

Autoreferat

1. Imię i nazwisko

Wioletta Witoszko

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe

2002 r. Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Prawa, dyplom ukończenia studiów wyższych magisterskich na kierunku Prawo w zakresie nauk prawnych z wynikiem bardzo dobrym

2009 r. Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Prawa, uzyskanie stopnia doktora nauk prawnych w zakresie prawa na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego”, której promotorem był prof. zw. dr hab. Bogusław Cudowski, recenzentami: prof. zw. dr hab. Walerian Sanetra, prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

2002 – 2005 doktorantka na studiach stacjonarnych w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

2005 – 2010 asystent w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

Od 2010 do chwili obecnej na stanowisku adiunkta w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1789)

Jako osiągnięcie naukowe, uzyskane po osiągnięciu stopnia naukowego doktora nauk prawnych, stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej prawo, pragnę przedstawić monografię mojego autorstwa pt.

„Ochrona trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych”

Temida 2, Białystok 2019, s. 316, ISBN 978–83–65696–15–1

recenzenci wydawniczy: prof. dr hab. Dorota Dzienisiuk, prof. dr hab. Iwona Sierocka

W niniejszej książce podjęto tematykę trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych (zmilitaryzowanych) oraz żołnierzy zawodowych. Do tych pierwszych zaliczono funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej, Straży Marszałkowskiej, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Służba Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

Stabilizacja zatrudnienia w służbach mundurowych jest postrzegana jako jedna z doniosłych cech charakteryzujących status zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych oraz w mniejszym stopniu żołnierzy zawodowych. Rozważania koncentrują się wokół tematyki ustania stosunku służbowego, które dotychczas nie było przedmiotem monografii, ani w przypadku danego rodzaju służby mundurowej, ani w sposób przekrojowy dotyczący wszystkich służb mundurowych. Stabilizacja zatrudnienia w ramach stosunku służbowego najczęściej jest łączona z ustaleniem katalogu enumeratywnie wyliczonych przyczyn zwolnienia ze służby. Celem badawczym było więc ustalenie środków prawnych, które służą ochronie trwałości stosunku służbowego oraz ich ocena. Drugim wątkiem badawczym było określenie poziomu ochrony przed zwolnieniem ze służby, czy jest on jednolity w poszczególnych pragmatykach służbowych, zaś gdy występują między nimi różnice, to czym są one uzasadnione. Ważne było ustalenie, czy można wyróżnić takie pragmatyki służbowe, które chronią stosunek służbowy w szerszym zakresie, zaś inne w mniejszym stopniu.

Wprowadzeniem do wskazanej tematyki było wyjaśnienie pojęcia stabilizacji zatrudnienia, a następnie ustalenie w jaki sposób dochodzi do ustania stosunku służbowego. Cecha trwałości zatrudnienia w ramach stosunku służbowego powinna stwarzać gwarancje przed bezprawnym zwolnieniem ze służby. Nie jest to jednak wystarczająca jej funkcja, gdyż stabilizacja zatrudnienia powinna realizować funkcję ochronną wzorem funkcji ochronnej prawa pracy. Oznacza to, że stabilizacja zatrudnienia w służbach mundurowych ma zapewnić określone gwarancje przed przewagą przełożonych służbowych, którzy jednostronnie i władczo mogą kształtować sytuację funkcjonariusza. Realizacja funkcji ochronnej powinna także stwarzać warunki do trwałości zatrudnienia tych funkcjonariuszy, którzy należycie wykonują swoje obowiązki służbowe.

Pragmatyki służbowe posługują się formułą „zwolnienie ze służby”, w związku z tym należało ustalić, czy stanowi on określenie trybu zakończenia stosunku służbowego. Innymi słowy, czy zwolnienie ze służby oznacza złożenie oświadczenia woli, czy jest czynnością prawną lub określeniem skutku prawnego w postaci zakończenia stosunku służbowego. W monografii przyjęto, że zwrot „zwolnienie ze służby” oznacza czynność prawną, nie jest

natomiast opisem skutku prawnego, jakim jest ustanie (zakończenie) stosunku służbowego. Tak więc, zwolnienie ze służby oznacza czynność prawną, która obejmuje oświadczenie woli wyrażające zamiar wywołania określonych skutków. Pragmatyki służbowe nie posługują się pojęciami okresu wypowiedzenia lub terminu wypowiedzenia, więc ustanie stosunku służbowego (związane z ustaleniem daty rozwiązania stosunku służbowego) zwykle nie jest określone normatywnie. W tym zakresie występują zróżnicowane rozwiązania, gdyż datą ustania stosunku służbowego może być data doręczenia aktu w sprawie zwolnienia lub data uprawomocnienia się takiego aktu albo data określona w samym akcie o zwolnieniu ze służby. Zwrot „zwolnienie ze służby” nie stanowi także wyodrębnionego trybu zwolnienia ze służby, wyjątkiem jest ustawa o służbie wojskowej, w której można przyjąć, że zwolnienie ze służby jest jednym ze sposobów ustania stosunku służbowego. W ustawie o służbie wojskowej w zakresie czynności prawnych, które prowadzą do ustania stosunku służbowego, obok „zwolnienia ze służby” występują także inne jak: „wypowiedzenie stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej” przez żołnierza zawodowego lub właściwy organ, zwolnienie z zawodowej służby wojskowej z mocy prawa z dniem uprawomocnienia się odpowiedniego orzeczenia. Gdy chodzi o zwrot „wypowiedzenie stosunku służbowego” to ustawodawca nazywa je decyzją, ale tylko w odniesieniu do wypowiedzenia złożonego przez organ. W pracy przyjęto, że wypowiedzenie stosunku służbowego oznacza jednostronne oświadczenie woli powodujące ustanie stosunku służbowego po upływie określonego terminu. Jest to więc instytucja podobna do wypowiedzenia w prawie pracy, którego skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy następuje z dniem zakończenia okresu wypowiedzenia.

Kolejnym trybem, w którym dochodzi do zwolnienia ze służby jest „zwolnienie z zawodowej służby wojskowej z mocy prawa” z dniem uprawomocnienia się odpowiedniego orzeczenia lub z dniem, w którym decyzja stała się ostateczna albo z dniem zaistnienia okoliczności stanowiącej podstawę zwolnienia żołnierza zawodowego ze służby. Dowódca jednostki wojskowej stwierdza fakt zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej rozkazem personalnym, wydanym dla celów ewidencyjnych. Wykładnia literalna omawianych unormowań sugeruje, że zwrot „zwolnienie ze służby” należy rozumieć jako skutek w postaci ustania stosunku służbowego, które nie wymaga dokonania czynności prawnej przez organ. Zwolnienie ze służby następuje *ex lege* w razie wystąpienia określonego zdarzenia, którym jest uprawomocnienie się odpowiedniego orzeczenia. Wydanie przez organ rozkazu personalnego ma jedynie potwierdzić fakt zwolnienia ze służby dla celów ewidencyjnych, a nie wywołać określony skutek prawny. Jest to obligatoryjny tryb zwolnienia ze służby.

W niektórych pragmatykach służbowych ustanie stosunku służbowego następuje również w drodze wygaśnięcia z momentem zaistnienia zdarzenia prawnego określonego przez prawo (ustawa o SW, ustawa o SG, ustawa o PSP, ustawa o KAS, ustawa o CBA, ustawa o ABW i AW, ustawa o SOP, ustawa o służbie wojskowej, ustawa o SKW i SWW). Wygaśnięcie następuje w wyniku zdarzeń, które są niezależne od woli stron (lub strony). Warto zauważyć, że wiele z tych okoliczności stanowi w innych pragmatykach służbowych podstawę do obligatoryjnego zwolnienia ze służby. Część z tych przyczyn, które powodują wygaśnięcie stosunku służbowego dotyczy utraty przez funkcjonariusza wymogów kwalifikacyjnych do służby, np. posiadanie obywatelstwa polskiego, psychiczna i fizyczna zdolność do służby, niekaralność czy posiadanie pełni praw publicznych.

W kolejnych rozdziałach książki analizie poddano poszczególne rodzaje środków prawnych służących trwałości zatrudnienia w ramach stosunku służbowego. Ich zidentyfikowanie pozwoliło wyróżnić elementy ochrony powszechnej oraz elementy ochrony szczególnej na wzór unormowań prawa pracy. Można więc przyjąć, że podział na ochronę powszechną i ochronę szczególną jest adekwatny do ochrony zatrudnienia w ramach stosunku służbowego. Do elementów ochrony powszechnej należy zaliczyć: ustawową reglamentację okoliczności stanowiących przesłanki uzasadniające zwolnienie ze służby; kontrolę społeczną sprawowaną przez udział zakładowej organizacji związkowej w procesie zwolnienia ze służby; wymogi formalne dotyczące aktu w sprawie zwolnienia ze służby; właściwość podmiotu uprawnionego do zwolnienia ze służby; zachowanie okresów po upływie których dochodzi do zwolnienia ze służby; dopuszczalność drogi sądowej oraz uprawnienia przysługujące funkcjonariuszowi (żołnierzowi zawodowemu) w związku z niezgodnym z prawem zwolnieniem ze służby, w tym prawo do określonych świadczeń pieniężnych, jak odprawa, świadczenie pieniężne przysługujące w razie zwolnienia ze służby z powodu trwałej niezdolności do służby. Natomiast ochrona szczególna przed zwolnieniem ze służby wynika z sytuacji osobistej, życiowej funkcjonariusza lub pełnionych funkcji związkowych.

