

ZASADA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W SŁUŻBACH MUNDUROWYCH

Sylwia Spurek

Wprowadzenie

Zasada równości i zakaz dyskryminacji w obszarze zatrudnienia i pracy określone zostały przez szereg aktów prawnych polskiego porządku, w tym przez Konstytucję RP. Zgodnie z art. 32 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi oraz wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Z kolei stosownie do art. 33 Konstytucji RP kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (zdanie pierwsze). Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (zdanie drugie). Zasada równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy wprost wynika również z dwóch aktów rangi ustawy – ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502) oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.). Te ustawy zakazują dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Każdą z tych ustaw stosuje się w zależności od podstawy wykonywania aktywności zawodowej. Kodeks pracy określa zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i zakazuje dyskryminacji pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 1 i 2 Kodeksu pracy). Zgodnie z art. 11³ Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. Szczegółowe rozwinięcie tej zasady zawiera Rozdział IIa

Kodeksu pracy pt. „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Natomiast ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ustanowiła zakaz nierównego traktowania osób fizycznych w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy), przy czym jej przepisów w tym obszarze nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami Kodeksu pracy (art. 2 ust. 2)¹. Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Przesłanki dyskryminacji wymienione są zatem w sposób zamknięty, w przeciwieństwie do podobnej regulacji zawartej w Kodeksie pracy. Ustawa zakazuje, a jednocześnie definiuje takie zjawiska jak dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia, molestowanie i molestowanie seksualne. Zgodnie z jej przepisami nierówne traktowanie to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań. Na podstawie ustawy każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. W takich przypadkach stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, zaś do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania – przepisy Kodeksu postępowania cywilnego. Co istotne, podobnie jak w przypadku gwarantowanej Kodeksem pracy ochrony przed dyskryminacją tu również mamy do czynienia z przeniesieniem ciężaru dowodu.

¹ Z uwagi na przedmiot i zakres opracowania dotyczący specyfiki ściśle określonych grup zawodowych i ich zawodowych pragmatyk w opracowaniu nie zostaną szerzej omówione przepisy Kodeksu pracy ani ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Na temat tych przepisów zob. w szczególności K. Kędziora, K. Śmiszek, „Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu”, Warszawa 2010; M. Krawczyńska, M. Wieczorek, „Jak skutecznie dochodzić roszczeń z tytułu dyskryminacji – poradnik procesowy”, Warszawa 2013, http://www.e-ppi.pl/customers/rownosc/web/attachments/prawo/nowe/poradnik_procesowy_rownosc_lw0t.info.pdf (dostęp 22.02.2015); K. Bogatko, A. Drabarz, K. Śmiszek, „Przeciw dyskryminacji – vademecum prawne”, <http://www.e-ppi.pl/index.php/main/index/page/751> (dostęp 22.02.2015); K. Kędziora, M. Wieczorek, „Komentarz do przepisów antydyskryminacyjnych na podstawie praktyki stosowania wybranych regulacji prawa krajowego”, (w:) „Różni, ale równi. Prawo a równe traktowanie cudzoziemców w Polsce”, red. W. Klaus, Warszawa 2013.

Stosownie bowiem do art. 14 ust. 2 i 3 ustawy osoba, która zarzuca naruszenie zasady równego traktowania, jest zobowiązana jedynie do uprawdopodobnienia faktu jej naruszenia, a w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia. Z uwagi na zamknięty katalog przesłanek dyskryminacji ochrona przed dyskryminacją w obszarze działalności gospodarczej i zawodowej na gruncie przepisów tej ustawy ograniczona jest jednak do dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 8), podczas gdy Kodeks pracy zawiera przykładowy, otwarty katalog przesłanek i tym samym chroni przed dyskryminacją bez względu na przyczynę tej dyskryminacji².

W zależności zatem od podstawy wykonywania działalności zawodowej osoba wykonująca tę działalność będzie chroniona przed dyskryminacją przepisami Kodeksu pracy bądź przepisami ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, z tym że przepisy tej ostatniej zapewniają ochronę przed dyskryminacją wyłącznie w przypadku, gdy do tej dyskryminacji dojdzie ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W sytuacji, gdy dochodzi do dyskryminacji osoby wykonującej pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie lub spółdzielczej umowy o pracę, osoba ta nie jest więc objęta ochroną kodeksową, a ochroną określoną w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania³.

² Przedmiotowa ustawa dokonała tym samym implementacji jedynie minimalnych standardów dyrektyw unijnych (dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000, str. 22; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 20, t. 1, str. 23; dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303 z 02.12.2000, str. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 79; dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana), Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23). Już na etapie procedowania projektu tej ustawy krytycznie do jej zakresu przedmiotowego i podmiotowego odnosiły się organizacje pozarządowe – zob. w szczególności wystąpienie organizacji zrzeszonych w Koalicji na Rzecz Równych Szans: http://ptpa.org.pl/public/files/PTPA_uwagi%20do_projektu_ustawy.pdf (dostęp 22.02.2015). Od uchwalenia ustawy podejmowane są próby jej nowelizacji w celu wypełnienia krytykowanych luk prawnych; zob. np. poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania oraz niektórych innych ustaw, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1051> (dostęp 22.02.2015).

³ Jednocześnie warto wspomnieć, że o uchwale Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r. (sygn. akt II PZP 2/13) – szerzej zob. w podrozdziale dotyczącym Państwowej Straży Pożarnej.

Wówczas jednak, w przypadku, gdy dyskryminacja byłaby podyktowana innymi względami, niż wyżej wskazane, enumeratywnie wyliczone w tej ustawie, ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania również nie znalazłaby zastosowania⁴. Można więc powiedzieć, że brak jest w polskim porządku prawnym przepisów zapewniających w takiej sytuacji – gdy dyskryminacja podyktowana jest innymi względami niż płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna – ochronę przed dyskryminacją w zatrudnieniu osób, które wykonują swoją działalność zawodową nie na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Przedstawiciele służb i formacji będących przedmiotem niniejszej analizy mogą zatem skorzystać z ochrony przed dyskryminacją określonej w ustawie, ale z pewnością nie jest to pełna ochrona. Ochrona gwarantowana Kodeksem pracy jest szersza ze względu na otwarty katalog cech prawnie chronionych.

Pracownicy oraz funkcjonariusze służb mundurowych są chronieni przed dyskryminacją na podstawie wyżej wskazanych dwóch ustaw i w wyżej wskazanym zakresie. W zależności zatem od podstawy zatrudnienia zastosowanie znajdzie Kodeks pracy (w odniesieniu do pracowników) albo ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (funkcjonariusze). Niniejsze opracowanie dotyczy właśnie tych ostatnich. Osoby te podlegają także reżimowi ustaw stanowiących ich pragmatyki służbowe. Ustawy te szczegółowo normują kwestie dotyczące naboru do danej służby, wynagrodzeń i nagród, awansowania na wyższe stopnie, szkoleń, umundurowania. Dodatkowo, te kwestie regulowane są w rozporządzeniach wykonujących przepisy ustaw (każdej ze służb dotyczy zazwyczaj kilkadziesiąt aktów wykonawczych).

Dotychczas nie prowadzono systemowych i wszechstronnych analiz w zakresie regulacji pragmatyk służbowych służb mundurowych w kontekście zasady równego traktowania funkcjonariuszy. Brak jest kompleksowych opracowań, które odnosiłyby się do zakazu dyskryminacji w służbach mundurowych w przepisach szczególnych ustaw regulujących ich funkcjonowanie⁵. Niniejsze opracowanie podejmuje próbę analizy tych

⁴ „Opinia prawna gwarancji prawnych dla funkcjonariuszy policji w przypadku podejmowania wobec nich działań dyskryminacyjnych i mobbingowych”, Biuro Analiz Sejmowych, 2014.

⁵ Dotychczas przygotowano nieliczne analizy, najczęściej dotyczące wybranej problematyki. Wycinkowe analizy zawarto w „Raportcie na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych

pragmatyk służbowych – przepisów ustaw i ich rozporządzeń⁶ – w kontekście zasady równego traktowania, w tym bez względu na płeć, w każdym aspekcie pełnienia służby w danej formacji mundurowej. Zbadane zostanie, czy i w jaki sposób pragmatyki odnoszą się do zakazu dyskryminacji oraz czy i w jaki sposób odmiennie dla określonych grup funkcjonariuszy danej służby, np. ze względu na płeć, regulują sytuację tych grup i z jakich względów te grupy są różnicowane w przepisach. Przykładowo, dokonana zostanie analiza problematyki kobiet w ciąży i ochrony macierzyństwa, w tym czy i w jaki sposób uregulowana jest sytuacja kobiet w ciąży i czy na gruncie przepisów zapewnione jest np. umundurowanie dla kobiety ciężarnej. W opracowaniu analizie poddane zostaną pragmatyki służbowe jedenastu formacji mundurowych, tj.: Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Biura Ochrony Rządu, Policji, Służby Celnej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, żołnierzy zawodowych. Z uwagi na charakter służby opracowaniem zostały objęte także kwestie dotyczące funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

Niniejsze opracowanie, stanowi pierwszy tego rodzaju kompleksowy materiał, dotyczący przepisów ustaw i rozporządzeń odnoszących się do poszczególnych służb. Kwestie i problemy, które zostaną w nim zasygnalizowane z pewnością będą wymagały pogłębionej analizy, monitorowania i dalszych badań. Przedmiotowy materiał może stanowić punkt wyjściowy i bazę do kolejnych prac.

Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencja Wywiadu

Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych” opracowanym przez Pełnomocnika do Spraw Równego Traktowania w Służbach Mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych (Warszawa, 2014, https://msw.gov.pl/pl/aktualnosci/11895_Raport-MSW-o-rownym-traktowaniu-kobiet-i-mezczyzn-w-sluzbach.html, dostęp 22.02.2015). Raport dotyczy po pierwsze wyłącznie równego traktowania bez względu na płeć, a po drugie jedynie służb podległych lub nadzorowanych przez MSW. Z kolei wyżej wskazana opinia Biura Analiz Sejmowych, odnosi się do funkcjonariuszy Policji. W 2008 r. ukazała się publikacja „Służba kobiet w formacjach mundurowych w XXI wieku” (Warszawa, 2008), stanowi ona jednak materiał pokonferencyjny obejmujący doświadczenia i wnioski dotyczące służby kobiet, w tym dane statystyczne, a w małym stopniu odnosi się do kwestii prawnych. W 2014 r. Pełnomocniczka Rządu do Spraw Równego Traktowania powołała Zespół „Kobiety w Służbach Mundurowych”, do którego zadań należy w szczególności analiza obowiązujących aktów prawnych i rozwiązań proceduralnych w służbach mundurowych pod kątem równego traktowania kobiet i mężczyzn (Decyzja nr 1 Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania z dnia 8 kwietnia 2014 r. w sprawie powołania zespołu opiniodawczo-doradczego „Kobiety w Służbach Mundurowych”, http://www.rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/decyzja_nr1_-_skan.pdf).

⁶ Analiza została dokonana według stanu prawnego na dzień 22 lutego 2015 r.

Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencja Wywiadu to dwie służby odpowiedzialne odpowiednio za bezpieczeństwo wewnętrzne i bezpieczeństwo zewnętrzne państwa. Ich funkcjonowanie, w tym kwestie związane ze służbą funkcjonariuszy tych dwóch agencji, reguluje ustawa z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2010 r. Nr 29, poz. 154, z późn. zm.) oraz ponad 80 aktów wykonawczych wydanych do tej ustawy. Ich przepisy nie obejmują wprost kwestii związanych z dyskryminacją czy równym traktowaniem.

Przepisy tej ustawy odnoszą się natomiast do uprawnień rodzicielskich funkcjonariusza. W art. 93 ustawa stanowi, że funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ (obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego). Przepisy ustawy zakazują także zwolnienia funkcjonariusza ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem ściśle określonych przypadków (art. 64).

Ponadto przepisy ustawy określają kwestie miesięcznego uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego – wynosi ono 100% uposażenia, zaś miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego – 60% uposażenia (art. 136a ust. 1 i 2). Zgodnie z art. 136a ust. 3 ustawy miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Stosuje się to odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie

przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (*vide* również ust. 5)⁷. Należy podkreślić, że wyżej wskazany przepis, zgodnie z którym funkcjonariusz w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego otrzymuje uposażenie w wysokości 60%, bez względu na wariant opieki, jaki wybrała matka dziecka, budzi wątpliwości. Powoduje bowiem wprost różnicowanie traktowania pracownika oraz funkcjonariusza w takiej samej sytuacji. W przypadku, gdy mamy do czynienia z pracownikiem, a nie funkcjonariuszem, wysokość otrzymywanego zasiłku to odpowiednio 80% bądź 60%⁸.

Z kolei rozporządzenia dotyczące ABW i AW, poza kwestiami dotyczącymi wykonywania przez agencje określonych czynności i współpracy z innymi instytucjami, dotyczą takich spraw, odnoszących się do służby funkcjonariuszy AW i ABW, jak:

- przyznawanie funkcjonariuszom tych agencji nagród uznaniowych i zapomóg;
- równoważniki pieniężne przysługujące funkcjonariuszom agencji za remont zajmowanego lokalu mieszkalnego i za brak lokalu mieszkalnego;
- wzór legitymacji służbowej i innych dokumentów funkcjonariuszy agencji;
- opiniowanie służbowe funkcjonariuszy agencji;
- uzbrojenie i wyposażenie funkcjonariuszy agencji;
- zasady i tryb zaliczania okresów służby, pracy i innych okresów do wysługi lat uwzględnianej przy ustalaniu wzrostu uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy agencji;

⁷ Warto wspomnieć, że zgodnie z art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 (Dz. U. z 2013 r., poz. 667, z późn. zm.) przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nie uwzględnia się zmniejszenia wysokości uposażenia w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopie rodzicielskim.

⁸ Na fakt nierównego traktowania w tożsamej sytuacji funkcjonariuszy – w porównaniu do pracowników – zwróciła uwagę Pełnomocniczka Rządu do Spraw Równego Traktowania, występując w sprawie funkcjonariuszy Policji (którzy mają analogiczne uregulowania do wyżej wskazanych) do Ministra Spraw Wewnętrznych <http://www.rownetraktowanie.gov.pl/aktualnosci/w-dniu-dzisiejszym-pelnomocniczka-rzadu-do-spraw-rownego-traktowania-malgorzata-fuszara>, dostęp 22.02.2015).

- wzór kwestionariusza osobowego oraz szczegółowe zasady i tryb przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby w agencjach;
- szczegółowe zasady przydziału, opróżniania i norm zaludnienia lokali mieszkalnych oraz tymczasowych kwater przeznaczonych dla funkcjonariuszy agencji;
- ocena zdolności fizycznej i psychicznej do służby w agencjach;
- udzielanie wyróżnień i przeprowadzanie postępowań dyscyplinarnych wobec funkcjonariuszy agencji;
- grupy zaszeregowania i stawki uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy agencji w tych grupach oraz wzrost uposażenia zasadniczego z tytułu wysługi lat;
- dodatki do uposażenia funkcjonariuszy agencji;
- wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy agencji;
- wysokość oraz warunki wypłaty uposażenia i innych świadczeń funkcjonariuszom agencji skierowanym do szkoły, na przeszkolenie lub na studia;
- rodzaje stanowisk w agencjach, na których występują warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, a także innych stanowisk, na których przysługuje prawo do płatnego urlopu dodatkowego, albo gdy jest to uzasadnione szczególnymi właściwościami służby;
- przejazd funkcjonariuszy agencji oraz członków ich rodzin na koszt tych agencji;
- normy żywienia i przypadki, w których funkcjonariusze agencji otrzymują wyżywienie lub równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie;
- warunki bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakres stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w agencjach;
- przekazywanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe funkcjonariuszy agencji zwolnionych ze służby;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy agencji;
- przebieg służby funkcjonariuszy agencji;
- mianowanie funkcjonariuszy agencji na stopnie służbowe;
- szkolenie zawodowe funkcjonariuszy agencji;
- urlopy funkcjonariuszy agencji;
- oddelegowanie funkcjonariuszy agencji do wykonywania zadań poza agencjami;
- nagroda jubileuszowa funkcjonariusza agencji;
- przenoszenie funkcjonariuszy do dyspozycji;

- pomoc finansowa na kształcenie dzieci funkcjonariuszy agencji, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą;
- umundurowanie funkcjonariuszy agencji;
- przyznawanie funkcjonariuszowi agencji równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie;
- dopłata do wypoczynku przysługująca funkcjonariuszom agencji oraz członkom ich rodzin;
- zwrot kosztów funkcjonariuszowi agencji w razie odwołania z urlopu wypoczynkowego;
- pomoc finansowa udzielana funkcjonariuszom agencji na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu;
- wzór imienny upoważnienia funkcjonariusza agencji stanowiący podstawę udostępnienia danych osobowych;
- świadectwo służby w agencji;
- terminy płatności uposażenia i innych świadczeń pieniężnych funkcjonariuszom agencji oraz dokonywanie potrąceń z tych należności;
- szczegółowe zasady i tryb zwrotu funkcjonariuszowi agencji kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby;
- świadczenia przysługujące funkcjonariuszom agencji za podróże służbowe, przeniesienia lub delegowania.

