

AUTOREFERAT

1. Imię i nazwisko:

Mariusz Wieczorek

2. Posiadane dyplomy i stopnie naukowe z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytuł rozprawy doktorskiej

1999 - magister prawa, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej (UMCS) w Lublinie,

1999 - 2004 studia doktoranckie WPiA UMCS,

2005 - doktor nauk prawnych, stopień nadany uchwałą Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie z dnia 11 maja 2005 roku; rozprawa pod tytułem *"Renta z tytułu niezdolności ("renta inwalidzka") do pracy w prawie polskim na tle prawa europejskiego"*, przygotowana pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Teresy Liszcz

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

2005 - nadal - adiunkt, Uniwersytet Technologiczno - Humanistyczny im. K. Pułaskiego w Radomiu.

2005 - 2009 - adiunkt, Wyższa Szkoła Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim.

W latach 2005 - 2014 współpracowałem również, prowadząc wykłady i ćwiczenia z zakresu prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych na studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz studiach podyplomowych, z: Uniwersytetem Pedagogicznym im. KEN w Krakowie, Wyższą Szkołą Administracji Publicznej w Kielcach, Wyższą Szkołą Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Osobistego APEIRON w Krakowie oraz Wyższą Szkołą Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Św.

W latach 2005 - 2007 pełniłem funkcję prezesa zarządu Stowarzyszenia Nauka-Rozwój Edukacja w Ostrowcu Świętokrzyskim.

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 2014 r., Nr 1852 ze zm.)

Osiągnięciem, wynikającym z ww. przepisu jest monografia, która ukazała się nakładem Wydawnictwa Adam Marszałek, pod tytułem:

Charakter prawny stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych (Toruń 2017 r. ISBN 978-83-8019-788-6, ss. 407).

recenzenci:

- 1) dr hab. Teresa Liszcz
- 2) prof. dr hab. Jacek Sobczak

Omówienie celu naukowego ww. opracowania i uzyskanych wniosków wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania.

Punktem wyjścia omówienia celu naukowego monografii pt. *Charakter prawny stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych* jest stwierdzenie, że regulacja stosunków służbowych funkcjonariuszy formacji mundurowych jest relatywnie mało zagospodarowana w nauce prawa. Co prawda kilka lat temu ukazała się książka autorstwa P. Szustakiewicza pt. *Stosunki służbowe funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jako sprawa administracyjna* (Warszawa 2012), która zapełnia deficyt w tym zakresie, jednak według mnie nadal istnieje szeroka przestrzeń badawcza, którą można objąć naukową refleksją. Istniejące poza ww. książką nią publikacje poświęcone zatrudnieniu funkcjonariuszy w służbach mundurowych nie stanowią próby kompleksowego przedstawienia zagadnienia natury prawnej stosunku służbowego (M. Liwo *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*; Warszawa 2013) bądź też, pomimo znaczącej wartości merytorycznej, koncentrują się na stosunku służbowym urzędników służby cywilnej (T. Kuczyński, J. Stelina, E. Mazurczak-Jasińska, *Stosunek służbowy w: R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.) System Prawa Administracyjnego. Tom 11*, Warszawa 2011).

W opracowaniu podjęte zostało zagadnienie charakteru prawnego stosunku łączącego podmioty, które współuczestniczą w osiąganiu celów państwa w postaci zapewnienia bezpieczeństwa obywateli oraz bezpieczeństwa państwa, określanymi jako formacje

mundurowe, z funkcjonariuszami. Do podmiotów tych zalicza się: Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencję Wywiadu, Biuro Ochrony Rządu, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Policję, Służbę Więzienną, Straż Graniczną, Służbę Kontrwywiadu Wojskowego, Służbę Wywiadu Wojskowego oraz Państwową Straż Pożarną. *Prima facie* mogłoby się wydawać, że zakresem opracowania powinny być objęte również regulowane przepisami prawa administracyjnego stosunki prawne, w których pełnią służbę wojskową żołnierze zawodowi. Podzielam jednak pogląd Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym sam fakt, że stosunki służbowe żołnierzy zawodowych, a także innych służb mundurowych, nie są stosunkami pracy, lecz mają charakter stosunków administracyjnoprawnych, nie jest wystarczającą przesłanką traktowania wszystkich służb mundurowych, w tym sił zbrojnych, jako należących do tej samej grupy relewantnej. Żołnierze zawodowi stanowią korpus o szczególnym statusie prawnym, wynikającym zarówno z istoty służby wojskowej jak i jej celu. Poza zakresem opracowania pozostał również stosunek służbowy funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej utworzonej na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej. Ten stosunek służbowy jest regulowany przepisami prawa administracyjnego, ale nie został poddany analizie w monografii z uwagi na przyjętą w nim definicję służby. Jest przy tym stosunkiem zatrudnienia bardzo bliskim omówionym w niniejszym opracowaniu.

Można wskazać dwa podstawowe cele opracowania. Pierwszym jest określenie charakteru prawnego stosunku służbowego. Przyjąłem założenie, że jest to stosunek prawa publicznego. Jeśli idzie o przynależność gałęziową, regulują go przepisy prawa administracyjnego. W literaturze polskiej, jak i obcej pojawiają się, co prawda, poglądy o nieprzydatności podziału systemu prawa na publiczne i prywatne, jednak autor tego pracowania nie podziela ich.

Drugim celem jest wykazanie potrzeby uchwalenia ustawy zawierającej przepisy ogólne regulujące stosunek służbowy funkcjonariuszy formacji mundurowych. W obecnym stanie prawnym ten stosunek zatrudnienia regulują przepisy kilku ustaw (określanych dalej mianem pragmatyk służbowych). Wykazują one istotne odrębności, które zważywszy na istotową tożsamość przedmiotu regulacji, nie znajdują uzasadnienia. Z uwagi na to, zasadne wydaje się przyjęcie ustawy, która określałaby w sposób jednolity takie kwestie, jak w szczególności warunki przyjęcia do służby (rygory kwalifikacyjne), prawa i obowiązki funkcjonariuszy, oraz zwolnienie ze służby. Postulat ten nie może być przy tym rozumiany jako wyeliminowanie wszelkich odrębności w prawnym unormowaniu stosunków służbowych. Pewne różnice w tym zakresie są wręcz konieczne, a determinują je odmienne

zadania poszczególnych formacji mundurowych. Przyjęcie przepisów ogólnych nie wyklucza jednak wprowadzenia regulacji szczególnych w ustawach, które tworzą poszczególne formacje mundurowe, określają ich zadania, formę ich realizacji oraz organizację. Warto zasygnalizować, że proponowany model regulacji przedmiotowego zagadnienia polski ustawodawca zastosował, regulując funkcjonowanie Służby Wywiadu Wojskowego oraz Służby Kontrwywiadu Wojskowego. Uznałem, że dla osiągnięcia tego celu nie jest konieczne wskazanie wszystkich spraw, które powinny zostać określone przepisami postulowanej ustawy. Roztrząsanie kwestii związanych z takimi warunkami pełnienia służby jak w szczególności: uposażenie funkcjonariuszy, czas służby, prawo do wypoczynku czy uprawnień mieszkaniowych funkcjonariuszy, powodowałyby popadnięcie w dygresje, w których mogłaby rozmyć się myśl przewodnia opracowania. Z podobnych powodów nie podjąłem zagadnienia odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy, która sama w sobie stanowić może przedmiot badawczy podobny do podjętego w niniejszym opracowaniu. Dlatego też w przedstawianej monografii skoncentrowałem się na kluczowych z punktu widzenia charakteru prawnego stosunku służbowego zagadnieniach, które zdeterminowały strukturę opracowania.

