizycznej Kultury

**Czasopisma polskie**

- I. BIBLIOTEKOZNAWSTWO. INFORMACJA NAUKOWA. BIBLIOGRAFIA
1. Bibliografia Bibliografii Polskich
  2. Bibliotekarz

3. Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy
4. Polska Bibliografia Bibliologiczna
5. Rocznik Biblioteki Narodowej

II. NAUKI EKONOMICZNE. ZARZĄDZANIE. SOCJOLOGIA. PRACA. STATYSTYKA

1. Auxilium Sociale Novum
2. Controlling i Rachunkowość Zarządcza
3. Ekonomiczne Problemy Turystyki / US
4. Ekonomista
5. European Journal of Service Management
6. Harvard Business Review Polska
7. Health Problems of Civilization
8. Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula
9. Logistyka
10. Marketing i Rynek
11. Marketing w Praktyce
12. MICE Poland
13. Nowe Zarządzanie Kryzysowe w Praktyce (pozycja wymiennokartkowa)
14. Organizacja i Kierowanie
15. Personel i Zarządzanie
16. Problemy Jakości
17. Przegląd Organizacji
18. Przegląd Polsko-Polonijny
19. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej
20. Rocznik Statystyczny Województwa Śląskiego
21. Rozprawy Społeczne = Social Dissertations

- 
22. Studia Periegetica. Zeszyty Naukowe WSB w Poznaniu
  23. Turystyka (seria Informacje i Opracowania Statystyczne) (tylko dostęp elektroniczny)
  24. Zeszyty Historyczne AWF we Wrocławiu
  25. Zeszyty Naukowe MWSE w Tarnowie
  26. Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula
- III. NAUKA. EDUKACJA. PEDAGOGIKA. SZKOLNICTWO
1. Academia : magazyn PAN
  2. Akademicki Przegląd Sportowy
  3. Auxilium Sociale Novum
  4. Chowanna
  5. Deutsch Aktuell
  6. Edukacja Ustawiczna Dorosłych
  7. English Matters
  8. Forum Akademickie
  9. Forum PWSZ w Raciborzu
  10. Homines Hominibus. Zeszyty Naukowe WSPiA w Poznaniu
  11. Nowa Szkoła
  12. Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze
  13. Rozprawy Społeczne = Social Dissertations
  14. Studies in Sport Humanities / AWF Kraków
  15. Szkoła Specjalna
  16. Świat Nauki
  17. Wiedza i Życie
  18. Wychowanie Fizyczne w Szkole
  19. Zeszyty Historyczne AWF we Wrocławiu
- IV. WOJSKO. OBRONNOŚĆ
1. Bezpieczeństwo : teoria i praktyka
  2. Bezpieczeństwo Narodowe
  3. Kwartalnik Policyjny
  4. Nowe Zarządzanie Kryzysowe w Praktyce (pozycja wymiennokartkowa)
  5. Wiedza Obronna
- V. NAUKI BIOLOGICZNE. EKOLOGIA. ANTROPOLOGIA. BIOCHEMIA
1. Anthropological Review
  2. Antropomotoryka
  3. Aura : ochrona środowiska
- VI. MEDYCYNĄ. HIGIENA. REHABILITACJA
1. Acta Balneologica
  2. Aktywność Ruchowa Ludzi w Różnym Wieku
  3. Ból
  4. Fizjoterapia Polska
  5. Food Forum
  6. Health Problems of Civilization
  7. Journal of Physical Education & Health. Social Perspective
  8. Medicina Sportiva Practica
  9. Medicina Sportiva Supplement
  10. Medycyna Manualna
  11. Medycyna Sportowa
  12. Niepełnosprawność i Rehabilitacja
  13. Ortopedia, Traumatologia i Rehabilitacja
  14. Polski Merkurusz Lekarski
  15. Postępy Rehabilitacji
  16. Praktyczna Fizjoterapia & Rehabilitacja
  17. Rehabilitacja Medyczna
  18. Rehabilitacja w Praktyce
  19. Roczniki PZH
  20. Sport Paraolimpijski
  21. Sport Paraolimpijski (wcześniej Niepełnosprawnych)
  22. Studia Medyczne = Medical Studies
  23. Terapia : uzależnienia i współuzależnienia
  24. Współczesna Dietetyka
  25. Żywnienie Człowieka i Metabolizm
- VII. WYCHOWANIE FIZYCZNE. SPORT. KULTURA FIZYCZNA. KULTURYSTYKA
1. Akademicki Przegląd Sportowy
  2. Aktywność Ruchowa Ludzi w Różnym Wieku
  3. Antropomotoryka
  4. Asystent Trenera
  5. Biuletyn Sekcji Historii PTNKF
  6. Body Challenge
  7. Body Life
  8. Cross
  9. Forum trenera
  10. Góry : górski magazyn sportowy
  11. Handball Polska
  12. Jezyk : biuletyn informacyjny Stowarzyszenia Olimpiady Specjalne Polska
  13. Journal of Human Kinetics - dostęp online