Po analizie przepisów wyżej wskazanych rozporządzeń należy stwierdzić, że spośród nich jedynie kilka dotyczy kwestii równego traktowania i to głównie w kontekście rodzicielstwa. W rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 października 2003 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz. U. z 2013 r. poz. 935) określono, że do służby w porze nocnej w godzinach od 22.00 do 6.00 oraz w niedziele i święta nie wyznacza się funkcjonariusza-kobiety w ciąży lub opiekującej się dzieckiem do 4 lat oraz funkcjonariusza będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki. Ponadto czas służby funkcjonariusza-kobiety w ciąży lub funkcjonariusza-kobiety opiekującej się dzieckiem do 4 lat, bez jej zgody, a także funkcjonariusza będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki, bez jego zgody, nie może przekroczyć 8 godzin na dobę (§ 12)⁹. Drugim

⁹ Warto wspomnieć, że brak jest analogicznych przepisów w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 2003 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Agencji Wywiadu (Dz. U. Nr 86, poz. 793).

rozporządzeniem, w którym wskazana jest ciąża, jest rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 2003 r. w sprawie oceny zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz. U. z 2014 r. poz. 242). Zgodnie z § 14 ust. 2 w przypadku ciąży danej osoby regionalna komisja lekarska nie wydaje orzeczenia o zdolności do służby, aż do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego¹⁰. Co istotne, załącznik nr 4 do tego rozporządzenia określający wskazówki metodyczne przeprowadzania egzaminu sprawności fizycznej kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w ABW ustala je z podziałem na grupy wiekowe oraz ze względu na płeć. Kryteria oceny sprawności fizycznej kandydatów są zatem odmienne dla kobiet i mężczyzn oraz dla osób w różnych grupach wiekowych.

Wśród aktów wykonawczych do ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu znajdują się także rozporządzenia, które regulują kwestie umundurowania funkcjonariuszy i zawierają odrębne przepisy dotyczące umundurowania mężczyzn oraz umundurowania kobiet¹¹. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 15 września 2010 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego (Dz. U. Nr 174, poz. 1180) określa np. wyjściowy zestaw umundurowania przeznaczony dla oficerów, chorążych, podoficerów i szeregowych – mężczyzn i kobiet (§ 12). Z kolei w § 31 ust. 2 ustalono, jakie obuwie, w okresie letnim i w okresie zimowym otrzymują kobiety do umundurowania wyjściowego, a w załączniku nr 9 określono wzory tego obuwia. Ubiór wyjściowy funkcjonariusza kobiety określono także dla Agencji Wywiadu. W rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 2004 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Agencji Wywiadu (Dz. U. Nr 13, poz. 113, z późn. zm.) w załączniku nr 2 określono wzór ubioru wyjściowego funkcjonariusza kobiety, a w załączniku nr 7 dotyczącym norm umundurowania funkcjonariuszy AW – zestaw ubioru dla kobiet, które są oficerami,

¹⁰ Identyczny przepis zawiera rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 października 2003 r. w sprawie oceny zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Agencji Wywiadu (Dz. U. Nr 187, poz. 1824, z późn. zm.).

¹¹ Należy wspomnieć, że we wzorze kwestionariusza osobowego kandydata do służby w AW lub ABW (zob. rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 2003 r. w sprawie wzoru kwestionariusza osobowego oraz szczegółowych zasad i trybu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby w Agencji Wywiadu oraz podobne rozporządzenie dotyczące ABW) zawarto rubrykę „Nazwisko panięńskie matki”, choć już od 1976 r. każdy z małżonków może przyjąć nazwisko tego drugiego. Stąd prawidłowe jest używanie pojęcia „nazwisko rodowe”. Od 1998 r. regulacje dotyczące przyjmowania przez nupturientów przy zawieraniu małżeństwa nazwisk nie uprzywilejowują nazwiska mężczyzny. Stąd nie wydaje się także uzasadnione zawieranie w kwestionariuszu rubryki dotyczącej nazwiska matki. Tego rodzaju rubryki występują jednak także w różnego rodzaju formularzach określanych dla innych służb.

chorążymi, podoficerami i szeregowymi Agencji Wywiadu. W rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2010 r. w sprawie przyznawania funkcjonariuszowi Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 235, poz. 1542) ustalono wysokość tego równoważnika i wysokość kwoty na zakup ubrania typu cywilnego, przyznawanych funkcjonariuszowi, któremu nie wydano umundurowania. Te wysokości różnią się w zależności od płci funkcjonariusza. Przykładowo kobieta-oficer otrzymuje równoważnik w wysokości 2.529,58 zł, zaś mężczyzna-oficer – 2.552,91 zł. Na każdym szczeblu stopni wysokość równoważnika przysługującego kobietom jest mniejsza o kilkadziesiąt złotych. Kobieta – funkcjonariusz ABW otrzyma także mniejszą kwotę na zakup ubrania cywilnego – na gruncie przepisów rozporządzenia kobieta ma prawo do 2.406,25 zł, mężczyzna – 2.450,25 zł. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku funkcjonariuszy Agencji Wywiadu. Przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 lipca 2003 r. w sprawie wysokości i warunków przyznawania funkcjonariuszowi Agencji Wywiadu równoważnika pieniężnego oraz kwoty przeznaczonej na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 134, poz. 1251, z późn. zm.) różnicują zarówno wysokość równoważnika pieniężnego, jak i wysokość kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie. Przykładowo mężczyzna w stopniu służbowym majora otrzyma na zakup ubrania typu cywilnego 2.616,06 zł, zaś kobieta w stopniu służbowym majora – 2.553,16 zł.

Służba Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służba Wywiadu Wojskowego

Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Wywiadu Wojskowego to służby specjalne właściwe w sprawach ochrony przed zagrożeniami wewnętrznymi (SKW) i zewnętrznymi (SWW) dla obronności Państwa, bezpieczeństwa i zdolności bojowej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz innych jednostek organizacyjnych podległych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej. Funkcjonowanie tych służb regulują dwie ustawy – ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2014 r. poz. 253, z późn. zm.) oraz ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2014 r. poz. 1106, z późn. zm.), a także akty wykonawcze.

Przedmiotowe ustawy nie zawierają żadnych wyraźnych sformułowań dotyczących zakazu dyskryminacji. Ustawa o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego dotyczy natomiast uprawnień związanych z rodzicielstwem. Po pierwsze zgodnie z art. 53 funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷. Po drugie, ustawa wprost zakazuje zwolnienia ze służby funkcjonariusza w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem określonych przypadków (art. 23).

W końcu, przepisy dotyczą także miesięcznego uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego – wynosi ono 100% uposażenia, zaś miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego – 60% uposażenia¹². Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Stosuje się to odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (art. 96a)¹³. Ponadto, zgodnie z art. 96b tej ustawy

¹² Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

¹³ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu

w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży funkcjonariusz otrzymuje 100% uposażenia.

Z kolei rozporządzenia regulują szereg kwestii związanych ze służbą funkcjonariuszy, w tym:

- orzekanie o zdolności do służby w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego oraz właściwość i tryb postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach;
- szczegółowe zasady i tryb szkolenia zawodowego funkcjonariuszy służb;
- oddelegowanie funkcjonariusza danej służby do wykonywania zadań służbowych poza tą służbą;
- normy wyżywienia i przypadki, w których funkcjonariusz danej służby otrzymuje wyżywienie lub równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie;
- szczegółowe zasady przydziału, opróżniania i norm zaludnienia lokali mieszkalnych oraz tymczasowych kwater przeznaczonych dla funkcjonariuszy służb;
- wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy służb;
- przyznawanie funkcjonariuszom służb równoważnika pieniężnego oraz kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie;
- umundurowanie funkcjonariuszy służb;
- postępowanie dyscyplinarne w stosunku do funkcjonariuszy służb;
- warunki bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakres stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w służbach;
- zasady i tryb zaliczania okresów służby, pracy i innych okresów do wysługi lat, uwzględnianej przy ustalaniu wzrostu uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy służb;
- równoważniki pieniężne przysługujące funkcjonariuszom służb za remont zajmowanego lokalu mieszkalnego i za brak lokalu mieszkalnego;
- udzielanie wyróżnień funkcjonariuszom służb;
- przebieg służby funkcjonariuszy służb;
- przejazd funkcjonariuszy służb oraz członków ich rodzin na koszt tych służb;

Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin – szerzej zob. w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

- uzbrojenie i wyposażenie funkcjonariuszy służb;
- przenoszenie funkcjonariuszy służb do dyspozycji;
- terminy płatności uposażenia i innych świadczeń pieniężnych funkcjonariuszom służb;
- wysokość oraz warunki wypłaty uposażenia i innych świadczeń funkcjonariuszom służb skierowanym do szkoły, na przeszkolenie lub na studia;
- świadczenia przysługujące funkcjonariuszom służb za podróże służbowe, przeniesienia lub delegowania;
- nagrody jubileuszowe funkcjonariuszy służb;
- dodatki do uposażenia funkcjonariuszy służb;
- grupy zaszeregowania stanowisk służbowych funkcjonariuszy służb i stawki uposażenia zasadniczego w tych grupach oraz wzrost uposażenia zasadniczego z tytułu wysługi lat;
- pomoc finansowa udzielana funkcjonariuszom służb na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu;
- szczegółowe zasady i tryb zwrotu funkcjonariuszom służb kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby i z powrotem;
- urlopy funkcjonariuszy służb;
- stanowiska w służbach, na których występują warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, na których przysługuje prawo do urlopu dodatkowego;
- przekazywanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego i Służby Wywiadu Wojskowego zwolnionych ze służby;
- świadczenia socjalno-bytowe, które mogą być przyznane funkcjonariuszowi służb;
- świadectwo służby funkcjonariuszy służb;
- wzór formularza opinii służbowej oraz opiniowanie służbowe funkcjonariuszy służb;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy służb;
- mianowanie na stopnie służbowe funkcjonariuszy służb;
- postępowanie kwalifikacyjne wobec kandydatów do służb.

Z analizy przepisów tych rozporządzeń wynika, że odrębne – ze względu na płeć – regulacje tych rozporządzeń dotyczą jedynie zdolności do służby oraz umundurowania¹⁴.

¹⁴ Na temat użytego w niektórych z tych rozporządzeń (np. ustalających wzór kwestionariusza osobowego kandydata do służby) pojęcia „nazwisko panięskie matki” zob. analogiczne krytyczne uwagi w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

W rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 września 2006 r. w sprawie orzekania o zdolności do służby w Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach (Dz. U. z 2014 r. poz. 1641), które określa choroby i ułomności, pojawia się kwestia ciąży. Rozporządzenie zastrzega przy tym, że ciąży nie można traktować jako choroby lub ułomności. Cięża kandydata do służby powoduje jednak orzeczenie o jego niezdolności do służby (odmiennie niż w przypadku osoby będącej już funkcjonariuszem, której cięża nie powoduje takiego orzeczenia).

Kwestie płci uwzględnione są także w rozporządzeniach regulujących umundurowanie funkcjonariuszy SWW i SKW. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. Nr 40, poz. 254, z późn. zm.) określa zestaw ubiorów galowych funkcjonariuszy kobiet Służby Wywiadu Wojskowego z podziałem na lato i zimę oraz z wyszczególnieniem elementów ubioru, począwszy od nakryć głowy, mundurów, krawatów, rajstop i butów (załącznik nr 1) oraz zestaw ubiorów wyjściowych funkcjonariuszy kobiet Służby Wywiadu Wojskowego, również z podziałem na zimę i lato, które obejmują czapkę, kurtkę wyjściową, w tym kurtkę nieprzemakalną, płaszcz sukienny i letni spódnicę, bluzę olimpijkę, spodnie, wiatrówkę oficerską, koszulobluzę oficerską, sweter oficerski, krawat, szalik (załącznik nr 2). Ponadto rozporządzenie w załączniku nr 5 określa ubiór galowy funkcjonariusza kobiety ze spódnicą, w załączniku nr 6 ubiór wyjściowy – funkcjonariusza kobiety z czapką rogatywką i spódnicą, funkcjonariusza kobiety z bluzą olimpijką, furażerką i spodniami, funkcjonariusza kobiety z koszulobluzą z krótkimi rękawami koloru khaki, furażerką i spódnicą, funkcjonariusza kobiety z koszulobluzą z długimi rękawami koloru khaki i spódnicą, funkcjonariusza kobiety ze swetrem, spodniami i furażerką, funkcjonariusza kobiety z wiatrówką, spódnicą i furażerką, funkcjonariusza kobiety z płaszczem letnim, furażerką i spódnicą, funkcjonariusza kobiety z kurtką wyjściową, spódnicą i furażerką, funkcjonariusza kobiety z płaszczem sukiennym, czapką futrzaną i spodniami. Z kolei w załączniku nr 10 określono normy umundurowania funkcjonariuszy Służby Wywiadu Wojskowego w odniesieniu do kobiet ustalając okres używalności i liczbę danych przedmiotów, w tym umundurowanie i bieliznę oraz buty. Podobnie kwestie dotyczące umundurowania uregulowane są dla funkcjonariuszy SKW w rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej

z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego (Dz. U. Nr 40, poz. 253, z późn. zm.).

Funkcjonariusze SWW i SKW mają prawo do równoważnika pieniężnego oraz kwoty na zakup ubrania typu cywilnego, których wysokość określono w rozporządzeniach. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie przyznawania funkcjonariuszom Służby Wywiadu Wojskowego równoważnika pieniężnego oraz kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 40, poz. 256) określa równoważnik w wysokości nieco wyższej dla kobiet pozostających na poszczególnych stopniach służbowych niż dla mężczyzn na tych samych stopniach (załącznik nr 1). Kwoty przysługujące kobietom są wyższe o niespełna 200 zł. Jedynie w przypadku generała ta różnica wynosi trochę mniej, niecałe 80 zł. Wysokość kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie (załącznik nr 2) jest identyczna dla kobiet i dla mężczyzn w przypadku poszczególnych elementów ubioru, w tym czapki, butów, koszul, taka sama kwota przysługuje za garnitur i za garsonkę. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie przyznawania funkcjonariuszom Służby Kontrwywiadu Wojskowego równoważnika pieniężnego oraz kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 40, poz. 255, z późn. zm.) także różnicuje ze względu na płeć funkcjonariusza wysokość równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie. Kobiety otrzymują równoważnik w wyższej kwocie (o niespełna 200 zł) za wyjątkiem kobiety-generała brygady, której równoważnik jest wyższy od równoważnika mężczyzny-generała brygady o niespełna 80 zł (załącznik nr 1). Podobnie, jak w przypadku funkcjonariuszy SWW funkcjonariusze SKW ma prawo do kwoty na zakup ubrania typu cywilnego w zamian za umundurowanie, w wysokości identycznej dla mężczyzn i dla kobiet (załącznik nr 2).