W pierwszym rozdziale przeanalizowałem źródła prawa powszechnie obowiązującego, w celu ustalenia znaczenia, jakie prawodawca nadaje terminowi "służba". Z braku legalnej definicji służby, w poszukiwaniach desygnatów tego pojęcia należałoby wyjść od jego potocznego rozumienia. Konsekwencją tego była konieczność rozważenia relacji pomiędzy służbą a pracą ludzką.

W rozdziale drugim poddałem analizie podmiotową stronę stosunku służbowego. Stosunek służbowy jest odmianą stosunku prawnego w ogólności, co czyni zasadnym omówienie zdolności prawnej podmiotów w nim uczestniczących. Przeanalizowałem zatem warunki, jakie musi spełniać osoba zainteresowana pełnieniem służby. W tej części rozprawy odniosłem się do kwestii podmiotowości publicznoprawnej, ale ograniczonej do podmiotów zatrudniających funkcjonariuszy.

Rozdział trzeci poświęciłem nawiązaniu stosunku służbowego. Przedstawiłem w nim modele postępowań kwalifikacyjnych poprzedzających nawiązanie stosunku służbowego, zwracając uwagę na problemy stosowania prawa, będące następstwem istniejącego w tym zakresie stanu prawnego. Najsilniejszy akcent położyłem jednak na mianowanie, czyli decyzję administracyjną, przez którą nawiązuje się stosunek służbowy. Decyzja

administracyjna jest klasyczną, a wręcz archetypiczną, formą działania administracji publicznej, co w oczywisty sposób wskazuje na charakter prawny stosunku służbowego. W tej części opracowania podjęto również próbę umiejscowienia mianowania w teoretycznej klasyfikacji decyzji administracyjnych.

W trzecim rozdziale przedstawiłem zmianę stosunku prawnego. Zwróciłem uwagę na instrumenty prawne, za pomocą których dokonuje się modyfikacji stosunku służbowego oraz zakres przekształceń.

Rozdział czwarty dotyczy ustania stosunku służbowego. W tej części opracowania sklasyfikowałem tryby jego ustania i posługując się tym kryterium dokonałem analizy przepisów regulujących zniesienie stosunku służbowego.

W rozdziale piątym opisałem szczególne właściwości stosunku służbowego. O ile służba, jako przedmiot regulacji prawnej, może być traktowana jako aksjologiczna przyczyna do specyficznego unormowania stosunku prawnego, to w tej części wskazałem, jakie cechy odróżniają stosunek służbowy od innych stosunków zatrudnienia.

Kończący pracę rozdział szósty dotyczy odmian stosunku służbowego. Ustawy "pragmatyczne" przewidują kilka typów służby, a mianowicie: służbę przygotowawczą, służbę stałą, służbę kontraktową i kandydacką. Rodzaj pełnionej służby determinuje status prawny funkcjonariusza, a rozważanie w tej części opracowania podporządkowane były rozstrzygnięciu zasadności utrzymania istniejących odmienności w przyszłej ustawie o stosunku służbowym.

Każdy z rozdziałów kończy się podsumowaniem, wskazującym z jednej strony regulacje potwierdzające publicznoprawny charakter stosunku służbowego, z drugiej zaś kierunki rozwiązań w postulowanej ustawie zawierającej przepisy ogólne o stosunku służbowym. Niezależnie od tego, szczegółowe uwagi *de lege ferenda* zostały zamieszczone przy okazji analizy cząstkowych zagadnień.

Temat opracowania zdeterminował dobór metod badawczych zastosowanych w trakcie przygotowania niniejszego opracowania. Znaczenie podstawowe miała metoda dogmatyczna, a uzupełniająco stosowana była metoda teoretyczno-prawna. W pewnym stopniu korzystano również z metody porównawczej, jako że unormowania zatrudniania w ludzi w służbie publicznej są determinowane czynnikami historycznymi i ideologicznymi. Zważywszy zaś na podstawowy cel niniejszej rozprawy, szczegółowe przedstawienie modeli

zatrudniania funkcjonariuszy nie przyczyniłoby się do jego osiągnięcia. Spostrzeżenie to nie zwalnia jednak od wykorzystywania dorobku doktryny prawa państw obcych, w takim zakresie, w jakim zostało to uznane za pomocne z uwagi na charakter i cel opracowania.

W wyniku przeprowadzonych badań wykazałem, że stosunek służbowy powinien być zaliczany do prawa publicznego, a w jego ramach do prawa administracyjnego. Spośród wielu argumentów przemawiających na rzecz zaprezentowanej tezy, za szczególnie doniosły należy uznać ten, który wiąże się formą prawną działania służbodawcy w zakresie nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku służbowego. Powstaje on, jest przekształcany i znoszony w drodze decyzji administracyjnej. Mianowanie, jako akt kreujący stosunek służbowy oraz pozostałe decyzje wydawane w sprawach osobowych są indywidualno-konkretnymi aktami stosowania prawa wydanymi przez właściwe w sprawach osobowych organy służbodawcy.

Przydaniu istotnego znaczenia decyzjom, przez które załatwiane są sprawy osobowe w służbach mundurowych, nie stoi na przeszkodzie spostrzeżenie, że mianowanie może być również podstawą nawiązania stosunku pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że mianowanie w służbach mundurowych jest aktem, który nie prowadzi do nawiązania stosunku prawnego regulowanego przepisami prawa pracy, ale prawa administracyjnego. Oczywiście podobieństwo niektórych uprawnień przysługujących funkcjonariuszom i pracownikom jest zrozumiałe, jako że zarówno funkcjonariusze jak i pracownicy pozostają w stosunkach zatrudnienia, a przede wszystkim z uwagi na ludzki aspekt pracy. Dlatego też nie dziwi zbliżona regulacja niektórych uprawnień socjalnych przysługujących pracownikom i funkcjonariuszom z racji wykonywania szeroko rozumianej pracy zawodowej.

W tym miejscu należy zaakcentować fundamentalną różnicę pomiędzy skutkami mianowania tworzącego stosunek pracy, a mianowaniem będącym podstawą stosunku służbowego. W pierwszym przypadku powstaje obowiązek świadczenia pracy, natomiast w drugim obowiązek pełnienia służby. Obydwa zwroty, to znaczy "stosunek pracy" i "stosunek służbowy", są pojęciami języka prawnego, przy czym ustawodawca zdefiniował jedynie stosunek pracy. W literaturze prawniczej powszechnie przyjmuje się, że pracownik świadczy pracę dobrowolnie podporządkowaną. Kryteria wyodrębnienia z szeroko rozumianej pracy ludzkiej tych jej przypadków, które pozwalają na określenie jej mianem "dobrowolnie podporządkowanej", określa art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W przepisach regulujących stosunek służbowy funkcjonariuszy służb mundurowych nie znajdziemy odpowiednika art. 22 § 1 k. p., a co za tym idzie, tak wyraźnie określonych właściwości "pracy" wykonywanej przez

funkcjonariuszy, które pozwalają na nazwanie jej "służbą". Nie mam jednak wątpliwości, że taka różnica istnieje. Ustawodawca przewidział wszak możliwość zatrudnienia przez formacje mundurowe takie jak: Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Biuro Ochrony Rządu, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Policja, Państwowa Straż Pożarna, Służba Więzienna, Straż Graniczna, Służba Kontrwywiadu Wojskowego i Służba Wywiadu Wojskowego, zarówno pracowników jak i funkcjonariuszy. Założenie racjonalności ustawodawcy nakazuje zatem poszukiwanie cech specyficznych służby pełnionej przez funkcjonariuszy w stosunku służbowym. Nie mogą nimi być wyłącznie dobrowolność, osobisty charakter służby, czy jej odpłatność, gdyż takie właściwości są charakterystyczne także dla pracy dobrowolnie podporządkowanej. Za *differentia specifica* służby nie może zostać również uznane to, że wiąże się ona z wykonywaniem zadań publicznych. Formacje mundurowe zostały powołane do wykonywania właśnie takich zadań i, jak wyżej zauważono, w celu ich realizacji korzystają także z pracy dobrowolnie podporządkowanej. Nie znaczy to jednak, że kwestia realizacji zadań publicznych jest całkowicie nieprzydatna w ustaleniu istoty służby.