14. Journal of Physical Education & Health. Social Perspective
  15. Magazyn Olimpijski
  16. Magazyn Trenera
  17. Medicina Sportiva Practica
  18. Medicina Sportiva Supplement
  19. Medycyna Sportowa
  20. Men's Health
  21. Olimpionik
  22. Physical Culture and Sport. Studies and Research
  23. Piłka Nożna : tygodnik
  24. Polish Journal of Sport & Tourism / AWF Warszawa. ZWWF Biała Podlaska
  25. Prace Naukowe AJD w Częstochowie. Kultura Fizyczna
  26. Przegląd Sportowy
  27. Rocznik Naukowy / AWF Gdańsk
  28. Runner's World
  29. SKI : magazyn dla narciarzy
  30. Sport
  31. Sport dla Wszystkich
  32. Sport dla Wszystkich : bodybuilding, fitness
  33. Sport i Turystyka: środkowoeuropejskie czasopismo naukowe
  34. Sport Wyczynowy
  35. Trends in Sport Sciences
  36. Trener
  37. Women's Health
  38. Wychowanie Fizyczne i Sport
  39. Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne
  40. Wychowanie Fizyczne w Szkole
  41. Zeszyty Metodyczno-Naukowe / AWF Katowice - dostęp online
  42. Zeszyty Naukowe WSKFiT / Pruszków
  43. Żagle
- VIII. KRAJOZNAWSTWO. TURYSTYKA. REKREACJA
1. Aura : ochrona środowiska
  2. Cross
  3. Ekonomiczne Problemy Turystyki / US
  4. Folia Turistica
  5. Góry : górski magazyn sportowy
  6. Hotelarz
  7. National Geographic Polska
  8. Pamiętnik Polskiego Towarzystwa Tatrzańskiego
  9. Physical Culture and Sport. Studies and Research
  10. Płaj
  11. Problemy Turystyki i Hotelarstwa
  12. Rynek Turystyczny
  13. Sport i Turystyka: środkowoeuropejskie czasopismo naukowe
  14. Studia Periegetica : zeszyty naukowe WSB w Poznaniu
  15. Sudety
  16. Tatarnik
  17. Turystyka (seria: Informacje i Opracowania Statystyczne)
  18. Turystyka i Rekreacja / AWF Warszawa
  19. Turyzm
  20. Wiadomości Turystyczne
  21. Wierchy
  22. Zeszyty Naukowe WSKFiT / Pruszków
  23. Zeszyty Naukowe WSTiJO w Warszawie. Turystyka i Rekreacja
- IX. DZIENNIKI, TYGODNIKI, MIESIĘCZNIKI - OGÓLNE
1. Do Rzeczy : tyg. Lisickiego
  2. Dziennik Gazeta Prawna
  3. Polska Dziennik Zachodni
  4. Focus
  5. Gazeta Wyborcza
  6. Newsweek Polska
  7. Rzeczpospolita
  8. Uważam Rze
  9. Wprost



## **BAZY DANYCH DOSTĘPNE W BIBLIOTECE GŁÓWNEJ AWF IM. JERZEGO KUKUCZKI W KATOWICACH**

### **Bazy własne biblioteki:**

- PROLIB  
Obejmuje całość zbiorów zgromadzonych w Bibliotece Głównej Akademii Wychowania Fizycznego.
- BIBLIOGRAFIA M21  
Zawiera dorobek naukowy pracowników AWF (prace zwarte, artykuły, udział w konferencjach naukowych), prace magisterskie i doktorskie oraz Bibliografię Zawartości Czasopism (informacje bibliograficzne o zawartości wybranych tytułów czasopism polskich z zakresu kultury fizycznej, sportu, edukacji obronnej, nauk biologiczno-medycznych, rehabilitacji oraz turystyki i rekreacji).

### **W ramach krajowej licencji (na platformie WBN):**

- Wydawnictwo ELSEVIER
- Wydawnictwo SPRINGER
- WILEY Online Library
- Czasopismo NATURE
- Czasopismo SCIENCE
- Baza WEB OF SCIENCE
- Baza SCOPUS

### **Na platformie OVID – czasopisma elektroniczne:**

- Journal of Strength and Conditioning Research
- Strength and Conditioning Journal

### **W ramach serwisu EBSCO:**

- Academic Search Complete
- Medline
- SPORTDiscuss with Full Text
- Hospitality and Tourism Complete

## **WYKAZ KSIĄŻEK ZAREJESTROWANYCH W BIBLIOTECĘ GŁÓWNEJ AWF W KATOWICACH W III KWARTALE 2018 ROKU**

### **Filozofia, psychologia, religia**

BRZOZOWSKI P.: *Skala uczuć pozytywnych i negatywnych SUPIN : polska adaptacja skali PANAS Davida Watsona i Lee Ann Clark : podręcznik*. Warszawa : Prac. Testów Psychologicznych Polskiego Tow. Psychologicznego, 2010. Sygn.: W 55006

CICHOSZ A.: *Zarządzanie stresem w organizacji*. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 159.9

HUJUN J.: *Historia chińskiej akrobatyki*. Toruń : Time Marszałek Group, 2017. (Historia Chińskiej Cywilizacji). Sygn.: CZYT. 796.41

WIECŁAW G.: *Ile sił w głowie? : psychologiczny niezbędnik biegacza*. Świdnica : „Athlete”, 2018. Sygn.: CZYT. 796:159.9; W 54915-54916

### **Socjologia, statystyka, demografia**

KUC B.R., ŚCIBIOREK Z.: *Zarys metodologii nauk o bezpieczeństwie*. Toruń : Adam Marszałek, 2018. (Edukacja dla Bezpieczeństwa). Sygn.: CZYT. 35; W 55024

*Oblicza niepełnosprawności w teorii i praktyce* / pod red. J. Niedbalskiego,

M. Raclaw, D. Żuchowskiej-Skiby. Łódź : Wydaw. Uniw. Łódzkiego, 2017. (Aktywni (Nie)pełnosprawni). Sygn.: CZYT. 316

PŁOSZAJ K., FIREK W.: *Międzykulturowa edukacja olimpijska : dokończenie symfonii pedagogicznej Pierre'a de Coubertina*. Warszawa : „Imprint Media”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.01

SROCZYŃSKI W., PLOCH L.: *Czas wolny i niepełnosprawność*. Warszawa : „Difin”, cop. 2017. (Engram / Difin). Sygn.: CZYT. 379.8