Centralne Biuro Antykorupcyjne

Kwestie dotyczące CBA reguluje ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2014 r. poz. 1411, z późn. zm.) oraz kilkadziesiąt aktów wykonawczych, głównie wydanych do tej ustawy. Zgodnie z art. 1 tej ustawy CBA to służba specjalna do spraw zwalczania korupcji w życiu publicznym i gospodarczym, w szczególności w instytucjach państwowych i samorządowych, a także do zwalczania działalności godzącej w interesy ekonomiczne państwa. Ustawa reguluje zadania i organizację CBA, uprawnienia i czynności kontrolne jej funkcjonariuszy, służbę oraz obowiązki, prawa i uposażenie funkcjonariuszy oraz ich odpowiedzialność dyscyplinarną.

Akty wykonawcze wydane do ustawy dotyczą takich kwestii jak:

- stanowiska służbowe w CBA oraz wymagania w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, jakie powinni spełniać funkcjonariusze na poszczególnych stanowiskach służbowych;
- stawki uposażenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach służbowych funkcjonariuszy CBA oraz wzrost uposażenia zasadniczego z tytułu wysługi lat;
- opiniowanie służbowe funkcjonariuszy CBA;
- legitymacja służbowa;
- warunki i tryb zaliczania okresów służby i pracy uwzględnianej przy ustalaniu wzrostu uposażenia funkcjonariuszy CBA;
- ocena zdolności do służby w CBA;
- warunki bezpieczeństwa i higieny służby oraz zakres stosowania przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy w CBA;
- przenoszenie funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego do dyspozycji;
- określenie wysokości i trybu przyznawania funkcjonariuszom CBA należności za podróże służbowe i świadczeń z tytułu przeniesienia lub delegowania do czasowego pełnienia służby w innej miejscowości oraz sposób ich wypłaty;
- rodzaje stanowisk w CBA, na których przysługuje prawo do płatnego urlopu dodatkowego;
- wielokrotność kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy CBA;

- przekazywanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe funkcjonariuszy CBA zwolnionych ze służby;
- urlopy funkcjonariuszy CBA;
- zakres danych przekazywanych przez funkcjonariusza CBA w przypadkach występowania z wnioskiem o udzielenie zgody na wykonywanie zajęcia zarobkowego poza służbą oraz składania oświadczeń o zaciąganych zobowiązaniach finansowych;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy CBA;
- szczegółowy tryb wykonywania czynności związanych z postępowaniem dyscyplinarnym w stosunku do funkcjonariuszy CBA;
- dane, które należy podać w świadectwie służby funkcjonariusza CBA, a także tryb wydawania i prostowania świadectwa służby oraz jego formularz;
- przebieg służby funkcjonariuszy CBA;
- warunki i tryb oddelegowania funkcjonariuszy CBA do wykonywania zadań poza Biurem;
- terminy płatności uposażenia i innych świadczeń pieniężnych funkcjonariuszom CBA, właściwość i tryb postępowania w sprawach ich wypłacania oraz dokonywania potrąceń z tych należności;
- wzór kwestionariusza osobowego oraz szczegółowy tryb przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby w CBA.

Ani ustawa, ani rozporządzenia nie zawierają przepisów dotyczących *expressis verbis* kwestii dyskryminacji lub równego traktowania. Obejmują one jednak regulacje zapewniające ochronę kobiet w ciąży oraz osób korzystających z uprawnień rodzicielskich. Zgodnie z art. 68 ust. 1 ustawy funkcjonariusza nie można co do zasady zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, z wyjątkiem ściśle określonych przypadków. Jednym z takich przypadków jest nabycie prawa do emerytury w pełnym wymiarze i wówczas, w przypadku zwolnienia funkcjonariusza ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego przysługuje mu uposażenie do końca okresu ciąży oraz trwania wymienionego urlopu (art. 68

ust. 2 ustawy). W ustawie stanowi się ponadto, że funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 186⁷ Kodeksu pracy (obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie, w którym pracownik mógłby korzystać z urlopu wychowawczego).

Przepisy ustawy regulują także kwestie świadczeń związanych z uprawnieniami rodzicielskimi. Stosownie do art. 102a ust. 1 i 2 miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% uposażenia, zaś miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% uposażenia¹⁵. Ponadto miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Stosuje się to odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (art. 102a ust. 3 i 4). Ustawa zastrzega także, że w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży funkcjonariusz zachowuje prawo do 100% uposażenia, choć co do zasady na zwolnieniu otrzymuje on 80% uposażenia (art. 102b)¹⁶.

¹⁵ Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

¹⁶ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

Ponadto zgodnie z przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 listopada 2006 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego (Dz. U. Nr 203, poz. 1496) kobiety w ciąży lub opiekującej się dzieckiem do 4 lat oraz funkcjonariusza będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki nie wyznacza się do służby w porze nocnej w godzinach od 22.00 do 6.00 oraz w niedziele i święta, a czas służby tych osób bez ich zgody (co nie dotyczy kobiety w ciąży) nie może przekroczyć 8 godzin na dobę (§ 13).

Ostatnią kwestią istotną z punktu widzenia zasady równego traktowania uregulowaną, choć nie w pełni w pragmatyce służbowej CBA, jest postępowanie kwalifikacyjne. Problematyka ta unormowana została w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 lipca 2006 r. w sprawie wzoru kwestionariusza osobowego oraz szczegółowego trybu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego wobec kandydatów do służby w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. Nr 133, poz. 936). Jednak w zakresie ustalenia zdolności fizycznej i psychicznej kandydata do służby w CBA rozporządzenie odsyła do przepisów o zasadach oceny zdolności fizycznej i psychicznej do służby w Policji, trybie orzekania o tej zdolności oraz właściwości i trybie postępowania komisji lekarskich w tych sprawach.¹⁷ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. poz. 1995), wydane na podstawie ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych (Dz. U. poz. 1822) wskazuje, że komisja lekarska odstępuje od orzekania w przypadku, gdy dana osoba jest w ciąży. Sama ustawa o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych zastrzega w art. 32 ust. 6, że w przypadku ciąży kandydata lub funkcjonariusza rejonowa komisja lekarska nie wydaje orzeczenia o zdolności do służby albo pracy do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Biuro Ochrony Rządu

¹⁷ Zob. także regulacje dotyczące Policji. Należy jednocześnie wskazać, że wzór kwestionariusza osobowego kandydata do służby w CBA stanowiący załącznik do tego rozporządzenia zawiera rubrykę „Nazwisko panięskie matki”, choć już od 1976 r. każdy z małżonków może przyjąć nazwisko tego drugiego. Stąd prawidłowe jest używanie pojęcia „nazwisko rodowe”, a nie „nazwisko panięskie”. Ponadto nie wydaje się uzasadnione wskazywanie jedynie tego nazwiska w odniesieniu do matki. Na ten temat zob. także w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

Ustawa z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (Dz. U. z 2014 r. poz. 170, z późn. zm.) nie zawiera sformułowań dotyczących wprost realizacji zasady równego traktowania¹⁸. Szereg przepisów dotyczy jednak korzystania przez funkcjonariuszy z uprawnień rodzicielskich¹⁹. Po pierwsze, do funkcjonariuszy stosuje się przepisy Kodeksu pracy, z wyjątkiem art. 186⁷, dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (art. 30a ust. 1). Po drugie, przepisy określają kwestie dotycząca uposażenia funkcjonariusza w okresie, w którym realizuje te uprawnienia. Zgodnie z art. 108a ust. 1 miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia, zaś miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% miesięcznego uposażenia (ust. 2)²⁰. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie - urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Stosuje się to odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu

¹⁸ Należy także zwrócić uwagę na regulacje wewnętrzne obowiązujące w BOR – zarządzeniem nr 50/2013 Szefa Biura Ochrony Rządu z dnia 16 lipca 2013 r. powołano Pełnomocnika do spraw równego traktowania w Biurze Ochrony Rządu, <http://www.bor.gov.pl/index3.php?fk=311> (dostęp 22.02.2015).

¹⁹ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

²⁰ Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (ust. 3 i 4). Ponadto, co do zasady w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim funkcjonariusz otrzymuje 80% uposażenia (art. 108b ust. 1), lecz gdy zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym funkcjonariusz jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży, zachowuje on prawo do 100% uposażenia (ust. 5 pkt 4). Zgodnie z art. 101 ust. 1d. nagroda roczna przysługuje zasadniczo, jeżeli funkcjonariusz w danym roku kalendarzowym pełnił służbę nie mniej niż przez 3 miesiące od dnia mianowania do końca maja tego roku (nagroda wypłacana jest w czerwcu), ale tej zasady nie stosuje się przy ustalaniu uprawnień do nagrody rocznej za rok kalendarzowy, w którym funkcjonariusz korzystał z urlopu wychowawczego, z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych, z przyczyn, o których mowa w art. 185 § 2 lub art. 188 Kodeksu pracy (tj. zwolnienia na badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą funkcjonariuszki oraz zwolnienia funkcjonariusza wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat), ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych w razie urodzenia się dziecka funkcjonariusza, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 298² Kodeksu pracy, a także ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (ust. 1e).

Ustawa o Biurze Ochrony Rządu zawiera ponadto regulacje dotyczące kwestii związanych z wiekiem funkcjonariuszy. Nie stanowią one jednak gwarancji realizacji zasady równego traktowania, ale mogą wręcz budzić wątpliwości co do realizacji tej zasady bez względu na wiek. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 1 pkt 7 funkcjonariusza zwalnia się ze służby w przypadku osiągnięcia wieku: przez podoficera, chorążego i oficera młodszego – 55 lat, przez oficera starszego – 58 lat, przez generała – 60 lat. Przesłanka wieku jest zatem, na gruncie tego przepisu, kryterium zwolnienia ze służby.

Akty wykonawcze regulujące, kwestie służby funkcjonariuszy BOR, dotyczą takich spraw jak²¹:

- określenie sum ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków w umowach ubezpieczenia zawieranych na rachunek funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- nagrody uznaniowe i zapomogi dla funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- warunki posiadania, ewidencjonowania i przechowywania broni palnej oraz środków przymusu bezpośredniego przez Straż Marszałkowską;
- wzór rocznego zestawienia zbiorczego przyczyn przebywania funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu na zwolnieniach lekarskich;
- test sprawności fizycznej strażników Straży Marszałkowskiej;
- przeprowadzanie postępowania kwalifikacyjnego dla kandydatów na strażników Straży Marszałkowskiej;
- badania psychologiczne strażników Straży Marszałkowskiej oraz kandydatów na strażników Straży Marszałkowskiej;
- dodatki do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- stawki uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- legitymacje służbowe funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- warunki i tryb przeprowadzania egzaminów na pierwszy stopień podoficerski lub pierwszy stopień chorążego w Biurze Ochrony Rządu;
- warunki i tryb wypłacania funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu zryczałtowanego równoważnika pieniężnego za niewykorzystany przejazd na koszt Biura Ochrony Rządu;
- wysokość i warunki przyznawania funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie i kwoty na zakup ubrania typu cywilnego;
- szczegółowe warunki i tryb przyznawania pomocy finansowej na kształcenie dzieci funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą;

²¹ Należy przy tym wskazać, że zgodnie z ustawą o Biurze Ochrony Rządu zadania w zakresie ochrony Sejmu i Senatu wykonują strażnicy Straży Marszałkowskiej, tj. umundurowanej formacji podległej Marszałkowi Sejmu. Część aktów wykonawczych dotyczy strażników Straży Marszałkowskiej i w interesującym zakresie zostaną one omówione w tym rozdziale.

- warunki tworzenia i wysokość oraz sposób podziału funduszu na nagrody i zapomogi dla funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- otrzymywanie świadczeń opieki zdrowotnej przez funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu w związku z urazami nabytymi podczas wykonywania zadań poza granicami państwa;
- dopłata do wypoczynku przysługująca funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu oraz członkom ich rodzin;
- zwrot funkcjonariuszowi Biura Ochrony Rządu kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby;
- ocena zdolności do służby w Biurze Ochrony Rządu;
- szczegółowy tryb przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego do służby przygotowawczej oraz do służby kandydackiej w Biurze Ochrony Rządu;
- należność przysługująca funkcjonariuszowi Biura Ochrony Rządu w związku z otrzymaniem pierwszego lokalu;
- internaty w Biurze Ochrony Rządu;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- umundurowanie strażników Straży Marszałkowskiej;
- wysokość i warunki przyznawania funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu należności pieniężnych za podróże służbowe;
- sposób dokumentowania prawa do zasiłków pogrzebowych oraz warunki pokrywania kosztów pogrzebu funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu i członków ich rodzin;
- stawki i tryb wypłaty wynagrodzenia za czynności zlecone wykraczające poza obowiązki służbowe funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- wymagania, jakim powinien odpowiadać funkcjonariusz Biura Ochrony Rządu na stanowisku szefa komórki organizacyjnej lub innym stanowisku służbowym;
- mianowanie na stopnie funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- warunki przejazdu funkcjonariusza Biura Ochrony Rządu oraz członków jego rodziny na koszt Biura Ochrony Rządu;
- przypadki otrzymywania przez funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie oraz wysokość tego równoważnika;
- oddelegowanie funkcjonariusza do pełnienia zadań służbowych poza Biuro Ochrony Rządu w urzędach obsługujących organy administracji rządowej;

- otrzymywanie wyżywienia przez funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- warunki i tryb udzielania wyróżnień funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu;
- ekwiwalent pieniężny w zamian za rezygnację z lokalu mieszkalnego dla funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- lokale mieszkalne dla funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- opiniowanie służbowe funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- warunki i tryb przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego wobec funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- wysokość oraz warunki i tryb przyznawania równoważnika pieniężnego za brak lokalu mieszkalnego funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu;
- okresy wliczane do okresu służby, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, oraz sposoby jej obliczania i wypłacania funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu;
- szczegółowe warunki i tryb udzielania zezwolenia na podjęcie zajęcia zarobkowego przez funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu oraz właściwość przełożonych w tych sprawach;
- przypadki, w których funkcjonariuszowi Biura Ochrony Rządu przeniesionemu na inne stanowisko służbowe może być zachowane uposażenie według grupy przysługującej na poprzednio zajmowanym stanowisku służbowym;
- świadectwo służby oraz opinia służbowa funkcjonariuszy Biura Ochrony Rządu;
- terminy płatności uposażenia i innych należności pieniężnych funkcjonariusza Biura Ochrony Rządu;
- organizacja i sposób pełnienia służby kandydackiej w Biurze Ochrony Rządu.

Spośród wyżej wskazanych jedynie rozporządzenia dotyczące oceny zdolności do służby oraz umundurowania zawierają regulacje wyróżniające określoną grupę – ze względu na wiek i płeć. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Biurze Ochrony Rządu (Dz. U. poz. 1898) wydane na podstawie nowej ustawy o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych zakłada, że w przypadku ciąży kandydata lub funkcjonariusza komisja odstępuje od orzekania o zdolności. Ustawa o komisjach lekarskich podległych ministrowi

właściwemu do spraw wewnętrznych zastrzega w art. 32 ust. 6, że w przypadku ciąży rejonowa komisja lekarska nie wydaje orzeczenia o zdolności do służby albo pracy do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie testu sprawności fizycznej strażników Straży Marszałkowskiej (Dz. U. poz. 565) próby sprawnościowe ustalono z uwzględnieniem płci strażnika (np. kobiety rzucają piłka lekarską o ciężarze 2 kg, mężczyźni – 3 kg, kobiety biegną na dystansie 800 m, mężczyźni – 1000 m; § 3). Ponadto stosownie do § 4 wyniki uzyskane z prób sprawnościowych są oceniane na podstawie norm ustalonych w zależności od płci i wieku strażnika (istnieją 4 grupy wiekowe – do 29 lat, od 30 do 39 lat, od 40 do 49 lat, od 50 lat), przy czym po ukończeniu 59 lat strażnik bierze udział w teście na własną prośbę.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 czerwca 2010 r. w sprawie wysokości i warunków przyznawania funkcjonariuszom Biura Ochrony Rządu równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie i kwoty na zakup ubrania typu cywilnego (Dz. U. Nr 119, poz. 807) określa wysokość równoważnika w odniesieniu do poszczególnych elementów umundurowania kobiet (załącznik nr 5 pt. „Wysokość równoważnika pieniężnego za przedmioty umundurowania typu damskiego oraz za mundur wyjściowy i mundur letni niewydane w naturze”), takich jak czółenka damskie, kozaki damskie, rajstopy letnie i zimowe, biustonosz, figi damskie, mundur wyjściowy i letni. Elementy umundurowania damskiego i męskiego wyróżnia także rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 grudnia 2002 r. w sprawie umundurowania strażników Straży Marszałkowskiej (Dz. U. Nr 20, poz. 175), z uwzględnieniem ubioru służbowego i ubioru galowo-wyjściowego.