Pierwszoplanowym elementem ochrony trwałości zatrudnienia funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jest normatywne (ustawowe) określenie rodzajów przyczyn uzasadniających zwolnienie ze służby. Uregulowane w pragmatykach służbowych przyczyny zwolnienia ze służby stanowią o jego dopuszczalności, a więc z innych powodów funkcjonariusz (żołnierz) nie może zostać zwolniony ze służby. W pragmatykach służbowych wyodrębnia się dwa katalogi przyczyn uzasadniających zwolnienie ze służby, które zostały podzielone na przyczyny o charakterze obligatoryjnym oraz przyczyny o charakterze fakultatywnym. Wystąpienie przyczyn obligatoryjnych powoduje, że po stronie organu

powstaje obowiązek zwolnienia funkcjonariusza ze służby. Z punktu widzenia ochrony trwałości zatrudnienia, można przyjąć, że przyczyny obligatoryjne w niewielkim stopniu mogą spełniać taką rolę, w sytuacji gdy zwolnienie ze służby następuje niezależnie od woli organu lub funkcjonariusza. Mając na uwadze stabilizację zatrudnienia znaczenie ma ilość obligatoryjnych przesłanek zwolnienia ze służby w danej pragmatyce służbowej, stopień ich skonkretyzowania oraz tryb ich ustalania.

Pragmatyki służbowe obejmują dość obszerne katalogi przesłanek obligatoryjnych, które dotyczą zróżnicowanych okoliczności. Przyczyny obligatoryjne można usystematyzować według zróżnicowanych kryteriów. Pierwszoplanowym podziałem może być wyróżnienie przyczyn powszechnych i szczególnych. Do tych pierwszych zaliczamy: trwałą niezdolność do służby, otrzymanie negatywnej opinii służbowej w służbie przygotowawczej, orzeczenie kary wydalenia ze służby, skazanie za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego oraz zrzeczenie się obywatelstwa polskiego lub nabycie obywatelstwa innego państwa. Występują one we wszystkich omawianych pragmatykach służbowych, dlatego można przyjąć, że mają charakter powszechny. Pozostałe przyczyny można określić jako przyczyny szczególne, gdyż są uregulowane tylko w wybranych pragmatykach służbowych, co w szczególności dotyczy ustawy o KAS oraz ustawy o służbie wojskowej. Akcesoryjne rodzaje przyczyn w tych pragmatykach służbowych wynikają najczęściej z utraty dodatkowych wymogów kwalifikacyjnych do służby. W ogólności należy stwierdzić, że znaczna część przyczyn obligatoryjnych jest związana z utratą przez funkcjonariusza przymiotów, które stanowią o wymogach kwalifikacyjnych do danej służby mundurowej, jak utrata niekaralności, obywatelstwa polskiego, prawa do wykonywania zawodu, zdolności fizycznej i psychicznej do służby, pozbawienie praw publicznych, brak poświadczenia bezpieczeństwa. Część przyczyn obligatoryjnych wynika z poważnego naruszenia obowiązków służbowych, które spowodowało wydanie negatywnej opinii służbowej, orzeczenie kary wydalenia ze służby albo dotyczy podania nieprawdy w oświadczeniu majątkowym lub w oświadczeniu lustracyjnym. Innym kryterium podziału może być ustalenie przyczyn obligatoryjnych, które występują po stronie funkcjonariusza albo po stronie organu lub są od nich niezależne. Najwięcej przyczyn obligatoryjnych wynika z okoliczności po stronie funkcjonariusza, które mają charakter zawiniony albo niezawiniony. Podkreślić należy, że dużą wagę ustawodawca przywiązuje do utraty niekaralności przez funkcjonariusza, gdyż kilka przyczyn obligatoryjnych jest z nią związanych, co dotyczy przesłanki skazania za przestępstwo umyślne, orzeczenia środków karnych (zakazu wykonywania zawodu, pozbawienia praw publicznych, utraty stopnia wojskowego lub

degradacji, wydalenie ze służby wojskowej). Wymienione środki karne są orzekane w razie skazania za popełnione przestępstwo. Część przyczyn uzasadniających obligatoryjne zwolnienie ze służby wynika z ustalenia nieprawidłowego zachowania się funkcjonariusza, należą do nich: odmowa złożenia ślubowania (KAS), odmowa wykonania decyzji w sprawie przeniesienia (KAS, żołnierze zawodowi), niezgłoszenie się w ciągu 14 dni od dnia zakończenia oddelegowania do służby na terytorium innego państwa (KAS), zakończenie 12 miesięcy pozostawania w dyspozycji lub niewyznaczenie na stanowisko służbowe (funkcjonariusze ABW, CBA, SG, Policji, żołnierze zawodowi), nieobecność w służbie przez 3 dni (żołnierze zawodowi), niewywiązywanie się z obowiązków służbowych w okresie służby przygotowawczej (KAS). Wśród nich przeważają przesłanki zawinione przez funkcjonariusza. Pozostałe rodzaje przyczyn wynikają z określonych zdarzeń, jak upływ terminu: upływ służby kontraktowej oraz upływ terminu wypowiedzenia dokonanego przez organ (żołnierza). Katalogi przyczyn obligatoryjnych zasadniczo nie obejmują takich przesłanek, które występują po stronie organu (jednostki organizacyjnej, formacji mundurowej). Tak więc, zasadniczo potrzeby służby nie decydują o zwolnieniu funkcjonariusza ze służby w sposób obligatoryjny. Do takich okoliczności nie zawsze bowiem da się zaliczyć: upływ służby kontraktowej, gdy funkcjonariuszowi nie zostanie zaproponowany kolejny kontrakt lub mianowanie na stałe, upływ okresu 12 miesięcy pozostawania funkcjonariusza w dyspozycji lub niewyznaczenie na stanowisko służbowe.

De lege ferenda zaproponowano, aby niektóre rodzaje przyczyn obligatoryjnych, które wynikają z okoliczności o mniejszym ciężarze gatunkowym, jak niezłożenie w terminie oświadczenia w sprawie prowadzenia działalności gospodarczej lub odmowa wydania poświadczenia bezpieczeństwa, powinny stanowić przesłankę zastosowania sankcji w ramach odpowiedzialności dyscyplinarnej. Ustawodawca zbyt rygorystycznie postanowił o zwolnieniu ze służby w razie wystąpienia tych okoliczności. Poza takimi zastrzeżeniami, należy stwierdzić, że katalogi przyczyn obligatoryjnych są adekwatne do funkcji jaką powinny spełniać, którą jest usunięcie ze służby funkcjonariusza w razie, gdy przestał on spełniać wymogi kwalifikacyjne do służby albo gdy nie posiada wymaganych kwalifikacji.

Udział związków zawodowych w zakresie obligatoryjnego zwolnienia ze służby jest istotnie ograniczony, brakuje bowiem wymogu konsultacji z zakładową organizacją związkową, która poprzedza zwolnienie ze służby. Wydaje się to być jednak uzasadnione obligatoryjnym charakterem przyczyn zwolnienia ze służby, które wiążą organ w podjęciu decyzji o zwolnieniu funkcjonariusza ze służby. Natomiast związek zawodowy bierze udział w komisji rozpatrującej odwołanie od opinii służbowej (taka możliwość nie występuje w

ustawie o SW, PSP, KAS) oraz w przesłuchaniu funkcjonariusza przed nałożeniem kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby.

