

Dr Ewelina Kumor-Jeziarska

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0002-9733-7667

e-mail: ewelina.kumor-jeziarska@uj.edu.pl

Nie wszystkie uprawnienia rodzicielskie dla funkcjonariuszy Policji

Not all parental rights for police officers

Streszczenie

Nowelizacja z 9 marca 2023 r. ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 r., poz. 641) wprowadziła istotne zmiany w zakresie uprawnień rodzicielskich nie tylko w stosunku do pracowników, ale również funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych. W artykule poddano analizie nowe regulacje dotyczące uprawnień rodzicielskich policjantów. Nie wszystkie uprawnienia rodzicielskie, z których mogą korzystać pracownicy, mają zastosowanie do policjantów. Ustawa o Policji wprost wyłącza możliwość skorzystania z instytucji obniżonego wymiaru czasu służby w okresie, kiedy policjant jest uprawniony do udzielenia mu urlopu wychowawczego (art. 186⁷ k.p.) oraz wnioskowania o elastyczną organizację służby (art. 188¹ k.p.). Poza tym występują ograniczenia wynikające z innych przepisów ustawy o Policji, które rzutują na możliwość zastosowania niektórych regulacji kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich, np. jednoczesnego korzystania przez rodziców z urlopu rodzicielskiego.

Słowa kluczowe

urlop rodzicielski, urlop ojcowski, służba, policjant, obniżony czas pracy, praca zdalna

JEL: K31

Abstract

The latest amendment of February 8, 2023 to the Labor Code and some other acts introduced significant changes in the scope of parental rights not only in relation to employees, but also uniformed services officers and professional soldiers. The article analyzes new regulations concerning the parental rights of police officers. Not all parental rights that employees can exercise apply to police officers. The Act on the Police explicitly excludes the possibility of taking advantage of the institution of reduced working time in the period when a police officer is entitled to grant him or her parental leave (Article 186⁷ of the Labor Code) and to apply for flexible organization of service (Article 188¹ of the Labor Code). In addition, there are limitations resulting from other provisions of the Police Act, which affect the possibility of applying certain regulations of the Labor Code in the field of parental rights, e.g., simultaneous use of parental leave by police officers' parents.

Keywords

parental leave, paternity leave, service, police officer, reduced working time, remote work

Uwagi wstępne

Regulacje dotyczące praw i obowiązków funkcjonariuszy służb mundurowych nie znajdują się w kodeksie pracy, lecz w odrębnych ustawach, które w języku prawniczym są określane jako pragmatyki służbowe. W Polsce obecnie jest wiele służb, które mogą być zaliczone do służb mundurowych¹ (por. Maciejko, Szustakiewicz,

2016). Przepisy poszczególnych pragmatyk służb mundurowych zawierają wyraźne odesłania do stosowania przepisów kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich, ale nie zostały one uregulowane jednolicie. Powoduje to problemy w interpretacji niektórych regulacji i nieuzasadnione zróżnicowanie w możliwości korzystania z niektórych uprawnień przez funkcjonariuszy. Odesłania zwarte w ustawie o ABW i AW (art. 93),

SKW i SWW (art. 53) oraz w ustawie o CBA (art. 82)² są identyczne. Podobne brzmienie odesłania znajduje się w art. 58 ust. 1 ustawy o Straży Marszałkowskiej. Jednak w pozostałych ustępach przepisu art. 58 ust. 2 i 3 SM³ zamieszczone zostały unormowania dotyczące elastycznej organizacji służby. Z kolei w przypadku funkcjonariuszy Policji (art. 79), SG (art. 83), PSP (art. 69), SOP (art. 87) wskazano, że funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. Dodatkowo w ustępie drugim doprecyzowano, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień może korzystać jedno z nich. Z kolei jeszcze inaczej uregulowano odesłania do regulacji kodeksu pracy w zakresie uprawnień rodzicielskich w przypadku funkcjonariuszy SW (art. 165)⁴, funkcjonariuszy S-C (art. 214)⁵ oraz żołnierzy zawodowych (art. 284)⁶.

Występujący od kilkunastu lat niż demograficzny i problem starzenia się społeczeństwa, wpływają na wprowadzenie zmian w zakresie przyznawania różnych uprawnień rodzicielskich rodzicom aktywnym zawodowo. Przyczynkiem do wprowadzania ostatnich zmian do kodeksu pracy i ustawy o Policji jest dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, która weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2019 r. (Dz.Urz.UE L 188 z 12.07.2019). Wspomnieć należy, że polski system urlopów związanych z urodzeniem i opieką nad dzieckiem był tworzony przez wiele lat, a ostatnie wprowadzone zmiany mają jeszcze bardziej zachęcić rodziców do pozostania aktywnymi zawodowo. Nowe pokolenia wchodzące na rynek pracy cenią sobie zachowanie równowagi życia zawodowego z rodzinnym (por. Wiktorowicz, Warwas, 2016, s. 19 i n.). Ustawodawca wprowadził m.in. takie rozwiązania, które umożliwiają łączenie sprawowania opieki nad małym dzieckiem z utrzymaniem aktywności zawodowej w mniejszym wymiarze, pytanie czy dotyczą one także funkcjonariuszy służb mundurowych.