STAWNICKA J., KLONOWSKA I.: *Rola dzielnicowego w nowoczesnej formacji policyjnej : z perspektywy działań edukacyjno-wychowawczych i profilaktycznych w społecznościach lokalnych*. Warszawa : Komenda Główna Policji ; Legionowo : Wydż. Wydaw. i Poligrafii Centrum Szkolenia Policji, 2017. Sygn.: CZYT. 35

### **Polityka, nauki ekonomiczne, gospodarka, prawo, wojskowość**

*Aspekty finansowe, prawne i organizacyjne sportu akademickiego* / pod red. W. Kiełbasińskiego, B. Rosiaka. Toruń : Wydaw. Nauk. Uniw. Mikołaja Kopernika, 2018. (Monografie Wydziału Prawa i Admi-

nistracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu). Sygn.: CZYT. 796.06; W 54923

*Bezpieczeństwo i jego zagrożenia w dobie przemian cywilizacyjnych : zbiór studiów* / red. nauk. A. Zbaraszewska ; Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu. Poznań : Wydaw. Nauk. WSPiA, 2017. Sygn.: CZYT. 35

KUC B.R., ŚCIBIOREK Z.: *Zarys metodologii nauk o bezpieczeństwie*. Toruń : Adam Marszałek, 2018. (Edukacja dla Bezpieczeństwa). Sygn.: CZYT. 35; W 55024

MAMCARCZYK M.: *Infrastruktura sportowa w rozwoju lokalnym*. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.06

MALISZEWSKA M., P. KOCISZEWSKI, ŁOPACIŃSKI K.: *Rynek zabezpieczeń finansowych i produktów ubezpieczeniowych w kontekście działalności biur podróży* / Grupa Uczelni Vistula. Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji. Warszawa : SGTiR, 2017. (Monografie / Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji w Warszawie). Sygn.: CZYT. 338.486

PIWOWARSKI J.: *Nauki o bezpieczeństwie : między kulturą bezpieczeństwa a studiami bezpieczeństwa*. Warszawa : „Difin”, 2018. (Bezpieczeństwo). Sygn.: CZYT. 35; W 54928

STAWNICKA J., KLONOWSKA I.: *Rola dzielnicowego w nowoczesnej formacji policyjnej : z perspektywy działań edukacyjno-wychowawczych i profilaktycznych w społecznościach lokalnych*. Warszawa : Komenda Główna Policji ; Legionowo : Wyd. Wydaw. i Poligrafii Centrum Szkolenia Policji, 2017. Sygn.: CZYT. 35

*W kręgu nauki o bezpieczeństwie* / red. nauk. M. Jurgilewicz, S. Sulowski. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 35; W 54932

*Wybrane aspekty badawcze nauk ekonomicznych i kultury fizycznej : [monografia naukowa]* / red. nauk. P. Cięszczyk, I. Miciuła ; [aut. monografii J. Berek i in.]. Katowice : Wydaw. Nauk. „Sophia”, 2016. Sygn.: CZYT. 33

*Wybrane aspekty badawcze nauk ekonomicznych i kultury fizycznej*. T. 2, *Sport, prawo, logistyka, zarządzanie* / red. nauk. J. Nowakowska-Grunt, M. Paczyńska-Jędrycka. Katowice : Wydaw. Nauk. „Sophia”, 2016. Sygn.: CZYT. 33

### **Szkolnictwo, oświata, pedagogika, wychowanie**

KIERCZAK U.: *Obudowa metodyczna programu „Rusz się człowieku” : plany pracy i przedmiotowy system oceniania dla klas IV-VIII, plany pracy nauczyciela na zajęciach do wyboru*. Kraków : Oficyna Wydaw. „Impuls”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.01; W 55049

PŁOSZAJ K., FIREK W.: *Międzykulturowa edukacja olimpijska : dokończenie symfonii pedagogicznej Pierre’a de Coubertina*. Warszawa : „Imprint Media”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.01

ROMANOWSKA-TOLŁOCZKO A.: *Kompetencje psychospołeczne studentów - kandydatów na nauczycieli wychowania fizycznego*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 126). Sygn.: W 54918

TCHORZEWSKI A.M.: *Wstęp do teorii wychowania*. Wyd. 2 poszerz. Kraków : Wydaw. Nauk. Akademii Ignatianum, 2018. Sygn.: CZYT. 37

*Wychowanie przez sport w rodzinie i grupach społecznych, w tym w środowisku akademickim* / red. nauk. J., K. Zuchora ; Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Polska

Akademia Olimpijska, Komitet Pierre'a de Coubertin w Polsce. Warszawa : [AWF], 2017. Sygn.: CZYT. 796:37

### **Turystyka, rekreacja, czas wolny, hotelarstwo, etnologia**

BUTOWSKI L.: *Morska turystyka żeglarska : uwarunkowania i konsekwencje rozwoju*. Warszawa : Polskie Wydaw. Ekonomiczne, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 797.1/.2

KIEŁKOWSKI J.: *Zdobycie Tatr : historia i kronika taternictwa*. T. 1, *Prehistoria i początki taternictwa do roku 1903*. Katowice : „Stapis”, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 796.5

*Korona polskich gór : praca zbiorowa* / red. prow. A. Krawczyk ; red. S. Trela ; aktual. i red. wstępna K. Bzowski ; oprac. map tras S. Roman. Wyd. 2. Gliwice : „Helion – Bezdroża”, cop. 2018. Sygn.: W 54902

MALISZEWSKA M., P. KOCISZEWSKI, ŁOPACIŃSKI K.: *Rynek zabezpieczeń finansowych i produktów ubezpieczeniowych w kontekście działalności biur podróży* / Grupa Uczelni Vistula. Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji. Warszaw : SGTiR, 2017. (Monografie / Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji w Warszawie). Sygn.: CZYT. 338.486

MIKOS VON ROHRSCHEIDT A.: *Historia w turystyce kulturowej*. Warszawa : Wydaw. Nauk. PWN, 2018. (Historia w Działaniu). Sygn.: CZYT. 338.48-6