Gwarancją ochrony funkcjonariusza jest ustalenie w pragmatykach służbowych zamkniętych katalogów przyczyn obligatoryjnych. Ponadto przesłanki obligatoryjnego zwolnienia ze służby są skonkretyzowane i nie pozostawiają one organowi uprawnionemu do zwolnienia ze służby swobody w zakresie ich oceny. Wymienione okoliczności chronią przed dowolnymi decyzjami przełożonego, a więc stwarzają gwarancje stabilizacji zatrudnienia funkcjonariuszy. Natomiast biorąc pod uwagę ilość przesłanek uzasadniających obligatoryjne zwolnienie ze służby, należy stwierdzić, że im więcej jest ich w danej pragmatyce służbowej, tym ochrona stabilności zatrudnienia jest słabsza. Pod tym względem wyróżnia się ustawa o KAS oraz ustawa o służbie wojskowej. O ile w przypadku żołnierzy zawodowych wydaje się to być bardziej uzasadnione, mając na uwadze większy stopień hierarchicznego podporządkowania, specyfikę zadań w tej formacji mundurowej. W przypadku zaś funkcjonariuszy KAS, katalog przesłanek obligatoryjnych wymagałby skrócenia, a przynajmniej jego uporządkowanie w drodze włączenia niektórych przyczyn do tych podstawowych (powszechnych) przesłanek zwolnienia ze służby, w ten sposób można byłoby uniknąć mnożenia kolejnych szczególnych okoliczności. Innym zabiegiem mogłoby być włączenie niektórych przyczyn do rygoru odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariusza. Pozostałe pragmatyki służbowe, jak ustawa o SG, ustawa o PSP, ustawa o SW, ustawa o SKW i SWW nie przewidują poza podstawowymi, innych dodatkowych (szczególnych) przesłanek obligatoryjnego zwolnienia ze służby. Są to więc pragmatyki służbowe, które dają największą stabilizację zatrudnienia. W grupie pragmatyk służbowych, które przewidują zarówno podstawowe, jak i dodatkowe przesłanki zwolnienia ze służby (te ostatnie jednak w mniejszej liczbie) znajdują się: ustawa o Policji, ustawa o CBA, ustawa o ABW i AW, ustawa o SOP, ustawa o SM.

Przyczyny fakultatywne podobnie jak w przypadku przyczyn obligatoryjnych można podzielić na takie, które mają charakter powszechny, gdyż występują niemal we wszystkich pragmatykach służbowych oraz przyczyny szczególne dotyczące tylko niektórych grup funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych. Z przeprowadzonej analizy wynika, że wiele przesłanek fakultatywnego zwolnienia ze służby dotyczy okoliczności związanych z karalnością funkcjonariusza, których łącznie jest sześć rodzajów. Przyczyny obligatoryjne dotyczą tylko okoliczności, które zostały stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu, w wyniku którego doszło do skazania funkcjonariusza za przestępstwo. Do tej pory może on jednak zostać zwolniony ze służby w sposób fakultatywny, gdy funkcjonariuszowi zostały

przedstawione zarzuty popełnienia przestępstwa albo toczy się postępowanie w tej sprawie albo został on zawieszony w czynnościach służbowych (które przekracza okres 12 miesięcy). Wielość przyczyn fakultatywnego zwolnienia ze służby związanych z karalnością funkcjonariusza ujawnia, że ustawodawca w sposób szczególny traktuje okoliczności wynikające z naruszenia przepisów prawa karnego przez funkcjonariusza. W szczególności dotyczy to ustawy o służbie wojskowej, która określa najwięcej takich przesłanek.

Wśród przesłanek fakultatywnego zwolnienia ze służby przeważają przyczyny występujące po stronie funkcjonariusza i przez niego zawinione. Natomiast do przyczyn fakultatywnych po stronie organu można zaliczyć: likwidację lub reorganizację jednostki i ewentualnie ważny interes służby lub inną ważną przyczynę (przy czym obie te przesłanki mogą wynikać także z okoliczności po stronie funkcjonariusza). Gdy chodzi o ogół przyczyn fakultatywnych, należy zauważyć, że są to przyczyny o poważnym charakterze, część z nich uniemożliwia lub utrudnia kontynuowanie służby przez funkcjonariusza. Podkreślić należy, że znaczna część przyczyn fakultatywnych została konkretnie sformułowana, co wyklucza dowolną ich ocenę przez przełożonego. Wyjątkiem jest przyczyna ważnego interesu służby lub inna ważna przyczyna, które mają charakter ogólny i wymagają sprecyzowania okoliczności przez organ w decyzji o zwolnieniu ze służby. Określenie przesłanki o takim charakterze powoduje, że katalog enumeratywnie wyliczonych przyczyn jest otwarty, gdyż mogą nimi być także okoliczności niewymienione w ustawie. Natomiast zostaną one uznane przez organ za takie, które uzasadniają zwolnienie ze służby. Walorem ochronnym ustalenia takich przesłanek zwolnienia ze służby jest ich cecha „ważności”, a więc chodzi o stwierdzenie tak poważnych okoliczności, które uzasadniają zwolnienie ze służby. Dlatego też omawiany rodzaj przyczyny powinien być rozumiany ściśle i stosowany wyjątkowo. Zwolnienie ze służby z powodu ważnego interesu służby jest obwarowane dodatkowymi wymogami, jak obowiązkowa konsultacja z zakładową organizacją związkową oraz ustalenie, że to organ wyższego stopnia jest uprawniony do zwolnienia ze służby. Omawiana przesłanka zwolnienia ze służby nie występuje w ustawie o SW, w ustawie o CBA i w ustawie o SM, a więc określone w nich katalogi przyczyn zwolnienia ze służby są zamknięte. Wymienione pragmatyki służbowe dają więc funkcjonariuszowi największy stopień stabilizacji zatrudnienia. Biorąc pod uwagę, że inne służby specjalne, jak ABW i AW, SOP oraz SKW i SWW zawierają przesłankę zwolnienia ze służby jak „ważny interes służby”, to trudno jest takie rozwiązanie racjonalnie uzasadnić.

Ponownie w ustawie o KAS (ale dotyczy to także ustawy o CBA) występuje najwięcej przyczyn fakultatywnych spośród innych pragmatyk służbowych (dotyczą one w

szczególności okoliczności związanych z karalnością funkcjonariusza) i z tego względu można przyjąć, że wymienione pragmatyki służbowe chronią słabiej funkcjonariusza.

W kolejnym rozdziale mowa jest o innych środkach prawnych powszechnej ochrony stosunku służbowego, do istotnych należy zaliczyć obowiązek konsultacji zwolnienia ze służby, formę i treść decyzji o zwolnieniu ze służby, a także okresy i terminy zwolnienia ze służby. Wśród nich należy zwrócić uwagę na obowiązek konsultacji zwolnienia ze służby z zakładową organizacją związkową, który występuje tylko w części pragmatyk służbowych i jest on ograniczony do określonego rodzaju przyczyn uzasadniających zwolnienie ze służby. Dotyczy on kilku przyczyn fakultatywnych, które mają charakter ocenny i są ogólne. Zwolnienie ze służby z powodu tych przyczyn jest pozostawione woli i ocenie właściwego organu uprawnionego do zwolnienia ze służby. Należą do nich: 1) ważny interes służby, 2) inna ważna przyczyna, 3) popełnienie przestępstwa, jeżeli jest ono oczywiste i uniemożliwia pozostanie w służbie. Mankamentem pragmatyk służbowych jest to, że nie przewidują one trybu konsultacji zwolnienia ze służby z organizacją związkową. Brakuje więc uregulowań w takich sprawach, jak: sposób zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze zwolnienia ze służby, wskazania uzasadnienia określonej przyczyny, terminu w jakim zakładowa organizacja związkowa powinna udzielić opinii na temat zwolnienia ze służby. *De lege ferenda* należałoby postulować unormowanie wymienionych kwestii w pragmatykach służbowych albo co najmniej w statutach związków zawodowych służb mundurowych, które precyzują uprawnienia związku zawodowego.

Innym środkiem powszechnej ochrony przed zwolnieniem ze służby są okresy i terminy zwolnienia ze służby. Oba pojęcia nie zostały zdefiniowane w pragmatykach służbowych, a niekiedy ich użycie w danym przepisie jest mylące, kiedy przepis posługuje się pojęciem „terminu” na określenie długości czasu, po upływie którego dochodzi do zwolnienia ze służby. Ustalenie terminów lub okresów po upływie których dochodzi do zwolnienia ze służby spełnia istotną funkcję gwarancyjną, gdyż zwolnienie ze służby nie nastąpi w sposób natychmiastowy. Wyjątkowo, gdy decyzji o zwolnieniu ze służby został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, wówczas zwolnienie ze służby następuje z dniem jej doręczenia funkcjonariuszowi. Osłabieniem funkcji trwałości zatrudnienia jest ustalenie okresów i terminów zwolnienia ze służby tylko do wybranych przyczyn. Okresy zwolnienia ze służby są dość wydłużone i wynoszą miesiąc, 3 miesiące lub 6 miesięcy, a nawet 9 miesięcy. Istnieje możliwość modyfikacji okresów po upływie których dochodzi do zwolnienia ze służby, jest to jednak dopuszczalne na wniosek funkcjonariusza albo za zgodą obu stron. W przypadku wielu przyczyn zwolnienia ze służby nie określa się czasu, po

upływie którego dochodzi do zwolnienia ze służby, stosuje się wówczas reguły k.p.a. Wynika z nich, że do zwolnienia ze służby dochodzi w razie stwierdzenia, że decyzja o zwolnieniu ze służby ma charakter ostateczny (upłynął już termin na odwołanie się do organu wyższego rzędu, albo organ drugiej instancji podjął rozstrzygnięcie w tej sprawie) lub w razie jej uprawomocnienia się (upłynął termin na zaskarżenie decyzji do sądu administracyjnego lub sąd orzekł już w tej sprawie). W tych sytuacjach nie dochodzi więc do zwolnienia ze służby w trybie natychmiastowym (z momentem doręczenia decyzji funkcjonariuszowi) ale z upływem pewnego okresu związanego z możliwością weryfikacji decyzji o zwolnieniu ze służby w trybie instancyjnym lub sądowym.