Moim zdaniem, tym, co pozwala na wyodrębnienie służby, jako rodzaju szeroko rozumianej pracy ludzkiej, wykonywanej w ramach stosunków służbowych, jest gotowość funkcjonariuszy do narażenia życia w celu ochrony określonych wartości. Gotowość ta nie jest tylko wewnętrznym przeświadczeniem funkcjonariusza, ale, w konsekwencji złożenia ślubowania, przekształca się w obowiązek wykonywania poleceń/rozkazów przełożonych, nawet jeśli wiązać się ono będzie z zagrożeniem życia funkcjonariusza. Mając na uwadze zadania służb mundurowych można powiedzieć, że funkcjonariusze służą dobru wspólnemu. Wyrażam jednak przekonanie, że funkcjonariusz, służąc dobru wspólnemu, służy również dobru indywidualnemu (prywatnemu). Na pierwszy rzut oka wydaje się, że tak nie jest i funkcjonariusz, narażając własne życie, niczego nie może zyskać lecz wyłącznie stracić - ponieść uszczerbek na zdrowiu, a nawet utracić życie. Jednakże taki wniosek wydaje się zbyt powierzchowny, a sprzeczność interesu jednostki i interesu publicznego – przynajmniej w pewnym stopniu – pozorna. Człowiek jest istotą społeczną i jest predestynowany do odgrywania wielu ról społecznych. Jedną z nich jest praca, która obok zaspokojenia potrzeb ekonomicznych człowieka, w znaczący sposób wpływa na poczucie własnej wartości jednostki. Nie sposób nie nawiązać w tym miejscu do słów Jana Pawła II zawartych w encyklice *Laborem exercens*, który uznał pracę za dobro człowieka i to dobro godziwe, wyrażające godność człowieka i pomnażające ją „*Praca jest dobrem człowieka — dobrem*

jego człowieczeństwa — przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej „staje się człowiekiem”. Funkcjonariusz, ryzykując a nawet ponosząc ofiarę w postaci uszczerbku na zdrowiu, urzeczywistnia się jako człowiek. Tym samym dowodzi prawdziwości słów wygłaszanych podczas ślubowania i utwierdza poczucie własnej wartości w oczach swoich i w społeczeństwie.

Służba funkcjonariuszy musi być przy tym postrzegana jako odmiana służby publicznej oraz forma ludzkiej aktywności zawodowej. Nie jest jednak "zwykłą" pracą najemną i wykracza poza obowiązki, których wykonania można oczekiwać od strony zobowiązanej do pracy odpłatnej w prywatnoprawnym stosunku zatrudnienia. Jak się wydaje, właśnie ta właściwość służby sprawiła, że ustawodawca, normując stosunek służbowy, wyposażył przełożonego w sprawach osobowych w instrumenty prawne pozwalające mu na "dysponowanie" funkcjonariuszem w stopniu nieznanym prawu pracy, a tym bardziej prawu cywilnemu i zastosował publicznoprawną metodę regulacji stosunku służbowego.

Jak wykazałem w rozprawie, to właśnie kategoria interesu publicznego stanowi jeden z najważniejszych argumentów pozwalających na uznanie stosunku służbowego za stosunek publicznoprawny. Interes publiczny, czy też interes formacji mundurowej, nie jest, co prawda, sam w sobie wystarczającym narzędziem delimitacji przepisów systemu prawa, a co za tym idzie również stosunków prawnych, ale łącznie z takimi kryteriami jak metoda regulacji i wzajemna pozycja podmiotów uczestniczących w stosunku prawnym, pozwala na opis oraz systematyzację instytucji prawnych.

Stosunek służbowy jest specyficzną postacią stosunku administracyjnego w ogólności. Nie podzielam poglądu, że może być uznany za stosunek zbliżony do stosunku egzekucyjnego w administracji. W demokratycznym państwie prawa nieaktualna jest także koncepcja wypracowana jeszcze w XIX-wiecznej niemieckiej nauce prawa administracyjnego, według której publicznoprawne stosunki służbowe zaliczane były do szczególnych stosunków władczych. Moim zdaniem, trafne jest zaliczenie go do tzw. administracyjnoprawnych stosunków statusu. Pozostawanie funkcjonariusza w stosunku służbowym determinuje nie tylko jego sytuację prawną jako osoby aktywnej zawodowo, czyniącej użytek z wolności pracy, ale w istotnym stopniu wpływa na prawny status funkcjonariusza w szerszym kontekście prawnym. Płaszczyzną, na której stosunek służbowy najsilniej odciska swoje piętno, są ograniczenia w korzystaniu przezeń z praw i wolności

konstytucyjnych. Przepisy wprowadzające te ograniczenia znajdują swoje aksjologiczne uzasadnienie w konieczności ochrony interesu publicznego. Wręcz niemożliwe jest wskazanie grupy obywateli, z wyjątkiem żołnierzy zawodowych, których prawa i wolności konstytucyjne są ograniczone w tak znaczącym stopniu, jak prawa i wolności funkcjonariuszy służb mundurowych.

Celem rozprawy, obok rozważenia charakteru prawnego stosunku służbowego, było wykazanie potrzeby przyjęcia nowej ustawy zawierającej przepisy ogólne o stosunku służbowym oraz wskazanie węzłowych problemów postulowanej regulacji, za które zostały uznane zagadnienia silnie związane z naturą prawną stosunku służbowego. W obecnym stanie prawnym stosunki służbowe, w których pozostają funkcjonariusze ABW, AW, BOR, CBA, Policji, PSP SG, SW, SKW oraz SWW, reguluje 8 pragmatyk służbowych, uchwalonych na przestrzeni 20 lat (1990-2010). Stwierdzone w trakcie analizy tych ustaw różnice istniejące w statusie funkcjonariuszy poszczególnych formacji mundurowych tylko częściowo są uzasadnione specyfiką zadań tych służb. Ujednolicenie przepisów regulujących stosunek służbowy mogłoby, oczywiście, przybrać postać nowelizacji poszczególnych pragmatyk służbowych, ale względy ekonomii legislacyjnej oraz korzyści płynące z uporządkowania języka prawnego, wystarczająco uzasadniają potrzebę podjęcia prac nad ustawą zawierającą przepisy ogólne o stosunku służbowym. Jednak, moim zdaniem, najpoważniejszym argumentem na rzecz uchwalenia ustawy o stosunku służbowym, jest obowiązek ofiarności (poświęcenia), który stanowi cechę relewantną służby pełnionej przez funkcjonariuszy ww. formacji mundurowych.

