

Magdalena Paluszkiewicz  <https://orcid.org/0000-0002-7454-927X>

Uniwersytet Łódzki

O POMOCY W PODEJMOWANIU ZATRUDNIENIA W RAMACH STOSUNKÓW SŁUŻBOWYCH NA GRUNCIE USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

Abstract

On the assistance in taking up employment in the context of an public servants' relationship under the Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions

The Act of 20 April 2004 on the Promotion of Employment and Labour Market Institutions provides for assistance in taking up the employment in the context of a public servants' relationship. However, this subject raises many problems of interpretation, but also controversy, arising from the comparison of the specific construction features of the public service employment relationships with the economic situation of the unemployed person. This problem, which is only hinted at in the doctrine of labour law, seems to have been completely ignored by the legislature, which, during the almost 20-year period of validity of the Employment Promotion Act and Labour Market Institutions, overlooked the matters mentioned in spite of numerous and far-reaching amendments to the Act. The aim of the study is therefore to identify the main uncertainties of interpretation in the application of its rules on support for taking up employment in the public service relationship and to formulate the claims *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: stosunki zatrudnienia funkcjonariuszy, pomoc w podejmowaniu zatrudnienia, wątpliwości interpretacyjne

Keywords: public servants' employment relationships, assistance in taking up employment, uncertainties of interpretation

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Uwagi wprowadzające

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2022, poz. 690 tekst jedn. ze zm., dalej: „ustawa o promocji zatrudnienia”, „u.p.z.”) przewiduje możliwość korzystania z pomocy w podejmowaniu zatrudnienia w ramach stosunków służbowych. Materia ta wywołuje jednak liczne problemy interpretacyjne, jak również kontrowersje wynikające z zestawienia szczególnych cech konstrukcyjnych służbowych stosunków zatrudnienia z przymusowym w kontekście ekonomicznym położeniem osoby bezrobotnej. Problem ten, jedynie sygnalizowany w doktrynie prawa pracy, zdaje się być całkowicie pomijany przez ustawodawcę, który w okresie prawie dwudziestoletniego obowiązywania ustawy o promocji zatrudnienia nie uwzględniał tej materii w licznych i rozległych nowelizacjach tego aktu. Celem opracowania jest więc przedstawienie zasadniczych wątpliwości interpretacyjnych pojawiających się w trakcie stosowania jej przepisów o świadczeniu pomocy w podejmowaniu zatrudnienia w ramach stosunku służbowego oraz sformułowanie postulatów *de lege ferenda*.

2. Pojęcie stosunku służbowego w ustawie o promocji zatrudnienia

Pojęciem stosunku służbowego w regulacji dotyczącej rynku pracy ustawodawca zaczął posługiwać się relatywnie niedługo po przeprowadzeniu zmiany ustrojowej, która zapoczątkowała liczne przemiany gospodarcze i społeczne. Wprowadzono je w ustawie z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. 1991, nr 106, poz. 457 ze zm.) i posługiwano się nim również w kolejnej ustawie z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. 1995, nr 1, poz. 1 ze zm.), jednak w żadnej z nich nie wprowadzono ich definicji legalnych, mimo że znaczenie stosunku służbowego dla regulowanej materii rynku pracy stopniowo wzrastało. Stosunek służbowy odgrywał bowiem istotną rolę w nabywaniu i realizacji uprawnień do świadczeń łagodzących ryzyko bezrobocia (zasiłek, świadczenie przedemerytalne), a po włączeniu go do kategorii pojęciowej zatrudnienia wpływał także na liczne obowiązki i uprawnienia osób bezrobotnych, poszukujących pracy czy organów zatrudnienia. Wobec tego ciężar definiowania pojęcia stosunku służbowego przejęła na siebie doktryna. Według podobnych, choć sformułowanych na gruncie odmiennych aktów prawnych propozycji Waleriana Sanetry i Anny Kosut, powinien być on rozumiany jako stosunek, który nie jest stosunkiem pracy, lecz tzw. niepracowniczym stosunkiem zatrudnienia w szerszym tego słowa znaczeniu, dotyczącym tzw. służb zmilitaryzowanych czy mundurowych, takich jak żołnierze zawodowi, funkcjonariusze UOP, policjanci, Służba Więzienna, Straż Graniczna, funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej (Sanetra 1993, s. 89; Kosut 1996, s. 31).

Ustawa o promocji zatrudnienia również posługuje się pojęciem stosunku służbowego i jako kontynuację już pewnej tradycji należy potraktować to, że ustawodawca nie zdecydował się na jego zdefiniowanie w słowniczku ustawowym, co może powodować wątpliwości przy ustalaniu uprawnień przysługujących osobom bezrobotnym, w tym zwłaszcza tych zasiłkowych (Paluszkiewicz 2021, s. 337–354). Warto bowiem przypomnieć, że w doktrynie prawa pracy stosunki służbowe dzieli się – ze względu na rodzaj więzi prawnej łączącej

strony – na pracownicze (stosunki pracy typu administracyjnego) i stosunki służb zbrojnych zmilitaryzowanych (mundurowych). W tych pierwszych obok relacji zobowiązaniowej, łączącej strony stosunku pracy, występują z mniejszym lub większym natężeniem składniki charakterystyczne dla stosunków służbowych (Kuczyński 2011, s. 13), podczas gdy w tych drugich status prawny funkcjonariusza, żołnierza zawodowego i podmiotu zatrudniającego (służbodawcy) jest wyznaczany przez prawo administracyjne.