Z unormowań pragmatyk służbowych wynika znaczny stopień różnorodności okresów oraz terminów nawet na gruncie danej ustawy, w tym zakresie wyróżnia się ustawa o służbie wojskowej. Wypada zauważyć, że uregulowane okresy lub terminy zwolnienia ze służby z reguły dotyczą tylko wybranych przyczyn zwolnienia ze służby (wyjątkiem jest ustawa o KAS, w której mowa jest o okresach po upływie których dochodzi do zwolnienia ze służby bez określenia rodzaju przyczyn).

Przepisy pragmatyk służbowych ustanawiają zakazy zwolnienia ze służby ze względu na sytuację osobistą lub rodzinną funkcjonariusza albo pełnienie funkcji społecznych w związku zawodowym. Ochrona szczególna obejmuje sytuacje, w których funkcjonariusz z przyczyn niezawinionych (niezależnych od jego woli) nie może pełnić służby z powodu choroby lub jest nieobecny w okresie korzystania z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem lub gdy funkcjonariuszka jest w okresie ciąży (zwolnienie ze służby w tym czasie uniemożliwiłoby nabycie uprawnień związanych z urodzeniem dziecka).

Okres ochronny wynikający z zaprzestania służby z powodu choroby, który niemal we wszystkich pragmatykach służbowych obejmuje nieprzerwany okres 12 miesięcy, stwarza funkcjonariuszowi dość istotny poziom ochrony przed zwolnieniem ze służby. Każde przerwanie okresu nieobecności na służbie z powodu choroby powoduje liczenie okresu 12 miesięcy na nowo, wyjątkiem jest okres ochronny określony w ustawie o SG, w której przerwy nie dłuższe niż 30 dni nie przerywają okresu 12 miesięcy. Osłabienie funkcji ochronnej w związku z okresem choroby wynika z tego, że nie ma ona charakteru bezwzględnego i mimo usprawiedliwionej nieobecności w służbie z powodu choroby, w razie stwierdzenia określonych przyczyn, funkcjonariusz powinien być zwolniony ze służby (przyczyny obligatoryjne) albo może być zwolniony ze służby (przyczyny fakultatywne). Z unormowań pragmatyk służbowych wynika, że większość przyczyn uzasadniających zwolnienie ze służby nie jest objęta okresem ochronnym wynikającym z wystąpienia choroby

funkcjonariusza. Natomiast brak jest czytelnych reguł odnośnie do wyodrębnienia przez ustawodawcę - z katalogu przesłanek uzasadniających zwolnienie ze służby - określonych przyczyn obligatoryjnych i fakultatywnych, których dotyczy ochrona szczególna w związku z nieobecnością na służbie z powodu choroby. Niekiedy ten sam rodzaj przesłanki zwolnienia ze służby w niektórych pragmatykach służbowych jest objęty ochroną w związku z nieobecnością z powodu choroby, zaś w innych stanowi podstawę do uchylenia tej ochrony.

Charakter przyczyn, które uchylają ochronę funkcjonariusza jest zróżnicowany, niektóre z nich są związane z zawinionym zachowaniem funkcjonariusza (wydalenie ze służby, skazanie prawomocnym wyrokiem sądu). Wśród nich są jednak i takie okoliczności, które mogą zależeć wyłącznie od woli organu (niezawarcie kolejnego kontraktu) albo od innych okoliczności po stronie organu (likwidacja jednostki Policji, jeżeli przeniesienie funkcjonariusza nie było możliwe). Do przyczyn, które uchylają ochronę związaną z chorobą funkcjonariusza należy także przesłanka ważnego interesu służby, która stanowi klauzulę generalną. W tym przypadku powstaje pewne zagrożenie wynikające z nadużycia tej przesłanki do zwolnienia ze służby funkcjonariusza, który jest nieobecny na służbie z powodu choroby.

Poziom ochrony w pragmatykach służbowych w związku z chorobą funkcjonariusza jest zróżnicowany. Ochrony wynikającej z zaprzestania służby z powodu choroby nie przewidują ustawa o służbie wojskowej oraz ustawa o KAS i ustawa o SW (dwie ostatnie stanowią tylko o okresie 12 miesięcy zaprzestania służby z powodu choroby jako o przesłance fakultatywnego zwolnienia ze służby). W grupie pragmatyk służbowych, które taki okres ochronny przewidują, ale ma on dość ograniczony zasięg są: ustawa o Policji, ustawa o ABW i AW. Znacznie szerszy zakres ochrony z powodu choroby funkcjonariusza określa ustawa o SG oraz ustawa o PSP. Jednakże silniejszą ochronę wynikającą z nieobecności na służbie z powodu choroby przewiduje ustawa o SOP, według której tylko dwie przyczyny zwolnienia ze służby dotyczące skazania za przestępstwo umyślne lub nieumyślne wyłączają ochronę obejmującą okres 12 miesięcy. Z kolei ustawa o SM nie określa żadnych wyłączeń tej ochrony szczególnej (z wyjątkiem zwolnienia ze służby na wniosek funkcjonariusza), można więc uznać, że chroni najmocniej przed zwolnieniem ze służby. Takie rozwiązanie budzi jednak wątpliwości w razie wystąpienia niektórych przyczyn obligatoryjnych, które w innych pragmatykach służbowych nie chronią funkcjonariusza przed zwolnieniem ze służby. Postulatem *de lege ferenda* jest ujednoczenie ochrony wynikającej z nieobecności z powodu choroby we wszystkich pragmatykach służbowych.

Okresy ochronne wynikające z sytuacji rodzinnej funkcjonariusza, jak okres ciąży, urlopy związane z opieką nad dzieckiem są równorzędnie traktowane, czyli zapewniają ochronę na takim samym poziomie. Podobnie jak w przypadku okresu choroby, przedmiotowa ochrona nie ma charakteru bezwzględny. Przesłanki, które przewidują wyłączenie ochrony szczególnej w okresie ciąży oraz urlopów związanych z opieką nad dzieckiem mają charakter przyczyn obligatoryjnych lub fakultatywnych. W pięciu pragmatykach służbowych katalog tych wyłączeń jest podobny, dotyczy to ustawy o Policji, ustawy o SG, ustawy o KAS, ustawy o PSP, ustawy o SW. Przy czym w przypadku tej ostatniej, uregulowanych jest więcej przyczyn, które uzasadniają wyłączenie ochrony szczególnej, wynika to z tego, że do tych przesłanek zostały zaliczone przyczyny, które uzasadniają wygaśnięcie stosunku służbowego. Charakter tych przyczyn jest poważny i uzasadnia zwolnienie funkcjonariusza w okresie ochronnym. Przesłanka zwolnienia ze służby na wniosek funkcjonariusza z oczywistych względów uchyla ochronę stosunku służbowego. W pięciu pragmatykach służbowych katalog przyczyn wyłączających ochronę jest podobny, dotyczy to ustawy o Policji, ustawy o SG, ustawy o KAS, ustawy o PSP, ustawy o SOP. Natomiast najszersza ochrona, która jest związana z tym, że ustanawia się szerszy katalog przyczyn uzasadniających zwolnienie ze służby w okresie ochronnym, wynika z ustawy o CBA oraz z ustawy o SW. Przy czym w przypadku tej ostatniej pragmatyki, uregulowanych jest więcej przyczyn, które uzasadniają wyłączenie ochrony szczególnej, wynika to z tego, że do tych przesłanek zostały zaliczone przyczyny uzasadniające wygaśnięcie stosunku służbowego. Charakter przyczyn, które pozwalają na zwolnienie ze służby w okresie ochronnym jest poważny i dlatego jest to zabieg uzasadniony. Natomiast przyczyny, których wystąpienie uniemożliwia zwolnienie ze służby to m.in. trwała niezdolność do służby, stwierdzona nieprzydatność do służby. Zagrożeniem dla ochrony szczególnej związanej z korzystaniem przez funkcjonariuszy z uprawnień rodzicielskich jest przesłanka o charakterze ogólnym jaką jest ważny interes służby (inna ważna przyczyna), która wyłącza przedmiotową ochronę.