Podstawowym założeniem leżącym u podstaw postulatu uchwalenia ustawy o stosunku służbowym jest rozdzielenie, z pewnymi wyjątkami, przepisów regulujących nawiązanie, zmianę i ustanie stosunku służbowego w formacjach mundurowych i przepisów regulujących aspekt instytucjonalno-organizacyjny tych formacji. Wzorcem takiego rozwiązania są ustawa o SKW oraz SWW i ustawa o służbie funkcjonariuszy SKW oraz SWW. W pierwszej z nich ustawodawca uregulował kwestie związane z zadaniami oraz organizacją tych formacji, a w drugiej materię dotyczące wyłącznie stosunku służbowego funkcjonariuszy SKW oraz SWW. Można zatem powiedzieć, że obecnie jedynie ustawa o służbie funkcjonariuszy SKW i SW w pełni zasługuje na miano "pragmatyki służbowej". Moja propozycja zmierza zatem do wykorzystania i znaczącego rozszerzenia rozwiązania funkcjonującego już z powodzeniem w naszej przestrzeni prawnej.

Gdy chodzi o kwestie szczegółowe, które, moim zdaniem, powinny zostać uregulowane w przyszłej ustawie, to w pierwszym rządzie powinna ona określić rygory kwalifikacyjne dla kandydatów do służby. Należałoby zaliczyć do nich, jako wymogów wspólnych dla kandydatów do każdej z formacji: gotowość do poddania się dyscyplinie służbowej, psychofizyczną zdolność do pełnienia służby, niekaralność i korzystanie z pełni praw publicznych oraz odpowiednie wykształcenie.

Nawiązanie stosunku służbowego poprzedza postępowanie kwalifikacyjne. Moim zdaniem, materia ta powinna być - jak dotychczas - uregulowana w rozporządzeniach. Na poziomie ustawy konieczne byłoby jednak określenie konkursowego charakteru postępowań, tak, jak przewiduje to np. ustawa o PSP. Dzięki temu nie powstawałyby wątpliwości, jak ma to miejsce obecnie w przypadku kilku formacji, co do znaczenia wyników prowadzonego postępowania na nawiązanie stosunku służbowego. Pozostawienie organowi właściwemu w sprawie nawiązania stosunku służbowego swobody w wyborze osoby, która zostanie zatrudniona spośród osób, które z wynikiem pozytywnym, ale niejednakową oceną, zakończyły postępowanie kwalifikacyjne, uważam za niewłaściwe. Swoboda ta jest nie do zaakceptowania ze względów prakseologicznych i niesie ze sobą niepożądane ryzyko nierównego traktowania kandydatów.

Mianowanie jest i powinno pozostać podstawą nawiązania stosunku służbowego. Elementem postulowanej ustawy powinny być zatem przepisy o treści, formie i doręczeniu mianowania. Poza nią powinny znaleźć się przepisy regulujące właściwość organów formacji mundurowych w sprawach osobowych funkcjonariuszy.

W związku z nawiązaniem stosunku służbowego za niezwykle dyskusyjne uznaję przepisy ustawy o CBA przewidujące jego utworzenie na podstawie powołania oraz przez powierzenie obowiązków (dotyczy to stanowiska Szefa CBA i stanowiska zastępcy Szefa CAB). Ustawodawca, nowelizując ustawę o CBA w celu zagwarantowania statusu funkcjonariusza CBA osobie, która bezpośrednio przed powołaniem (powierzeniem obowiązków) nie była nim, dokonał nieuzasadnionego, moim zdaniem, wyłomu w założeniach leżących u podstaw przepisów regulujących stosunek służbowy. Powodem negatywnej oceny tych przepisów jest rezygnacja z ustalenia zdolności do pełnienia służby w trybie przewidzianym dla kandydatów do służby w CBA. Skoro ustawodawca uzależnił możliwość nawiązania stosunku służbowego od posiadania zdolności do pełnienia służby, to odstąpienie od spełnienia tego wymagania jest całkowicie nielogiczne. O ile specyficzny

status osób, które można zatrudnić w CBA na podstawie powołania lub powierzenia obowiązków, uzasadnia niepoddawanie kandydata postępowaniu kwalifikacyjnemu, to nie widzę powodów, by rezygnować z weryfikacji zdolności do pełnienia służby. Krytycznej oceny nie umniejsza przy tym ograniczony krąg stanowisk w CBA, które w ten sposób mogą zostać obsadzone.

Z uwagi na wyjątkowość przepisów o nawiązaniu stosunku służbowego w CBA w drodze powołania lub powierzenia obowiązków, nie powinny one znaleźć się w postulowanej ustawie. Uważam też, że ustawa o CBA powinna zostać w tym zakresie znowelizowana, np. przez zastąpienie przepisów o powołaniu i powierzeniu obowiązków mianowaniem, tworzącym terminowy stosunek służbowy, ograniczony okresem sprawowania funkcji.

Nie ulega wątpliwości, że jedną z najważniejszych cech stosunku służbowego jest podległość służbowa, obejmująca podporządkowanie oraz dyspozycyjność funkcjonariusza. Pierwszy aspekt podległości służbowej sprowadza się do obowiązku wykonywania poleceń przełożonych, które konkretyzują: czas, miejsce i sposób pełnienia czynności służbowych. Dyspozycyjność oznacza jednostronne przekształcenie stosunku służbowego decyzją właściwego przełożonego. W przyszłej ustawie należałoby, moim zdaniem, precyzyjnie rozgraniczyć obydwa wymiary podległości służbowej. Byłoby to możliwe przez zmianę i ujednoczenie terminologii. Proponuję, by instrument, w którym wyraża się dyscyplina służbowa, został zdefiniowany jako "polecenie", na wzór definicji legalnej rozkazu wojskowego, zawartej w k. k. Natomiast termin "rozkaz" powinien zostać zastrzeżony dla aktów, przez które załatwiane są sprawy osobowe funkcjonariuszy. Rozkaz byłby zatem odmianą decyzji administracyjnych adresowanych do funkcjonariuszy służb mundurowych, przez które dochodziłoby do nawiązania, modyfikacji i zniesienia stosunku służbowego. Równocześnie za pożądane uważam określenie w przyszłej ustawie enumeratywnego katalogu spraw osobowych funkcjonariuszy. W ten sposób z przepisów regulujących stosunek służbowy zostałyby usunięte niepożądane i nieuzasadnione różnice, co do spraw, które są uznawane za sprawy osobowe załatwiane decyzjami administracyjnymi. Realizacja zaprezentowanego postulatu pozwoliłoby również na rozgraniczenie sfery podległości służbowej funkcjonariuszy, w której nie mają zastosowania przepisy k.p.a. - sfery podporządkowania służbowego - od płaszczyzny regulowanej przepisami k.p.a.