Pomijając niekiedy niejasne relacje pojęć stosunku służbowego i służby w ustawie o promocji zatrudnienia (Paluszkiewicz 2022), z jej przepisów w sposób dość klarowny wynika, że stosunek służbowy jest elementem innego ważnego pojęcia – zatrudnienia. Zgodnie z legalną definicją zatrudnienia obejmuje bowiem, obok stosunku pracy i umowy o pracę nakładczą, właśnie stosunek służbowy (art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z.). Inne jeszcze występujące na rynku pracy formy wykonywania pracy i świadczenia usług obejmuje kategoria innej pracy zarobkowej (art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z.). W rezultacie stosunek służbowy na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia jest traktowany jako jedna prawnych form zatrudnienia, odrębna od stosunku pracy.

Według doktrynalnych propozycji uszczegółowienia tego pojęcia ustawowego stosunek służbowy ma charakter administracyjnoprawny, a wobec braku definicji legalnej można posiłkować się regulacją zawartą w art. 301 i 302 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”), z której wynika, że należy mieć tu na uwadze służbę wojskową oraz służbę w Policji, UOP, ABW, AW, SKW, SWW, CBA, SW, SG, PSP, a ponadto zatrudnienie funkcjonariuszy Służby Celnej (Góral 2011, s. 72). W odniesieniu do tej propozycji posiłkowego korzystania z Kodeksu pracy powstają pewne wątpliwości. Regulacja ta dotyczy bowiem odrębnej materii wliczania do okresów zatrudnienia okresów służby w wymienionych tam formacjach, służbach czy agencjach. Abstrahując od tego, że wspomniane normy Kodeksu pracy nie zawierają kompletnego katalogu tych formacji¹, ustawa o promocji zatrudnienia w przepisach odnoszących się do stosunku służbowego nie odsyła wprost do stosowania przepisów Kodeksu pracy, jak czyni to w wielu innych przypadkach (np. art. 2 ust. 1 pkt 29a lit. d, art. 8 ust. 6, art. 9 ust. 5, art. 33 ust. 4g pkt 2 czy art. 51 ust. 8 u.p.z.). W kontekście stosunku służbowego znajdziemy w niej natomiast bezpośrednio odesłania do ustaw zaopatrzeniowych żołnierzy i funkcjonariuszy (np. art. 71 ust. 2, art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. g u.p.z.). Są one jednak zawarte tylko w niektórych przepisach, wobec czego powstają wątpliwości, czy można dekodować pojęcie stosunku służbowego na podstawie tych ustaw zaopatrzeniowych, gdy ustawodawca do nich wprost nie odsyła.

Postulując konieczność zmian w tym zakresie, jako pewien godny rozważenia wzór regulacyjny można powołać definicję stosunków służbowych, sformułowaną na potrzeby ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2022, poz. 1009 tekst jedn. ze zm., art. 8 ust. 15). Wprowadzenie tego rodzaju definicji do i tak już obszernego słowniczka pojęć w ustawie o promocji zatrudnienia umożliwiłoby w sposób niewątpliwy ustalenie, między jakimi podmiotami realizowane stosunki służbowe – i jak rozumiane – wpływają na status prawny osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ułatwiając korzystanie z pomocy w podejmowaniu zatrudnienia.

¹ Nie wymieniono w nim Straży Marszałkowskiej ani Służby Celno-Skarbowej.

3. Zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia w ramach stosunku służbowego

Innego rodzaju wątpliwości kategoria stosunku służbowego rodzi w związku z zasadniczymi przesłankami warunkującymi uzyskanie i korzystanie ze statusu bezrobotnego, jakimi są zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia. Jak już była o tym mowa, pojęcie zatrudnienia należy interpretować zgodnie z jego legalną definicją w ustawie o promocji zatrudnienia, w której ustawodawca wymienia stosunek pracy, umowę o pracę nakładczą oraz stosunek służbowy. W kontekście zdolności i gotowości problematyczny okazuje się spójnik „oraz”, powodując, że osoba ubiegająca się o status bezrobotnego powinna być zdolna i gotowa nie tylko do podjęcia stosunku pracy czy umowy o pracę nakładczą, ale również stosunku służbowego. Innymi słowy brak zdolności i gotowości do podjęcia którejkolwiek z tych form zatrudnienia uniemożliwia nabycie statusu bezrobotnego. W judykaturze konsekwentnie przyjmuje się, że definicja osoby bezrobotnej nie zawiera zwrotów niedookreślonych i nie pozostawia miejsca na ich dowolną interpretację (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 2 października 2008 roku, I OSK 1557/07, LEX nr 548951), zaś gdy bezrobotny nie jest zdolny i gotowy do podjęcia zatrudnienia, starosta ma obowiązek wydać decyzję o pozbawieniu takiego człowieka statusu osoby bezrobotnej (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 stycznia 2010 roku, II SA/Wa 1698/09, LEX nr 600206). Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie przewidują jakichkolwiek możliwości odstąpienia od zasad określonych w ustawie, a tym samym nie dają organom administracji żadnych uprawnień do uznaniowego przyznawania statusu bezrobotnego (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2017 roku, IV SA/Wr 732/15, LEX nr 2198616; podobnie ten sam sąd w wyroku z dnia 20 grudnia 2016 roku, IV SA/Wr 270/16, LEX nr 2205233).