Służba Więzienna

Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1415, z późn. zm.), która wraz z aktami wykonawczymi kompleksowo reguluje odbywanie służby przez funkcjonariuszy tej formacji, nie zawiera sformułowań odnoszących się wyraźnie do dyskryminacji czy równego traktowania. Niektóre z jej przepisów dotyczą natomiast realizacji uprawnień związanych z rodzicielstwem, w tym sytuacji kobiet w ciąży. Przepis art. 108 zakazuje, co do zasady, zwolnienia funkcjonariusza w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego – ze służby albo stwierdzenia wygaśnięcia jego stosunku służbowego. Bez zgody funkcjonariusza-kobiety w ciąży, funkcjonariusza samodzielnie sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 14, funkcjonariusza samodzielnie sprawującego opiekę nad dzieckiem niezdolnym do pracy lub do samodzielnej egzystencji, przed osiągnięciem przez dziecko 18 lat życia lub do ukończenia nauki, nie dłużej jednak niż do osiągnięcia 25 lat życia, a także funkcjonariusza samodzielnie sprawującego opiekę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy, bez względu na jego wiek nie można bez zgody zainteresowanego przenieść albo delegować do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej (art. 71). Ponadto przepisy ustawy określają wysokość miesięcznego uposażenia funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego – to 100% jego miesięcznego uposażenia. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi natomiast 60% miesięcznego uposażenia (art. 60a ust. 1 i 2)²². Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie -

²² Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów i stosuje się to odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (ust. 3 i 4)²³.

Do pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Więziennej odnoszą się rozporządzenia dotyczące następujących kwestii:

- wykaz norm oceny procentowej uszczerbku na zdrowiu funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- stosowanie do funkcjonariuszy Służby Więziennej przepisów Kodeksu pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nagrody i zapomogi dla funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- uzbrojenie Służby Więziennej oraz rodzaje broni i środków ochrony stosowane przez jej funkcjonariuszy w czasie pełnienia obowiązków służbowych;
- uposażenie zasadnicze funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- rodzaje i wykaz stanowisk, na których pracownicy Służby Więziennej wykonują obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności, oraz tryb przyznawania dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu;
- dodatki o charakterze stałym do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- ryczałt za dojazd do miejsca pełnienia służby funkcjonariusza Służby Więziennej;
- stanowiska służbowe oraz stopnie funkcjonariuszy Służby Więziennej;

²³ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

- równoważnik pieniężny w zamian za umundurowanie oraz za czyszczenie chemiczne umundurowania dla funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- umundurowanie funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- należności przysługujące funkcjonariuszowi Służby Więziennej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i przeniesień;
- tryb i warunki przyznawania świadczeń socjalnych dla funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz członków ich rodzin;
- określenie stanowisk w Służbie Więziennej, na których służbę mogą pełnić wyłącznie funkcjonariusze;
- określenie przełożonych właściwych do dokonywania potrąceń z uposażenia funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz trybu postępowania w tych sprawach;
- równoważnik pieniężny otrzymywany przez funkcjonariusza Służby Więziennej w zamian za wyżywienie;
- uprawnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej do wyżywienia podczas pełnienia służby;
- nagrody jubileuszowe funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- legitymacja służbowa funkcjonariusza Służby Więziennej;
- odznaka „Za zasługi w pracy penitencjarnej”;
- wyróżnienia funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- postępowanie kwalifikacyjne do Służby Więziennej;
- przekazywanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe funkcjonariuszy Służby Więziennej zwolnionych ze służby;
- zwrot kosztów przejazdu i wypłaty zryczałtowanego równoważnika pieniężnego funkcjonariuszom Służby Więziennej i członkom ich rodzin;
- wykaz chorób, z tytułu których funkcjonariuszowi Służby Więziennej przysługuje jednorazowe odszkodowanie;
- rodzaj zadań zleconych, za które funkcjonariusz Służby Więziennej otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie;
- przyznawanie pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego funkcjonariuszowi Służby Więziennej;
- czynności związane z postępowaniem dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej;

- ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków i chorób pozostających w związku z pełnieniem służby w Służbie Więziennej;
- szkolenie oraz doskonalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- sztandar jednostek organizacyjnych Służby Więziennej;
- określenie trybu przeprowadzania procedury określającej predyspozycje funkcjonariuszy do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych w Służbie Więziennej;
- postępowanie dotyczące przyznawania odszkodowań i zwrotu kosztów zaopatrzenia w wyroby medyczne funkcjonariuszom Służby Więziennej;
- prowadzenie dokumentacji w aktach osobowych funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- równoważnik pieniężny przysługujący funkcjonariuszowi Służby Więziennej za remont lokalu mieszkalnego lub domu;
- pomoc finansowa na kształcenie dzieci funkcjonariuszy Służby Więziennej, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą;
- równoważnik pieniężny przysługujący funkcjonariuszowi Służby Więziennej z tytułu braku mieszkania;
- przydział i opróżnianie lokali mieszkalnych i kwater tymczasowych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- tryb wypłaty zasiłku pogrzebowego funkcjonariuszowi Służby Więziennej oraz rodzaje dokumentów wymaganych do jego wypłaty;
- świadectwo służby funkcjonariusza Służby Więziennej;
- warunki pokrywania kosztów pogrzebu funkcjonariusza Służby Więziennej.
- udzielanie zezwoleń na podjęcie zajęcia zarobkowego poza służbą przez funkcjonariuszy Służby Więziennej;
- wzór arkusza opinii służbowej funkcjonariusza Służby Więziennej;
- zdolność do służby.

Wśród wyżej wskazanych aktów wykonawczych jedynie kilka dotyczy kwestii równego traktowania, często w związku z uprawnieniami rodzicielskimi²⁴. Pozostałe nie zawierają

²⁴ Warto także wspomnieć, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 lipca 2010 r. w sprawie prowadzenia dokumentacji w aktach osobowych funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 142, poz. 956) dokumentami zgromadzonymi w czasie przebiegu stosunku służbowego są w szczególności oświadczenie o zapoznaniu się z obowiązującymi przepisami i ich przestrzeganiu, w tym Konwencji w sprawie zakazu stosowania

przepisów różnicujących sytuację, w tym różnicujących sytuację ze względu na płeć. Tytułem przykładu należy wskazać i pozytywnie ocenić brak treści różnicujących określone grupy osób w arkuszu oceny predyspozycji kandydata do Służby Więziennej, tj. w załączniku do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 września 2010 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego do Służby Więziennej (Dz. U. Nr 186, poz. 1247)²⁵. Z kolei uprawnień związanych z rodzicielstwem dotyczą przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie szkolenia oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 144, poz. 970). Na szkolenie specjalistyczne oraz na szkolenie zawodowe, które prowadzone jest w systemie skoszarowanym, nie kieruje się funkcjonariusza opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia, który nie wyraził zgody na delegowanie poza stałe miejsce pełnienia służby, ani kobiety w ciąży (§ 45 i 71).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby kandydata do Służby Więziennej i funkcjonariusza Służby Więziennej (Dz. U. Nr 1989) wyraźnie wskazuje, że w przypadku badania układu płciowego żeńskiego²⁶ należy przeprowadzać badania ginekologiczne zarówno przy kwalifikowaniu kandydatek do służby, jak i funkcjonariuszy-kobiet, a badania przeprowadza specjalista ginekolog. Jak wspomniano wyżej, na gruncie ustawy, na podstawie której wydano ten akt wykonawczy, tj. ustawy o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, w przypadku ciąży kandydatki do służby lub funkcjonariuszki rejonowa komisja lekarska nie wydaje orzeczenia o zdolności do służby albo pracy do czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego.

tortur oraz innego okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania albo karania, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 10 grudnia 1984 r. (§ 6 ust. 3 pkt 3 lit. d). Można powiedzieć, że tym samym ten traktat prawnoczołwieczy zyskuje rangę istotnej regulacji prawnej obowiązującej w naszym porządku.

²⁵ Jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, iż w treści ankiety personalnej stanowiącej także załącznik do tego rozporządzenia wymienia się takie dane jak „nazwisko aktualne, rodowe i panińskie”, „nazwisko rodowe matki”, „nazwisko i imię (...) (u kobiet także nazwisko rodowe)”. Niezrozumiałe jest po pierwsze ujęcie jednocześnie nazwiska rodowego i panińskiego, po drugie – wskazywanie nazwiska rodowego jedynie matki, a już nie nazwiska rodowego ojca, a także, po trzecie – zastrzeżenie „u kobiet także nazwisko rodowe”, podczas gdy nazwiska rodowe mogą mieć zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Na ten temat zob. także podrozdział dotyczący ABW i AW. W przepisach innych rozporządzeń dotyczących Służby Więziennej przy danych funkcjonariusza pojawia się natomiast imię ojca funkcjonariusza (zob. np. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 lipca 2010 r. w sprawie szkolenia oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej, Dz. U. Nr 144, poz. 970). Identyfikowanie funkcjonariusza poprzez imię jednego z rodziców nie wydaje się uzasadnione.

²⁶ Rozporządzenie wyróżnia także dział dotyczący układu moczowego i płciowego męskiego.

Z kolei rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 lutego 2011 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 31, poz. 156)²⁷ określa kwestie dotyczące umundurowania uwzględniając umundurowanie dla kobiet i damskie jego elementy. Przepisy rozporządzenia precyzują, że funkcjonariusz kobieta może nosić jako składnik umundurowania spódnicę lub spodnie. Przepisy szczegółowo określają następnie elementy ubioru oraz sposób ich noszenia, wskazując np., iż funkcjonariusz kobieta zamiast krawata może zamiennie nosić apaszkę w kolorze granatowym do koszuli tylko wtedy, kiedy występuje bez okrycia wierzchniego, a apaszka jest zakładana bezpośrednio na szyję; „powinna być ona złożona ukośnie, a następnie zawinięta w rulon, wówczas należy zawiązać ją wokół szyi pojedynczym prostym węzłem i luźno wpuścić do środka koszuli”. Składniki umundurowania dla funkcjonariuszy kobiet są zapinane na lewą stronę. Na gruncie przepisów tego rozporządzenia funkcjonariusz kobieta do umundurowania wyjściowego nosi półbuty wyjściowe w kolorze czarnym lub buty typu oficerki w kolorze czarnym, zaś do umundurowania służbowego – półbuty służbowe lub buty typu oficerki, w kolorze czarnym. Przepisy dopuszczają inne obuwie typu czółenka lub mokasyny w kolorze czarnym, na obcasie nie większym niż 6 cm. W załącznikach do rozporządzenia określono normy umundurowania i wyposażenia polowego dla funkcjonariuszy w służbie stałej oraz w służbie przygotowawczej z podziałem na mężczyzn i kobiety, uwzględniono umundurowanie kobiety – funkcjonariusza mianowanego na stopień generała Służby Więziennej (spódnica z lampasami), określono wzory umundurowania wyjściowego oraz służbowego funkcjonariuszy Służby Więziennej wskazując ubiory funkcjonariusza kobiety i funkcjonariusza mężczyzny. Kwestie dotyczące równoważników pieniężnych w zamian za umundurowanie określono w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2011 r. w sprawie równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie oraz za czyszczenie chemiczne umundurowania dla funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 31, poz. 157). Funkcjonariusze mężczyźni w służbie stałej mają prawo do minimalnie wyższego równoważnika (oficer od stopnia pułkownika do stopnia majora mężczyzna – 2.026,30 zł,

²⁷ W przepisie upoważniającym do wydania tego rozporządzenia (art. 155 ust. 4) Minister Sprawiedliwości został zobowiązany do określenia norm umundurowania dla funkcjonariuszy w służbie stałej i służbie przygotowawczej, form ich realizacji oraz ilości i okresów używalności przedmiotów umundurowania i wyposażenia polowego określonych w tych normach, które podlegają zwrotowi – „z podziałem na normy umundurowania dla funkcjonariuszy mężczyzn i kobiet”.

kobieta – 2.024,58 zł, oficer od stopnia kapitana do stopnia podporucznika mężczyzna – 1.991,80 zł, kobieta – 1.990,08 zł) z wyjątkiem generałów (mężczyzna – 3.838,06 zł, kobieta – 3.887,93 zł), natomiast w służbie przygotowawczej to kobiety są uprawnione do równoważnika w nieco większej wysokości, zarówno w korpusie oficerów, w tym w stopniu generała, chorążych, podoficerów, jak i w korpusie szeregowych.

Służba Celna

Kwestie dotyczące Służby Celnej reguluje ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1404, z późn. zm.) oraz ponad 60 aktów wykonawczych. W samej ustawie brakuje zarówno wyraźnego odniesienia do zakazu dyskryminacji, jak i do kwestii równego traktowania. Natomiast przepisy ustawy dotyczą uprawnień funkcjonariuszy związanych z rodzicielstwem. Po pierwsze, w art. 137 ustawa odwołuje się do Kodeksu pracy, stanowiąc, że do funkcjonariusza stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, chyba że przepisy ustawy są korzystniejsze. Po drugie, zgodnie z art. 91 nie można bez zgody zainteresowanego przenieść do pełnienia służby w innej miejscowości funkcjonariusza-kobiety w ciąży oraz funkcjonariusza samodzielnie sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 18. W końcu, ustawa reguluje kwestie dotyczące uposażenia funkcjonariusza w tym kontekście. Stosownie do art. 152a miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia (ust. 1). Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% miesięcznego uposażenia²⁸, zaś miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie,

²⁸ Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie - urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów (ust. 2 i 3). Tę ostatnią regulację stosuje się odpowiednio do funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Na podstawie przepisów ustawy wydano ponad 60 rozporządzeń, z których do służby funkcjonariuszy odnoszą się akty wykonawcze regulujące następujące kwestie (pozostałe rozporządzenia dotyczą wykonywania przez Służbę Celną jej uprawnień):

- warunki otrzymywania dodatków do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy celnych oraz wysokość tych dodatków;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy celnych;
- oceny okresowe i opinie służbowe funkcjonariuszy celnych;
- świadczenia socjalne funkcjonariuszy celnych i członków ich rodzin;
- przeprowadzenie szkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień w korpusie aspirantów Służby Celnej oraz w korpusie oficerów młodszych Służby Celnej;
- wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy celnych.
- umundurowanie funkcjonariuszy celnych;
- orzekanie o stanie zdrowia wymaganym do pełnienia służby na określonym stanowisku służbowym w Służbie Celnej;
- udzielanie wyróżnień funkcjonariuszom celnym;
- przeprowadzanie testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego funkcjonariuszy celnych;
- świadczenia związane z przeniesieniem funkcjonariusza celnego do pełnienia służby w innej miejscowości;
- odznaka „Zasłużony dla Służby Celnej”;

- informacja o wolnych stanowiskach służbowych w Służbie Celnej oraz postępowanie kwalifikacyjne do Służby Celnej;
- sposób obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej funkcjonariuszom celnym;
- postępowanie w sprawach oświadczeń o stanie majątkowym funkcjonariuszy celnych;
- stanowiska służbowe funkcjonariuszy celnych, tryb awansowania oraz dokonywania zmian na stanowiskach służbowych;
- służba przygotowawcza w Służbie Celnej;
- oddelegowanie funkcjonariusza celnego do wykonywania pracy poza Służbą Celną;
- uposażenie zasadnicze funkcjonariuszy celnych;
- postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne w stosunku do funkcjonariuszy celnych;
- rekrutacja na stanowiska dyrektora i zastępcy dyrektora izby celnej oraz naczelnika i zastępcy naczelnika urzędu celnego;
- nagroda roczna funkcjonariuszy celnych;
- fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w Służbie Celnej;
- przenoszenie funkcjonariuszy Policji i Straży Granicznej do służby w Służbie Celnej;
- pełnienie służby w systemie nadzwyczajnym;
- określenie waluty i wysokości ryczału przysługującego funkcjonariuszowi celnemu wykonującemu stałe zadania służbowe poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- mianowanie funkcjonariusza celnego na stopień służbowy;
- świadectwo służby funkcjonariuszy celnych;
- równorzędność stopni policyjnych i Straży Granicznej ze stopniami służbowymi w Służbie Celnej;
- należności przysługujące funkcjonariuszom celnym z tytułu podróży służbowych odbywanych na obszarze kraju;
- szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny służby funkcjonariuszy celnych;
- wypłata równoważnika z tytułu dojazdu funkcjonariuszy celnych do miejsca pełnienia służby;
- otrzymywanie przez funkcjonariuszy celnych wyżywienia lub równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie.