Za wymagające daleko idącego ujednoczenia uważam sprawy związane z ustaniem stosunku służbowego. Zupełnie niezrozumiałe są zasadnicze różnice w regulacji tej kwestii w różnych pragmatykach służbowych. *De lege lata* do ustania stosunku służbowego dochodzi w drodze zwolnienia funkcjonariusza ze służby lub wygaśnięcia stosunku służbowego. Nie można wskazać argumentów przemawiających na rzecz uznania, że to samo zdarzenie faktyczne w jednej pragmatyce może być podstawą decyzji o zwolnieniu ze służby, a w innej powodować wygaśnięcie stosunku służbowego. Uważam też, że charakter prawny stosunku służbowego uzasadnia raczej korzystanie z konstrukcji wygaśnięcia stosunku prawnego, a nie rozwiązywania przez obligatoryjną decyzję właściwego przełożonego. Wzorcem przyszłej regulacji mogłyby być zatem przepisy ustawy o Służbie Więziennej o ustaniu stosunku służbowego, które są zbieżne z moją koncepcją unormowania ustania stosunku służbowego. Zaletą przepisów ustawy o SW jest również uwzględnienie w katalogu zdarzeń powodujących wygaśnięcie tego stosunku porzucenia służby przez funkcjonariusza oraz zaginięcia funkcjonariusza. Pozwoliłoby to na zapewnienie zgodności pomiędzy stanem prawnym a stanem faktycznym i chroniłoby interes formacji mundurowej, dzięki "odblokowaniu" stanowiska służbowego.

W związku z unormowaniem zwalniania funkcjonariuszy ze służby należy również ustosunkować się do przypisywanej stosunkowi służbowemu, przez doktrynę i orzecznictwo, cechy trwałości. Ze względu na to, że większości pragmatyk przewiduje się możliwość zwolnienia funkcjonariusza "ze względu na ważny interes służby", pogląd o trwałości stosunku służbowego należy zweryfikować. "Ważny interes służby" sprawia, że podstawą zwolnienia funkcjonariuszy są nie tylko jasno określone przez prawodawcę w przepisach zdarzenia, ale i okoliczności faktyczne, które w indywidualnych sprawach zostaną uznane przez przełożonego za dostateczną podstawę rozwiązania stosunku służbowego. Funkcjonariusz może, oczywiście, zaskarżyć decyzję o zwolnieniu, ale warto podkreślić, że rola sądu administracyjnego ogranicza się do kontroli prawidłowości decyzji o zwolnieniu funkcjonariusza. Tym samym gwarantuje niższy poziom ochrony trwałości stosunku służbowego niż ten, który zapewnia sąd powszechny, rozpatrujący odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, w którym pracownik zakwestionował prawdziwość wypowiedzenia. Uważam, że postulowana ustawa nie powinna zawierać przepisów pozwalających na zwolnienie funkcjonariusza ze względu na "ważny interes służby". Moim zdaniem katalog podstaw zwolnienia, bardzo przecież szeroki, powinien być

zamknięty i nie zawierać "furtki" pozwalającej przełożonemu na podejmowanie potencjalnie arbitralnych decyzji o zwolnieniu funkcjonariuszy ze służby.

W związku z postulatem uchwalenia ustawy zawierającej przepisy ogólne o stosunku służbowym należy rozważyć zasadność zamieszczenia w niej przepisów o służbie kandydackiej. Obecnie możliwość jej pełnienia przewidują przepisy tylko czterech pragmatyk. Mogłoby to sugerować, że w postulowanej ustawie nie powinny znaleźć się przepisy poświęcone służbie kandydackiej. Jednakże, moim zdaniem, pogląd taki nie jest w pełni uzasadniony. Nie powinno się *a limine* odrzucić propozycji, by służba kandydacka w BOR, SG i Policji, była uregulowana w jednym z rozdziałów postulowanej ustawy. W rozprawie wykazano, że umieszczanie w różnych pragmatykach przepisów regulujących takie same sprawy prowadzi do powstawania nieuzasadnionych różnic. Taka sytuacja zachodzi w związku ze sposobem unormowania służby kandydackiej w BOR, SG i Policji, podczas gdy nie ma merytorycznych argumentów uzasadniających wskazane w rozprawie różnice pomiędzy służbą kandydacką w tych formacjach. Inaczej jest w przypadku służby kandydackiej w PSP. Ze względu na jej specyfikę, nie ulega wątpliwości, że przepisy regulujące tę służbę nie powinny być włączone do przyszłej ustawy i powinny pozostać w ustawie o PSP. W rozprawie wykazano, że stosunek służby kandydackiej w PSP jest *sui generis* stosunkiem służbowym, różniącym się istotnie od służby stałej i przygotowawczej. Model zastosowany przez prawodawcę przy uregulowaniu służby kandydackiej w PSP jest właściwy dla tej formacji, a przez to nieprzydatny dla innych, dlatego też w przyszłości nie mógłby zostać wykorzystany w pozostałych służbach.

Podjąć należy również kwestię służby kontraktowej, przewidzianej w ustawie o Policji. Przepisy regulujące służbę kontraktową są "martwe" - od momentu ich wejścia w życie nie były stosowane w praktyce działania Policji. Służba kontraktowa sprowadza się do nawiązania stosunku służbowego na czas określony, bez możliwości przekształcenia go w służbę stałą. Nie kwestionując przydatności takiego rozwiązania w pozyskiwaniu kadr przez Policję, nie można jednak zaakceptować samej koncepcji wykorzystywania "kontraktu". O pozytywną ocenę tego rozwiązania byłoby łatwiej, gdyby "kontrakt" stanowił podstawę nawiązania stosunku służbowego - był specyficzną umową publicznoprawną. Jednak *de lege lata* stanowi on, moim zdaniem, nieudolną i w istocie zbędną próbę wykorzystywania konstrukcji prywatnoprawnych w prawie publicznym. Zawarcie kontraktu nie załatwia sprawy osobowej, ani nie daje kandydatowi - skądinąd słusznie - żadnych "forów" w postępowaniu kwalifikacyjnym. Nawiązanie stosunku służbowego w służbie kontraktowej

następuje w wyniku mianowania. Moim zdaniem, nie ma żadnych podstaw do tego, by przepisy o służbie kontraktowej wprowadzić do postulowanej ustawy zawierającej przepisy ogólne o stosunku służbowym, a tym samym rozszerzyć służbę kontraktową na inne formacje. Uważam bowiem, że w obecnym kształcie służba kontraktowa nie ma racji bytu. Nie można jednak wykluczyć wprowadzenia w postulowanej ustawie służby terminowej, innej niż kandydacka czy przygotowawcza. Podważam nie tyle celowość służby terminowej lecz jej regulację zakładającą konieczność poprzedzenia mianowania kontraktem. W literaturze prawa administracyjnego poświęconej umowom w administracji, zauważa się m.in., że stanowią one sposób upodmiotowienia obywatela w kontaktach z administracją, przez podkreślenie znaczenia jego woli. Jak wykazałem w rozprawie, nie można uznać, że "kontrakt" w Policji rzeczywiście pełni taką funkcję. Jego rola ogranicza się do jednoznacznego określenia terminowości przyszłego stosunku służbowego. Dlatego też uważam, że w ogłoszeniu o naborze do odbywania "służby terminowej (kontraktowej)" powinien być jasno określony rodzaj służby i czas, na jaki planuje się nawiązanie stosunku służbowego. Kandydaci mając świadomość terminowości ewentualnego zatrudnienia, mieliby wystarczające dane do tego, by podjąć decyzję o tym, czy takie zatrudnienie w formacji mundurowej będzie dla nich atrakcyjne.

Materia, która wymaga również refleksji w związku z postulowaną ustawą, jest ograniczenie konstytucyjnych praw funkcjonariuszy służb mundurowych. Nie kwestionując samej konieczności tego rodzaju unormowań, nie można przejść do porządku dziennego nad stwierdzonymi w rozprawie różnicami. Uważam bowiem, że za ograniczenia te powinny być identyczne dla funkcjonariuszy wszystkich służb specjalnych.