Ponieważ ustawodawca nie zawarł w ustawie o promocji zatrudnienia odpowiednich definicji legalnych, zarówno zdolność, jak i gotowość do podjęcia tak rozumianego zatrudnienia, w tym służbowego, jest ustalana z wykorzystaniem dorobku doktryny i judykatury. W ślad za poczynionymi tam ustaleniami w przypadku zdolności do podjęcia zatrudnienia służbowego należałoby więc wyróżnić dwa jej aspekty – prawny i psychofizyczny (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 6 grudnia 2007 roku, II SA/Sz 548/07, LEX nr 470064). Ten pierwszy oznacza zdolność do bycia stroną stosunku prawnego, w ramach którego realizowane jest zatrudnienie (Góral 2011, s. 50). W doktrynie zgłoszono uzasadnione wątpliwości, czy można od osoby ubiegającej się o status bezrobotnego wymagać spełnienia licznych i specyficznych wymogów stawianych kandydatom do służby. Jak słusznie się wskazuje, ich niespełnianie może w praktyce uniemożliwiać uzyskanie pomocy w podjęciu zatrudnienia osobom, które stały się ofiarami przymusowego bezrobocia. W rezultacie proponuje się więc wyłączenie kategorii stosunku służbowego z zakresu definicji zatrudnienia, przyjętej na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia (Jaworska 2016, s. 148–149; Kosut 2018, s. 419), co wydaje się jednak postulatem zbyt daleko idącym.

Ze względu na administracyjnoprawny charakter zatrudnienia w ramach stosunku służbowego zdolność do jego podjęcia powinna być ustalana na podstawie rozwiązań przyjętych

w obrębie prawa publicznego, które dotyczą zwłaszcza zagadnienia ważności aktu mianowania funkcjonariusza czy żołnierza, w przypadku niespełniania przez niego sformułowanych w ustawach pragmatycznych rygorów selekcyjnych. Nie wchodząc w szersze rozważania na ten temat wystarczy wskazać, że wobec braku szczegółowych podstaw normatywnych dla oceny, które z owych rygorów warunkują „zdolność do bycia funkcjonariuszem lub żołnierzem” przyjmuje się na ogół przesłanki ogólnosystemowe, aksjologiczne i pragmatyczne. W rezultacie w doktrynie proponuje się wykładnię, w myśl której podmiotowość prawną dla stosunków tego rodzaju zatrudnienia wyznaczają wiek oraz stan psychiczny, umożliwiające rozpoznanie znaczenia własnych czynności, które to przesłanki jedynie pośrednio wynikają z rygorów selekcyjnych. Wszystkie pozostałe rygory, jak w szczególności wykształcenie, stan zdrowia, niekaralność czy obywatelstwo nie są okolicznościami uniemożliwiającymi w sposób obiektywny pozostawanie w stosunku służbowym (Stelina 2011, s. 163–167). Według zblizzonego poglądu, przymiot podmiotowości prawnej funkcjonariusza powinien być ustalany z uwzględnieniem przepisów procesowego prawa administracyjnego, w których ustawodawca odsyła generalnie do ustalania zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych stron według przepisów prawa cywilnego (art. 29 w zw. z art. 30 § 1 ustawy z 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2021, poz. 735 tekst jedn. ze zm.). Jak słusznie się podkreśla, w zasadzie nie może bowiem zaistnieć stosunek służbowy bez stosunku procesowego – elementem stycznym jest akt mianowania kończący postępowanie kwalifikacyjne i konkretyzujący stosunek materialnoprawny (stosunek służbowy) (Wieczorek 2017, s. 110–111). Aprobując te poglądy, warto zwrócić uwagę, że status bezrobotnego, a więc osoby zdolnej do podjęcia zatrudnienia również w ramach stosunku służbowego, może uzyskać osoba, która ukończyła 18 rok życia. Natomiast zadania wyznaczane formacjom, agencjom, służbom i Siłom Zbrojnym Rzeczypospolitej, związane z zapewnianiem innym podmiotom wewnętrznego i zewnętrznego bezpieczeństwa, których realizacją zajmują się funkcjonariusze i żołnierze zawodowi, uzasadniają również drugi ze wspomnianych elementów podmiotowości prawnej.

Jeśli chodzi o zdolność psychofizyczną do podjęcia zatrudnienia służbowego, wystarczy wspomnieć, że publiczne służby zatrudnienia wprawdzie mają możliwość ustalania zdolności do wykonywania pracy czy określania szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu, przez kierowanie na badania lekarskie lub psychologiczne, ale czynić to mogą w odniesieniu do bezrobotnego, a więc osoby już zarejestrowanej (por. art. 2 ust. 3 u.p.z.). W odniesieniu do kandydatów do nawiązania stosunków służbowych zdolność fizyczną i psychiczną do służby ustalają odrębne komisje lekarskie, podległe odpowiednio ministrowi spraw wewnętrznych (ustawa z dnia 28 listopada 2014 roku o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, Dz.U. 2020, poz. 398 tekst jedn. ze zm.), szefom agencji (rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2003 roku w sprawie oceny zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Dz.U. 2014, poz. 242 tekst jedn. ze zm.) oraz ministrowi obrony narodowej (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 czerwca 2017 roku w sprawie orzekania o zdolności do służby w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego, orzekania o inwalidztwie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego oraz emerytów i rencistów Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu

Wojskowego oraz orzekania o uszczerbku na zdrowiu funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Dz.U. 2017, poz. 1345 ze zm.; rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2022 roku w sprawie orzekania o zdolności do służby wojskowej i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach, Dz.U. 2022, poz. 1243).