W każdym państwie muszą sprawnie funkcjonować służby stojące na straży prawa i porządku. Jedną z najbardziej widocznych dla obywateli instytucją sprawującą w imieniu państwa kontrolę społeczną jest Policja (por. Czapska, Wójcikiewicz, 1999, s. 9). W literaturze podnosi się, że ustawa o Policji z 6 kwietnia 1990 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 171 ze zm.) stanowiła swoistą „ustawową matkę”, na której wzorował się ustawodawca regulując kompetencje i stosunki służbowe kolejnych służb mundurowych, takich jak Straż Graniczna, Państwowa Straż Pożarna, cywilne i wojskowe służby specjalne czy Służba Ochrony Państwa (Opaliński, Rogalski, Szustakiewicz, 2015). Funkcjonariusz pełniący służbę w Policji nawiązuje z podmiotem zatrudniającym stosunek służbowy o charakterze administracyjnoprawnym

(por. wyrok WSA w Poznaniu z 5 lutego 2009 r., IV SA/Po 430/08, LEX nr 484089). Stosunek służbowy powstaje w wyniku mianowania, ale nie jest to akt mianowania w rozumieniu art. 76 k.p. (Gacek, 2011, s. 68 i n.). Podnosi się, że funkcjonariusze wykonują powierzone im czynności w celu zapewnienia ładu, porządku i bezpieczeństwa publicznego, a więc służą (por. Korus, kom. do art. 2 k.p.). Wspomnieć należy, że każda osoba wstępująca do służby w Policji, składając ślubowanie wedle roty ustalonej w art. 27 ustawy o Policji, zobowiązuje się m.in. do tego, by „(...) pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych (...)” (por. wyrok NSA z 24 maja 2018 r., I OSK 2875/17, LEX nr 2517434). Stosunek służbowy policjanta charakteryzuje się dyspozycyjnością, która polega na poddaniu się szczególnej dyscyplinie służbowej, której policjant gotów jest się podporządkować, a jej granice określa ustawa o Policji i wydane na jej podstawie akty wykonawcze (por. wyrok WSA w Warszawie z 13 lutego 2007 r., II SA/Wa 2239/06, LEX nr 318269).

Z dostępnych danych z 2020 r. wynika, że w formacjach mundurowych podległych MSWiA najczęściej kobiet pracowało w Policji (ok. 15,5 tys.)⁷. Poza tym jest to jedna z liczniejszych służ mundurowych w Polsce. Jednak z ostatnich doniesień medialnych wynika, że coraz mniej młodych osób wstępuje w jej szeregi⁸. W niniejszym opracowaniu zostaną przeanalizowane szczegółowe regulacje w zakresie uprawnień rodzicielskich przyznane właśnie policjantom. Niewątpliwie wyzwaniem, z którym w XXI wieku musi zmierzyć się polski ustawodawca, jest umożliwienie policjantom – rodzicom lub opiekunom osób niesamodzielnych łączenie tych ról z wykonywaniem służby w ramach stosunku administracyjnoprawnego. Zasadnym jest wskazane najważniejszych wyłączeń w zakresie uprawnień rodzicielskich w stosunku do policjantów – rodziców.

Elastyczna organizacja służby

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy oraz innych ustaw z 9 marca 2023 r. zmieniła treść przepisu art. 79 ustawy o Policji. Zgodnie z jego nowym brzmieniem pragmatyka służbowa wyraźnie wyłącza tylko dwie instytucje, które nie mogą być zastosowane w stosunku do policjanta. Pierwsza dotyczy możliwości skorzystania z instytucji obniżonego wymiaru czasu służby w okresie, kiedy policjant uprawniony jest do korzystania z urlopu wychowawczego (art. 186⁷ k.p.). Natomiast drugie wyłączenie dotyczy możliwości wnioskowania o elastyczny czas pracy (art. 188¹ k.p.).

W przypadku policjantów podstawowe znacznie mają kwestie związane z regulacją czasu służby policjantów, które w istotny sposób różnią się od unormowań czasu pracy pracowników. W przypadku policjantów czas służby oraz zasady jego obliczania, podstawowy i zmianowy rozkład czasu służby, dzienny i tygodniowy wymiar cza-

su służby, jak również przypadki przedłużenia czasu służby ponad ustaloną normę, sposób ewidencjonowania i rozliczania czasu służby, tryb oraz warunki przyznawania i termin wypłaty rekompensaty pieniężnej, sposób pełnienia przez policjantów dyżurów domowych, grupy policjantów zwolnionych z pełnienia służby w porze nocnej, niedziele i święta reguluje kompleksowo ustawa o Policji (art. 33) oraz rozporządzenie z 11 września 2020 r. w sprawie czasu służby policjantów (Dz.U. poz. 1574; por. wyrok WSA w Warszawie z 11 lipca 2019 r., VIII SA/Wa 304/19, LEX nr 2740071). We wspomnianych wyżej aktach prawnych nie zdefiniowano jednak pojęcia czasu służby, nie wymieniono enumeratywnie definicji i rodzajów czynności służbowych. W literaturze podnosi się, że w takim wypadku należałoby się posłużyć logiką i zastosować podział dychotomiczny uznając, że jeżeli policjant sam dysponuje swoim czasem w pełni według własnego uznania – np. wyjeżdża na wycieczkę, stanowi to oczywiście czas wolny policjanta. Z kolei, jeżeli czynności policjanta mają jakikolwiek związek z byciem w dyspozycji przełożonego, który *de facto* przejmuje kontrolę nad jego czasem i nim dysponuje w jakikolwiek sposób, to należy uznać to za czas służby policjanta. Jako przykład najlepiej obrazujący mankamenty regulacji czasu pracy policjantów wskazano na podróż służbową policjanta – pasażera, której niezasadnie odbiera się status czynności służbowej pomimo istnienia jednoznacznego członu „służbowa” (Jóźwicki, 2020, s. 57).