PAWLIKOWSKA-PIECHOTKA A.: *Przestrzeń sportu, rekreacji i turystyki bez barier*. Warszawa : Wydaw. AWF, 2016. (Studia i Monografie / Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie ; nr 147). Sygn.: CZYT. 796; W 55034

*Sport, turystyka, rekreacja : wędrujemy, fotografujemy, dokumentujemy* / red.

nauk. A. Cichosz. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 796; W 55051

SROCZYŃSKI W., PLOCH L.: *Czas wolny i niepełnosprawność*. Warszawa : „Difin”, cop. 2017. (Engram / Difin). Sygn.: CZYT. 379.8

*Turystyka a rozwój regionalny : szanse, wyzwania, perspektywy* / red. nauk. B. Gierczak-Korzeniowska, P. Żegleń. Rzeszów : Wydaw. Uniw. Rzeszowskiego, 2017. Sygn.: CZYT. 338.48

*Turystyka aktywna w województwie śląskim : wybrane zagadnienia*. T. 3 / red. R. Tomik, J. Polechoński ; Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach. Katowice : Wydaw. AWF, 2018. Sygn.: CZYT. 338.48-52; W 54997/T.3-54998/T.3

*Z najnowszych dziejów kultury fizycznej i turystyki w Polsce i w Europie (w okresie XIX-XX wieku) : monografia naukowa* / red. nauk. E. Małolepszy, J. Kosiewicz, N. Organista ; Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie, Polskie Towarzystwo Nauk Społecznych o Sporcie. Częstochowa : Wydaw. im. Stanisława Podobińskiego UJD, 2018. Sygn.: CZYT. 796(091)

### **Matematyka, nauki przyrodnicze i biologiczne**

STRUZIK A.: *Szttywność kończyn dolnych człowieka przejawiana podczas skoków pionowych na maksymalną i zadana wysokość*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 128). Sygn.: W 54917

WINIARSKI S.: *Wskaźnik jakości ruchu w ocenie chodu osób o różnym poziomie sprawności ruchowej*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 127). Sygn.: W 54919

**Medycyna**

BEDNARCZYK-WITOSZEK E.: *Dieta do-  
brych produktów*. Katowice : „Kos”, cop.  
2013. Sygn.: CZYT. 613; W 54901

BOWMAN K.: *Rozejście mięśnia pro-  
stego brzucha : holistyczne rozwiązanie  
dla osłabionych mięśni brzucha* / [oprac.  
meryt. A. Polanowska-Lenart ; przedm.  
M. Dębska]. Warszawa : „Fizjopress”, cop.  
2018. Sygn.: CZYT. 615.8

DOMINIK P., E. SZCZEPANOWSKA:  
*Żywienie osób o zwiększonej aktywności  
fizycznej* / Grupa Uczelni Vistula. Szkoła  
Główna Turystyki i Rekreacji. Warszawa :  
SGTiR, 2017. (Monografie / Szkoła Główna  
Turystyki i Rekreacji w Warszawie).  
Sygn.: CZYT. 796:61

DOW M., DOW D., SUTTON M.: *Uzdrowie-  
nie po udarze : cofanie skutków i zapo-  
bieganie kolejnym udarom*. Białystok : „Vi-  
tal”, 2018. Sygn.: CZYT. 615.8; W 54980

FIEDUREK J.: *Wybrane aspekty zdro-  
wego odżywiania*. Lublin : Wydaw. Uniw.  
Marii Curie-Skłodowskiej, 2018. Sygn.:  
CZYT. 613; W 54982

FISCHER H.: *DMSO : naturalny środek  
przeciwzapalny i przeciwbólowy : odkry-  
cie stulecia teraz dostępne dla każdego*.  
Wyd. 5. Białystok : „Vital Gwarancja Zdro-  
wia”, 2018. Sygn.: CZYT. 615.8

*Leksykon wybranych pojęć z zakresu  
kultury fizycznej* / J. Szczegliński [i in.].  
Opole : Wydaw. i Druk. Świętego Krzyża,  
2010. Sygn.: CZYT. 796

MAGIERA L., WALASZEK R.: *Masaż  
sportowy z elementami odnowy biologicz-  
nej*. Kraków : „Biosport”, 2016. Sygn.:  
CZYT. 796:61; W 54974

MAXEY L., MAGNUSSON J.: *Poopera-  
cyjna rehabilitacja pacjentów ortopedycz-*

*nych*. Wyd. 1 pol. / [red. nauk. J. Tara-  
daj]. Błonie : DB Publishing Dobrogniewa  
Bąkowska, 2018. Sygn.: CZYT. 615.8;  
W 54990-54991

NOWAK P.F.: *Organizacja imprez : kre-  
owanie zdrowego stylu życia*. Warszawa :  
„Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 613; W 54907

SCHUNKE M., SCHULTE E., SCHU-  
MACHER U.: *Prometeusz - atlas anatomii  
człowieka*. T. 2, *Narządy wewnętrzne* /  
il. M. Voll, K. Weskerlaturą ; [red. nauk.]  
G. Goncerz [i in.]. Wrocław : „MedPharm  
Polska”, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 611;  
W 54966/T.2

*Trening sportowy : planowanie, kontro-  
la, sterowanie*. 1 / red. nauk. T. Gabryś,  
A. Stanula ; Państwowa Wyższa Szkoła Za-  
wodowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego  
w Oświęcimiu. Oświęcim : Wydaw. PWSZ,  
2016. (Nauka dla Teorii i Praktyki Spor-  
tu ; nr 2). (Publikacje Państwowej Wyższej  
Szkoły Zawodowej im. rtm. Witolda Pilec-  
kiego w Oświęcimiu ; nr 32). Sygn.: CZYT.  
796.01; W 54892/Cz.2