Ochrona funkcjonariusza będącego działaczem związkowym dotyczy zwolnienia ze służby z przyczyn fakultatywnych. Polega ona na uzyskaniu zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na fakultatywne zwolnienie ze służby, które jest pozostawione uznaniu organu. W tym zakresie, wypada zauważyć, że w porównaniu do pozostałych okresów ochrony szczególnej związanych z zaprzestaniem służby z powodu choroby lub okresem ciąży albo korzystaniem z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, ochrona działaczy związkowych ma najszerszy zakres, gdyż w pragmatykach służbowych nie

przewiduje się jej wyłączeń w razie wystąpienia określonych przyczyn fakultatywnych. Jednakże działacze związkowi nie mają ochrony przed zwolnieniem ze służby w razie wystąpienia przyczyn obligatoryjnych. Za uchyleniem wówczas tej ochrony przemawia charakter przyczyn zobowiązujących organ do zwolnienia funkcjonariusza ze służby, zwykle wynikają one z okoliczności zawinionych przez funkcjonariusza i dotyczą utraty wymagań kwalifikacyjnych do służby.

Decyzja o zwolnieniu ze służby, która została wydana z naruszeniem prawa, wywołuje skutek w postaci zwolnienia funkcjonariusza ze służby, gdyż nie dotyczy jej instytucja bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Wniesienie odwołania do organu drugiej instancji wstrzymuje wykonanie decyzji, a więc nie dochodzi do zwolnienia ze służby w dacie określonej w tej decyzji. Nową datę zwolnienia ze służby określa organ drugiej instancji, która będzie późniejsza w stosunku do pierwotnie ustalonej. Odwołanie od decyzji o zwolnieniu ze służby zasługuje na uwzględnienie, jeżeli w postępowaniu odwoławczym została stwierdzona jedna z przesłanek nieważności decyzji lub podstaw do jej uchylenia. W obu przypadkach należy stwierdzić jedną z wad dotyczących wydania decyzji o zwolnieniu ze służby określonych w art. 156 k.p.a. Ważne jest ustalenie istotnej wady decyzji o zwolnieniu ze służby, a w dalszej kolejności – w razie złożenia skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego powinien on ocenić, czy stwierdzone naruszenie przepisów istotnie wpłynęło na postępowanie w sprawie wydania decyzji o zwolnieniu ze służby. Wady mogą dotyczyć naruszenia przepisów materialnych jak i przepisów postępowania. Podstawą do uchylenia decyzji o zwolnieniu ze służby jest stwierdzenie naruszenia przepisów dotyczących wymogów formalnych decyzji o zwolnieniu ze służby, jak np. właściwość organu do jej wydania, brak podstawy prawnej, skierowanie decyzji do osoby niebędącej stroną w sprawie, niewykonalność decyzji. Natomiast nieważność decyzji o zwolnieniu ze służby jest związana z ustaleniem wady polegającej np. na wydaniu decyzji z rażącym naruszeniem prawa, a więc wówczas gdy naruszenie jest oczywiste lub gdy decyduje o tym charakter naruszonego przepisu lub skutki ekonomiczne. W obu przypadkach może dojść do ustalenia naruszenia przepisów materialnych jak i procesowych, a także oceny np. przyczyny zwolnienia ze służby. Brak wskazania przyczyny zwolnienia ze służby lub jej błędna ocena może powodować uchylenie decyzji o zwolnieniu ze służby lub stwierdzenie jej nieważności.

Istotną gwarancją trwałości zatrudnienia jest przywrócenie funkcjonariusza do służby w razie uchylenia decyzji o zwolnieniu ze służby lub stwierdzenia jej nieważności. Przypomina ono schemat przywrócenia pracownika do pracy, można bowiem wyróżnić takie czynności jak orzeczenie o przywróceniu do służby, które ma charakter konstytutywny, gdyż

reaktywuje stosunek służbowy. Kolejną czynnością jest obowiązek zgłoszenia gotowości do służby przez funkcjonariusza w ciągu 7 dni od prawomocnego wyroku orzekającego przywrócenie do służby. Następnym obowiązkiem jest dopuszczenie funkcjonariusza do służby. Niewykonanie każdej z wymienionych czynności powoduje odpowiednie sankcje, wobec funkcjonariusza – zwolnienie ze służby, zaś wobec organu mogą być zastosowane konsekwencje wynikające z k.p.a. Należy podkreślić, że możliwość przywrócenia do służby nie podlega ocenie sądu, gdyż nie przewiduje się rozwiązania alternatywnego w postaci prawa do odszkodowania.

Korzystnym rozwiązaniem jest przyznanie funkcjonariuszowi świadczenia za okres pozostawania poza służbą z momentem przywrócenia do służby, a nie zgłoszenia gotowości do służby. Ponadto zasady przywrócenia do służby stosuje się także w razie uchylecia wyroku skazującego funkcjonariusza lub uchylecia kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby, które uzasadniały wydanie decyzji o zwolnieniu ze służby. Ochrona funkcjonariusza w tych sytuacjach polega na tym, że wymienione orzeczenia uchylają skutki decyzji o zwolnieniu ze służby.

Walorem ochronnym jest przyznanie świadczeń pieniężnych zwalnianemu ze służby funkcjonariuszowi. Pierwszoplanowym świadczeniem jest odprawa pieniężna, która nie ma jednak charakteru powszechnego. Pragmatyki służbowe przewidują wyłączenia prawa do odprawy w razie zwolnienia ze służby z przyczyn zawinionych przez funkcjonariusza. W związku ze zwolnieniem ze służby z kilku określonych przyczyn funkcjonariuszowi przysługuje także prawo do świadczenia pieniężnego przez okres roku wypłacane co miesiąc w wysokości uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Świadczenie to ma zabezpieczyć środki utrzymania byłemu funkcjonariuszowi, który został zwolniony ze względu na trwałą niezdolność do służby. W części pragmatyk służbowych owe świadczenie przysługuje w razie zwolnienia ze służby z innych przyczyn i jest wypłacane przez krótszy okres.

Porównanie rozwiązań wynikających z pragmatyk służbowych w zakresie ochrony powszechnej oraz ochrony szczególnej pozwala ocenić, które z nich przewidują szerszy zakres ochrony trwałości zatrudnienia, a które słabszy. Do tych pragmatyk służbowych, które chronią najmocniej, można zaliczyć ustawę o Policji, ustawę o SG, ustawę o PSP, ustawę o SM oraz ustawę o SKW i SWW, natomiast do pragmatyk służbowych chroniących słabiej należą: ustawa o służbie wojskowej, ustawa o CBA, ustawa o SW. Do pragmatyk służbowych, które stabilizują zatrudnienie funkcjonariuszy na poziomie średnim, należą: ustawa o ABW i AW, ustawa o SOP, ustawa o KAS. Wynika to z liczby oraz poziomu

gwarancji, które stanowią o stabilizacji zatrudnienia w ramach stosunku służbowego uregulowanego odrębnie w poszczególnych pragmatykach służbowych.

Analiza katalogów przyczyn zwolnienia ze służby oraz pozostałych środków prawnych ochrony powszechnej, w tym przywrócenie do służby oraz świadczenia z tytułu zwolnienia ze służby, ochrona szczególna, ujawniają, że są one dość podobnie uregulowane w poszczególnych pragmatykach służbowych. Występujące między nimi różnice, w szczególności w zakresie liczby i rodzajów przyczyn zwolnienia ze służby oraz ochrony szczególnej, nie stanowią rozwiązań uzasadnionych. Można nawet stwierdzić, że część z nich ma charakter przypadkowy. Więcej odrębności w tym zakresie zawiera ustawa o służbie wojskowej, która przewiduje większą liczbę ograniczeń dotyczących ochrony trwałości zatrudnienia albo nie reguluje tej ochrony w okresach ochrony szczególnej (wynikającej z nieobecności na służbie z powodu choroby lub korzystania z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem). Natomiast pozostałe pragmatyki służbowe mogłyby posłużyć do stworzenia wspólnego schematu ochrony powszechnej oraz ochrony szczególnej dla funkcjonariuszy służb mundurowych.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

W ramach pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych należy zwrócić uwagę na szereg artykułów, glos oraz rozdziały w monografii. Podejmowane w nich zagadnienia można podzielić według następujących obszarów badawczych:

- 5.1. Status prawny funkcjonariuszy służb mundurowych;
- 5.2. Ubezpieczenia społeczne;
- 5.3. Prawo pracy;
- 5.4. Pozostałe publikacje.