Na etapie rejestracji w urzędzie pracy ocenę spełnienia omawianej przesłanki stanowić więc może oświadczenie składane przez osobę ubiegającą się o status bezrobotnego². Zdolności psychofizycznej do zatrudnienia służbowego nie przekreśla *per se* orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, nie każda osoba niepełnosprawna bowiem jest niezdolna do pracy czy służby, co potwierdza pośrednio sam ustawodawca, liberalizując wymóg co do rozmiaru zatrudnienia, do którego podjęcia powinna być zdolna i gotowa taka osoba. W przypadku orzeczonej niezdolności do pracy rzeczywistej oceny stanu zdrowia pod kątem zatrudnienia służbowego dokonywać będą wspomniane komisje lekarskie (szerzej Paluszkiewicz 2018, s. 646–649). O braku zdolności psychofizycznej do zatrudnienia, ale tylko w ramach stosunku służbowego, może natomiast świadczyć orzeczenie o niezdolności do służby w poszczególnych formacjach, agencjach, służbach specjalnych czy o niezdolności do służby wojskowej. Nie jest to jednak wystarczająca podstawa do tego, żeby odmówić osobie przyznania czy pozbawiać statusu bezrobotnego. Biorąc pod uwagę szczególne predyspozycje psychofizyczne wymagane od funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych, może się okazać, że w ocenie właściwej komisji lekarskiej nie posiada ich nawet osoba nielegitymująca się żadnym orzeczeniem o niepełnosprawności, o niezdolności do pracy czy do służby. Nie powinno to jednak uniemożliwiać jej korzystania z kwalifikowanej pomocy w podejmowaniu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, umowy o pracę nakładczą czy innych form pracy zarobkowej, wymienionych w ustawie. Względny celowościowy uzasadniają więc odejście od literalnej wykładni spójnika „oraz” łączącego stosunek służbowy z innymi prawnymi formami świadczenia pracy wskazanymi w definicji legalnej zatrudnienia, który został użyty w celu domknięcia jej zakresu znaczeniowego.

Przesłanka gotowości do podjęcia zatrudnienia, w tym służbowego, zgodnie z ustaleniami doktryny i judykatury obejmuje dwa aspekty: obiektywny oznaczający faktyczną, aktualną oraz rzeczywistą możliwość podjęcia pracy (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 lipca 2021 roku, I OSK 1982/19, LEX nr 3198489; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 19 lutego 2019 roku, III SA/Kr 1309/18, LEX nr 2630301) i pozostawanie do dyspozycji urzędu pracy (zob. art. 33 ust. 3 u.p.z. oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 2015 roku, I OSK 1607/13, LEX nr 1646152) oraz subiektywny, czyli rzeczywistą wolę podjęcia zatrudnienia, która wyraża się w szczególności w określonej aktywności poszukiwaniu pracy lub adaptowaniu się do warunków rynku pracy przez poprawę mobilności zawodowej, np. przez udział w szkoleniach. Jednak jak trafnie wskazuje się w doktrynie, wymóg gotowości do podjęcia zatrudnienia nie może być utożsamiany z gotowością do podjęcia każdej pracy, w szczególności niezależnie

² Składane na podstawie § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 roku w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz.U. 2020, poz. 667.

od aspektów kwalitatywnych, takich jak rodzaj, czas i miejsce jej wykonywania. Skoro bezrobocie jest okresem przymusowej przerwy w karierze zawodowej, to od osoby zgłaszającej się do urzędu pracy należałoby oczekiwać gotowości do podjęcia zatrudnienia, które można uznać za kontynuację tej kariery, choć oczywiście nie na identycznych warunkach (Góral 1996, s. 41–42). Tymczasem – skoro osobie bezrobotnej stawia się warunek pozostawania w gotowości do podjęcia zatrudnienia – w rachubę wchodzi również gotowość do podjęcia stosunku służbowego. W doktrynie unormowanie to uznaje się za wysoce kontrowersyjne, głównie ze względu na właściwości stosunków zatrudnienia administracyjnoprawnego, a zwłaszcza szczególny stopień dyspozycyjności funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych. W rezultacie uzależnianie nabycia i posiadania statusu bezrobotnego od gotowości do podejmowania stosunków służbowych ocenia się jako zbyt mocno ingerujące w wolność jednostki, w szczególności jeśli weźmie się pod uwagę, że często decyzja o wstąpieniu do służby będzie podejmowana w warunkach przymusu ekonomicznego i pod groźbą utraty uprawnień zasiłkowych (Góral 1996, s. 43). W tym kontekście godzi się również przypomnieć, że podstawą nawiązania ważnego stosunku służbowego jest dobrowolne zgłoszenie się do służby.

Na zakończenie tego wątku rozważań trzeba jeszcze zauważyć, że ustawodawca wymaga od osoby bezrobotnej zdolności i gotowości do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu obowiązującym w danej służbie. Jak wspomniano, wyjątkowo w stosunku do osób z niepełnosprawnościami ten warunek został zmodyfikowany do co najmniej połowy wymiaru czasu obowiązującego w danej służbie. Tymczasem pragmatyki służbowe nie przewidują możliwości zatrudnienia funkcjonariusza czy żołnierza w niepełnym wymiarze. Ze względu na charakter prawny stosunków służbowych nie można przyjąć, że swoboda ukształtowania jego rozmiaru przysługuje stronom. Również sam ustawodawca nie przewiduje możliwości zmiany tego elementu treści stosunku służbowego przez służbodawcę. Wydaje się, że jest to uzasadnione tym, że podmiot zatrudniający powinien mieć zapewnioną możliwość stosunkowo szerokiego dysponowania osobą funkcjonariusza lub żołnierza, co umożliwi właśnie pełny wymiar jego zatrudnienia. Jednak ze względów, o których była mowa wcześniej, brak zdolności i gotowości do podjęcia stosunku służbowego w pełnym wymiarze nie powinien negatywnie wpływać na nabycie i posiadanie statusu osoby bezrobotnej przez osoby z niepełnosprawnościami, które są zdolne i gotowe do podjęcia – co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy – stosunku pracy czy umowy o pracę nakładczą.