Z analizy przepisów tych aktów wykonawczych wynika, że tylko niektóre z nich zawierają regulacje, które odmiennie normują sytuację różnych grup, a to zróżnicowanie podyktowane jest jedynie przesłanką płci lub wieku.

W rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 4 czerwca 2010 r. w sprawie informacji o wolnych stanowiskach służbowych w Służbie Celnej oraz postępowania kwalifikacyjnego do Służby Celnej (Dz. U. Nr 110, poz. 726, z późn. zm.) wskazano, że w postępowaniu stosuje się test sprawności fizycznej, który powinien uwzględniać rodzaj ćwiczeń, normy i wymogi ich spełnienia, z podziałem na grupy wiekowe i płeć (§ 3 ust. 3 pkt 2)²⁹. Jeśli chodzi o testy sprawności fizycznej funkcjonariuszy to na gruncie rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego funkcjonariuszy celnych (Dz. U. Nr 230 poz. 1515) takie testy przeprowadza się w czterech grupach wiekowych (do 30 lat, 31-40 lat, 41-50 lat, od 51 lat, § 10 ust. 1)³⁰. Ponadto rozporządzenie wskazuje tabele norm dla funkcjonariuszy – kobiet i dla funkcjonariuszy – mężczyzn, z podziałem na te grupy wiekowe.

Z kolei w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 3 grudnia 2009 r. w sprawie pełnienia służby w systemie nadzwyczajnym (Dz. U. Nr 209, poz. 1609), czyli pełnienia służby w innej komórce organizacyjnej, w innej jednostce organizacyjnej Służby Celnej, na obszarze właściwości miejscowej kilku jednostek organizacyjnych Służby Celnej bądź wykonywania dodatkowych zadań w komórce organizacyjnej, w której funkcjonariusz stale pełni służbę, wskazano, że do pełnienia służby w systemie nadzwyczajnym nie kieruje się, bez ich pisemnej zgody, funkcjonariuszy sprawujących opiekę nad małoletnimi dziećmi oraz funkcjonariuszami-kobietami w ciąży i funkcjonariusza samodzielnie sprawującego opiekę nad dzieckiem do lat 18 (§ 3 ust. 2).

Regulacje chroniące funkcjonariuszy w związku z ich rodzicielstwem obejmuje również rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 23 października 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy celnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1419). Zgodnie z § 7 czas służby funkcjonariusza-kobiety w ciąży, funkcjonariusza opiekującego się dzieckiem do 4 lat oraz

²⁹ W kwestionariuszu osobowym zawartym w tym rozporządzeniu wskazano na „nazwisko rodowe”. W ten sposób prawidłowo odniesiono się do obecnie obowiązujących regulacji dotyczących nazwisk, w przeciwieństwie do wskazanych w innych podrozdziałach rozporządzeń, gdzie użyto sformułowania „nazwisko panięskie [matki]”.

³⁰ Zgodnie z § 22 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia, w opinii z badania wskazuje się „imię ojca”. Identyfikowanie funkcjonariusza poprzez imię jednego z rodziców nie wydaje się zasadne. Zob. także podrozdział dotyczący Służby Więziennej.

funkcjonariusza będącego jedynym opiekunem dziecka do 18 lat lub osoby wymagającej stałej opieki, przy czym tych dwóch ostatnich bez ich zgody, nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Umundurowanie funkcjonariuszy Służby Celnej jest na gruncie przepisów odmienne dla kobiet i dla mężczyzn. Szczegółowo reguluje to rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 28 grudnia 2011 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy celnych (Dz. U. Nr 290, poz. 1705, z późn. zm.), które zawiera w załączniku nr 1 wykaz oraz normy składników ubioru służbowego, które podlegają wydaniu w naturze z uwzględnieniem ubioru dla kobiet (spódnice, damskie marynarki, damskie nakrycia głowy, krawatki, czółenka, buty zimowe damskie). Z kolei w załączniku nr 2 wskazano wykaz oraz normy składników ubioru służbowego, które nie podlegają wydaniu w naturze. Na liście znalazły się koszulka letnia, koszulka zimowa, figi, biustonosz, rajstopy – dla funkcjonariusza kobiety oraz podkoszulek letni, podkoszulek zimowy, slipy, kalesony i skarpety – dla funkcjonariusza mężczyzny. Natomiast załącznik nr 3 do tego rozporządzenia to wzory, kolory i opis składników ubioru służbowego, które podlegają wydaniu w naturze. W sposób odrębny wskazano tam spodnie damskie, marynarkę i kamizelkę damską, spódnicę, kapelusik dla funkcjonariusza kobiety, krawatkę dla funkcjonariusza kobiety, czółenka i obuwie damskie zimowe. Załącznik 11 określa wysokość równoważnika pieniężnego za składniki ubioru służbowego, które nie podlegają wydaniu w naturze. Wszystkie składniki ubioru dla kobiety i dla mężczyzny, typu: koszulka letnia dla funkcjonariusza kobiety, figi dla funkcjonariusza kobiety, podkoszulek letni dla funkcjonariusza mężczyzny, slipy dla funkcjonariusza mężczyzny, koszulka zimowa dla funkcjonariusza kobiety, biustonosz dla funkcjonariusza kobiety, podkoszulek zimowy dla funkcjonariusza mężczyzny, kalesony dla funkcjonariusza mężczyzny, rajstopy dla funkcjonariusza kobiety, skarpety dla funkcjonariusza mężczyzny wyceniono na 225 zł rocznie. Co istotne, zgodnie z § 16 pkt 3 rozporządzenia funkcjonariusz nie ma obowiązku pełnienia służby w umundurowaniu w okresie ciąży.

Straż Graniczna

Pragmatykę służbową funkcjonariuszy Straży Granicznej stanowi ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1402, z późn. zm.). Ustawa nie zawiera wyraźnych przepisów dotyczących dyskryminacji i równego traktowania³¹. Obejmuje natomiast regulacje w zakresie uprawnień funkcjonariuszy związanych z rodzicielstwem. Zgodnie z art. 48 ust. 1 funkcjonariusza nie można co do zasady zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. Ponadto, jak stanowi art. 83 ustawy, funkcjonariuszowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie są funkcjonariuszami albo jedno z nich jest funkcjonariuszem, a drugie jest zatrudnione, z uprawnień może korzystać jedno z nich. Kolejna kwestia w tym zakresie to miesięczne uposażenie. Miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia (art. 125a ust. 1). Z kolei miesięczne uposażenie funkcjonariusza za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% miesięcznego uposażenia (ust. 2)³². Miesięczne uposażenie funkcjonariusza-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie - urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów; podobnie jak

³¹ Należy wspomnieć, że decyzją nr 121 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 30 maja 2014 r. przyjęto procedurę w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania (Dz. Urz. KGSG poz. 86). Procedura określa zasady przeciwdziałania zjawiskom nierównego traktowania oraz tryb postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia zasady równego traktowania, http://e-dziennik.strazgraniczna.pl/DU_SG/2014/86/oryginal/Printable.html (dostęp 22.02.2015).

³² Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

miesięczne uposażenie funkcjonariusza, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Co do zasady w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim funkcjonariusz otrzymuje 80% uposażenia (art. 125b ust. 1), lecz jeśli zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym funkcjonariusz jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży, zachowuje on prawo do 100% uposażenia³³.

Co istotne w kontekście realizacji zasady równego traktowania przepisy ustawy obejmują także kwestie dotyczące ograniczenia wieku kandydata do służby. Zgodnie bowiem z art. 31 ust. 1b kandydat do służby w Straży Granicznej może być przyjęty do służby, jeżeli w dniu przyjęcia nie przekroczył wieku 35 lat. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, ze względu na posiadanie kwalifikacji lub umiejętności przydatnych do pełnienia służby w Straży Granicznej, kandydat niespełniający warunku, o którym mowa w ust. 1b, może być przyjęty do służby w Straży Granicznej za zgodą Komendanta Głównego Straży Granicznej (ust. 1c). Stanowi to niewątpliwie regulację uniemożliwiającą osobom w wieku powyżej 35 lat przyjęcie do służby i ograniczającą tym samym wykonywanie określonej aktywności zawodowej i może samo w sobie stanowić dyskryminację. Tego rodzaju stanowisko potwierdza wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawie C-416/13 *Vital Pérez*, dotyczący równego traktowania w zakresie zatrudnienia bez względu na wiek w kontekście ustanowienia górnej granicy wieku przy rekrutacji na stanowisko funkcjonariusza policji lokalnej³⁴. Również biorąc pod uwagę to orzeczenie art. 31 ust. 1b oraz, w konsekwencji, art. 31 ust. 1c ustawy o Straży

³³ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

³⁴<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30ddb233ad0308a64f9a9e1cf9449777278e.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuPb3z0?text=&docid=159557&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=167554> (dostęp 22.02.2015).

Granicznej, budzą wątpliwości, określając górną granicę wieku kandydata do służby w Straży Granicznej³⁵.

Z kolei rozporządzenia dotyczą takich kwestii jak:

- nagrody i zapomogi dla funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wykonywanie niektórych uprawnień przez funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- legitymacje służbowe oraz znaki identyfikacyjne funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wzór rocznego zestawienia zbiorczego przyczyn przebywania funkcjonariuszy Straży Granicznej na zwolnieniach lekarskich;
- określenie wzoru oraz szczegółowych zasad i trybu nadawania „Odznaki Straży Granicznej”;
- warunki przyznawania funkcjonariuszom Straży Granicznej oraz członkom ich rodzin zryczałtowanego równoważnika pieniężnego w razie niewykorzystania przysługującego przejazdu na koszt właściwego organu Straży Granicznej;
- wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- należności i świadczenia przysługujące funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby poza granicami państwa;
- otrzymywanie świadczeń opieki zdrowotnej przez funkcjonariuszy Straży Granicznej w związku z urazami nabytymi podczas wykonywania zadań poza granicami państwa;
- test sprawności fizycznej funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- umundurowanie funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wysokość i warunki przyznawania funkcjonariuszowi Straży Granicznej równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie;
- przeprowadzanie testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej;

³⁵ Zob. także omówienie wyroku Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main dotyczącego granicy wieku w technicznej służbie pożarnej – w podrozdziale dotyczącym Państwowej Straży Pożarnej.

- warunki w zakresie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby, jakim powinien odpowiadać funkcjonariusz Straży Granicznej na określonym stanowisku służbowym;
- rozkład czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- sposób i tryb zaliczania okresów służby i pracy do wysługi lat uwzględnianej przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wysokość funduszu na nagrody roczne, nagrody uznaniowe i zapomogi dla funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- pomoc finansowa na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu przez funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- organizacja pełnienia służby w systemie skoszarowanym w Straży Granicznej;
- postępowanie w sprawach oświadczeń o stanie majątkowym funkcjonariuszy oraz pracowników Straży Granicznej;
- pomoc finansowa dla członków rodziny funkcjonariusza Straży Granicznej w razie jego śmierci pozostającej w związku ze służbą;
- uposażenie zasadnicze oraz dodatki do uposażenia funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- przenoszenie do służby w Straży Granicznej;
- dodatkowe świadczenia przysługujące funkcjonariuszom Straży Granicznej w związku z delegowaniem do pełnienia służby w kontyngencie Straży Granicznej poza granicami państwa;
- należności funkcjonariuszy Straży Granicznej za podróże służbowe, przeniesienia lub delegowania;
- realizacja uprawnień przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej delegowanym do pełnienia służby w kontyngencie Straży Granicznej oraz pracownikom zatrudnionym w kontyngencie Straży Granicznej;
- tryb i warunki zatrudniania pracowników w kontyngencie Straży Granicznej i ich wynagradzania;
- należności pieniężne otrzymywane przez funkcjonariuszy Straży Granicznej delegowanych do pełnienia służby w kontyngencie Straży Granicznej poza granicami państwa;
- służba funkcjonariuszy Straży Granicznej w kontyngencie Straży Granicznej;

- przeprowadzanie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej;
- badania lekarskie i psychologiczne oraz szczepienia profilaktyczne, którym podlegają funkcjonariusze Straży Granicznej w związku z pełnieniem służby w kontyngencie, a także turnusy leczniczo-profilaktyczne;
- warunki, tryb oraz terminy zwrotu funkcjonariuszowi Straży Granicznej kosztów dojazdu do miejsca pełnienia służby;
- ekwiwalenty pieniężne za niewykorzystane przez funkcjonariusza Straży Granicznej urlopy i czas wolny od służby;
- przenoszenie do dyspozycji funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- szczegółowy tryb mianowania funkcjonariuszy na stopnie Straży Granicznej;
- wysokość i warunki przyznawania funkcjonariuszom Straży Granicznej równoważnika pieniężnego za remont zajmowanego lokalu mieszkalnego oraz szczegółowe warunki jego zwrotu, a także sposób postępowania w przypadku wystąpienia zbiegu uprawnień do jego otrzymania;
- przeprowadzanie postępowania dyscyplinarnego wobec funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wysokość i warunki przyznawania funkcjonariuszom Straży Granicznej równoważnika pieniężnego za brak lokalu mieszkalnego oraz szczegółowe warunki jego zwrotu, a także sposób postępowania w przypadku wystąpienia zbiegu uprawnień do jego otrzymania;
- nagroda jubileuszowa funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- świadczenia socjalne i bytowe przysługujące funkcjonariuszowi Straży Granicznej i członkom jego rodziny;
- warunki przejazdu funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz członków ich rodzin na koszt właściwego organu Straży Granicznej;
- przydział, opróżnianie lokali mieszkalnych i tymczasowych kwater przeznaczonych dla funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz normy zaludnienia lokali mieszkalnych;
- zwrot kosztów funkcjonariuszowi Straży Granicznej w razie odwołania z urlopu;
- organizacja służby w Straży Granicznej w systemie skoszarowanym oraz sposób jej pełnienia;
- oddelegowanie funkcjonariuszy Straży Granicznej do pracy poza Strażą Graniczną;