5.1. Status prawny funkcjonariuszy służb mundurowych

5.1.1. W zakresie obszaru badawczego dotyczącego statusu prawnego funkcjonariuszy służb mundurowych dominującą tematykę stanowiły uprawnienia związkowe funkcjonariuszy służb mundurowych. Dotychczas nie były one przedmiotem szczegółowej analizy w doktrynie oraz w judykaturze. Kwestią wyjściową w tych opracowaniach było ustalenie

odpowiedniego stosowania przepisów ustawy o związkach zawodowych do uprawnień związkowych funkcjonariuszy. W opracowaniu pt. „Pojęcie zakładowej organizacji związkowej w służbach mundurowych” (w: Związkowe przedstawicielstwo pracownika zakładu pracy, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 124-140), podjęto określenie pojęcia zakładowej organizacji związkowej w służbach mundurowych. W wyniku analizy statutów związków zawodowych poszczególnych służb mundurowych ustalono, że w sposób zróżnicowany określają one zakładowe organizacje związkowe w strukturze danej formacji mundurowej, niejednokrotnie nie posługują się nawet mianem zakładowej organizacji związkowej. Mając na uwadze rozumienie pojęcia „zakładowa organizacja związkowa” na gruncie ustawy o związkach zawodowych oraz jej kompetencje, można stwierdzić, że jak wynika z badań statutów, iż za zakładowe organizacje związkowe należy uznać: organizacje wojewódzkie (w Policji), które funkcjonują na terenie działania komendy wojewódzkiej policji, Komendy Głównej i Komendy Stołecznej; organizacje terenowe/szkolne lub inne organizacje związkowe, które działają w danych jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej. Trudności w ustaleniu zakładowych organizacji związkowych w strukturze danego związku zawodowego powstają wówczas gdy taki status jest nadawany organizacji związkowej, która nie spełnia określonych kryteriów. Dotyczy to organizacji międzyzakładowej działającej w Służbie Więziennej, która zrzesza funkcjonariuszy z jednostek SW w ramach podziału terytorialnego Więziennictwa, a także organizacje terenowe, które powstały na terenie jej działania.

W obszarze służb mundurowych kolejnym wątkiem badawczym był obowiązek konsultacji zwolnienia ze służby, który dotychczas nie był przedmiotem opracowań naukowych. Wobec skromnej regulacji prawnej w pragmatykach służbowych należało ustalić, kiedy postaje taki obowiązek i jaki jest tryb konsultacji z zakładową organizacją związkową. Należy więc stwierdzić, że obowiązek konsultacji zwolnienia ze służby dotyczy tylko wybranych przyczyn, które mają charakter ogólny i podlegają ocenie przełożonego. W zakresie trybu konsultacji zwolnienia ze służby rodzi się wiele pytań: kogo dotyczy obowiązek konsultacji? w jaki sposób dochodzi do zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze zwolnienia ze służby? w jakim terminie zakładowa organizacja związkowa powinna udzielić przedmiotowej opinii? Celem uniknięcia tych wątpliwości, pożądane byłoby uregulowanie trybu konsultacji co najmniej w porozumieniu zawartym między związkiem zawodowym a właściwym komendantem. W pozostałym zaś zakresie mają zastosowanie przepisy ustawy o związkach zawodowych, co dotyczy np. ustalenia funkcjonariusza reprezentowanego przez zakładową organizację związkową (*Kompetencje związków*

zawodowych służb mundurowych w zakresie spraw indywidualnych, w: *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, s. 291-304; *Dismissal consultations with trade unions with regard to the uniform services in Polish law*, w: *Trade unions and non-union employee representation in Europe – the current state of play and prospects for the future*, ed. Jo Carby-Hall, M. Rycak, Warszawa 2016, s. 285-297).

W kolejnym opracowaniu w obszarze uprawnień związkowych funkcjonariuszy służb mundurowych pt. „Prawa związkowe funkcjonariuszy służb mundurowych” (w: *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018, s. 201-218), analizie poddano kompetencje związków zawodowych służb mundurowych w zakresie spraw zbiorowych. Pragmatyki służbowe nie regulują tych kwestii, wyjątkiem jest wyłączenie *expressis verbis* prawa do strajku. Ustalono, że przepis art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych pozwala na stosowanie jej w szerokim zakresie do praw związkowych funkcjonariuszy służb mundurowych, co może dotyczyć przepisów ogólnych ustawy o związkach zawodowych, zasad tworzenia związków zawodowych, uprawnień związków zawodowych, uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

5.1.2. W obszarze statusu prawnego funkcjonariuszy służb mundurowych podjęto także tematykę czasu służby w opracowaniu pt. „Przedłużony czas służby w Policji” (w: *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 277-291), który nie był do tej pory przedmiotem szerszej analizy. Ustalono w nim, że przepisy pragmatyk służbowych nie przewidują limitów godzin nadliczbowych ani w skali doby ani w skali tygodnia. Podstawową rekompensatą za służbę w nadgodzinach jest udzielenie czasu wolnego od służby, zaś rekompensata pieniężna w postaci dodatku przysługuje wyjątkowo, jeżeli zostaną na ten cel przeznaczone środki pieniężne przekazane przez gminę. Mankamentem uregulowań jest brak określenia terminu, w jakim czas wolny z tytułu przedłużonego czasu służby powinien być udzielony.

5.1.3. Do obszaru statusu prawnego funkcjonariuszy służb mundurowych należy zaliczyć także artykuł pt. „Ochrona stosunku służbowego w razie niezdolności do służby funkcjonariusza Policji” (*Monitor Prawa Pracy* 2014, nr 4, s. 180-185). Przedmiotem analizy była przesłanka ochrony szczególnej funkcjonariusza przed zwolnieniem ze służby wynikającą z nieobecności funkcjonariusza na służbie z powodu choroby przez okres 12 miesięcy. Doprowadziło to do następujących ustaleń. Ochrona szczególna w związku z chorobą policjanta nie ma charakteru bezwzględnej i mimo usprawiedliwionej nieobecności w służbie z powodu choroby funkcjonariusz powinien (przyczyny obligatoryjne) albo może (przyczyny fakultatywne) być zwolniony. Większość przyczyn uzasadniających zwolnienie ze

służby nie chroni stosunku służbowego w razie nieobecności funkcjonariusza z powodu choroby, co dotyczy m.in. przyczyn zawinionych i niezawinionych przez funkcjonariusza, w tym przyczyny o charakterze ogólnym jaką jest ważny interes służby. Ostatecznie stwierdzono, że brak jest czytelnych reguł odnośnie do wyodrębnienia przez ustawodawcę - z katalogu przesłanek zwolnienia ze służby - określonych przyczyn obligatoryjnych i fakultatywnych, których dotyczy ochrona szczególna w związku z nieobecnością z powodu choroby przez okres 12 miesięcy.

5.1.4. W obszarze badawczym statusu prawnego funkcjonariuszy służb mundurowych podjęto także tematykę uprawnień rodzicielskich w opracowaniu pt. „Uprawnienia funkcjonariuszy służb mundurowych związane z rodzicielstwem” (Studia Prawnicze 2015, z. 1, s. 7-33). Pragmatyki służbowe zawierają przepisy odsyłające do stosowania przepisów k.p. w zakresie uprawnień rodzicielskich przysługujących funkcjonariuszom służb mundurowych. Oznacza to, że korzystają oni z tych uprawnień na równi z pracownikami, co dotyczy w szczególności zasad nabycia urlopów związanych z opieką nad dzieckiem. Przepisy odsyłające wyraźnie stanowią o wyłączeniu stosowania niektórych uprawnień rodzicielskich wynikających z k.p. np. brak możliwości obniżenia wymiaru czasu służby w okresie korzystania z urlopu wychowawczego.

5.2. Ubezpieczenia społeczne

5.2.1. W obszarze badawczym ubezpieczeń społecznych należy wyróżnić zagadnienie ubezpieczenia wypadkowego. Jednym z rodzajów analizowanych szerzej świadczeń było prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Stanowi to kontynuację wcześniejszych badań wynikających z rozprawy doktorskiej opublikowanej pt. „Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego, Warszawa 2010, s. 344. W kolejnych opracowaniach były podejmowane różne zagadnienia związane z jednorazowym odszkodowaniem. W artykule pt. „*Jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, w: Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy, red. A. Balszan, M. Marczyk, Warszawa 2015, s. 219-230*, przedstawiłam pojęcie i funkcje jednorazowego odszkodowania. Należy wyróżnić dwa typy jednorazowego odszkodowania, które przysługują ubezpieczonemu oraz członkom jego rodziny. Różnią się one rodzajem przesłanek jego nabycia oraz sposobem ustalenia wysokości świadczenia, a także realizowaną funkcją. W przypadku jednorazowego odszkodowania przysługującego ubezpieczonemu w razie stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu należy stwierdzić, że rozmiar tej szkody ma wpływ pośredni na wysokość świadczenia.

Dlatego też przyjęto, że jednorazowe odszkodowanie ma charakter ryczałtowy, który uniemożliwia wyrównanie szkody w całości. W przypadku ubezpieczonego jednorazowe odszkodowanie może pokrywać zarówno uszczerbek majątkowy jak i niemajątkowy. Choć przyjęcie, że dochodzi do kompensaty szkody niemajątkowej sprzeciwia się założeniu, że podstawowym zadaniem świadczeń ubezpieczeniowych jest zapewnienie ubezpieczonemu środków utrzymania lub pokrycia określonych wydatków, np. na leczenie.