4. Stosunek służbowy w kontekście kategorii odpowiedniego zatrudnienia

Odpowiednie zatrudnienie jest ważną kategorią prawną, wyznaczającą określony standard pośrednictwa pracy, które jest usługą rynku pracy o znaczeniu zasadniczym dla świadczenia pomocy z jednej strony osobom poszukującym pracy, w tym bezrobotnym, ale z drugiej również podmiotom oferującym zatrudnienie. Choć nie wszystkie formacje są zobowiązane do przekazywania do urzędów pracy informacji o prowadzonym naborze na wolne stanowiska

pracy³, pośrednictwo pracy może odgrywać pewną rolę w przypadku nawiązywania stosunków służbowych, zwiększając podaż miejsc pracy oferowanych poszukującym pracy (Włodarczyk 1998, s. 38). Charakteryzując w art. 36 ust. 1 pkt 1 u.p.z. przykładowo czynności podejmowane przez pośrednika pracy, na pierwszym miejscu ustawodawca wymienił udzielanie pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Kategoria odpowiedniego zatrudnienia ma również znaczenie dla zachowania statusu bezrobotnego oraz dla nabycia i zachowania uprawnień zasiłkowych, bowiem odmowa jego przyjęcia bez uzasadnionej przyczyny powoduje utratę tego statusu (zob. art. 33 ust. 4 pkt 3 u.p.z.), jak również prawa do wspomnianego świadczenia (zob. art. 71 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 75 ust. 1 pkt 1 u.p.z.). Biorąc pod uwagę te konsekwencje, powstaje zatem istotne pytanie, jak rozumieć odpowiednie zatrudnienie w kontekście zatrudnienia służbowego i w rezultacie, kiedy można odmówić propozycji jego przyjęcia.

W słowniczku ustawowym zdefiniowano wprawdzie pojęcie odpowiedniej pracy (art. 2 ust. 1 pkt 16 u.p.z.), jednak ustawodawca wyraźnie wskazuje, że obejmuje ona zatrudnienie lub inną pracę zarobkową. Jeśli więc występuje tam kategoria zatrudnienia, należy przez to rozumieć również stosunek służbowy. Na taką wykładnię wskazuje też art. 34 ust. 1 u.p.z., zgodnie z którym powiatowe urzędy pracy świadczą pośrednictwo pracy dla zarejestrowanych osób, a w razie braku możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy świadczą jeszcze innego rodzaju pomoc, choć – jak wspomniano wcześniej – jedną z ważniejszych czynności pośrednika jest udzielanie pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. W konsekwencji należy przyjąć, że odpowiednia praca obejmuje również stosunek służbowy, spełniający określone warunki kwalitatywne, zdrowotne i geograficzne.

Pierwsza grupa warunków obejmuje wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub możliwość wykonywania zatrudnienia po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych. W kontekście zatrudnienia służbowego wątpliwości nie wywołuje jedynie sytuacja, w której osoba bezrobotna ma już doświadczenie w wykonywaniu tego rodzaju zatrudnienia. Ocena poziomu kwalifikacji jest wprawdzie ostatecznie dokonywana w trakcie postępowania kwalifikacyjnego przeprowadzanego przez podmiot zatrudniający, ale wstępna ich weryfikacja może być dokonana już na etapie świadczenia usługi pośrednictwa pracy. Natomiast ze względu na specyfikę zadań wykonywanych w ramach zatrudnienia służbowego wydaje się mało prawdopodobne, by kwalifikacje potrzebne do jego wykonywania można było w szerokim zakresie nabyć poza systemem szkolnictwa branżowego prowadzonego dla poszczególnych formacji czy Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (szerzej np. Liberacki 2018).

Warunek zdrowotny obejmuje stan zdrowia pozwalający na wykonywanie tego rodzaju zatrudnienia. Jak była już o tym mowa, możliwości zdrowotne osoby przyjmowanej do służby

³ Z przepisów obowiązek taki wynika tylko dla Policji, Państwowej Straży Pożarnej oraz Służby Więziennej – § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 stycznia 2022 roku w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, Dz.U. 2022, poz. 109; § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 września 2021 roku w sprawie postępowania kwalifikacyjnego o przyjęcie do Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. 2021, poz. 1772; art. 39b ust. 3 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej, Dz.U. 2021, poz. 1064 tekst jedn.

są oceniane przez wyspecjalizowane w tym zakresie komisje lekarskie, wydaje się zatem, że publiczne służby zatrudnienia zasadniczo nie mają innych możliwości ustalenia, czy osoba bezrobotna taki warunek spełnia, niż na podstawie złożonych przez nią oświadczeń, ewentualnie również orzeczeń o niezdolności do służby podczas rejestracji w urzędzie pracy.

Z kolei aspekt geograficzny kategorii odpowiedniego zatrudnienia obejmuje odległość, mierzoną czasem (do trzech godzin) dojazdu do miejsca pracy i z powrotem z wykorzystaniem środków transportu zbiorowego. Celem tej regulacji jest zapewnienie, by proponowane miejsce wykonywania pracy nie było zbyt odległe od miejsca zamieszkania. Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że podobną funkcję, ułatwiającą przestrzenną mobilność, pełni również uprawnienie do lokalu mieszkalnego (kwatery tymczasowej) przewidziane w pragmatykach służbowych dotyczących formacji⁴, agencji i służb⁵ oraz prawo do zakwaterowania żołnierzy zawodowych⁶, wspierające szeroką dyspozycyjność funkcjonariuszy i żołnierzy, której przejawem jest m.in. możliwość powierzania im zadań służbowych w różnych miejscach w kraju i za granicą, a więc w lokalizacjach niekiedy bardzo odległych od dotychczasowego miejsca zamieszkania.