Ustawa o Policji określa normę tygodniową, ale nie określa normy dobowej. Norma dobową pełnienia służby wynika z przepisów rozporządzenia w sprawie czasu służby policjantów (por. Wieczorek, 2016, s. 160). Zastrzeżenia wzbudza już sam fakt rangi prawnej aktu (rozporządzenie), który stanowi zasadnicze źródło prawa w zakresie czasu służby policjantów. Przepisy normujące powyższą kwestię powinny mieć rangę ustawową. Wniosek taki wypływa w szczególności z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który przewiduje, że normy czasu pracy ma określać ustawa. Powyższy problem został dostrzeżony także przez Rzecznika Praw Obywatelskich. W 2018 r. w piśmie wystosowanym do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji Rzecznik zwrócił uwagę, że określenie maksymalnego dobowego i średniotygodniowego czasu służby oraz minimalne okresy wypoczynku dobowego i tygodniowego, powinno być uregulowane w ustawie. Pozostawienie przełożonym możliwości decydowania o prawie do wypoczynku w indywidualnym czasie pełnienia służby policjanta budzi wątpliwości z punktu widzenia art. 66 ust. 2 Konstytucji. Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił uwagę, że maksymalny dobowy wymiar czasu służby w ogóle nie został określony w ustawie o Policji, co w przedmiotowym zakresie przesądza o blankietowym charakterze upoważnienia do wydania aktu wykonawczego (art. 33 ust. 6 ustawy o Policji), a tym samym determinuje naruszenie art. 92 ust. 1 Konstytucji (Rzecznik Praw Obywatelskich, WZF. 7043.79.2017. TO, Warszawa, 4/07/2018).

W Policji wyróżnia się dwa podstawowe modele pełnienia służby: zmianowy i podstawowy. Istnieje jeszcze tzw. system indywidualny stanowiący formę wyjątku od

reguły, który może być zastosowany w przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami służby lub interesem lub na wniosek policjanta. Czas pełnienia służby policjanta jest określony wymiarem jego obowiązków, z uwzględnieniem prawa do wypoczynku. Jednocześnie zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 40-godzinnego tygodnia służby, w półrocznych okresach rozliczeniowych od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca danego roku oraz od dnia 1 lipca do dnia 31 grudnia danego roku (art. 33 ust. 2). W podstawowym rozkładzie czasu służby policjant pełni służbę przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, z wyłączeniem świąt (§ 5 ust. 1 rozporządzenia). W każdym systemie pełnienia służby policjanta obowiązuje taka sama tygodniowa norma czasu służby, tj. 40 godzin. W systemie zmianowym służba policjanta (zmiana) trwa 8 lub 12 godzin dziennie. Przepisy rozporządzenia określają, w miarę precyzyjnie normy wypoczynku w systemie zmianowym (zob. § 4 rozporządzenia), a w systemie podstawowym ograniczają się jedynie do stwierdzenia, że po zakończeniu służby w danym dniu (czyli trwającej domyślnie 8 godzin) udziela mu się, co najmniej 11 godzin wolnego na wypoczynek (Jóźwicki, 2020, s. 56).

Wśród filarów ułatwiających osiągnięcie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów wskazuje się właśnie na elastyczną organizację pracy, która oznacza możliwość dostosowania przez rodzica organizacji pracy do jego osobistych potrzeb. Jest to możliwe m.in. poprzez świadczenie pracy zdalnie, korzystanie z elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Wspomnieć należy, że możliwość łączenia urlopów związanych z rodzicielstwem i wykonywaniem pracy – w niepełnym wymiarze czasu pracy – była w ustawodawstwie polskim zwiększana systematycznie. Najpierw świadczenie pracy – na rzecz swojego lub innego pracodawcy – umożliwiono pracownikowi w czasie korzystania z urlopu wychowawczego (art. 186² k.p.), po czym możliwość łączenia pracy (u pracodawcy udzielającego urlopu) z opieką na dzieckiem rozszerzono również na okres korzystania z urlopu rodzicielskiego (zob. Czerniak-Swędzioł, Kumor-Jezińska, 2021a). W ustawie o Policji i w przepisach rozporządzenia brak jest jasnych regulacji w zakresie możliwości pełnienia służby w niepełnym wymiarze czasu służby. Powyższe akty prawne wprost regulują tylko kwestie ponadnormatywnego czasu służby i uprawnień policjantów wynikających z pełnienia służby w wymiarze większym niż 40-godzinny tydzień.