- zakres obowiązków oraz podstawy, zakres i tryb udzielania zwolnień od zajęć służbowych funkcjonariuszom Straży Granicznej;
- wysokość oraz warunki wypłaty uposażenia i innych należności pieniężnych funkcjonariuszom Straży Granicznej skierowanym do akademii lub innych szkół (na kursy) za granicą;
- warunki pokrywania kosztów pogrzebu funkcjonariusza Straży Granicznej ze środków właściwego organu Straży Granicznej oraz określenie członków rodziny, na których przysługuje zasiłek pogrzebowy;
- rodzaj, zakres oraz sposób przeprowadzania przeszkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień oficerski Straży Granicznej;
- okresowe opiniowanie funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- wprowadzenie płatnych urlopów dodatkowych dla funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- urlopy funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- przypadki otrzymywania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej wyżywienia oraz normy tego wyżywienia;
- warunki i sposób naliczeń etatowych w Straży Granicznej;
- równoważnik pieniężny otrzymywany w zamian za wyżywienie przez funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- świadectwa służby i opinie o służbie funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- ceremonia składania ślubowania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- warunki otrzymywania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zadań zleconych wykraczających poza obowiązki służbowe;
- wysokość oraz warunki wypłaty uposażenia i innych należności pieniężnych przysługujących funkcjonariuszom Straży Granicznej skierowanym do szkoły lub na przeszkolenie albo na studia w kraju;
- dokonywanie potrąceń z uposażenia funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- przydzielanie lokali mieszkalnych funkcjonariuszom Straży Granicznej przeniesionym do służby w innej miejscowości, zasady zwalniania lokali mieszkalnych i zwracania pomocy finansowej udzielonej tym funkcjonariuszom na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu;
- udzielanie wyróżnień funkcjonariuszom Straży Granicznej;

- tryb zawieszania w czynnościach służbowych funkcjonariuszy Straży Granicznej;
- zwrot kosztów podróży funkcjonariuszom Straży Granicznej w służbie kandydackiej;
- wypłacanie ryczałtu funkcjonariuszowi Straży Granicznej wykonującemu stałe zadania służbowe poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Po analizie przepisów wyżej wskazanych aktów wykonawczych należy stwierdzić, że jedynie w kilku z nich regulowane są kwestie, które można odnieść do zasady równego traktowania. W konsekwencji do ograniczeń wiekowych przewidzianych w art. 31 ustawy, w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 lutego 2006 r. w sprawie przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej (Dz. U. Nr 23, poz. 175) znalazły się regulacje dotyczące sposobu postępowania wobec kandydatów do Straży Granicznej w wieku powyżej 35 roku życia. Zgodnie z § 9b ust. 1 w przypadku kandydata, który w dniu przyjęcia jego podania przekroczył wiek 35 lat albo przekroczył ten wiek w toku postępowania, postępowanie prowadzi się, jeżeli właściwy przełożony uzna, że istnieją podstawy do wystąpienia do Komendanta Głównego Straży Granicznej z wnioskiem o udzielenie zgody na przyjęcie do służby albo zgoda ta została wydana z urzędu. O prowadzeniu postępowania w przypadku uznania, że istnieją podstawy do wystąpienia do Komendanta Głównego Straży Granicznej z tym wnioskiem, przełożony informuje pisemnie Komendanta Głównego Straży Granicznej, wskazując, jakie kwalifikacje lub umiejętności kandydata uznano za przydatne do pełnienia służby w stopniu uzasadniającym dalsze prowadzenie postępowania. Komendant Główny Straży Granicznej może w każdym czasie wydać polecenie odstąpienia od prowadzenia postępowania, jeżeli uzna, iż posiadane przez kandydata kwalifikacje lub umiejętności nie dają podstawy do wyrażenia zgody na przyjęcie do służby (ust. 2 i 3)³⁶. Druga istotna kwestia uregulowana w tym rozporządzeniu to zasada, że wyniki testu ocenia się zgodnie z normami zawartymi w tabelach norm sprawnościowych kandydatów do służby w Straży Granicznej, odrębnie określonych dla mężczyzn i dla kobiet oraz dla dwóch grup wiekowych (do 30 lat i od 31 lat). Natomiast rozporządzenie Ministra

³⁶ Ponadto w tym rozporządzeniu w karcie kwalifikacyjnej kandydata ubiegającego się o przyjęcie do służby w Straży Granicznej wskazuje się imiona rodziców i nazwisko rodowe kandydata, ale już w kwestionariuszu osobowym kandydata podawane jest imię ojca, a następnie imiona rodziców oraz nazwiska rodowe matki i ojca. Odwoływanie się w danych identyfikacyjnych do imienia tylko jednego z rodziców nie wydaje się uzasadnione. Zob. także podrozdział dotyczący Służby Więziennej.

Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 kwietnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej określa, że sposób wykonania i kryteria oceny prób sprawnościowych nie uwzględniają płci³⁷.

Kolejna istotna grupa rozporządzeń to te zawierające przepisy dotyczące uprawnień rodzicielskich. Zgodnie z regulacjami rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 marca 2008 r. w sprawie organizacji pełnienia służby w systemie skoszarowanym w Straży Granicznej (Dz. U. Nr 54, poz. 335, z późn. zm.) do pełnienia służby w systemie skoszarowanym nie kieruje się jednocześnie obojga rodziców sprawujących pieczę nad małoletnimi dziećmi (§ 4). Z kolei rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 10 czerwca 2009 r. w sprawie rozkładu czasu służby funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. Nr 95, poz. 794, z późn. zm.) stanowi, że do służby w godzinach zaliczanych do pory nocnej oraz w dni ustawowo wolne od pracy nie wyznacza się funkcjonariusza-kobiety w ciąży, funkcjonariusza opiekującego się dzieckiem do 4 lat, bez jego pisemnej zgody – jeżeli z uprawnienia tego nie korzysta drugi rodzic lub opiekun, a także funkcjonariusza będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki, bez jego pisemnej zgody (§ 23 ust. 1). Natomiast w przypadku, gdy funkcjonariusz jest w ciąży, opiekuje się dzieckiem do 4 lat i nie udzielił pisemnej zgody, a z uprawnienia tego nie korzysta drugi rodzic lub opiekun, bądź jest jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki i nie udzielił pisemnej zgody, przełożony ustala czas służby nieprzekraczający 8 godzin na dobę.

Regulacje obowiązujące funkcjonariuszy Straży Granicznej ustalają także kwestie dotyczące umundurowania. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie umundurowania funkcjonariuszy Straży Granicznej (Dz. U. Nr 70, poz. 375, z późn. zm.) podstawowymi przedmiotami umundurowania wchodzącymi w skład ubioru służbowego są bluza olimpijka ze spodniami lub spódnicą, w skład ubioru wyjściowego – mundur wyjściowy czyli kurtka ze spodniami lub spódnicą, w skład ubioru galowego – mundur wyjściowy, tj. kurtka ze spodniami lub spódnicą.

³⁷ W sprawie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Biurze Ochrony Rządu – zob. podrozdział dotyczący BOR.

Funkcjonariusze kobiety otrzymują obuwie koloru czarnego – czółenka i kozaki, noszone do ubioru służbowego, wyjściowego i galowego. Funkcjonariusze kobiety mogą nosić jako składnik umundurowania spódnicę lub spodnie. Otrzymują także bieliznę, rajstopy oraz buty damskie.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie wysokości i warunków przyznawania funkcjonariuszowi Straży Granicznej równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 70, poz. 374, z późn. zm.) określa wysokość równoważnika za spódnicę, w tym spódnicę generała, wycenia także bieliznę damską (biustonosz, figi damskie) i rajstopy. W załączniku nr 2 określono wysokość równoważnika pieniężnego w zamian za przedmioty umundurowania niewydane w naturze funkcjonariuszom, począwszy od oficerów, a kończąc na szeregowych, z podziałem na kobiety i mężczyzn, przy czym dla kobiet ustalono nieco wyższy równoważnik.

Państwowa Straż Pożarna

Kwestie dotyczące służby strażaków reguluje ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1340, z późn. zm.)³⁸. Ustawa ta nie dotyczy wprost zasady równego traktowania, ale obejmuje przepisy dotyczące ochrony i gwarancji realizacji uprawnień związanych z macierzyństwem, ojcostwem i rodzicielstwem³⁹. Strażaka nie można co do zasady zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego (art. 46). Ustawa ustanawia

³⁸ Społeczna służba strażaków, czyli ochotnicza straż pożarna uregulowana jest w ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380, z późn. zm.). W niniejszym rozdziale omówione zostaną jednak wyłącznie kwestie dotyczące zawodowej służby.

³⁹ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

także ogólną zasadę, że do strażaków stosuje się przepisy Kodeksu pracy, dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, chyba, że jej przepisy stanowią inaczej. Odstępstwem od tej zasady jest np. brak prawa strażaka do obniżenie wymiaru czasu służby w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego (art. 69). Kolejne regulacje ustawy dotyczą uposażenia strażaków za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego. W tym czasie strażakowi przysługuje 100% miesięcznego uposażenia (art. 105a ust. 1). Z kolei miesięczne uposażenie strażaka za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% miesięcznego uposażenia (ust. 2)⁴⁰. Miesięczne uposażenie strażaka-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia. Przepis ten stosuje się odpowiednio do strażaka, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie - urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (ust. 3 i 4).

Co do zasady w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim strażak otrzymuje 80% uposażenia. Jeżeli jednak zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym strażak jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży, zachowuje on prawo do 100% uposażenia (art. 105b ust. 5). Strażakowi za służbę pełnioną nienagannie w danym roku kalendarzowym przysługuje nagroda roczna w wysokości 1/12 uposażenia otrzymanego w roku kalendarzowym, za który nagroda przysługuje. Warunkiem jest, aby strażak w danym roku kalendarzowym pełnił służbę przez okres co najmniej 6 miesięcy

⁴⁰ Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

kalendaryzowanych. Tego warunku nie stosuje się jednak, jeśli w danym roku strażak korzystał z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, a także korzystał ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych z przyczyn, o których mowa w art. 185 § 2 lub art. 188 Kodeksu pracy, w razie urodzenia się dziecka strażaka, albo z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.

Jak wskazano wyżej ustawa o Państwowej Straży Pożarnej nie dotyczy wprost kwestii równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. Zawiera jednak przepis – art. 111a, stanowiący, że „sprawy dotyczące roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaków rozstrzygają sądy pracy. Przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, dotyczące skutków niewykonania zobowiązań, stosuje się odpowiednio”, który był przedmiotem interpretacji Sądu Najwyższego w sprawie związanej z dyskryminacją. Mianowicie, w uchwale z dnia 6 lutego 2014 r. (sygn. akt II PZP 2/13) Sąd Najwyższy wskazał, że sąd pracy jest właściwy do rozpoznania sprawy funkcjonariusza Państwowej Straży Pożarnej o odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych wskutek działań dyskryminacyjnych i mobbingowych w jednostce organizacyjnej, w której pełni lub pełnił służbę. Sąd Najwyższy uznał bowiem, że przez roszczenia majątkowe o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaka, o których stanowi należy rozumieć wszelkie roszczenia o świadczenia pieniężne, w tym o charakterze odszkodowawczym niezależnie od ich materialnoprawnej podstawy, o ile wynikają one ze stosunku służbowego w tym sensie, że warunkuje on ich powstanie. Do rozpoznania spraw dotyczących tak rozumianych roszczeń właściwy jest sąd pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy podkreślił, że art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej nie może być uznany za normę pozwalającą na sięganie do przepisów prawa pracy, przepisy przekazujące spory funkcjonariuszy służb mundurowych na drogę postępowania przed sądem pracy mają bowiem wyłącznie charakter norm procesowych, określających właściwość rzeczową sądów pracy w wymienionych w nich rodzajach spraw. Z mocy takiej normy sprawy w niej określone nie stają się sprawami z zakresu prawa pracy w znaczeniu materialnym, ale sprawami cywilnymi w

znaczeniu formalnym w rozumieniu art. 1 k.p.c., jako „inne sprawy, do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych”⁴¹.

Należy wspomnieć, że przepisy o brzmieniu analogicznym do brzmienia art. 111a ustawy o Państwowej Straży Pożarnej (tj. „Sprawy dotyczące roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku służbowego strażaków rozstrzygają sądy pracy”) zawarte są w ustawach regulujących działanie trzech innych służb będących przedmiotem niniejszej analizy – BOR, Służby Celnej i Służby Więziennej. W przypadku BOR zgodnie z art. 97 ust. 3 ustawa o Biurze Ochrony Rządu stanowi, że funkcjonariusz może dochodzić roszczeń z tytułu prawa do uposażenia i innych należności pieniężnych „przed sądem okręgowym – sądem pracy i ubezpieczeń społecznych”. Z kolei ustawa o Służbie Celnej w art. 189 wskazuje, że spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 188 ust. 1 (przeniesienie, powierzenie pełnienia obowiązków służbowych na innym stanowisku, przeniesienie na niższe stanowisko, przeniesienie na inne lub równorzędne stanowisko służbowe w związku z reorganizacją jednostki organizacyjnej, określenie warunków pełnienia służby w związku ze zniesieniem jednostki organizacyjnej bądź zawieszenie w pełnieniu obowiązków służbowych) „rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy”. Tożsamy przepis zawarty jest w ustawie o Służbie Więziennej. Zgodnie z art. 220 tej ustawy spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 (zwolnienie ze służby, przeniesienie z urzędu do pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej, przeniesienie na niższe stanowisko służbowe, zawieszenie w czynnościach służbowych) i art. 219 ust. 1 i 2 (powoływanie oraz mianowanie na stanowiska służbowe, odwoływanie oraz zwalnianie ze stanowisk służbowych i przenoszenie do dyspozycji, nadawanie stopni Służby Więziennej, delegowanie do czasowego pełnienia służby w innej jednostce organizacyjnej, oddelegowanie do wykonywania zadań służbowych poza Służbą Więzienną w kraju lub poza granicami państwa, powierzenie obowiązków służbowych na innym stanowisku służbowym, stwierdzanie wygaśnięcia stosunku służbowego) „rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy”. Skoro jednak – jak uznał Sąd Najwyższy – przepis ustawy o Państwowej Straży Pożarnej odwołujący się do sądu pracy nie może być uznany za normę pozwalającą na sięganie do przepisów prawa pracy,

⁴¹ <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/II%20PZP%202-13.pdf>, dostęp 22.02.2015.

mają bowiem wyłącznie charakter norm procesowych, określających właściwość rzeczową sądów pracy w wymienionych w nich rodzajach spraw, to nadal brak jest podstaw do sięgnięcia do przepisów Kodeksu pracy zakazujących dyskryminacji, a funkcjonariusze pozostają *de facto* bez pełnej ochrony, takiej jak pracownicy, w tym zakresie.