Oprócz tego o odpowiedności zatrudnienia decydują jeszcze dwa elementy. Pierwszy z nich dotyczy wysokości wynagrodzenia za proponowaną pracę. Jej wykonywanie ma umożliwiać osiąganie miesięcznie wynagrodzenia brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Nie wywołuje to zasadniczo zastrzeżeń w kontekście stosunków służbowych, z wyjątkiem tego, że nie wykonuje się ich w niepełnym wymiarze. Jeśli chodzi o drugi element, ustawodawca wskazał, że jednym z wyznaczników odpowiedności zatrudnienia ma być jego podleganie ubezpieczeniom społecznym. Wprawdzie pojęcie to nie zostało wyjaśnione w ustawie o promocji zatrudnienia, nie budzi jednak większych wątpliwości, że chodzi tutaj o podleganie tzw. powszechnym ubezpieczeniom społecznym, których zasady określa ustawa z o systemie ubezpieczeń społecznych – w kilku innych przepisach ustawodawca odwołuje się bowiem do ubezpieczenia społecznego rolników (np. art. 2 ust. 1 pkt 2 lit. 1 lub art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z.), co uzasadnia wnioszek, że systemy te od siebie wyraźnie odróżnia. Tymczasem – z nielicznymi wyjątkami⁷ – po transformacji ustrojowej funkcjonariusze i żołnierze z tytułu wykonywania stosunku służbowego objęci są

⁴ Z wyjątkiem Straży Marszałkowskiej.

⁵ W przypadku funkcjonariuszy CBA na plan pierwszy wysunięto dodatek mieszkaniowy, przysługujący m.in. w razie braku zakwaterowania na koszt CBA – zob. art. 93d ustawy z dnia 9 czerwca 2006 roku o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Dz.U. 2021, poz. 1671 tekst jedn.

⁶ Zob. zwłaszcza rozdział 4 ustawy z dnia 22 czerwca 1995 roku o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2022, poz. 1623 tekst jedn. ze zm. oraz art. 203 ust. 5 pkt 2 ustawy z dnia 11 marca 2022 roku o obronie Ojczyzny, Dz.U. 2022, poz. 655 ze zm.

⁷ Od 1 stycznia 1999 roku do 1 października 2003 roku wszyscy funkcjonariusze i żołnierze podlegali powszechnemu systemowi ubezpieczeń społecznych, zaś do 2019 roku byli nim objęci również funkcjonariusze Służby Celnej. Po tej dacie zostali objęci systemem zaopatrzenia społecznego jako funkcjonariusze Służby Celno-Scarbowej (ustawą z dnia 11 maja 2017 roku o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017, poz. 1321).

odrębnym systemem zabezpieczenia społecznego o charakterze zaopatrzeniowym⁸. Wydaje się przy tym, że warunek ten należy odczytywać nie w sposób literalny, a celowościowy – funkcją zatrudnienia traktowanego jako odpowiednie powinno być bowiem umożliwienie korzystania z form odroczonego wynagrodzenia lub uposażenia w okresach niemożności wykonywania pracy, co zapewniają określone świadczenia z systemu zabezpieczenia społecznego, który bez wątpienia współtworzy podsystem zaopatrzeniowy.

Podsumowując więc dotychczasowe rozważania, należy wskazać, że osoba poszukująca pracy, w tym także bezrobotna, może odmówić przyjęcia propozycji zatrudnienia w ramach stosunku służbowego, gdy nie ma wystarczających kwalifikacji lub doświadczenia do jego wykonywania, nawet po uprzednim przeszkoleniu czy przygotowaniu zawodowym dorosłych, ewentualnie nie pozwala jej na to stan zdrowia, co potwierdza ważne orzeczenie o niezdolności do służby. W tych sytuacjach zatrudnienia nie będzie można bowiem uznać za odpowiednie dla tej osoby. Natomiast ze względu na możliwość korzystania w określonych sytuacjach przez funkcjonariuszy i żołnierzy z prawa do lokalu mieszkalnego lub zakwaterowania niekiedy znaczne oddalenie miejsca wykonywania stosunku służbowego od miejsca zamieszkania nie musi od razu wskazywać na nieodpowiedniość zatrudnienia. Również to, że stosunek służbowy nie podlega ubezpieczeniom społecznym, nie przekreśla możliwości rozpatrywania go w kategoriach odpowiedniego zatrudnienia dla konkretnej osoby.

W doktrynie krytycznie ocenia się włączenie stosunków służbowych do kategorii zatrudnienia odpowiedniego, wskazując, że trudno je uznać za odpowiednie m.in. ze względu na jego cechy konstrukcyjne, ograniczenia wolności osobistych, szczególne ryzyka w trakcie pełnienia służby i standardy odpowiedniego zatrudnienia wynikające z przepisów międzynarodowego prawa pracy (Góral 1996, s. 43–44; Włodarczyk 1998, s. 39). Chodzi tu w szczególności o brak podstawy prawnej dla przeprowadzenia oceny wpływu podjęcia stosunku służbowego na sytuację osobistą i rodzinną osoby⁹, której propozycja takiego zatrudnienia jest przedstawiana.

Kończąc tę część rozważań, należy wspomnieć o okolicznościach uzasadniających odmowę przyjęcia propozycji zatrudnienia służbowego, które spełnia definicyjne warunki odpowiedniości. Ich uwzględnienie ma na celu zapewnienie ochrony prawnej osobie o statusie bezrobotnego i związanych z tym uprawnień, zwłaszcza zasiłkowych. Jak słusznie podkreśla się w doktrynie, generalna klauzula, jaką jest „uzasadniona przyczyna”, umożliwia z jednej

⁸ Tworzonym przez ustawy: z dnia 18 lutego 1994 roku o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, Dz.U. 2022, poz. 1626 tekst jedn. ze zm., oraz z dnia 10 grudnia 1993 roku o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, Dz.U. 2022, poz. 520 tekst jedn.