*Trening sportowy : planowanie, kontro-  
la, sterowanie*. 2 / red. nauk. U. Szmatlan-  
-Gabryś, A. Stanula ; Państwowa Wyższa  
Szkoła Zawodowa im. rotmistrza Witolda  
Pileckiego w Oświęcimiu. Oświęcim : Wy-  
daw. PWSZ, 2016. (Nauka dla Teorii i Prak-  
tyki Sportu ; nr 5). (Publikacje Państwowej  
Wyższej Szkoły Zawodowej im. rtm. Witol-  
da Pileckiego w Oświęcimiu ; nr 36). Sygn.:  
CZYT. 796.01; W 54894/Cz.2

WOŹNIAK T.: *Terapia siarką : MSM  
i inne naturalne środki eliminujące ból,  
stany zapalne i choroby przewlekłe*. Bia-  
łystok : „Vital”, 2018. Sygn.: CZYT. 615.8

*Wychowanie przez sport w rodzinie  
i grupach społecznych, w tym w środowi-  
sku akademickim* / red. nauk. J., K. Zu-  
chora ; Akademia Wychowania Fizycznego  
Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Polska

Akademia Olimpijska, Komitet Pierre'a de Coubertin w Polsce. Warszawa : [AWF], 2017. Sygn.: CZYT. 796:37

### Organizacja i zarządzanie

*Aspekty finansowe, prawne i organizacyjne sportu akademickiego* / pod red. W. Kielbasińskiego, B. Rosiaka. Toruń : Wydaw. Nauk. Uniw. Mikołaja Kopernika, 2018. (Monografie Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu). Sygn.: CZYT. 796.06; W 54923

*Bezpieczeństwo i jego zagrożenia w dobie przemian cywilizacyjnych : zbiór studiów* / red. nauk. A. Zbaraszewska ; Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu. Poznań : Wydaw. Nauk. WSPiA, 2017. Sygn.: CZYT. 35

CICHOSZ A.: *Zarządzanie stresem w organizacji*. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 159.9

NOWAK P.F.: *Organizacja imprez : kreowanie zdrowego stylu życia*. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 613; W 54907

### Sport

*Aspekty finansowe, prawne i organizacyjne sportu akademickiego* / pod red. W. Kielbasińskiego, B. Rosiaka. Toruń : Wydaw. Nauk. Uniw. Mikołaja Kopernika, 2018. (Monografie Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu). Sygn.: CZYT. 796.06; W 54923

BEASLEY R.: *José Mourinho : prosto w oczy*. Warszawa : „Akurat”, 2018. Sygn.: MCZYT 55042; W 55043

*Biathlon : kronika sezonu 2017/2018* / [red. S. Krystek, B. Wlazlak] ; Polski Związek Biathlonu. Katowice : Polski Związek Biathlonu, 2018. Sygn.: CZYT. 796.9

BIELECKI K.: *Wojownik* / współpr. K. Wolnicki. Warszawa : „Akurat”, 2018. Sygn.: MCZYT 55053; W 55054

BIESZKE Ł.: *„Jesteśmy elitą - nie tłumem, w sercach nosimy dumę...” czyli O środkach perswazyjnych na flagach kibiców klubów piłkarskiej ekstraklasy*. Gdańsk : Wydaw. Uniw. Gdańskiego, 2018. Sygn.: CZYT. 796.332

BOREK M., KOWALSKI C.: *Krótką piłka : bez dyplomacji o reprezentacji, mistrzostwach, Lewandowskim*. Warszawa : „Czerwone i Czarne”, 2018. Sygn.: MCZYT 54903

BUTOWSKI L.: *Morska turystyka żeglarska : uwarunkowania i konsekwencje rozwoju*. Warszawa : Polskie Wydaw. Ekonomiczne, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 797.1/.2

CHINOWSKI N.: *Mistrzowskie rozmowy : biało-czerwoni mundialści*. Warszawa : „Magnus”, 2018. (Ciepło/Zimno). Sygn.: MCZYT 54904

COX M.: *Premier League : historia taktyki w najlepszej piłkarskiej lidze świata*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.332

CUBAŁA A.: *Igrzyska życia i śmierci : sportowcy w Powstaniu Warszawskim*. Oświęcim : „Napoleon V”, 2018. Sygn.: CZYT. 796(091)

DENNEN J.: *Joshua : droga na szczyt*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55044; W 55045

DOMINIK P., E. SZCZEPANOWSKA: *Żywienie osób o zwiększonej aktywności fizycznej / Grupa Uczelni Vistula. Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji*. Warszawa : SGTiR, 2017. (Monografie / Szkoła Główna Turystyki i Rekreacji w Warszawie). Sygn.: CZYT. 796:61

XXVII Zjazd Akademickiego Związku Sportowego : referat sprawozdawczo-programowy : sprawozdanie z działalności 10-11 czerwca 2016 - 16-17 czerwca 2018 / [red. H. Hanusz]. Warszawa : AZS. Zarząd Główny, 2016. Sygn.: CZYT. 796(091); W 54888

FRĄCZEK W.: *Puchar Polski : szczybel centralny w statystyce 1926-2018*. Wyższe Mazowieckie : „Sendsport.pl”, 2018. Sygn.: MCZYT 54945

FRONIA R.: *Anatomia góry : osiem tysięcy metrów ponad marzeniami*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54921

GAWĘDZKI T.: *Jak oni komentują?! czyli z Wembley wita Dariusz Ciszewski*. Kraków : „Arena”, cop. 2018. (Niezwykłe Opowieści Sportowe). Sygn.: MCZYT 54926