Temat rozprawy uzasadniał, moim zdaniem, pozostawienie poza zakresem opracowania szeregu regulacji, które nie są ściśle związane z charakterem prawnym stosunku służbowego, a które można określić jako uprawnienia "ludzi pracy". Chodzi w szczególności o takie kwestie jak: urlopy wypoczynkowe, bezpieczeństwo i higienę służby, czas służby czy prawo do uposażenia. Moim zdaniem w przyszłej ustawie powinny one, oczywiście, znaleźć się w przyszłej ustawie, jednak przy założeniu, odrębności przewidzianych w "ustawach o służbach".

W uwagach końcowych poświęconych zakresowi ustawy o stosunku służbowym, osobnego potraktowania wymaga kwestia stosowania przepisów Kodeksu pracy do tego stosunku. Ze względu na różnicę pomiędzy pracą dobrowolnie podporządkowaną a służbą

funkcjonariuszy, postulowana ustawa nie może pełnić funkcji analogicznej do ustaw, o których w art. 5 stanowi k. p. Nie oznacza to jednak braku przydatności przepisów kodeksu pracy w określaniu uprawnień funkcjonariuszy w zatrudnieniu. Odesłania do Kodeksu pracy powinny zachować, tak jak ma to miejsce obecnie, postać odesłań do konkretnych przepisów k. p. Za szczególnie przydatne należy uznać w tym zakresie odesłania do przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem, czy ochroną wynagrodzenia. Dla dzieci nie ma znaczenia, czy rodzice są pracownikami, czy funkcjonariuszami służb mundurowych, Nie ma zatem potrzeby powtarzania w ustawie o stosunku służbowym przepisów regulujących uprawnienia związane z rodzicielstwem zamieszczone w Kodeksie pracy. Podkreślić przy tym należy, że w tym zakresie, co do zasady, przepisy prawa pracy o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem powinny być stosowane do funkcjonariuszy wprost.

Również podobieństwo funkcji (alimentacyjnej) wynagrodzenia i uposażenia pozwala na stosownie przepisów Kodeksu pracy dotyczących ograniczeń w dokonywaniu potrąceń i kwoty wolnej od potrąceń.

Można także rozważyć odesłanie do niektórych przynajmniej przepisów tego Kodeksu regulujących zakaz dyskryminacji, chociaż kwestia ta mogłaby równie dobrze zostać uregulowana w postulowanej pragmatyce służbowej.

Bardzo krytycznie oceniam przepisy pragmatyk służbowych przewidujące możliwość zatrudniania na czas określony pracowników w celu zastąpienia funkcjonariuszy korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Źródłem negatywnej oceny tej regulacji jest, co oczywiste, różnica pomiędzy pracą dobrowolnie podporządkowaną a pełnioną przez funkcjonariuszy "służbą". Odmiennosc ta leży wszak u podstaw uregulowania przepisami prawa administracyjnego stosunków służbowych w formacjach mundurowych. Zasadne staje się zatem pytanie, czy ustawodawca, wprowadzając do pragmatyk służbowych przepisy umożliwiające zastąpienie funkcjonariusza pracownikiem, nie podważył zasadności utrzymywania administracyjnoprawnej regulacji stosunku służbowego. Pozytywna odpowiedź na tak sformułowane pytanie, nie jest, według mnie, możliwa. Jeśli w praktyce działania formacji mundurowej powstanie sytuacja, w której pracownik będzie w stanie wykonywać obowiązki na stanowisku służbowym, stale zajmowanym przez funkcjonariusza korzystającego z uprawnień związanych z rodzicielstwem, to uzasadnione będzie twierdzenie o wadliwym określeniu charakteru danego stanowiska. Uważam, że powinno być ono stale zajmowane przez "cywilnego"

pracownika danej formacji mundurowej, a nie przez funkcjonariusza. Zatrudnianie funkcjonariuszy na stanowiskach, które z powodzeniem mogą być obsadzone pracownikami, stanowi, moim zdaniem deprecjonowanie wartości służby. Może się ono również przyczyniać do powstawania napięć wśród zatrudnionych, z uwagi na uzasadnione poczucie nierównego traktowania w zatrudnieniu. Źródłem tych napięć mogą być w szczególności uprawnienia socjalne, przede wszystkim emerytalne. Dlatego też uważam, że przepisy pozwalające na "zastępowanie" funkcjonariuszy pracownikami, nie powinny znaleźć się w przyszłej ustawie.

Kończąc rozważania poświęcone zakresowi regulacji postulowanej "ustawy o stosunku służbowym", należy stwierdzić, że jej ewentualne przyjęcie nie jest równoznaczne z wyeliminowaniem szczególnego uregulowania niektórych aspektów stosunku służbowego w ustawach tworzących poszczególne formacje mundurowe. Ewentualne różnice są nie tylko wyobrażalne, ale ze względu na różnice zadań poszczególnych formacji, konieczne.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

A) Charakterystyka pozostałych publikacji naukowych

Za wspólny mianownik moich badań naukowych można uznać prawne regulacje związane z szeroko rozumianą pracą zarobkową, która jest świadczona zarówno w regulowanym prawem pracy stosunku pracy, normowanym prawie administracyjnym stosunku służbowym oraz cywilnoprawnym stosunku zatrudniania. W rezultacie mój dorobek naukowy obejmuje opracowania z zakresu prawa pracy prawa administracyjnego a także prawa zabezpieczenia społecznego.

W grupie publikacji z **zakresu prawa pracy** specjalne miejsce zajmują opracowania, które są związane są z zatrudnianiem nauczycieli akademickich. Czynnikiem szczególnie pobudzającym ciekawość badawczą były własne obserwacje i doświadczenia związane z wykonywaniem zawodu nauczyciela akademickiego. W tym kontekście interesujące jest zagadnienie czasu pracy tej grupy zawodowej, któremu poświęciłem artykuł pt. *Wybrane problemy przepisów o czasie pracy pracowników naukowo-dydaktycznych*, a także uwagi w: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Praktyczny komentarz* (Warszawa 2015). W opracowaniu *Niektóre prawne problemy dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich* (Kielce 2014) podjąłem kwestie zgodności z Konstytucją RP przepisów ograniczających dodatkowe zatrudnianie nauczycieli akademickich, a w artykule pt. *Wybrane praktyczne aspekty*

stosowania przepisów o minimum kadrowym (Radom 2010) wskazałem na dyskusyjną moim zdaniem wykładnię dokonywaną przez Państwową Komisję Akredytacyjną przepisów regulujących kwestię tzw. minimum kadrowego.

Wychodząc poza prawo pracy w artykule *Dopuszczalność zawierania umów cywilnoprawnych jako prawnych podstaw prowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole wyższej* (Kraków 2015) wskazałem pewną nieadekwatność umów uregulowanych w Kodeksie cywilnym do pozyskiwania pracy osób prowadzących zajęcia dydaktyczne w szkołach wyższych.

Istotną częścią mojej aktywności naukowej były publikacje poświęcone zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas określony. W artykule *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa nawiązania stosunku pracy* (Radom 2013) poddałem krytyce część ówczesnych regulacji Kodeksu pracy, pozwalających moim zdaniem na niepożądane z perspektywy ustawodawcy unikanie przez pracodawców wielokrotne zawieranie umów o pracę na czas określony. Do kwestii tej wróciłem w opracowaniach pt. a) *Projekt nowego ujęcia w kodeksie pracy umowy o pracę na czas określony* (Lublin 2016) oraz b) *Umowa o pracę na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy* (Lwów 2016).