⁹ Ten i inne jeszcze standardy określa w szczególności konwencja MOP nr 168 z 1988 roku dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k168.html> (dostęp: 21 września 2022), rewidująca konwencję MOP nr 44 z 1934 roku dotyczącą zapewnienia bezrobotnym nie z własnej winy odszkodowań lub zasiłków, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k044.html> (dostęp: 21 września 2022). Konwencje te nie zostały ratyfikowane przez Polskę.

strony osobie poszukującej pracy, w tym bezrobotnej, dokonanie oceny przedstawionej jej propozycji zatrudnienia, również w ramach stosunku służbowego, z drugiej zaś – ograniczając swobodę urzędu pracy – sprzyja jednocześnie indywidualnemu potraktowaniu każdego stanu faktycznego (klauzula ta występowała również we wcześniejszych ustawach regulujących materię rynku pracy – zob. Góral, Włodarczyk 1992, s. 47; Sanetra 1993, s. 112; Kosut 1996, s. 54). W judykaturze z kolei pod pojęciem „uzasadnionej przyczyny” rozumie się szczególną, wyjątkową i obiektywnie występującą sytuację, która stanowi usprawiedliwienie dla odmowy podjęcia pracy (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2018 roku, VIII SA/Wa 853/17, LEX nr 2485934). W odniesieniu do stosunków służbowych jako okoliczność uzasadniająca odmowę propozycji tego rodzaju zatrudnienia podaje się w doktrynie daleko posuniętą zależność wykonawców pracy od przełożonych, istotnie ograniczającą sferę wolności jednostki (Włodarczyk 1998, s. 38). Rozwijając nieco tę myśl, tylko w kontekście aktywności ekonomicznej można wspomnieć o mającej istotne znaczenie dla każdego człowieka wolności pracy, która ze względu na takie czynniki, jak w szczególności konieczność zapewnienia obiektywnego wykonywania czynności służbowych, przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym czy zapewnienie wysokiej sprawności operacyjnej (Czechowski 2016, s. 7), doznaje poważnych ograniczeń przez konieczność uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego, przy czym forma prawna tych ograniczeń, jak również ich zakres przedmiotowy są uregulowane w poszczególnych pragmatykach służbowych w bardzo zróżnicowany sposób.

Podsumowanie

Reasumując przeprowadzone rozważania, należy sformułować postulat dotyczący wprowadzenia do ustawy o promocji zatrudnienia legalnej definicji stosunków służbowych, co niewątpliwie wsparłoby proces świadczenia pomocy w podejmowaniu zatrudnienia. O ile bowiem w historycznych regulacjach dotyczących rynku pracy nieco intuicyjne definiowanie stosunku służbowego nie utrudniało istotnie wykładni nielicznych wówczas przepisów, w których to pojęcie występowało, o tyle nie daje ono klarownych wyników interpretacyjnych na gruncie złożonej i rozbudowanej ustawy o promocji zatrudnienia (szerzej Paluszkiwicz 2022).

Przeprowadzona analiza prowadzi również do bardziej ogólnego wniosku o konieczności dostosowania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia do specyfiki prawnej stosunków służbowych, co bez wątplenia umożliwi jej stosowanie bez konieczności dokonywania skomplikowanych procesów interpretacyjnych. Aktualnie ustawa ta bazuje na konstrukcjach prawnych charakterystycznych dla stosunków pracy lub stosunków prawnych silnie z nim powiązanych, odwołując się np. do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu czy do podlegania ubezpieczeniom społecznym, co w kontekście stosunków służbowych rodzi niepotrzebne wątpliwości. Odnosi się to również do konstrukcji zdolności prawnej do podejmowania zatrudnienia, która jest charakterystyczna dla stosunków zobowiązaniowych i przez to znacznie rzadziej stanowi przedmiot badań doktryny prawa administracyjnego w kontekście zatrudnienia służbowego.

Szczególne warunki pełnienia służby przez funkcjonariuszy i żołnierzy zawodowych związane z licznymi ograniczeniami wolności osobistych, wymogiem poświęcenia się służbie, narażeniem zdrowia, a nawet życia powodują, że decyzja o nawiązaniu tego rodzaju zatrudnienia powinna być nie tylko dobrowolna, dla czego zagrożeniem może być podejmowanie jej w warunkach silnego przymusu ekonomicznego, ale również dobrze przemyślana. Wobec tego nie można uzależniać nabycia i posiadania statusu bezrobotnego od zdolności i gotowości do podejmowania zatrudnienia rozumianego kumulatywnie jako stosunek pracy, umowa o pracę nakładczą oraz stosunek służbowy. Inna jest bowiem funkcja definicji zatrudnienia, w której ustawodawca enumeratywnie wylicza formy prawne świadczenia pracy, które tworzą tę kategorię ustawową, natomiast w kontekście zdolności i gotowości do jego podejmowania to zatrudnienie powinno być rozumiane przez pryzmat udzielanej pomocy – nie jako zbiór warunków koniecznych do nabycia i posiadania statusu bezrobotnego, ale jako wyliczenie alternatywnych form wykonywania pracy. Powyższą argumentację wspiera również ustalenie, że pracownicy publicznych służb zatrudnienia nie dysponują kompetencjami ani instrumentami umożliwiającymi weryfikację zdolności do podejmowania zatrudnienia w ramach stosunków służbowych, ponieważ następuje to w odrębnym postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym przyjęcie do służby. Wykładnia celowościowa, wykorzystywana do interpretacji definicji legalnej bezrobotnego również w judykaturze (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 8 grudnia 2017 roku, III SA/Kr 1166/17, LEX nr 2414143), pozwala więc złagodzić realne niebezpieczeństwo wyeliminowania z kręgu bezrobotnych osób, które pozostają bez pracy nie z własnej woli i potrzebują pomocy w podjęciu odpowiedniej pracy.