GOWARZEWSKI A.: *Mistrzostwa Polski : 100 lat prawdziwej historii*. [T.] 4, *Mecze, kluby, sezony 1945-1955* / współpr. dok. B.L. Szmel; oprac. statyst. M. Kubanowski; oprac. graf. K. Ukuś; gościnnie A. Krauze [i in.]. Katowice : „GiA”, 2018. (Encyklopedia Piłkarska FUJI; t. 54). (Mistrzostwa Polski. Stulecie). Sygn.: CZYT. 796.332

GRIEZMANN A., RAMSAY A.: *Za słoną uśmiechu : autobiografia*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54898; W 54899

HAJZER A.: *Korona Ziemi : nie-poradnik zdobywcy*. Wyd. 2 popr. Katowice : „Stapis”, cop. 2015. (Literatura Górską na Świecie). Sygn.: MCZYT 54970

HUJUN J.: *Historia chińskiej akrobatyki*. Toruń : Time Marszałek Group, 2017. (Historia Chińskiej Cywilizacji). Sygn.: CZYT. 796.41

JANCZYK D., DOBROWOLSKI P.: *Moja spowiedź*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55061; W 55062

KIEŁKOWSKI J.: *Zdobycie Tatr : historia i kronika taternictwa*. T. 1, *Prehistoria i początki taternictwa do roku 1903*. Katowice : „Stapis”, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 796.5

KIERCZAK U.: *Obudowa metodyczna programu „Rusz się człowieku” : plany pracy i przedmiotowy system oceniania dla klas IV-VIII, plany pracy nauczyciela na zajęciach do wyboru*. Kraków : Oficyna Wydaw. „Impuls”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.01; W 55049

*Korona polskich gór : praca zbiorowa* / red. prow. A. Krawczyk ; red. S. Trela ; aktual. i red. wstępna K. Bzowski ; oprac. map tras S. Roman. Wyd. 2. Gliwice : „Helion – Bezdroża”, cop. 2018. Sygn.: W 54902

KUBOT Ł., ROLAK A.: *Łukasz Kubot : żyjąc marzeniami*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54937; W 54938

*Leksykon wybranych pojęć z zakresu kultury fizycznej* / J. Szczegielniak [i in.]. Opole : Wydaw. i Druk. Świętego Krzyża, 2010. Sygn.: CZYT. 796

*L.F.C. 125 lat : historia alternatywna : 1892-2017* / [aut. W. Hughes i in.]. Wyd. jubileuszowe. Kraków : „Arena”, cop. 2018. Sygn.: MCZYT 55046; W 55047

MAGIERA L., WALASZEK R.: *Masaż sportowy z elementami odnowy biologicznej*. Kraków : „Biosport”, 2016. Sygn.: CZYT. 796:61; W 54974

MAMCARCZYK M.: *Infrastruktura sportowa w rozwoju lokalnym*. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.06

MASCHERANO J., MIGUELEZ N.: *Javier Macherano : kapitan bez opaski : 15 kroków do bycia liderem* / wstęp L. Messi ; posł. T. Ćwiakała. Wyd. 2. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55059; W 55060

- MCDONALD B.: *Elizabeth Hawley : strażniczka gór*. Warszawa : „Agora”, cop. 2018. Sygn.: MCZYT 55011
- MECNER K.: *Lekkoatletyka na igrzyskach 1976-2016*. Katowice : Krzysztof Mecner Oficyna Wydawniczo-Uslugowa „Mecner Media”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.42/.43
- MECNER K.: *Szermierka na igrzyskach*. Katowice : Krzysztof Mecner Oficyna Wydawniczo-Uslugowa „Mecner Media”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.8
- MESSNER R.: *O życiu*. Warszawa : „Agora”, 2018. Sygn.: MCZYT 55018
- MIATKOWSKI J., OWSIAŃSKI J.: *1928 : Wisła po raz drugi*. Poznań : Bogucki Wydaw. Nauk., 2018. (Polska Liga Piłki Nożnej). Sygn.: CZYT. 796.332
- MOFFATT J.C., GRIMES N.: *Revelations*. Katowice : „Stapis”, cop. 2018. (Literatura Górská na Świecie). Sygn.: MCZYT 55017
- MOORE R.: *Tour de France : etapy, które przeszły do historii*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54909
- MUGLIA V.: *Che Pep : związek Guardioli z futbolem argentyńskim*. Warszawa : „Mandioca” Marek Cichy, cop. 2018. Sygn.: MCZYT 54943; W 54944
- Mundial : tajemnice, kulisy, historie nieznanne* / J. Cierpiatka [i in.]. Kraków : „Arena”, cop. 2018. (Niezwykłe Opowieści Sportowe). Sygn.: MCZYT 54905
- Niepełnosprawność i jej interdyscyplinarność : podstawy, badania, wieloaspektowość*. Cz. 2 / pod red. J. Charaśnej-Blachucik, M. Migąły. Opole : Oficyna Wydaw. PO, 2018. (Studia i Monografie / Politechnika Opolska, z. 479). Sygn.: CZYT. 796
- Nowe trendy w żywieniu i suplementacji osób aktywnych fizycznie* / red. G. Zydek, M. Michalczyk, A. Zając ; Akademia Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach. Katowice : Wydaw. AWF, 2017. Sygn.: W 54886
- ORŁOWSKI L.: *Atlético Madryt : Cholo Simeone i jego żołnierze*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55063
- PAWLIKOWSKA-PIECHOTKA A.: *Przestrzeń sportu, rekreacji i turystyki bez barier*. Warszawa : Wydaw. AWF, 2016. (Studia i Monografie / Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie ; nr 147). Sygn.: CZYT. 796; W 55034
- PŁOSZAJ K., FIREK W.: *Międzykulturowa edukacja olimpijska : dokończenie symfonii pedagogicznej Pierre'a de Coubertina*. Warszawa : „Imprint Media”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.01
- Przepisy gry 2017/18* / [tł. i oprac. D. Picz i in. ; International Football Association Board (IFAB) ; Federation Internationale de Football Association (FIFA)]. Warszawa : PZPN, [2017]. Sygn.: CZYT. 796.332
- RIPPETOE M., BRADFORD S.: *Zacznij od siły : kultowy poradnik treningu ze sztangą*. Łódź : „Galaktyka”, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 796.8; W 54911-54912, 54983-54984
- ROMANOWSKA-TOLŁOCZKO A.: *Kompetencje psychospołeczne studentów - kandydatów na nauczycieli wychowania fizycznego*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 126). Sygn.: W 54918
- ROTKIEWICZ M.: *Z radości życia : Halina Konopacka*. Olszanica : „Bosz” ; Warszawa : PKOl, 2018. Sygn.: MCZYT 55022