Dwa artykuły poświęciłem tzw. urzędniczemu prawu pracy. W pierwszym zatytułowanym *Uwagi dotyczące wyboru jako podstawy nawiązania stosunku pracy w świetle ustawy o pracownikach samorządowych* (Radom 2012) starałem się wykazać, że wybór, jako podstawa zatrudnienia pracowników samorządowych, powinien zostać ograniczony do osób zatrudnianych na stanowisku wójta (burmistrza, prezydenta) oraz starosty i marszałka województwa. W drugim, noszącym tytuł *Obsadzanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej* dokonałem krytycznej oceny nowego sposobu unormowania sposobu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej (Ostrowiec Św. 2016) wskazując niekonstytucyjność obecnych regulacji.

W opracowaniu *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy* (Kielce 2013) zająłem stanowisko, że pomimo zmian realiów świadczenia pracy powinno ono nadal pozostawać istotną cechą stosunku pracy. Równocześnie podniosłem, że zasadne wydaje się rozciągnięcie regulacji prawa pracy na stosunki zatrudnienia, którym trudno jest przypisać cechę tradycyjnie rozumianego podporządkowania.

Na pograniczu prawa pracy i prawa administracyjnego mieści się opracowanie pt. *Prawo pracy a stosunek służbowy policjantów* (Rzeszów 2015), który został poświęcony problemom stosowania przepisów prawa pracy do stosunków służbowych policjantów.

Dokonałem w mim klasyfikacji przepisów odsyłających ustawy o Policji do prawa pracy oraz wskazałem nieprawidłowości legislacyjne.

Pokłosiem mojego głównego obecnego źródła zainteresowań, to jest stosunku służbowego są opracowania, w których podjąłem problemy badawcze z zakresu zatrudnienia **administracyjnoprawnego**. Należą do nich: *Prawne podstawy zatrudnienia w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego* (Warszawa 2013), *Służba jako przesłanka udzielenia ochrony prawnej funkcjonariuszom* (Warszawa 2015), *Pełnienie służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej a dobro wspólne* (Lublin 2016), *Czas służby funkcjonariuszy Policji* (Siedlce 2016), *Zwolnienie policjanta ze służby ze względu na wiek w świetle dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2008 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu* (Olsztyn 2016), *Komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych*, Warszawa -Radom 2016), *Postępowanie kwalifikacyjne wobec kandydatów do służby w formacjach mundurowych* (Kraków 2017) oraz *Podstawy nawiązania stosunku służbowego z funkcjonariuszami CBA* (Toruń 2017). W powyższych publikacjach podejmowałem szczegółowe kwestie związane ze regulacją służby w formacjach mundurowych, które moim zdaniem stanowiły interesujący materiał badawczy.

Równoległe do aktywności naukowej w sferze stosunków zatrudnienia zajmowałem się również zagadnieniem **zabezpieczenia społecznego**, podejmując problemy prawnej regulacji prawa ubezpieczenia społecznego, prawa zaopatrzenia społecznego oraz prawa pomocy społecznej. W artykule *Prawne problemy prewencji rentowej* (Ostrowiec 2007) poniosłem potrzebę podmiotowego i przedmiotowego rozszerzenia prewencji rentowej oraz poddałem analizie regulacje dotyczące kontaktowania usług rehabilitacyjnych. W publikacji *The right to special annuity in regard to the social security* (Kraków 2012) zwróciłem uwagę na moim zdaniem wadliwe usytuowanie przepisów dotyczących tzw. emerytur i rent specjalnych oraz zbyt szeroki zakres swobody organów decydujących o przyznaniu tych świadczeń. W opracowaniu *Kierunki zmian ubezpieczenia emerytalnego w Polsce w latach 1999-2014* (Łuck 2014) przedstawiłem główne tendencje przekształceń ubezpieczeń emerytalnych w Polsce.

W dwóch opracowaniach poświęconych zabezpieczeniu społecznemu skupiłem się przede wszystkim na konstytucyjnych aspektach zabezpieczenia społecznego. W pierwszym, pt. *Zabezpieczenie społeczne funkcjonariuszy Służby Celnej w świetle konstytucyjnej zasady równości* (Lublin 2015), wykazywałem zgodność z konstytucyjną zasadą równości przepisów

zabezpieczeniu emerytalnym funkcjonariuszy Służby Celnej. Z kolei w artykule pt. *Ewolucja prawa do zabezpieczenia społecznego w polskich konstytucjach. Zarys zagadnienia*, (Katowice 2016) przedstawiłem sposób potraktowania przez ustawodawcę konstytucyjnego materii zabezpieczenia społecznego począwszy do Konstytucji Marcowej a skończywszy na Konstytucji z 1997 r.

Trzy opracowania, to jest *Wybrane prawne problemy zabezpieczenia Społecznego funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego* (Kraków 2013), *Zmiany w systemie zaopatrzenia społecznego funkcjonariuszy służb mundurowych w latach 2012 – 2014*, (Lublin 2014) oraz *Wybrane aspekty zmian w zakresie zabezpieczenia chorobowego funkcjonariuszy służb mundurowych* (Kraków 2016) zostały zainspirowane zmianami przepisów normujących zabezpieczenie społeczne w formacjach mundurowych. Dokonałem w nich oceny nowelizacji odpowiednich aktów normatywnych akceptując co do zasady kierunek zmian.

Mój dorobek w zakresie zabezpieczenia społecznego zamyka opracowanie *Prawo do pomocy społecznej* w: „*ABC Administracji*” (Radom 2013).

B) Udział w projektach naukowo-badawczych, międzynarodowa współpraca naukowa oraz pozostałe aspekty pracy naukowej

a) W ramach pracy naukowo badawczej uczestniczyłem w realizacji projektu badawczo-rozwojowego nr o ROB 0021 01/ID 21/2finansowana przez NCBiR pt. "Nowoczesne technologie dla/w procesie karnym i ich wykorzystane - aspekty techniczne, kryminalistyczne, kryminologiczne i prawne". Ponadto kierowałem projektem nr 3296/11/P-DBUPB/2016/036; 2016-2017 "Charakter prawny stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych". Praca badawcza została zrealizowana jako praca statutowa. Byłem jedynym wykonawcą projektu.

b) W maju br. odbyłem staż naukowy w Hochschule für öffentliche Verwaltung w Kehl (Niemcy). We współautorstwie z prof. Stefnem Stehle z Hochschule für öffentliche Verwaltung im Kehl przygotowałem referat pt. *Obywatelstwo jako przesłanek zatrudnienia urzędnika w Niemczech i w Polsce*, który został wygłoszony w trakcie konferencji naukowej *Prawo Unii Europejskiej w orzecznictwie sądów konstytucyjnych i administracyjnych oraz administracji publicznej państw członkowskich* zorganizowanej w 2017 r. przez Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie w ramach Jean Monnet Module (National Public Administration And European Integration - NAPU). Ponadto w 2016 r. uczestniczyłem w międzynarodowej konferencji naukowej pt. *V Annual International Scientific-Practical*

Conrence "Relevant Aspects of International Relations: Plitical, Economics, Law, Philosophy zorganizowanej przez przez Uniwersytet Narodowy im. I. Franko we Lwowie. W jej trakcie wygłosiłem referat *The contract o employment for a fixed-term after the amendment t the labor code*.

c) Począwszy od 2011 r., co dwa lata, w ramach programu ERAZMUS prowadzę wykłady dla studentów Hochschule für öffentliche Verwaltung w Kehl (Niemcy). Wykłady poświęcone są konstrukcji polskiego systemu zabezpieczenia społecznego.

d) W ramach rozwijana współpracy krajowej i międzynarodowej uczestniczyłem w następujących krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych.