Należy ponadto wskazać, że regulacje dotyczące służby strażaków objęte są także rozporządzeniami, które dotyczą następujących kwestii:

- nagrody i zapomogi dla strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz tworzenie funduszu nagród i zapomóg dla strażaków;
- nadawanie odznaki „Zasłużony dla ochrony przeciwpożarowej”;
- tryb postępowania w sprawach oświadczeń o stanie majątkowym strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz wzór oświadczenia o stanie majątkowym osób pełniących funkcje organów Państwowej Straży Pożarnej;
- wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej;
- zadania z zakresu wychowania fizycznego realizowane w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej oraz formy organizacyjne wychowania fizycznego i sposób ich finansowania;
- stanowiska służbowe w jednostkach organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej;
- szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny służby strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- uposażenie strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- szczegółowe warunki przyznawania wyróżnień strażakom Państwowej Straży Pożarnej;
- przeszkolenie zawodowe strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- opiniowanie służbowe strażaka Państwowej Straży Pożarnej;
- warunki i tryb udzielania urlopów strażakom Państwowej Straży Pożarnej;
- wysokość i warunki otrzymywania przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie;
- umundurowanie strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- pełnienie służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej;

- zakres, tryb i częstotliwość przeprowadzania okresowych profilaktycznych badań lekarskich oraz okresowej oceny sprawności fizycznej strażaka Państwowej Straży Pożarnej;
- przydział i zwalnianie lokali mieszkalnych oraz kwater tymczasowych przysługujących strażakom Państwowej Straży Pożarnej, a także warunki zamiany lokali mieszkalnych;
- pomoc finansowa na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- tryb przyznawania strażakowi Państwowej Straży Pożarnej równoważników pieniężnych za remont albo za brak lokalu mieszkalnego;
- warunki i tryb delegowania strażaków Państwowej Straży Pożarnej do pełnienia służby poza granicą państwa oraz sposób i organizacja działania grupy ratowniczej;
- otrzymywanie świadczeń opieki zdrowotnej przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej w związku z urazami nabytymi podczas wykonywania zadań poza granicami państwa;
- przekazywanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe strażaków Państwowej Straży Pożarnej zwolnionych ze służby;
- rodzaj placówek, do których może być skierowany strażak Państwowej Straży Pożarnej, oraz należności pieniężne przysługujące w przypadkach skierowania strażaka do szkoły, na przeszkolenie lub na studia;
- koszty wyżywienia i umundurowania otrzymanych w czasie nauki w szkołach Państwowej Straży Pożarnej, warunki ich zwracania oraz przypadki zwalniania z obowiązku zwrotu tych kosztów;
- warunki pokrywania ze środków właściwej jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej kosztów pogrzebu strażaka;
- jednostki organizacyjne właściwe do dokonywania potrąceń z uposażenia strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz tryb postępowania w tych sprawach;
- warunki przejazdu strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz członków ich rodzin publicznymi środkami komunikacji oraz wypłaty równoważnika pieniężnego w razie niewykorzystania przysługującego przejazdu;
- rodzaj i zakres świadczeń socjalnych i bytowych, przysługujących strażakowi Państwowej Straży Pożarnej oraz członkom jego rodziny;
- świadectwa służby i opinii o służbie strażaków Państwowej Straży Pożarnej;

- ceremonia składania ślubowania przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- zwrot kosztów spowodowanych odwołaniem strażaka Państwowej Straży Pożarnej z urlopu;
- szczególne warunki ustalania uposażenia przyjmowanego za podstawę wymiaru świadczeń emerytalnych strażaków, którzy nie zostali powołani lub mianowani na stanowiska służbowe w Państwowej Straży Pożarnej;
- warunki najmu lokali mieszkalnych znajdujących się w budynkach będących własnością Skarbu Państwa, pozostających w zarządzie Państwowej Straży Pożarnej, oraz zasady obliczania czynszu najmu za te lokale;
- szczególne zasady i tryb wyznaczania strażaków Państwowej Straży Pożarnej do wykonywania zadań poza jednostkami organizacyjnymi Państwowej Straży Pożarnej oraz ich uprawnienia i obowiązki;
- długotrwałe akcje ratownicze, szczególne normy, zasady i warunki otrzymywania wyżywienia w czasie tych akcji oraz ćwiczeń lub szkolenia przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej lub inne osoby biorące w nim udział, a także przypadki, w których wypłaca się równoważnik pieniężny w zamian za przysługujące wyżywienie, sposób ustalania jego wysokości oraz szczególne zasady wypłacania;
- wysokość oraz szczególne zasady przyznawania świadczeń otrzymywanych przez strażaków w służbie kandydackiej;
- wysokość oraz warunki otrzymywania przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zadań zleconych, wykraczających poza obowiązki służbowe;
- rodzaje i wzory dokumentów osobistych strażaków Państwowej Straży Pożarnej, organy właściwe do ich wydawania oraz szczególne zasady dokonywania wpisów w tych dokumentach;
- zakres, szczególne zasady i tryb przyznawania świadczeń i odszkodowań osobom nie będącym strażakami w razie wypadku lub poniesienia szkody w mieniu w związku z udzielaniem pomocy lub udziałem w ćwiczeniach organizowanych przez Państwową Straż Pożarną;
- szczegółowa organizacja komisji dyscyplinarnych oraz szczególne zasady wykonywania kar dyscyplinarnych wobec strażaków Państwowej Straży Pożarnej;

- zakres, wysokość i warunki otrzymywania należności z tytułu przeniesienia służbowego strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- szczegółowe zasady, warunki i tryb przyjmowania do służby kandydackiej w Państwowej Straży Pożarnej;
- okresy zaliczane do okresu służby, od którego zależy nabycie przez strażaka Państwowej Straży Pożarnej prawa do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania;
- przebieg służby kandydackiej oraz szczegółowe zasady i tryb opiniowania strażaków w służbie kandydackiej;
- szczegółowe zasady i tryb nadawania stopni strażakom w służbie kandydackiej;
- szczegółowe zasady i tryb rozwiązywania jednostek organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej oraz znoszenie stanowisk funkcjonariuszy pożarnictwa;
- strażacy Państwowej Straży Pożarnej wyznaczeni do służby w Wojskowej Ochronie Przeciwpożarowej;
- zakres i tryb korzystania z praw przez kierującego działaniem ratowniczym⁴².

Spośród tych rozporządzeń można wskazać jedynie kilka, które w sposób odmienny regulują – ze względu na płeć oraz wiek – sytuację określonych grup strażaków lub nawiązują do uprawnień związanych z rodzicielstwem i ciążą i w ten sposób pośrednio także odnoszą się do płci funkcjonariusza. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 grudnia 2005 r. w sprawie pełnienia służby przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. Nr 266, poz. 2247, z późn. zm.) stanowi, że do pełnienia służby w porze nocnej, w niedziele i w święta nie wyznacza się strażaka – kobiety w ciąży, kobiety opiekującej się dzieckiem do 4 lat, bez jej zgody oraz strażaka będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki, bez jego zgody (§ 14).

Z kolei rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 27 października 2005 r. w sprawie zakresu, trybu i częstotliwości przeprowadzania okresowych profilaktycznych badań lekarskich oraz okresowej oceny sprawności fizycznej strażaka Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. Nr 261, poz. 2191) różnicuje częstotliwości

⁴² W sprawie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Biurze Ochrony Rządu – zob. podrozdział dotyczący BOR.

profilaktycznych badań lekarskich i oceny sprawności fizycznej m.in. w zależności od wieku i płci strażaka⁴³. Zgodnie z § 3 ust. 2 badania profilaktyczne przeprowadza się dla strażaków pełniących służbę w zmianowym rozkładzie czasu służby raz w roku, w zakresie zróżnicowanym dla strażaków do 40 roku życia i powyżej 40 roku życia, zaś dla strażaków pełniących służbę w codziennym rozkładzie czasu służby co 3 lata – dla strażaków do 50 roku życia, a co 2 lata – dla strażaków powyżej 50 roku życia. Jednocześnie lekarz medycyny pracy może zlecić przeprowadzenie dodatkowo badań profilaktycznych w innym zakresie, w tym badań psychologicznych, „jeżeli stwierdzi, że ze względu na stan zdrowia lub płć strażaka jest to niezbędne dla orzeczenia o zdolności do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych” (ust. 4). Lekarz ma zatem prawo do skierowania na inne jeszcze badania profilaktyczne, w tym na inne niż wskazane w rozporządzeniu badania psychologiczne, jeżeli tylko uzna, że „ze względu na płć strażaka” takie badania powinny zostać przeprowadzone, aby lekarz mógł orzec o zdolności do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych. Nie wydaje się jasne, biorąc pod uwagę przedmiotowe brzmienie przepisu, dlaczego płć strażaka może powodować konieczność przeprowadzenia określonych badań profilaktycznych, w tym badań psychologicznych. Druga kwestia uregulowana w tym rozporządzeniu to test sprawności. Zgodnie z § 4 ust. 3 test sprawności fizycznej strażaka składa się z trzech prób sprawnościowych, zróżnicowanych ze względu na płć strażaka. Strażak podlega przy tym corocznej ocenie sprawności fizycznej, jeśli jest w wieku do 50 roku życia, w wieku powyżej 50 roku życia, a przy tym bierze bezpośredni udział w działaniach ratowniczych, a powyżej 50 roku życia – na własną prośbę, jeżeli nie bierze bezpośredniego udziału w działaniach ratowniczych (§ 6 ust. 1). W załączniku nr 3 do tego rozporządzenia określającym próbę wydolnościową oraz załączniku nr 4 – opis testu

⁴³ W rozporządzeniu wskazuje się, że skierowanie na badania profilaktyczne powinno zawierać jako dane identyfikacyjne strażaka – imię i nazwisko, imię ojca, datę i miejsce urodzenia, PESEL, adres zamieszkania. Podobnie, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 października 2005 r. w sprawie warunków i trybu delegowania strażaków Państwowej Straży Pożarnej do pełnienia służby poza granicą państwa oraz sposobu i organizacji działania grupy ratowniczej (Dz. U. Nr 212, poz. 1765) stanowi, że rozkaz o delegowaniu i o odwołaniu z delegowania obejmuje wskazanie imienia ojca strażaka. Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 sierpnia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad, warunków i trybu przyjmowania do służby kandydackiej w Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. Nr 101, poz. 638) określający wzór podania o przyjęcie do służby kandydackiej ujmuje tam imiona rodziców, nazwisko panięskie matki, nazwisko panięskie (u mężatek). Z przyczyn, które omówiono w podrozdziale dotyczącym ABW i AW oraz w podrozdziale dotyczącym Służby Więziennej nie wydaje się zasadne ani identyfikowanie strażaka poprzez imię jednego z jego rodziców, ani używanie pojęcia „nazwisko panięskie”.

sprawności fizycznej strażaka, zawarto odmienne regulacje dla kobiet i mężczyzn. W załączniku nr 5 ustalającym system oceny prób sprawnościowych wskazano, że ocenę wystawia się na podstawie średniej arytmetycznej uzyskanych punktów, z uwzględnieniem punktów preferencyjnych, przyznanych w zależności od grupy wiekowej strażaka, a w tabeli punktowej ujęto osobno kobiety oraz mężczyzn.

Odmienne uregulowano także kwestie umundurowania dla kobiet i mężczyzn – zawodowych strażaków. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 listopada 2005 r. w sprawie umundurowania strażaków Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2006 r. Nr 4, poz. 25) szczegółowo opisuje umundurowanie, poczynając od czapki, w tym rogatywki dla strażaka – mężczyzny i kapelusza dla strażaka – kobiety, przez mundury (ze spódnicą dla kobiet; „spódnica prosta, w szwie środka tyłu spódnicy rozperek”), kończąc na butach – „dla kobiet półbuty na podwyższonym obcasie” (§ 13). Ubiory określone są w załącznikach. Przykładowo w załączniku nr 1 pt. „Zestawy przedmiotów ubioru wyjściowego strażaka” kobiecie przysługują rajstopy zamiast skarpet, spódnica zamiast spodni oraz kapelusz zamiast czapki (podobnie w załączniku nr 4 regulującym zestawy przedmiotów ubioru służbowego strażaka; zróżnicowano to także ze względu na płeć w załączniku nr 13 – tabele należności umundurowania oraz okresy ich używalności). We wzorach zasadniczych przedmiotów ubioru wyjściowego (załącznik nr 2) określono wzór ubioru wyjściowego strażaka – mężczyzny w mundurze w stopniu podoficera, oficera oraz kobiety aspiranta, wzór ubioru wyjściowego dla strażaka – mężczyzny w płaszczu zimowym i letnim z szalikiem, rękawiczkami oraz czapką rogatywką i dla strażaka – kobiety w płaszczu letnim z szalikiem, rękawiczkami oraz kapeluszem. Z kolei rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 grudnia 2005 r. w sprawie wysokości i warunków otrzymywania przez strażaków Państwowej Straży Pożarnej równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. z 2006 r. Nr 4, poz. 26) zawiera osobne tabele kalkulacyjne równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla strażaka – mężczyzny oraz dla strażaka – kobiety. Wysokość tych równoważników oszacowano na podobnej wysokości, choć wartość spódnicy określono na nieco niższą od wartości spodni letnich (podobnie zresztą, jak w tabelach dotyczących strażaków w służbie przygotowawczej).

Natomiast rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 sierpnia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad, warunków i trybu przyjmowania do służby

kandydackiej w Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. Nr 101, poz. 638) odnosi się do wieku wskazując, że do służby kandydackiej w Państwowej Straży Pożarnej może być przyjęta na podstawie dobrowolnego zgłoszenia osoba, która – poza warunkami typu obywatelstwo polskie, zdolność psychiczna i fizyczna do służby w Państwowej Straży Pożarnej – uzyskała świadectwo dojrzałości i nie przekroczyła 25 roku życia – jeżeli ubiega się o przyjęcie do służby kandydackiej w Szkole Głównej Służby Pożarniczej, albo świadectwo dojrzałości lub świadectwo ukończenia szkoły średniej i nie przekroczyła 23 roku życia – jeżeli ubiega się o przyjęcie do służby kandydackiej w szkołach aspirantów PSP (§ 2). Budzi to wątpliwości, podobnie jak ograniczenie dotyczące maksymalnego wieku kandydatów do służby w Straży Granicznej. Brak jest bowiem uzasadnienia takiego ograniczenia wiekowego przyjęć do służby kandydackiej. Zróżnicowanie przyjęć kandydatów ze względu na wiek byłoby na gruncie przepisów uzasadnione wyłącznie wówczas, gdy cel, który ma być osiągnięty, byłby zgodny z prawem, a środki służące osiągnięciu tego celu byłyby właściwe i konieczne. W tym przypadku należy zauważyć, że przepisy określiły stosunkowo młody wiek i dotyczą służby. Warto wspomnieć, że podobna – choć co należy podkreślić, nie tożsama – sprawa była rozpatrywana przez Trybunał Sprawiedliwości. Dotyczyła ona odmowy przez władze miasta zatrudnienia danej osoby w technicznej służbie pożarniczej średniego szczebla ze względu na przekroczenie przez nią granicy wieku 30 lat. Trybunał orzekł, że w celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania technicznej służby pożarniczej średniego szczebla za konieczne można uznać, żeby funkcjonariusze tych służb byli w większości w stanie wykonywać zadania wymagające pod względem sprawności fizycznej i co za tym idzie, żeby mieli mniej niż 45 lub 50 lat. Wiek rekrutacji funkcjonariusza determinuje bowiem czas, w którym będzie on w stanie wykonywać wymagające pod względem sprawności fizycznej zadania. Zdaniem Trybunału funkcjonariusza zatrudnionego przed ukończeniem 30 lat, zważywszy, że odbędzie on jeszcze szkolenie trwające dwa lata, będzie można przydzielić do tych zadań co najmniej na okres od 15 do 20 lat. Jeżeli natomiast zostałby on zatrudniony w wieku 40 lat, okres ten wynosiłby najdłużej 5–10 lat. Zatrudnienie w wieku starszym skutkowałoby tym, że zbyt wielu funkcjonariuszy nie można by było przydzielić do najbardziej wymagających zadań pod względem sprawności fizycznej⁴⁴. Jak wskazano wyżej polskie przepisy ustanawiają jednak dużo niższą, bardziej

⁴⁴ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main, C-229/08;

restrykcyjną granicę wiekową przyjęć do służby kandydackiej. Powstaje zatem pytanie, czy ta granica powinna określona na takim poziomie i czy innymi środkami – np. poprzez wprowadzenie większej częstotliwości badań lekarskich zdolności do służby nie można rozwiązać tej kwestii.

Policja

Kwestie służby policjantów i policjantek regulują kompleksowo przepisy ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2011 r. Nr 287, poz. 1687, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze⁴⁵. Regulacje te nie obejmują pojęcia „dyskryminacji” lub „równego traktowania”. Odnoszą się natomiast do uprawnień rodzicielskich funkcjonariuszek i funkcjonariuszy. Zgodnie z art. 44 ust. 1 policjanta nie można, za wyjątkiem określonych przypadków, zwolnić ze służby w okresie ciąży, w czasie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. Ponadto nagroda roczna przysługuje policjantowi, który w danym roku kalendarzowym pełnił służbę przez okres co najmniej 6 miesięcy kalendarzowych (art. 110 ust. 3), z tym, że tego warunku nie stosuje się przy ustalaniu uprawnień do nagrody rocznej za rok kalendarzowy, w którym policjant korzystał z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, korzystał ze zwolnienia od wykonywania zajęć służbowych, z przyczyn, o których mowa w art. 185 § 2 lub art. 188 Kodeksu pracy, w razie urodzenia się dziecka policjanta lub z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=72660&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&p art=1&text=&doclang=PL&cid=849607>

⁴⁵ Warto wspomnieć także o regulacjach ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. 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 – szerzej zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

Kolejna kwestia związana z uprawnieniami rodzicielskimi to wysokość miesięcznego uposażenia. Miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% miesięcznego uposażenia (art. 121 ust. 1). Z kolei miesięczne uposażenie policjanta za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% miesięcznego uposażenia (ust. 2)⁴⁶. Miesięczne uposażenie policjanta-kobiety, która we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po porodzie, wystąpi o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wynosi 80% miesięcznego uposażenia, o którym mowa w art. 121 ust. 1, za cały okres odpowiadający okresowi tych urlopów. Przepis ten stosuje się odpowiednio do policjanta, który we wniosku, złożonym nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, wystąpi o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Co do zasady w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim policjant otrzymuje 80% uposażenia (art. 121b ust. 1). Jeżeli jednak zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym policjant jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży, zachowuje on prawo do 100% uposażenia (ust. 5 pkt 4).