- SANTANA J.C.: *Trening funkcjonalny : [ćwiczenia, zasady planowania treningu i programy treningowe]* / [red. nauk. wyd. pol. D. Bąkowska]. Błonie : DB Publishing Dobrogniewa Bąkowska, 2017. Sygn.: W 54987-54988
- 70 niezwykłych historii na 70-lecie Pogoni Szczecin / K. Ufland [i in.]. Szczecin : [Krzysztof Ufland], 2018. Sygn.: MCZYT 54946
- SKÓRA P.: *Triki gwiazd footballu : najskuteczniejsze dryblingi, podania i strzały : Ronaldo, Messi, Lewandowski, Neymar, Zidane, Ibrahimović*. Bielsko-Biała : „Pascal”, 2018. Sygn.: CZYT. 796.332
- Sport i olimpizm w edukacji dzieci i młodzieży - polskie tradycje i nowoczesne tendencje* / red. nauk. J. Nowocień, K. Zuchora ; Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Polska Akademia Olimpijska, Fundacja „Centrum Edukacji Olimpijskiej”. Warszawa : AWF, 2016. (Społeczno-Edukacyjne Oblicza Współczesnego Sportu). Sygn.: W 55026
- Sport, turystyka, rekreacja : wędrujemy, fotografujemy, dokumentujemy* / red. nauk. A. Cichosz. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 796; W 55051
- STAROŚCIAK W.: *Z dziejów sportu i kultury fizycznej w Dąbrowie Górniczej / Urząd Miejski w Dąbrowie Górniczej. Wydział Kultury i Sportu. Wyd. 2 uzup. / przez A. Rybaka. Dąbrowa Górnicza : WKiS UM : Muzeum Mejskie „SztYGarka”, 2009. Sygn.: CZYT. 796(091)*
- STRUZIK A.: *SztYwność kończyn dolnych człowieka przejawiana podczas skoków pionowych na maksymalną i zadana wysokość*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 128). Sygn.: W 54917
- SZCZYGIELSKI J.: *Chorążowie polskich ekip olimpijskich (1924-2018)* / [współpr. A. Adamczyk i in.]. Pietrowice Wielkie : „Kolgraf” Koloch Jan, 2018. Sygn.: CZYT. 796.032
- TCHÓRZ T., TCHÓRZ D.: *Periodyzacja taktyczna : logika z innego świata*. Izbi-ca : [Tomasz Tchórz], 2017. Sygn.: CZYT. 796.332; W 54940-54941
- Trening sportowy : planowanie, kontrola, sterowanie*. 1 / red. nauk. T. Gabryś, A. Stanula ; Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu. Oświęcim : Wydaw. PWSZ, 2016. (Nauka dla Teorii i Praktyki Sportu ; nr 2). (Publikacje Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. rtm. Witolda Pileckiego w Oświęcimiu ; nr 32). Sygn.: CZYT. 796.01; W 54892/Cz.2
- Trening sportowy : planowanie, kontrola, sterowanie*. 2 / red. nauk. U. Szmatlan-Gabryś, A. Stanula ; Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu. Oświęcim : Wydaw. PWSZ, 2016. (Nauka dla Teorii i Praktyki Sportu ; nr 5). (Publikacje Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. rtm. Witolda Pileckiego w Oświęcimiu ; nr 36). Sygn.: CZYT. 796.01; W 54894/Cz.2
- RYBALSKI P.: *Wszystko za K2 : ostatni atak lodowych wojowników*. Kraków : Wydaw. Literackie, 2018. Sygn.: CZYT. 796.5; W 55056
- WĄSOWICZ J.: *Sektor Polska : kibice, historia, patriotyzm*. Gdańsk : „Patria Media”, 2018. Sygn.: MCZYT 55019
- WIĘCŁAW G.: *Ile sił w głowie? : psychologiczny niezbędnik biegacza*. Świdnica : „Athlete”, 2018. Sygn.: CZYT. 796:159.9; W 54915-54916
- WILKOWICZ P.: *Nienasycony : Robert Lewandowski*. Wyd. 2 rozszerz. Warszawa : „Agora”, 2018. Sygn.: MCZYT 54908

WILSON J.: *Aniołowie o brudnych twarzach : piłkarska historia Argentyny*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54897

WINIARSKI S.: *Wskaźnik jakości ruchu w ocenie chodu osób o różnym poziomie sprawności ruchowej*. Wrocław : Wydaw. AWF, 2018. (Studia i Monografie Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, nr 127). Sygn.: W 54919

*Wychowanie fizyczne i sport szkolny w teorii i praktyce*. 1 / red. T. Gabryś, C. Michalski ; Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu. Oświęcim : Wydaw. PWSZ, 2016. (Nauka dla Teorii i Metodyki Wychowania Fizycznego ; nr 1). (Publikacje Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. rtm. Witolda Pileckiego w Oświęcimiu ; nr 37). Sygn.: CZYT. 796.01; W 54890

*Wychowanie przez sport w rodzinie i grupach społecznych, w tym w środowisku akademickim* / red. nauk. J., K. Zuchora ; Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Polska Akademia Olimpijska, Komitet Pierre'a de Coubertin w Polsce. Warszawa : [AWF], 2017. Sygn.: CZYT. 796:37