1. M. Wieczorek, 2010 r., referat: *Renty specjalne Prezesa Rady Ministrów*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa „*Funkcjonowanie państwa w kontekście katastrofy smoleńskiej*”, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny, Radom.

2. 2010 r., *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* -Międzynarodowa Konferencja Naukowa z okazji trzydziestej rocznicy powstania NSZZ Solidarność.

3. 2011 r., *Ewolucja ubezpieczeń społecznych w okresie transformacji ustrojowej*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa ZUS i PSUS, Bydgoszcz.

4. M. Wieczorek, 2012 r., referat: *Pojęcie niepełnosprawności w prawie socjalnym*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa „*Niepełnosprawni na rynku pracy*”, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny, Radom.

5. M. Wieczorek, 2013 r., referat: *Umowa o pracę na czas określony jako podstawa stosunku pracy*, Ogólnopolska konferencja naukowa „*Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi*”, Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych, Radom.

6. 2013 r., Ogólnopolska Konferencja Naukowa ZUS i PSUS *Ubezpieczenia społeczne dawniej i dziś* - w 80. rocznicę uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym, 2013 r., Wrocław.

7. 2013 r., Ogólnopolska Konferencja Naukowa ZUS i PSUS "*Niezdolność do pracy jako ryzyko w ubezpieczeniu rentowym*", Chorzów.

8. M. Wieczorek, 2013 r., referat: *Podporządkowanie pracownika jako cecha stosunku pracy* Ogólnopolska Konferencja Naukowa "*Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego*", Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych, Kielce.

9. M. Wieczorek, 2014 r., referat *Niektóre prawne problemy dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich*, Ogólnopolska konferencja naukowa "*Świadczenie pracy jako przedmiot zobowiązania umownego -. część II*", WSEPiNM, Kielce.

10. 2014 r., Ogólnopolska Konferencja Naukowa ZUS i PSUS "*Składki na ubezpieczenie społeczne*", Poznań.
11. M. Wieczorek, 2014 r., referat: *Prawne podstawy zatrudnienia w SP ZOZ*, Międzynarodowa Konferencja międzynarodowa "*Styl życia a zdrowie*", Uniwersytet Medyczny, Lublin 2014.
12. M. Wieczorek, 2014 r., referat *Pełnienie służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej*, Ogólnopolska konferencja naukowa „*Służąc dobru wspólnemu*”, KUL, Lublin.
13. M. Wieczorek, 2015 r., referat: *Zabezpieczenie społeczne funkcjonariuszy Służby Celnej w świetle konstytucyjnej zasady równości*, XX Zjazd Katedr Prawa Pracy "*Równość i sprawiedliwość w zatrudnieniu*", UMCS, Lublin.
14. M. Wieczorek, 2015 r., *Komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu ds. wewnętrznych*, Krajowa Konferencja Naukowa "*Zabezpieczenie społeczne a zdrowie publiczne*"; Radom.
15. M. Wieczorek, 2015 r., referat: *Wybrane aspekty prawne orzekania przez komisje lekarskie podległe ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych*; Międzynarodowa konferencja naukowa „*Aktualne procesy modernizacyjne w administracji publicznej - doświadczenia polskie i europejskie*”, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków.
16. M. Wieczorek, 2015 r., referat, *Zaopatrzenie emerytalne funkcjonariuszy służb mundurowych*, Posiedzenie Radomskiego Oddziału Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, Radom.
17. M. Wieczorek, 2015 r., referat: *Odpowiedzialność dyscyplinarna członków korpusu służby cywilnej – ujęcie normatywne i orzecznictwo*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa "*Odpowiedzialność administracji i w administracji*", UTH Radom.
18. M. Wieczorek, 2016 r., referat: *Ograniczenie zawierania umów o pracę na czas określony jako przykład europeizacji prawa pracy*; Ogólnopolska Konferencja Naukowa "*Europeizacja prawa publicznego i prywatnego - aktualne problemy i nowe wyzwania*", UTH Radom.
19. M. Wieczorek, 2016 r., referat: *Postępowanie kwalifikacyjne wobec kandydatów do służby w formacjach mundurowych*, Międzynarodowa konferencja naukowa - "*Procesy decyzyjne w administracji publicznej w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej*", Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków.
20. M. Wieczorek, 2016 r., referat: *The contract o employment for a fixed-term after the amendment t the labor code*; V Annual International Scientific-Practcal Conrence "*Relevant*

Aspects of International Relations: Political, Economics, Law, Philosophy", Narodowy Uniwersytet im. I. Franko, Lwów.

21. M. Wieczorek, 2017 r., XXI Zjazd Katedr Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, referat: *Podstawy zatrudnienia funkcjonariuszy CBA*.

e. Byłem członkiem komitetów organizacyjnych następujących międzynarodowych konferencji naukowych.

1) *Aktualne procesy modernizacyjne w administracji publicznej - doświadczenia polskie i europejskie*, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie oraz UTH Radom, Kraków 22-23 kwietnia 2015 r. (wzięło w niej udział ok. 60 osób z 11 krajów: Anglii, Ukrainy, Francji, Niemiec, Belgii, Izraela, Polski, Czech, Słowacji, Macedonii, Chorwacji).

2) *Procesy decyzyjne w administracji publicznej w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, 5-6 października 2016 r.

3) *Prawo Unii Europejskiej w orzecznictwie sądów konstytucyjnych i administracyjnych oraz administracji publicznej państw członkowskich*, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie, 18-19 października 2017.

f. Od 2014 roku jestem członkiem Kolegium Redakcyjnego Rocznika Administracji Publicznej, wydawanego przez Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie. Do chwili obecnej ukazały się trzy roczniki. Obecnie Redakcja przygotowuje się do przeprowadzenia procesu parametryzacji czasopisma. Ponadto jestem zastępcą Redaktora Naczelnego Studiów Ekonomicznych i Prawno-Administracyjnych wydawanego od 2015 roku przez Wydział Nauk Ekonomicznych i Prawnych. Wchodzę również w skład Rady Naukowej Socjologii Prawa, wydawanej przez Wydział Prawa Narodowego Uniwersytetu im. T. Szewczenki w Kijowie.

g. Od 2008 roku jestem członkiem Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczeń Społecznych. Obecnie pełnię funkcję zastępcy przewodniczącej Oddziału Radomskiego PSUS. Z kolei od 2009 roku jestem członkiem Ostrowieckiego Towarzystwa Naukowego.

Podsumowując mój dorobek naukowy pragnę podkreślić, że po uzyskaniu stopnia doktora nauk prawnych znacząco poszerzyłem warsztat badawczy. Dowodem tego są moje wypowiedzi naukowe o różnym charakterze, ze szczególnym uwzględnieniem monografii,

wypowiedzi naukowe o różnym charakterze, ze szczególnym uwzględnieniem monografii, komentarza, zamawianych m.in. przez organy jednostek samorządu terytorialnego opinii prawnych czy rozdziały w monografiach. Nowym wymiarem mojej aktywności naukowo-badawczej po uzyskaniu stopnia naukowego doktora była również realizacja zamawianych projektów badawczych, a także wkład w utworzenie nowych czasopism naukowych. Warto również wspomnieć o nawiązaniu międzynarodowej współpracy naukowej i aktywnym udziale w życiu krajowego środowiska naukowego.

Marion Miecznik