Kwestie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy są uregulowane wprost w kodeksie pracy. Zgodnie z art. 29² k.p. zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika. Niemniej art. 29² k.p. nie ma zastosowania do funkcjonariuszy Policji, gdyż ustawa o Policji

nie zawiera odesłania w tym zakresie do Kodeksu pracy. W świetle kodeksu pracy pracownik korzystający z urlopu rodzicielskiego może go łączyć z wykonywaniem pracy w wymiarze nie wyższym niż połowa etatu u pracodawcy udzielającego urlopu. Taką możliwość przewiduje przepis art. 182^{1e} § 1 k.p. Nasuwa się pytanie czy ta instytucja ma zastosowanie do policjantów, skoro nie wyłączono zastosowania art. 182^{1e} § 1 k.p. w ustawie o Policji, tak jak to uczyniono w przypadku art. 186⁷ i art. 188¹ k.p. Wydaje się, że brak jasnych regulacji tej kwestii nie może być uznany za wyczerpanie warunku zawartego w przepisie art. 79 ust. 1 ustawy o Policji – „jeśli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej”. Podjęcie służby w okresie korzystania z urlopu rodzicielskiego mogłoby nastąpić tylko na wniosek policjanta, który należy złożyć w terminie 21 dni przed planowanym rozpoczęciem służby. Jednak – nawet gdy wniosek zostanie złożony w terminie i będzie zawierał wszystkie wymagane informacje – może zostać negatywnie rozpatrzony, jeżeli jego uwzględnienie jest niemożliwe z uwagi na organizację służby lub rodzaj zadań wykonywanych przez policjanta. Przyczyny odmowy uwzględnienia wniosku powinny zostać przekazane wnioskodawcy. Pomimo, iż ustawodawca nie wyłączył w ustawie o Policji tej instytucji wprost, tak jak w przypadku art. 186⁷ k.p., to w praktyce policjant może spotkać się z odmową uwzględnienia wniosku.

Rzecznik Praw Obywatelskich w 2018 r. w piśmie wystosowanym do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (Rzecznik Praw Obywatelskich, WZF. 7043.79.2017. TO, Warszawa, 4/07/2018) zwracał uwagę na coraz większą liczbę osób odchodzących ze służby oraz brak chętnych do wstępowania w szeregi Policji. Powoływał się na postulaty wypływające ze środowiska samych policjantów, jak i analizę istniejących w policjach europejskich rozwiązań pozwalających na wykonywanie zadań ustawowych i godzenia przez zainteresowanych ról zawodowych i rodzinnych. Przykładowo wskazano właśnie na:

- możliwość pełnienia służby na pół etatu (np. wobec rodziców, policjantów-seniorów lub funkcjonariuszy w okresie rekonwalescencji);
- możliwość wprowadzenia elastycznego czasu służby (ruchome godziny rozpoczęcia i zakończenia służby, np. w pionie kryminalnym);
- możliwość służby na odległość (za pośrednictwem internetu, np. pion cyberprzestępczości);
- dostępność policyjnych żłobków i przedszkoli.

Nowelizacją z 1 grudnia 2022 r. wprowadzono do ustawy o Policji przepis art. 33a. ust. 1. dotyczący możliwości pełnienia służby zdalnie (ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r., poz. 240). Niemniej nowa regulacja dotyczy tylko sytuacji, kiedy obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego, stan epidemii lub stan klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi, wówczas przełożony lub osoba przez niego upoważniona mogą w celu przeciwdziałania chorobom zakaźnym polecić policjantowi pełnienie służby poza miejscem jej stałego wykonywania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania

się na odległość (służba pełniona w formie zdalnej). Policjant może pełnić służbę w formie zdalnej, jeżeli posiada możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań. Zatem w przypadku policjantów nie wprowadzono wprost, w ustawie o Policji, regulacji uniemożliwiającej wykonywanie służby na odległość rodziców dziecka do lat 4 czy kobiet w ciąży, oczywiście jeśli na to pozwalałby charakter wykonywanych przez nich zadań. Taka możliwość występuje w przypadku pracowników. Ustawodawca w art. 67¹⁹ § 6 k.p. wyraźnie zobligował pracodawcę do uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku. Ponadto w art. 188¹ k.p. ustawodawca wprowadził możliwość wnioskowania o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, jeżeli pracownik wychowuje dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia. Pracownik może złożyć wniosek w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Ustawodawca zdefiniował również, co należy rozumieć pod pojęciem elastycznej organizacji pracy wymieniając, że chodzi m.in. o pracę zdalną; o systemy czasu pracy określone w: art. 139 (przerwywany czas pracy), art. 143 (skróconego tygodnia pracy) i art. 144 (pracy weekendowej); rozkłady czasu pracy wskazane w: art. 140¹ (ruchomy rozkład czasu pracy) lub art. 142 (indywidualny rozkład czasu pracy); oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. W przypadku policjantów uprawnienia rodzicielskie wynikające z art. 188¹ k.p. zostały wprost wyłączone w ustawie o Policji. Natomiast nie wyłączono wprost, w art. 79 ust. 1 ustawy o Policji, możliwości zastosowania art. 67¹⁹ § 6 k.p., ale wprowadzono szczegółowe regulacje dotyczące polecenia pełnienia służby w formie zdalnej. Taki sposób legislacji wywołuje wątpliwości interpretacyjne. Nasuwa się pytanie czy wprowadzenie szczególnej regulacji pełnienia służby w formie zdalnej w ustawie o Policji, nie spowodowało, że może być ona stosowana wyłącznie w przypadkach określonych w ustawie, a w zakresie możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich przez policjanta podpada pod przesłankę „jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej”. Przy takiej interpretacji powoduje to wyłączenie możliwości zastosowania art. 67¹⁹ § 6 k.p. Wydaje się, że należy jednak przyjąć wykładnie funkcjonalną i uznać, że w ustawie o Policji została uregulowana tylko kwestia polecenia pełnienia służby zdalnie w wyjątkowych sytuacjach, a w przypadku, gdy policjant spełnia warunki przewidziane w art. 67¹⁹ § 6 k.p. może złożyć wniosek o pełnienie służby w formie zdalnej w oparciu o art. 79 ust. 1 ustawy o Policji.