Drugi rodzaj jednorazowego odszkodowania przysługuje różnym kategoriom członków rodziny, w każdym jednak przypadku nie ma konieczności wykazania określonego rodzaju szkody. Przeprowadzone rozważania doprowadziły do wniosku, że jednorazowe odszkodowanie ma służyć pokryciu szkody majątkowej w postaci rzeczywistych strat, które wynikają z pogorszenia sytuacji materialnej takich członków rodziny jak dzieci, rodzice, w niektórych sytuacjach także małżonka. W szczególności, gdy członek rodziny jest uprawniony do renty rodzinnej, wówczas można przyjąć, że jednorazowe odszkodowanie może pokryć szkodę majątkową w wymiarze *lucrum cessans* lub szkodę niemajątkową. Odszkodowanie wypadkowe przysługujące członkom rodziny ma charakter ryczałtowy i stanowi wielokrotność przeciętnego wynagrodzenia. Jego wysokość jest więc ustalana bez związku z ich sytuacją osobistą, stopniem pogorszenia warunków życia lub sytuacją materialną, które spowodowane zostały śmiercią ubezpieczonego (rencisty).

Problematyka jednorazowego odszkodowania była także przedmiotem glos do orzeczeń SN. Jednym z analizowanych problemów było ustalenie daty orzeczenia uszczerbku na zdrowiu w razie odmowy przyznania jednorazowego odszkodowania spowodowanej tym, że w protokole powypadkowym zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy (*Glosa do uchwały SN z 7.04.2009 r., I UZP 2/09, Gdańskie Studia Prawnicze. Przegląd Orzecznictwa 2010, nr 3-4, s. 167-173*). Przyjęto, że odwołanie się do daty wydania decyzji przez ZUS w sprawie odmowy przyznania jednorazowego odszkodowania (która potwierdza tylko istnienie uszczerbku na zdrowiu w sensie doznanego urazu), do obliczenia wysokości jednorazowego odszkodowania, znajduje odzwierciedlenie w obecnych regulacjach ustawy wypadkowej. Przedmiotem kolejnej glosy było prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu choroby zawodowej przysługujące osobie podlegającej ubezpieczeniu rolniczemu, która doznała uszczerbku na zdrowiu w związku z prowadzoną działalnością pozarolniczą. W tej sytuacji należało przyjąć, że jednorazowe odszkodowanie przysługuje tylko w związku z wykonywaniem „chronionej” działalności objętej ubezpieczeniem wypadkowym lub systemem zaopatrzenia (*Gloss to the decision of the Constitutional Tribunal of 29 October 2013, SK 64/12: the right to lump sum compensation for occupational disease when such*

concurrency of titles to social insurance, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2016, nr 7, s. 39-41).

Innym analizowanym zagadnieniem była kwestia przedawnienia prawa do jednorazowego odszkodowania w związku z istnieniem zaległości z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne (*Glosa do wyroku SN z 11.03.2015 r., III UK 149/14, w sprawie biegu terminu przedawnienia prawa do jednorazowego odszkodowania, Orzecznictwo Sądów Polskich 2016 r., z. 7-8, poz. 74, s. 1034-1040*). Na tym tle powstały wątpliwości, czy 6 - miesięczny termin na uregulowanie zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne może zostać zawieszony lub przerwany. Ustalono, że termin przedawnienia prawa do jednorazowego odszkodowania wykazuje cechy właściwe dla terminów zawitych, które są bardziej rygorystyczne od terminów przedawnienia, gdy chodzi np. o brak modyfikacji terminów zawitych oraz ich krótkotrwałość. W takim stanie rzeczy dopuszcza się na podstawie wnioskowania *per analogiam* stosowanie do terminów zawitych przepisów o przedawnieniu. Stwierdzenie takich okoliczności, na które ubezpieczony nie miał wpływu lub nie mógł im zapobiec mimo swojej staranności, jeżeli stanowią obiektywne powody uniemożliwiające dochodzenie przysługującego uprawnienia, powinny uzasadniać możliwość zawieszenia biegu terminu zawitego.

W zakresie ubezpieczenia wypadkowego przedmiotem analizy była kwestia, czy sędziemu przysługuje prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową (*Glosa do wyroku SN z 12.04.2007 r., I UK 286/06, „Świadczenia z tytułu choroby zawodowej przysługujące sędziemu”, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 9, s. 499-501*). Mając na uwadze, że sędzia nie jest objęty systemem ubezpieczenia społecznego, świadczenia przysługujące w razie wystąpienia określonego ryzyka ubezpieczeniowego zostały zastąpione przez uposażenie. Rozważany był także problem podejmowania dodatkowej pracy przez sędziego w stanie spoczynku. Z tytułu wykonywania dodatkowej pracy w ramach umowy zlecenia sędzia podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego na zasadach ogólnych. Sędzia w stanie spoczynku nie otrzyma jednak z tytułu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne dodatkowego świadczenia, brak więc jest ekwiwalentu w postaci uzyskanych w przyszłości świadczeń.

W obszarze ubezpieczenia wypadkowego analizowaną kwestią było także objęcie nim umów cywilnoprawnych (*Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniu wypadkowym, w: Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 58-72*). Gdy chodzi o umowy zlecenia ubezpieczenie wypadkowe ma charakter powszechny, bowiem obejmuje ono

ochroną wykonywanie pracy przez zleceniobiorcę niezależnie od tego, czy jest ona świadczona w siedzibie czy w miejscu prowadzenia działalności zleceniodawcy. Mankamentem obecnych uregulowań jest wyłączenie z ubezpieczenia wypadkowego umów o dzieło (wyjątkiem są umowy o dzieło zawierane z własnym pracodawcą, które podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu oraz wypadkowemu). Innym podejmowanym zagadnieniem była zależność ubezpieczenia wypadkowego od istnienia obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, która wywołuje wiele komplikacji w razie zbiegu tytułów do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Ubezpieczony jest zwykle zwolniony z obowiązku ubezpieczenia emerytalnego i rentowego z drugiego tytułu, pojawia się wówczas pytanie, czy ubezpieczony powinien być objęty ubezpieczeniem wypadkowym tylko z jednego tytułu, czy ze wszystkich. W sposób szczególny dotyczy to umowy zlecenia, która zwykle stanowi „słabszy” tytuł do ubezpieczenia i nie jest nim obejmowana, w tym także ubezpieczeniem wypadkowym. W pracy wyrażono pogląd, że objęcie ubezpieczeniem wypadkowym kolejnych tytułów do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego powinno być obligatoryjne, gdyż jest to uzasadnione występowaniem ryzyka wypadku przy pracy i choroby zawodowej. Realizacja tego postulatu wymaga jednak zmiany obecnego stanu prawnego.

Problematyka kwalifikacji za wypadek przy pracy zdarzenia, które miało miejsce przy wykonywaniu społecznych funkcji prezesa zarządu klubu sportowego była przedmiotem glosy do wyroku SN z 3.04.2013 r. (II UK 220/12, OSP 2014, nr 6, s. 848-853). Ocenie został poddany związek funkcjonalny zdarzenia z pracą, który stanowi element pojęcia wypadku przy pracy. Ustalono, że związek funkcjonalny jest określony przez rodzaj czynności, które pracownik może wykonywać. Powinny być to czynności podejmowane przez pracownika związane z łączącym strony stosunkiem pracy oraz są wykonywane na rzecz dobra pracodawcy.

5.2.2. W obszarze ubezpieczeń społecznych można wyróżnić wątek obowiązku ubezpieczenia w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem (*Obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w okresie opieki nad dzieckiem, Ubezpieczenia społeczne, teoria i praktyka, Warszawa 2015, nr 2, s. 27-32*). Warunkiem objęcia ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym lub tylko rentowym finansowanym z budżetu państwa w związku ze sprawowaniem opieki jest brak innego tytułu do ubezpieczenia. W związku z chęcią opieki nad dzieckiem ubezpieczeni: osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek oraz zleceniobiorcy, którzy zawieszają swoją działalność lub zaprzestaną prowadzenia

dotychczasowej działalności w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, mają prawo do finansowania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z budżetu państwa.

5.2.3. Kolejnym zagadnieniem podejmowanym w obszarze ubezpieczeń społecznych była problematyka ponownego ustalenia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy (*Glosa do wyroku SN z 22.02.2017 r., UK 82/16, Orzecznictwo Sądów Polskich 2018, nr 6, s. 97-107*). Problemem było ustalenie daty powstania ponownej niezdolności do pracy, która była związana z poprzednio istniejącym schorzeniem. Przeszkodą w jej jak najwcześniejszym określeniu było wydanie orzeczenia o zdolności do pracy. Drugą kwestią było ustalenie liczenia okresu dziesięciu lat, z którego obliczany jest 5-letni okres ubezpieczeniowy, jeżeli w tym przedziale czasu była pobierana renta z tytułu niezdolności do pracy.