Bibliografia

- Czechowski M. (2016) *Dyferencjacja wewnątrz grupy stosunków służbowych – żołnierze zawodowi a funkcjonariusze formacji umundurowanych i specjalnych*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy”, nr 4 (280).
- Góral Z. (2011) *Komentarz do art. 2 [w:] Z. Góral (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Warszawa.
- Góral Z. (1996) *Prawne pojęcie bezrobotnego*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. 53.
- Góral Z., Włodarczyk M. (1992) *Komentarz do ustawy z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu*, Łódź.
- Jaworska K. (2016) *Socjalne traktowanie bezrobocia*, Olsztyn.
- Kosut A. (2018) *Prawne pojęcie bezrobotnego [w:] K.W. Baran (red.), System prawa pracy*, t. 8: M. Włodarczyk (red.), *Prawo rynku pracy*, Warszawa.
- Kosut A. (1996) *Komentarz do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*, Gdańsk.
- Kuczyński T. (2011) *Pojęcie stosunku służbowego [w:] R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), Stosunek służbowy*, Warszawa (seria: „System Prawa Administracyjnego”, t. 11).
- Liberacki M. (2018) *Proces kształcenia członków formacji mundurowych w kontekście bezpieczeństwa państwa*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Służby Pożarniczej”, nr 65, t. 1.
- Paluszkiewicz M. (2022) *Rynek pracy żołnierzy i funkcjonariuszy [w druku]*.

- Paluszkiewicz M. (2021) *Zasilek dla bezrobotnych byłych funkcjonariuszy i żołnierzy – wybrana problematyka prawna na tle orzecznictwa sądowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Paluszkiewicz M. (2018) *Osoba niepełnosprawna jako szczególna kategoria bezrobotnego* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 8: M. Włodarczyk (red.), *Prawo rynku pracy*, Warszawa.
- Sanetra W. (1993) *Zatrudnienie i bezrobocie. Przepisy i komentarz*, Warszawa.
- Stelina J. (2011) *Strony i nawiązanie stosunków służbowych* [w:] R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *Stosunek służbowy*, Warszawa (seria: „System Prawa Administracyjnego”, t. 11).
- Wieczorek M. (2017) *Charakter prawny stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych*, Toruń.
- Włodarczyk M. (1998) „*Odpowiednie zatrudnienie*” w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7–8.

Orzecznictwo

- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 2 października 2008 roku, I OSK 1557/07, LEX nr 548951.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 2015 roku, I OSK 1607/13, LEX nr 1646152.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 lipca 2021 roku, I OSK 1982/19, LEX nr 3198489.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 6 grudnia 2007 roku, II SA/Sz 548/07, LEX nr 470064.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 27 stycznia 2010 roku, II SA/Wa 1698/09, LEX nr 600206.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 20 grudnia 2016 roku, IV SA/Wr 270/16, LEX nr 2205233.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2017 roku, IV SA/Wr 732/15, LEX nr 2198616.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 8 grudnia 2017 roku, III SA/Kr 1166/17, LEX nr 2414143.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2018 roku, VIII SA/Wa 853/17, LEX nr 2485934.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 19 lutego 2019 roku, III SA/Kr 1309/18, LEX nr 2630301.

Akty prawa międzynarodowego

- Konwencja MOP nr 44 z 1934 roku dotycząca zapewnienia bezrobotnym nie z własnej winy odszkodowań lub zasiłków, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k044.html> (dostęp: 21 września 2022).
- Konwencja MOP nr 168 z 1988 roku dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k168.html> (dostęp: 21 września 2022).

Akty prawa krajowego

- Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. 2021, poz. 735 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. 1991, nr 106, poz. 457 ze zm.
- Ustawa z dnia 10 grudnia 1993 roku o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, Dz.U. 2022, poz. 520 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 18 lutego 1994 roku o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, Dz.U. 2022, poz. 1626 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. 1995, nr 1, poz. 1 ze zm.
- Ustawa z dnia 22 czerwca 1995 roku o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2022, poz. 1623 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2022, poz. 1009 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2022, poz. 690 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 roku o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Dz.U. 2021, poz. 1671 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej, Dz.U. 2021, poz. 1064 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 28 listopada 2014 roku o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, Dz.U. 2020, poz. 398 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 11 maja 2017 roku o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017, poz. 1321.
- Ustawa z dnia 11 marca 2022 roku o obronie Ojczyzny, Dz.U. 2022, poz. 655.
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2003 roku w sprawie oceny zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Dz.U. 2014, poz. 242 tekst jedn. ze zm.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 24 czerwca 2017 roku w sprawie orzekania o zdolności do służby w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego, orzekania o inwalidztwie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego oraz emerytów i rencistów Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego oraz orzekania o uszczerbku na zdrowiu funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego, Dz.U. 2017, poz. 1345 ze zm.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 kwietnia 2020 roku w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz.U. 2020, poz. 667.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 września 2021 roku w sprawie postępowania kwalifikacyjnego o przyjęcie do Państwowej Straży Pożarnej, Dz.U. 2021, poz. 1772.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 stycznia 2022 roku w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, Dz.U. 2022, poz. 109.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2022 roku w sprawie orzekania o zdolności do służby wojskowej i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach, Dz.U. 2022, poz. 1243.