Ograniczenia w równoczesnym korzystaniu przez rodziców policjantów z urlopu rodzicielskiego i urlopu wychowawczego

Uprawnieni rodzice mają prawo dokonać wyboru w jaki sposób będą korzystać z urlopu rodzicielskiego. Jeden z rodziców może wykorzystać urlop rodzicielski w całości, mogą się nim także podzielić (z wyjątkiem 9 tygodni, które są nieprzenaszalne na drugiego rodzica, a ich niewykorzystanie powoduje utratę prawa). Nowością, którą wprowadziła ustawa z 9 marca 2023 r., jest umożliwienie osobom mającym prawo do urlopu rodzicielskiego, skorzystanie w całości lub w części z tego prawa także w terminie późniejszym, nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części tego urlopu czy bezpośrednio po poprzedniej części urlopu rodzicielskiego. Należy też zaznaczyć, że pracownik, funkcjonariusz, żołnierz zawodowy, nie ma obowiązku wykorzystania pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego, może go wykorzystać tylko w części lub całkiem z niego zrezygnować, gdyż jest to urlop fakultatywny.

Oboje rodzice dziecka będący pracownikami w świetle kodeksu pracy mogą bez przeszkód jednocześnie korzystać z urlopu rodzicielskiego, gdyż wyraźnie na to zezwala przepis art. 182^{1a} § 6 k.p. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru określonego w kodeksie pracy. Ponadto kodeks pracy wyraźnie stanowi, że w okresie pobierania przez jednego z rodziców dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego (w przypadku ubezpieczonych z innego tytułu) drugi rodzic może korzystać w tym samym czasie z urlopu rodzicielskiego. Oczywiście łączny wymiar urlopu rodzicielskiego i okres pobierania zasiłku macierzyńskiego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru określonego w kodeksie pracy. Policjanci – rodzice naturalni dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad nim w wymiarze do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz 43 tygodni w przypadkach urodzenia więcej dzieci przy jednym porodzie. Nowelizacją dodano do kodeksu pracy przepis art. 182^{1a} § 2 k.p., który obowiązuje od 26 kwietnia 2023 r. W myśl powyższej regulacji pracownicy (policjanci) będący rodzicami dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1329), zyskali prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wyższym wymiarze, mianowicie do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz 67 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Oczywiście urlop rodzicielski w wyżej wymienionych wymiarach przysługuje łącznie obojgu ro-

dzicom dziecka mających status pracownika, funkcjonariusza, żołnierza zawodowego. Przy czym każdy z rodziców dziecka ma wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu wskazanego powyżej (art. 182^{1a} § 4 k.p.). Taki sam wymiar urlopu przysługuje rodzicom adopcyjnym i zastępczym. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy uprawniony przyjmie na wychowanie starsze dziecko w wieku do 7 roku życia (a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego do 10 roku życia) jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej albo przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka w wieku do 14 roku życia, wówczas ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w niższym wymiarze, tj. do 38 tygodni (art. 183 § 4 i § 42 k.p.)⁹.

W przypadku policjantów występuje ograniczenie w zakresie możliwości jednoczesnego korzystania z urlopu rodzicielskiego przez rodziców dziecka mających status policjanta albo gdy jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy. W art. 79 ust. 2 ustawy o Policji znajduje się wyraźne zastrzeżenie, że „jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są policjantami albo jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy, z uprawnień, o których mowa w art. 79 ust. 1, może korzystać jedno z nich”.

Wprowadzenie do ustawy o Policji tak dużego ograniczenia, w możliwości korzystania z uprawnień rodzicielskich w przypadku policjantów, w mojej ocenie wydaje się nieuzasadnione. Literalna wykładnia przepisu art. 79 ust. 2 prowadzi do absurdalnych wniosków. Przykładowo, jeżeli rodzice dziecka zatrudnieni są w różnych formacjach służb mundurowych w oparciu o stosunek służbowy (np. matka dziecka w Policji, a ojciec dziecka w Służbie Więziennej), to policjant może korzystać z drugim rodzicem dziecka jednocześnie z urlopu rodzicielskiego. Natomiast jeśli rodzice dziecka są policjantami albo jedno jest policjantem a drugie jest zatrudnione w oparciu o stosunek pracy, to już rodzice nie mogą korzystać jednocześnie z tego uprawnienia.

Możliwość zarobkowania w przypadku korzystania z urlopu wychowawczego przez policjanta

W literaturze wskazuje się, że misją, jaka wyróżnia policjantów spośród wykonawców większości zawodów, jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania państwa, poczucia bezpieczeństwa jego obywateli, a także respektowania prawa (Żak, 2015, s. 58). Naczelny Sąd Administracyjny zwrócił uwagę, że pomimo faktu, iż w art. 1 ust. 1 ustawy o Policji nie ujęto wprost sformułowania, że Policja jest instytucją zaufania publicznego, to w istocie rzeczy, treść tego przepisu na to wskazuje. Na zaufaniu społecznym opiera się zatem m.in. status policji, a charakter zadań policji, z oczywistych względów wymaga, by cieszyła się ona autorytetem i zaufaniem w społeczeństwie (wyrok NSA z 16 grudnia 2010 r., I OSK 962/10, LEX nr 745390).