5.2.4. Innym wątkiem w obszarze ubezpieczeń społecznych była problematyka ponownego obliczenia emerytury (*Glosa do wyroku SN z 3.10.2017 r., II UK 429/16, Orzecznictwo Sądów Polskich 2019 r., nr 4, s. 101*). Jednym z warunków jest kontynuowanie ubezpieczenia społecznego po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Ustalono, że spełnienie tej przesłanki wymaga wykazania istnienia ubezpieczenia społecznego w dniu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego oraz kontynuowania go po tym dniu. Natomiast nie określa się czasu przez jaki ubezpieczenie społeczne powinno trwać przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego, możliwe jest więc wystąpienie przerwy w ubezpieczeniu społecznym.

5.3. Prawo pracy

5.3.1. W obszarze badawczym prawa pracy był analizowany problem ochrony trwałości stosunku pracy urzędników służby cywilnej, których stosunki pracy mogły być wygaszane na mocy przepisy ustawy o racjonalizacji zatrudnienia (*Glosa do wyroku TK z 14.06.2011 r., Kp 1/11, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 6, s. 326-333*). W glosie był analizowany problem ustalenia nowego rodzaju przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej w postaci „racjonalizacji zatrudnienia”, która ma charakter klauzuli generalnej. Taki zabieg należy traktować jako osłabienie trwałości zatrudnienia urzędników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie mianowania. Ustalono, że trwałość zatrudnienia urzędników służby cywilnej wynika nie tylko z funkcji ochronnej prawa pracy. Przede wszystkim ma ona zapewnić tworzenie odpowiednich kadr na wyższych

szczeblach administracji publicznej oraz stwarzać gwarancję wykonywania zadań publicznych w sposób bezstronny, zawodowy i politycznie neutralny.

5.3.2. W obszarze badawczym prawa pracy szerzej podejmowanym zagadnieniem było pojęcie choroby zawodowej (*Pojęcie choroby zawodowej w świetle orzecznictwa, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 600-608*). Z przeprowadzonych rozważań wynika, że wykaz chorób zawodowych obejmujący zamknięty katalog schorzeń, które mogą być związane z pracą, powoduje że brak w nim danego schorzenia uniemożliwia ustalenie choroby zawodowej, mimo że warunki pracy ją spowodowały. Dlatego też ubezpieczonemu powinna zostać stworzona możliwość udowodnienia, że stwierdzone u niego schorzenie jest chorobą związaną z warunkami pracy, aby otrzymać świadczenia z tytułu choroby zawodowej. W kolejnym opracowaniu (*Stwierdzenie choroby zawodowej – wybrane zagadnienia, w: Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 347-363*) analizie zostało poddane zagadnienie podziału kompetencji między lekarzem orzecznikiem a inspektorem sanitarnym. Mimo że każdy z nich jest uprawniony do wydania innego rodzaju orzeczenia, to inspektor sanitarny jest związany wieloma ustaleniami lekarza orzecznika, gdyż w decyzji w sprawie choroby zawodowej powinien zawrzeć informacje stwierdzone w orzeczeniu lekarskim dotyczące rodzaju choroby zawodowej oraz jej przyczyn. Wynika z tego, że inspektor nie ma możliwości zakwestionowania orzeczenia lekarskiego i wystąpienia o wydanie ponownego orzeczenia. Innym opracowaniem w zakresie tematyki choroby zawodowej była *glosa do wyroku SN z 2.10.2008 r. (I PK 57/08, Orzecznictwo Sądów Polskich 2011, nr 9, s. 623-629)* dotycząca odpowiedzialności pracodawcy za skutki choroby związanej z warunkami pracy w postaci rozstroju zdrowia. Przyjęto, że pracodawca ponosi odpowiedzialność deliktową na mocy przepisów k.c.

5.3.3. W obszarze prawa pracy poruszono także tematykę zmniejszenia wymiaru czasu pracy w okresie urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, które umożliwia łączenie pracy z opieką nad dzieckiem (*Zmniejszenie wymiaru czasu pracy w okresie korzystania z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem, w: Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, red. A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa 2015, s. 285-296*). Gdy chodzi o uregulowanie zasad dotyczących obniżenia wymiaru czasu pracy to należy stwierdzić, że zapewniają one dość sporą elastyczność, umożliwiając bowiem ustalenie harmonogramu czasu pracy obejmującego zmiany w zakresie normy dobowej lub tygodniowej czasu pracy. Mankamentem jest jednak to, że właściwie to pracodawca ustala

dni pracy oraz godziny, w których pracownik będzie pracował. Wynika to bowiem z jego uprawnień kierowniczych. Wskazany wątek badawczy był także przedmiotem opracowania pt. „*Uprawnienia łączenia pracy z opieką nad dzieckiem na tle funkcji ochronnej prawa pracy oraz potrzeb współczesnego rynku pracy*”, w: *Ochronna funkcja prawa pracy: wyzwania współczesnego rynku pracy*, red. A. Napiórkowska, B. Rutkowska, M. Rylski, Toruń 2018, s. 159-176. Przedmiotem opracowania było zagadnienie urlopów związanych z opieką na dzieckiem oraz elastycznych form organizacji czasu pracy z punktu widzenia ułatwień godzenia pracy z opieką nad dzieckiem. Realizacja funkcji ochronnej prawa pracy przejawia się w przyjęciu takich rozwiązań, które mają ułatwić pracownikom godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi.

5.3.4. W obszarze prawa pracy wątkiem badawczym była problematyka urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich (*Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielowi akademickiemu*, w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, Warszawa 2015, s. 462-474). W związku z tym, że urlop wypoczynkowy może być udzielony nauczycielowi w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych, w niektórych stanach faktycznych (np. w razie korzystania z urlopów naukowych, urlopów związanych z opieką nad dzieckiem) powstaje problem z jego udzieleniem. W zakresie tematyki zatrudnienia nauczycieli akademickich podjęto także zagadnienie urlopu dla poratowania zdrowia (*Urlop dla poratowania zdrowia nauczycieli akademickich-wybrane zagadnienia*, w: *Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego. Wybrane zagadnienia*, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 219-230). Przedstawiono w nim charakterystykę urlopu dla poratowania zdrowia z uwzględnieniem nowelizacji z 2014 r., która pogorszyła warunki jego nabycia.

5.3.5. W obszarze prawa pracy podjęto także tematykę związaną z wygaśnięciem stosunku pracy (*Przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w powszechnym i szczególnym prawie pracy*, w: *Powszechne i szczególne prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2016, s. 171-186). Analizie zostały poddane przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy w pragmatykach pracowniczych. Ustalono, że nie zawierają one wyczerpujących katalogów tych okoliczności, powstaje więc konieczność stosowania przepisów k.p., dotyczy to np. przesłanki śmierci pracownika. Wątpliwości wywołuje przesłanka zawieszenia stosunku pracy z powodu tymczasowego aresztowania, gdyż należy ocenić, czy dochodzi wówczas do wygaśnięcia stosunku pracy. Samo zawieszenie nie powoduje wygaśnięcia stosunku pracy, ale przesłanka tymczasowego aresztowania stanowi taką okoliczność.

5.3.6. Wyrazem kolejnych badań w obszarze prawa pracy było zagadnienie odpowiedzialności pracownika w monografii pt. „*Odpowiedzialność w prawie pracy*”, E. Jurgielewicz-Delegacz, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywolewska, Białystok 2018, s. 295. Moim udziałem było opracowanie tematyki odpowiedzialności dyscyplinarnej na gruncie ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ustawy – Karta Nauczyciela oraz ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Ponadto analizie poddałam zagadnienie odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji, a także przygotowałam wstęp do tej monografii.

5.4. Pozostałe publikacje

5.4.1. *Świadczenie rodzicielskie, Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka 2016, nr 3, s. 1-17.* Przedmiotem tego opracowania jest świadczenie przysługujące na mocy ustawy o świadczeniach rodzinnych z tytułu urodzenia albo przysposobienia dziecka. Mogą je otrzymać osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, studenci oraz bezrobotni w związku z urodzeniem dziecka lub przyjęciem go na wychowanie albo objęciem go pieczęcią zastępczą. Przyznanie świadczenia rodzicielskiego nie jest uzależnione od dochodu rodziny, ale prawo do niego mają tylko osoby, które w okresie sprawowania opieki nad dzieckiem nie mają prawa do zasiłku macierzyńskiego.

5.4.2. *Employment law, w: Legal English, niezbędnik przyszłego prawnika, red. H. Sierocka, Białystok 2011, s. 161-178* jest podręcznikiem do nauki prawniczego języka angielskiego, do którego przygotowałam materiały dotyczące wybranych zagadnień z prawa pracy.

Pozostałe osiągnięcia niezbędne do postępowania habilitacyjnego, które obejmują wykaz publikacji, wygłoszenie referatów na konferencjach, osiągnięcia organizacyjne oraz osiągnięcia dydaktyczne zostały opisane w odrębnych załącznikach nr 4 i nr 5.

Niolute Witoszko