*Z najnowszych dziejów kultury fizycznej i turystyki w Polsce i w Europie (w okresie XIX-XX wieku) : monografia naukowa* / red. nauk. E. Małolepszy, J. Kosiewicz, N. Organista ; Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie, Polskie Towarzystwo Nauk Społecznych o Sporcie. Częstochowa : Wydaw. im. Stanisława Podobińskiego UJD, 2018. Sygn.: CZYT. 796(091)

#### **Sztuka, architektura, urbanistyka**

PAWLIKOWSKA-PIECHOTKA A.: *Przestrzeń sportu, rekreacji i turystyki bez barier*. Warszawa : Wydaw. AWF, 2016. (Studia i Monografie / Akademia Wychowania

Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie ; nr 147). Sygn.: CZYT. 796; W 55034

*Sport, turystyka, rekreacja : wędrujemy, fotografujemy, dokumentujemy* / red. nauk. A. Cichosz. Warszawa : „Difin”, 2018. Sygn.: CZYT. 796; W 55051

#### **Językoznawstwo, nauka o literaturze**

ALLISON J., EMMERSON P.: *The business 2.0 : B1 pre-intermediate : student's book*. Oxford : „Macmillan Education”, 2014. Sygn.: W 55037

BIESZKE Ł.: *„Jesteśmy elitą - nie tłumem, w sercach nosimy dumę...” czyli O środkach perswazyjnych na flagach kibiców klubów piłkarskiej ekstraklasy*. Gdańsk : Wydaw. Uniw. Gdańskiego, 2018. Sygn.: CZYT. 796.332

WAŚOWICZ J.: *Sektor Polska : kibice, historia, patriotyzm*. Gdańsk : „Patria Media”, 2018. Sygn.: MCZYT 55019

#### **Geografia, opisy krajów, podróże**

FRONIA R.: *Anatomia góry : osiem tysięcy metrów ponad marzeniami*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54921

HAJZER A.: *Korona Ziemi : nie-poradnik zdobywcy*. Wyd. 2 popr. Katowice : „Stapis”, cop. 2015. (Literatura Górską na Świecie). Sygn.: MCZYT 54970

*Korona polskich gór : praca zbiorowa* / red. prow. A. Krawczyk ; red. S. Trela ; aktual. i red. wstępna K. Bzowski ; oprac. map tras S. Roman. Wyd. 2. Gliwice : „Helion – Bezdroża”, cop. 2018. Sygn.: W 54902

MOFFATT J.C., GRIMES N.: *Revelations*. Katowice : „Stapis”, cop. 2018. (Literatura Górską na Świecie). Sygn.: MCZYT 55017

TRYBALSKI P.: *Wszystko za K2 : ostatni atak lodowych wojowników*. Kraków : Wydaw. Literackie, 2018. Sygn.: CZYT. 796.5; W 55056

ZYGMAŃSKA B.: *Tatry Polskie i Słowackie*. Warszawa : „SBM”, cop. 2018. Sygn.: CZYT. 91

### Historia, biografie

BIELECKI K.: *Wojownik / współpr.* K. Wolnicki. Warszawa : „Akurat”, 2018. Sygn.: MCZYT 55053; W 55054

CUBAŁA A.: *Igrzyska życia i śmierci : sportowcy w Powstaniu Warszawskim*. Oświęcim : „Napoleon V”, 2018. Sygn.: CZYT. 796(091)

DENNEN J.: *Joshua : droga na szczyt*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55044; W 55045

GRIEZMANN A., RAMSAY A.: *Za słoną uśmiechu : autobiografia*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54898; W 54899

JANCZYK D., DOBROWOLSKI P.: *Moja spowiedź*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55061; W 55062

KUBOT Ł., ROLAK A.: *Lukasz Kubot : żyjąc marzeniami*. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 54937; W 54938

MASCHERANO J., MIGUELEZ N.: *Javier Macherano : kapitan bez opaski : 15 kroków do bycia liderem / ; wstęp L. Messi ; posł. T. Cwiakała*. Wyd. 2. Kraków : „Sine Qua Non”, 2018. Sygn.: MCZYT 55059; W 55060

MCDONALD B.: *Elizabeth Hawley : strażniczka gór*. Warszawa : „Agora”, cop. 2018. Sygn.: MCZYT 55011

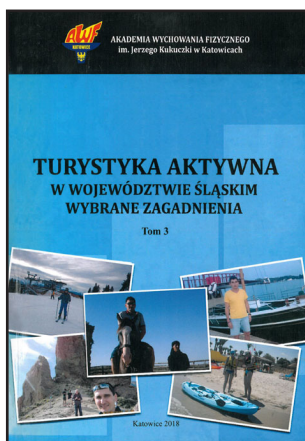
MOFFATT J.C., GRIMES N.: *Revelations*. Katowice : „Stapis”, cop. 2018. (Literatura Górską na Świecie). Sygn.: MCZYT 55017

ROTKIEWICZ M.: *Z radości życia : Halina Konopacka*. Olszanica : „Bosż” ; Warszawa : PKOl, 2018. Sygn.: MCZYT 55022

SZCZYGIELSKI J.: *Chorążowie polskich ekip olimpijskich (1924-2018) / [współpr. A. Adamczyk i in.]*. Pietrowice Wielkie : „Kolgraf” Kołoch Jan, 2018. Sygn.: CZYT. 796.032

WILKOWICZ P.: *Nienasycony : Robert Lewandowski*. Wyd. 2 rozszerz. Warszawa : „Agora”, 2018. Sygn.: MCZYT 54908

**WYDAWNICTWA AWF**



*Turystyka aktywna w województwie  
śląskim : wybrane zagadnienia*

T. 3

**red. R. Tomik, J. Polechoński**

2018

---