Z punktu widzenia policjanta stosunek służbowy jest przede wszystkim stosunkiem zatrudnienia, dzięki któremu otrzymuje środki pozwalające mu na utrzymanie siebie, rodziny, a odpowiednikiem wynagrodzenia jest uposażenie (por. wyrok NSA w Gdańsku z 5 marca 1999 r., I SA/Gd 511/99, LEX nr 38678). W stosunku do funkcjonariuszy przewidziano ograniczenia w możliwości dodatkowego zarobkowania. W doktrynie wskazuje się, że celem tej regulacji jest zapewnienie bezstronności funkcjonariuszy w wykonywaniu ich zadań, jak i przeciwdziałanie przypadkom, w których podjęcie dodatkowego zajęcia stoi w kolizji z zasadą „poświęcania się” służbie (Kuczyński, Mazurczak-Jasińska, Stelina, 2011, s. 422). Policjanci są jednymi z wielu funkcjonariuszy służb mundurowych, których takie ograniczenie dotyczy (zob. Gacek, 2013, s. 71). W myśl art. 62 ust. 1 ustawy policjant nie może podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą bez pisemnej zgody przełożonego ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do policji. Powyższe ograniczenie ma także wpływ na możliwość zarobkowania w okresie korzystania z urlopu wychowawczego przez policjanta. Urlop wychowawczy jest to zwolnienie od obowiązku świadczenia służby w celu sprawowania osobistej opieki nad małym dzieckiem, ale w okresie korzystania z tego urlopu uprawnionym nie przysługuje zasiłek macierzyński. Policjant chcący skorzystać z urlopu wychowawczego musi spełniać warunki określone w art. 186 § 1–3 k.p., czyli posiadać tzw. ogólny staż zatrudnienia wynoszący co najmniej sześć miesięcy oraz wykorzystać swoje uprawnienie w okresie nie dłuższym niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia¹⁰. Okres zatrudnienia powinien być liczony z uwzględnieniem poprzednich okresów pozostawiania w stosunku pracy lub służby bez względu na występujące przerwy. Prawo do urlopu wychowawczego nie jest uzależnione od braku możliwości zapewnienia opieki dziecku przez innego członka rodziny. Poza tym opieka osoby udającej się na urlop wychowawczy nie musi mieć charakteru wyłącznego (Maniewska, 2022). W przypadku urlopu wychowawczego ustawodawca także przewidział możliwość dzielenia się tym uprawnieniem przez rodziców lub opiekunów dziecka według ich wyboru. Rodzice lub opiekunowie dziecka mający status pracownika w świetle kodeksu pracy mogą także jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego, a łączny wymiar urlopu wychowawczego nie może przekraczać maksymalnego wymiaru określonego w kodeksie pracy (art. 186 § 6 k.p.). Natomiast rodzice lub opiekunowie dziecka mający status policjanta nie mogą równocześnie korzystać z urlopu wychowawczego, gdyż występuje takie samo ograniczenie w jednoczesnym korzystaniu jak wskazano wyżej omawiając instytucję urlopu rodzicielskiego.

W trakcie korzystania z urlopu wychowawczego pracownicy mają możliwość podjęcia pracy (art. 186² k.p.) pod warunkiem jednak, że nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Pracownik może podjąć pracę zarówno u pracodawcy, u którego korzysta z urlopu wychowawczego, jak i u innego pracodaw-

cy (zob. Czerniak-Swędzioł, Kumor – Jezierska, 2021b). Ponadto może być to także inna działalność (np. na podstawie umowy cywilnoprawnej), również niezarobkowa (np. społeczna), a także nauka lub szkolenie. Co więcej pracownik nie ma obowiązku uprzedzenia, informowania lub występowania o zgodę pracodawcy na podjęcie pracy albo innej działalności lub nauki w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego (Nałęcz, 2021). Natomiast w przypadku policjantów, tak jak wskazano wyżej, występują ograniczenia. Co do zasady, policjant nie może podejmować zajęcia zarobkowego w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, ale nie jest to jednak zakaz bezwzględny. Policjant może podjąć zajęcie zarobkowe, poza służbą – w czasie wolnym od służby, ale pod warunkiem, że otrzyma na piśmie zgodę przełożonego. Poza tym w okresie urlopu wychowawczego policjant nie może wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do Policji. Ustawodawca nie zawarł legalnej definicji pojęcia „zajęcia zarobkowego”. Jednak zgodnie z utartą linią orzecniczą sądów administracyjnych termin „zajęcie zarobkowe” jest rozumiany szeroko i obejmuje wszelkie formy zatrudnienia połączone z uzyskiwaniem dochodów, czyli działalność gospodarczą, stosunek pracy, stosunek służbowy oraz każdy rodzaj umowy cywilnoprawnej. Nadto należy też uwzględnić członkostwo w organach statutowych jakichkolwiek instytucji, jeżeli jest to połączone z uzyskiwaniem dochodów pieniężnych stałych bądź okresowych (wyr. WSA w Poznaniu z 8 października 2015 r., IV SA/Po 467/15, Legalis). Policjant powinien zostać poinformowany na piśmie o tym czy została lub nie została mu udzielona zgoda w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Niemniej decyzja w sprawie udzielenia zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego pozostawiona została wyłącznie uznaniu właściwego przełożonego, a odmowa jej udzielenia nie wymaga uzasadnienia (por. Kotowski, 2021).

Podsumowanie

Możliwość podjęcia chociaż niewielkiej aktywności zawodowej w czasie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego ma istotne znaczenie dla sytuacji rodziców korzystających z tych uprawnień. Zapobiega to obniżeniu kompetencji zawodowych i tzw. wypadnięciu z rynku pracy, co jest istotnym ryzykiem korzystania z długotrwałych urlopów związanych z rodzicielstwem (por. Latos-Miłkowska, 2008). Rodzice zatrudnieni w Policji powinni mieć możliwość pełnienia służby w niższym wymiarze czasu służby. Ponadto niezrozumiałe jest, dlaczego nie wprowadzono wprost możliwości zastosowania bardziej elastycznej organizacji służby oraz pełnienia służby zdalnie w przypadku policjanta (rodzica lub opiekuna) jeżeli posiada on możliwości techniczne oraz lokalowe do jej pełnienia i pozwala na to charakter wykonywanych przez niego zadań. Ustawodawca możliwość pełnienia służby w formie zdalnej przewidział w ustawie wprost tylko w sytuacji, kiedy w sytuacji, kiedy obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego, stan epidemii lub stan klęski żywiołowej związanej z występowaniem chorób zakaźnych u ludzi. Poza tym w innych służbach, np. w przy-

padku funkcjonariuszy Służby Więziennej, kwestie elastycznej organizacji służby uregulowano wprost w ustawie o Służbie Więziennej. Jest to istotny aspekt, jeśli chce się zachęcić młodych ludzi do wstąpienia w szeregi Policji. Co więcej wprowadzona ostatnią nowelizacją zmiana treści przepisu art. 79 ust. 2 ustawy o Policji, wprowadza niczym nieuzasadniony wyjątek od ogólnej zasady, w zakresie możliwości jednoczesnego korzysta-

nia z urlopu rodzicielskiego czy urlopu wychowawczego przez uprawnionych rodziców dziecka. Niemożność skorzystania z tego uprawnienia uzależniona została tylko od więzi prawnej łączącej rodzica z podmiotem udzielającym urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego (gdy oboje rodzice lub opiekunowie są policjantami albo jedno z nich jest policjantem, a drugie pozostaje w stosunku pracy).

Przypisy/Notes

¹ Policja (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 171), Straż Graniczna (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1080), Państwowa Straż Pożarna (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1969), Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencja Wywiadu (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1136), Służba Kontrwywiadu Wojskowego i Służba Wywiadu Wojskowego (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1328), Centralne Biuro Antykorupcyjne (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1900), Służba Więzienna (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2470), Służba Celno-Skarbowa (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 615), Służba Ochrony Państwa (Dz.U. z 2023 r., poz. 66), Straż Marszałkowska (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 727), żołnierze zawodowi (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2305).

² Funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. Przepis art. 189¹ stosuje się odpowiednio.

³ Art. 58 ust. 1. Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, funkcjonariuszowi Straży Marszałkowskiej przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186. Przepis art. 189 wymienionego kodeksu stosuje się odpowiednio. Ust. 2. Funkcjonariusz Straży Marszałkowskiej wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji służby. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji służby. Ust. 3. Za elastyczną organizację służby uważa się: 1) indywidualny rozkład czasu służby, o którym mowa w art. 23 ust. 3g; 2) ustalenie innych niż określone w art. 23 ust. 3e godzin rozpoczęcia i zakończenia służby; 3) pełnienie służby przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu służby, nie więcej niż do 12 godzin; 4) wyznaczenie do pełnienia służby w piątki, soboty, niedziele i święta, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu służby, nie więcej niż do 12 godzin.

⁴ Art. 165 ust. 1. Funkcjonariuszowi przysługują szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186 i art. 188¹, jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej. 2. Funkcjonariusz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu opiekuńczego lub urlopu wychowawczego pełni służbę na dotychczasowym stanowisku służbowym, a jeżeli nie jest to możliwe – na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby funkcjonariusz nie korzystał z urlopu.

⁵ Art. 214: Do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z: 1) rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze; 2) równym traktowaniem w zatrudnieniu.

⁶ Art. 284 ust. 1. Żołnierzowi zawodowemu przysługuje prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu opiekuńczego i zwolnienie od zajęć służbowych z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność tego żołnierza na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641), z zastrzeżeniem art. 285. 2. Żołnierzowi zawodowemu – kobiecie będącej w ciąży lub karmiącej dziecko piersią: 1) nie powierza się obowiązków w wymiarze przekraczającym 40 godzin służby w tygodniu i w porze nocnej; 2) nie deleguje się poza miejsce pełnienia służby – bez zgody żołnierza zawodowego – kobiety; 3) nie powierza się wykonywania zadań służbowych uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. 3. Żołnierz zawodowy – kobieta karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu służby. W przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka żołnierz zawodowy – kobieta ma prawo do dwóch 45-minutowych przerw. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek żołnierza zawodowego – kobiety udzielane łącznie. 4. Żołnierz zawodowego sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 4, pozostającego w związku małżeńskim z innym żołnierzem, nie deleguje się bez jego zgody poza miejsce pełnienia zawodowej służby wojskowej w tym samym czasie co współmałżonka. 5. Przepis ust. 4 stosuje się również do żołnierza zawodowego samotnie wychowującego dziecko do lat 4.

⁷ <https://infosecurity24.pl/sluzby-mundurowe/kobiety-w-sluzbach-najwiecej-w-strazy-granicznej-i-policji-najmniej-w-strazy-pozarnej-i-sop>

⁸ Zob. <https://nszpp.pl/komunikaty/5363-wakaty-polskiej-policji/> ; <https://nszpp.pl/aktualnosci/policyjna-walka-z-wakatami-formacja-planuje-dodatkowe-przyjecia-kandydatow-oraz-wiecej-kursow-podstawowych/>, <https://infosecurity24.pl/sluzby-mundurowe/policja/policyjne-kadry-w-stanie-krytycznym-czas-skonczy-z-zaklinaliem-rzeczywistosci> (dostęp 20.07.2023).

⁹ W przypadku starszego dziecka, które posiada zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu uprawnieni mają prawo do 62 tygodni (zob. art. 183 § 4³ i § 4⁵ k.p.).

¹⁰ Jeżeli dziecko wymaga osobistej opieki pracownika z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, to niezależnie od urlopu udzielanego do szóstego roku życia, pracownik może skorzystać z „dodatkowego” urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia.

Bibliografia/References

- Czapska, J. & Wójcikiewicz, J. (1999). *Policja w społeczeństwie obywatelskim*. Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Czerniak-Swędzioł, J. & Kumor-Jezińska, E. (2021a). Rozważania o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów w świetle Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158. *Roczniki Administracji i Prawa* (2), 189–207. DOI: 10.5604/01.3001.0015.6385
- Czerniak-Swędzioł, J. & Kumor-Jezińska, E. (2021b). Urlop wychowawczy jako okres zatrudnienia (nie)sprzyjający pracownikowi rodzicowi: wnioski de lege lata i de lege ferenda. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (3), 191–206. DOI: 10.4467/25444654SPP.21.017.13963
- Gacek, P. (2011). Nawiązanie stosunku służbowego z funkcjonariuszem policji. *Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka* (2), 68–93.
- Gacek, P. (2013). Zająęcie zarobkowe – próba definicji pojęcia z art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, w świetle orzecznictwa sądowo-administracyjnego: wybrane aspekty. *Administracja: teoria, dydaktyka, praktyka* 4(33).
- Jóźwicki, K. (2020). Problematyka rozliczania czasu służby funkcjonariuszy Policji – analiza krytyczna wybranych zapisów rozporządzenia Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie czasu służby policjantów z 11 września 2020 roku. *Policja* (2).
- Korus, P. (2023). Komentarz do art. 2 k.p. W: A. Sobczyk (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis/el, teza nr 5.
- Kotowski, W. (2021). *Ustawa o Policji. Komentarz*, wyd. IV, LEX/el, art. 62.
- Kuczyński, T. & Mazurczak-Jasińska, E. & Stelina, J. (2011). Stosunek służbowy. W: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (Red.), *System Prawa Administracyjnego*, t. 1.
- Latos-Miłkowska, M. (2008). Godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7), 8–12.
- Kumor-Jezińska, E. (2018). The parental rights of a Prison Service officer – the father of a child. *Roczniki Nauk Prawnych* (4), 51–72.
- Maciejko, W. & Szustakiewicz, P. (2016). *Stosunek służbowy w formacjach mundurowych*. Legalis/el, teza 1.1.
- Maniewska, E. (2022). Komentarz do art. 186 k.p. W: K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*. LEX/el.
- Nałęcz, M. (2021). Komentarz do art. 186² k.p. W: K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis/el.
- Opaliński, B. & Rogalski, M. & Szustakiewicz P. (2020). *Ustawa o Policji. Komentarz*, C.H. Beck, Legalis/el, Wstęp.
- Wieczorek, M. (2016). Wybrane aspekty czasu służby policjantów. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo – humanistycznego w Siedlcach, Administracja i Zarządzanie* (108).
- Wiktowicz, J. & Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. W: *Pokolenia. Co się zmienia. Kompendium zarządzania międzygeneracyjnego*. Wolters Kluwer Polska.
- Żak, M. (2015). *Życie rodzinne w sferze zawodów wysokiego ryzyka: na przykładzie zawodu policjanta*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Dr Ewelina Kumor-Jezińska, doktor nauk prawnych, pracownik badawczo-dydaktyczny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, adwokat, wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy.

Dr Ewelina Kumor-Jezińska, Doctor of Law, research and teaching at the Department of Labour Law and Social Policy of the Jagiellonian University – advocate, lecturer at the Postgraduate Labour Law Studies Programme of the Jagiellonian University. Author of multiple publications on individual and collective labour law.



Andrzej Dorosz FINANSE OSOBISTE

Postanowiłem napisać książkę o czymś, co każdego z nas dotyczy i czym każdy z nas się zajmuje – przynajmniej po osiągnięciu pewnego wieku – o świadomości, czym są pieniądze, jak je liczyć i jak się nimi zajmować. Tak naprawdę chodzi jednak o zarządzanie pieniędzmi w naszym życiu. Dla każdego z nas bardzo istotne jest to, jak zdobyć pieniądze na zaspokojenie potrzeb swoich i potrzeb swoich najbliższych oraz jak je rozsądnie wydawać. Większość kłopotów, jakie napotyka człowiek w trakcie swojego życia, łączy się bowiem z oszczędzaniem. Jak oszczędzać, gdy pieniądź traci siłę nabywczą? Co zrobić z oszczędnościami? W pracy proponuję w tym względzie kilka możliwości. Nie jest to więc książka o tym, jak dorobić się dużych pieniędzy, lecz o tym, jak nimi rozsądnie gospodarować.

Książka jest dostępna na stronie www.pwe.com.pl