Akty wykonawcze dotyczą następujących kwestii związanych ze służbą policjantów i policjantek:

- uzbrojenie Policji;
- nagrody i zapomogi dla policjantów oraz tworzenie funduszu nagród i zapomóg dla policjantów;
- wprowadzenie płatnych urlopów dodatkowych dla policjantów;

⁴⁶ Na temat wątpliwości co do określenia wysokości uposażenia na poziomie 60% - zob. wyżej w podrozdziale dotyczącym ABW i AW.

- urlopy policjantów;
- wzór rocznego zestawienia zbiorczego przyczyn przebywania policjantów na zwolnieniach lekarskich;
- szczegółowy tryb wykonywania czynności związanych z postępowaniem dyscyplinarnym w stosunku do policjantów;
- wysokość i szczególne zasady przyznawania, odmowy przyznawania, cofania i zwracania przez policjantów równoważnika pieniężnego za remont zajmowanego lokalu mieszkalnego;
- postępowanie w sprawach oświadczeń o stanie majątkowym policjantów oraz tryb publikowania oświadczeń o stanie majątkowym osób pełniących funkcje organów Policji;
- szczególne zasady przydziału, opróżniania i normy zaludnienia lokali mieszkalnych oraz przydziału i opróżniania tymczasowych kwater przeznaczonych dla policjantów;
- wysokość i szczególne zasady przyznawania, odmowy przyznawania, cofania i zwracania przez policjantów równoważnika pieniężnego za brak lokalu mieszkalnego;
- opiniowanie służbowe policjantów;
- pomoc finansowa na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego przez policjantów;
- szczególne prawa i obowiązki oraz przebieg służby policjantów;
- wielokrotność kwoty bazowej, stanowiącej przeciętne uposażenie policjantów;
- postępowanie kwalifikacyjne w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji;
- warunki otrzymywania przez policjanta dodatkowego wynagrodzenia za wykonywanie zleconych zadań wykraczających poza obowiązki służbowe;
- oddelegowanie policjantów do wykonywania zadań służbowych poza Policją w kraju i za granicą;
- szczegółowy sposób i tryb prowadzenia postępowania w stosunku do przenoszonych do służby w Policji funkcjonariuszy Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Celnej, Państwowej Straży Pożarnej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Centralnego Biura Antykorupcyjnego;

- wysokość i warunki przyznawania policjantom równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie;
- umundurowanie policjantów;
- szczegółowy zakres zadań i zasady organizacji policji sądowej;
- mianowanie policjantów na stopnie policyjne;
- szczegółowe warunki odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji;
- wymagania w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim powinni odpowiadać policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych oraz warunki ich mianowania na wyższe stanowiska służbowe;
- szczegółowe warunki i tryb przyznawania pomocy finansowej na kształcenie dzieci policjantów, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą;
- zdolność do służby⁴⁷;
- otrzymywanie świadczeń opieki zdrowotnej przez policjantów i pracowników Policji w związku z urazami nabytymi podczas wykonywania zadań poza granicami państwa;
- warunki najmu lokali mieszkalnych pozostających w zarządzie jednostek organizacyjnych Policji;
- przekazywanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe policjantów zwolnionych ze służby;
- tryb przydzielania lokalu mieszkalnego policjantowi przeniesionemu do służby w innej miejscowości oraz policjantowi, który skorzystał z pomocy finansowej na uzyskanie lokalu mieszkalnego lub domu;
- szczegółowy tryb postępowania przy udzielaniu wyróżnień policjantom;
- zatrudnianie pracowników w kontyngentach policyjnych oraz ich wynagradzanie;
- szczegółowe zasady i tryb finansowania i działania kontyngentu policyjnego wydzielonego do realizacji zadań poza granicami państwa;
- wysokość i zasady otrzymywania uposażenia i innych należności pieniężnych przez policjanta skierowanego do szkoły lub na przeszkolenie albo na studia w kraju;

⁴⁷ W sprawie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie wykazu chorób i ułomności, wraz z kategoriami zdolności do służby w Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej oraz Biurze Ochrony Rządu – zob. podrozdział dotyczący BOR.

- legitymacje służbowe policjantów;
- uprawnienia i obowiązki policjantów delegowanych do pełnienia służby poza granicami państwa;
- należności pieniężne otrzymywane przez policjantów delegowanych do pełnienia służby poza granicami państwa w kontyngencie policyjnym;
- wysokość, warunki i tryb przyznawania policjantom należności za podróże służbowe i przeniesienia;
- przypadki otrzymywania przez policjanta równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie oraz wysokość tego równoważnika;
- przypadki otrzymywania przez policjanta wyżywienia oraz normy tego wyżywienia;
- tryb zawieszania policjanta w czynnościach służbowych przez przełożonych;
- okresy wliczane do okresu służby, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, oraz tryb jej obliczania i wypłacania policjantom;
- wysokość uposażenia i innych należności pieniężnych policjanta skierowanego do akademii lub innych szkół (na kursy) za granicą;
- warunki korzystania przez policjantów oraz członków ich rodzin z prawa przejazdu raz w roku środkami publicznego transportu zbiorowego na koszt właściwego organu Policji oraz warunki przyznawania zryczałtowanego równoważnika pieniężnego w razie niewykorzystania przysługującego przejazdu;
- tryb zwrotu kosztów przejazdu i innych poniesionych kosztów przysługujących policjantowi w razie odwołania z urlopu wypoczynkowego;
- rodzaj i zakres świadczeń socjalnych i bytowych przysługujących policjantom oraz członkom ich rodzin;
- warunki pokrywania kosztów pogrzebu policjanta oraz określenie członków jego rodziny, na których przysługuje zasiłek pogrzebowy;
- szczegółowe zasady otrzymywania i wysokość uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego;
- rozkład czasu służby policjantów.

Jednym z aktów wykonawczych, które w sposób odmienny reguluje sytuacje – ze względu na płeć – określonych grup, jest rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 maja 2009 r. w sprawie umundurowania policjantów (Dz. U. Nr 90, poz. 738, z późn. zm.). Zgodnie z § 28 ust. 4 znak identyfikacji imiennej obejmujący pierwszą literę imienia oraz nazwisko policjanta policjant-kobieta nosi na kurtce wyjściowej na wysokości odpowiadającej położeniu kieszeni w kurtce wyjściowej policjanta. Stosownie do § 39 ust. 3 policjant-kobieta nosi ordery i odznaczenia na kurtce wyjściowej na wysokości odpowiadającej miejscu powyżej górnej kieszeni w kurtce wyjściowej policjanta, zaś na podstawie § 40 ust. 2 – odznaki – na kurtce wyjściowej na wysokości odpowiadającej położeniu kieszeni w kurtce wyjściowej policjanta. Z kolei baretki orderów, odznaczeń, medali i odznak wykonane ze wstążki barwy przewidzianej dla danego orderu, odznaczenia, medalu lub odznaki policjant-kobieta nosi na kurtce wyjściowej na wysokości odpowiadającej miejscu nad klapą górnej kieszeni w kurtce wyjściowej policjanta. (§ 43 ust. 6). Wzory ubioru wyjściowego policjanta określone w załącznik nr 2 do rozporządzenia obejmują wzór ubioru policjanta oraz policjanta-kobiety w kurtce wyjściowej, ubioru policjanta oraz policjanta-kobiety w koszuli letniej wyjściowej. Z kolei w załączniku nr 9 ustalającym zestawy przedmiotów umundurowania w ubiorze wyjściowym i galowym policjanta wyraźnie wskazuje się spódnicę dla kobiet, przy czym załącznik zawiera stwierdzenie „Dopuszcza się noszenie przez kobiety do ubioru wyjściowego spodni wyjściowych”. Tzw. normy umundurowania dotyczące ubioru służbowego, wyjściowego i galowego określone są odrębnie dla mężczyzn policjantów oraz dla kobiet policjantów mianowanych na stałe, podobnie jak w przypadku policjantów mianowanych na okres służby przygotowawczej. W normach umundurowania dla nadinspektora Policji i generalnego inspektora Policji wyraźnie mówi się o spódnicy dla kobiet, zaś kobieta mianowana na te stopnie otrzymuje dodatkowo rajstopy letnie i zimowe.

Umundurowania dotyczy także rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 26 marca 2010 r. w sprawie wysokości i warunków przyznawania policjantom równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie (Dz. U. Nr 47, poz. 279, z późn. zm.). Równoważnik oraz regulacje dotyczące jego kalkulacji obejmują wyraźne wskazanie kobiet i mężczyzn. Przykładowo w załączniku nr 1 określającym równoważnik wypłacany policjantowi mianowanemu na stałe w zamian za przedmioty ubioru galowego,

wyjściowego i służbowego (w zł) ustalono dla kobiet nieco większą wartość równoważnika (o nieco ponad 20 zł). Z kolei w załączniku nr 3 obejmującym tabele kalkulacyjne wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla mianowanych na stałe policjantów służby prewencyjnej, z wyłączeniem policjantów pełniących służbę w komórkach ruchu drogowego, patrolowo-interwencyjnych, konwojowych, w policji sądowej, w pomieszczeniach dla osób zatrzymanych, dzielnicowych, dyżurnych i przewodników psów służbowych odrębnie określono mężczyźni i kobiety (i tu uwzględniono np. rajstopy i spódnice). Podobnie, wyodrębniając kalkulacje dla kobiet i mężczyzn ustalono kwestie wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla mianowanych na stałe policjantów służby prewencyjnej pełniących służbę w komórkach ruchu drogowego, patrolowo-interwencyjnych, konwojowych, w policji sądowej, w pomieszczeniach dla osób zatrzymanych, dzielnicowych, dyżurnych i przewodników psów służbowych, wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla mianowanych na stałe policjantów służby kryminalnej, śledczej oraz wspomagającej działalność Policji w zakresie organizacyjnym, logistycznym i technicznym, wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla nadinspektora Policji i generalnego inspektora Policji, wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za umundurowanie dla policjantów mianowanych na okres służby przygotowawczej.

W rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji (Dz. U. poz. 432 z późn. zm.), które określa zakres informacji o planowanym postępowaniu kwalifikacyjnym w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, tryb i sposób przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów do służby, zakres tematyczny testu wiedzy oraz zakres i sposób przeprowadzania testu sprawności fizycznej i testu psychologicznego, sposób dokonywania oceny kandydatów do służby oraz preferencje z tytułu posiadanego przez nich wykształcenia lub posiadanych umiejętności – nie ma odniesienia do płci lub wieku kandydatów. W sprawie jednakowych testów sprawności fizycznej dla kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacyjnym do służby w Policji, o których mowa w tym rozporządzeniu, jako nieuwzględniających różnic biologicznych pomiędzy obiema płciami krytycznie wypowiedział się Rzecznik Praw Obywatelskich. Rzecznik uznał bowiem, że przepisy rozporządzenia Ministra Spraw

Wewnętrznych w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji budzą zastrzeżenia z punktu widzenia postanowień Konstytucji. W sposób nieproporcjonalny ograniczają one kandydatkom do służby w Policji prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach, czego rezultatem jest naruszenie prawa do równego traktowania w zatrudnieniu. Rzecznik poprosił w tej sprawie o wyjaśnienia Ministra Spraw Wewnętrznych, który w odpowiedzi poinformował, że celem regulacji zawartych w tym rozporządzeniu jest zabezpieczenie właściwych potrzeb kadrowych Policji, które przekładają się na ocenę przydatności kandydata do służby i są obiektywnie uzasadnione. Zdaniem Ministra Spraw Wewnętrznych wprowadzone z dniem 1 stycznia 2014 r. zmiany w procedurze doboru do służby w Policji dotyczące testu sprawności fizycznej nie wpływają negatywnie na liczbę kandydatek uzyskujących pozytywny wynik z tego etapu postępowania kwalifikacyjnego⁴⁸. Trudno przyjąć to wyjaśnienie, bowiem testy sprawności nieuwzględniające różnic biologicznych mogą *de facto* ograniczyć dostęp do służby w Policji kobietom. Wprowadzenie przedmiotowych zmian krytycznie oceniło także Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego⁴⁹.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów (Dz. U. Nr 131, poz. 1471, z późn. zm.) służba w niedzielę lub święto, w godzinach zaliczanych do pory nocnej oraz

⁴⁸ <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl/index.php#> (dostęp 22.02.2015). Warto wspomnieć, że we wzorze kwestionariusza osobowego określonym w tym rozporządzeniu ujęto kategorię „nazwisko rodowe matki”. Z kolei w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 czerwca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania szkoleń zawodowych oraz doskonalenia zawodowego w Policji (Dz. U. nr 126, poz. 877, z późn. zm.) w rozkazie wydanym przez Komendanta-rektora Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie, komendanta szkoły policyjnej albo komendanta wojewódzkiego (Stołecznego) Policji właściwego dla ośrodka szkolenia Policji o włączeniu policjantów do stanu słuchaczy szkolenia wskazuje się m.in. imię ojca policjanta, którego rozkaz dotyczy. Podobnie w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych jednostek Policji (Dz. U. Nr 62, poz. 423, z późn. zm.), gdzie np. wniosek o zarządzenie badań lub testu powinien zawierać w szczególności imię ojca osoby badanej. Imię ojca (i jedynie ojca) występuje także w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 lipca 2007 r. w sprawie mianowania policjantów na stopnie policyjne (Dz. U. Nr 145, poz. 1017, z późn. zm.) – w wykazie policjantów skierowanych na egzamin, w świadectwie złożenia egzaminu oficerskiego, we wniosku o mianowanie na stopień policyjny i akcie mianowania na stopień policyjny. To sformułowanie zawarto także w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 14 maja 2013 r. w sprawie szczegółowych praw i obowiązków oraz przebiegu służby policjantów (rozkaz personalny powinien w szczególności zawierać imię ojca, Dz. U. poz. 644, z późn. zm.). Na temat niezasadności wskazywania imienia jednego z rodziców oraz nazwiska rodowego jedynie matki zob. podrozdział dotyczący ABA i AW oraz podrozdział dotyczący Służby Więziennej.

⁴⁹ www.ptpa.org.pl/public/files/policjantki_testy_sprawnosciowe.pdf.

w czasie przekraczającym normę nie może być pełniona przez policjanta-kobietę w ciąży. Natomiast służba w niedzielę lub święto oraz w godzinach zaliczanych do pory nocnej nie może być pełniona przez policjanta będącego jedynym opiekunem dziecka do 8 lat lub osoby wymagającej stałej opieki, policjanta opiekującego się dzieckiem do 8 lat, jeżeli z uprawnienia takiego nie korzysta drugie z rodziców lub opiekun, policjanta-kobietę karmiącą dziecko piersią – bez ich zgody (§ 16).

Kolejna kwestia unormowana aktem wykonawczym to badanie zdolności fizycznej policjantów. Warto wskazać, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych jednostek Policji (Dz. U. Nr 62, poz. 423, z późn. zm.) wyraźnie zakazuje się w testach przeprowadzanych w ramach badania psychofizjologicznego zadawania pytań dotyczących wyznania oraz preferencji seksualnych i politycznych (§ 9 ust. 4).

Z kolei w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 września 2014 r. w sprawie urlopów policjantów (Dz. U. poz. 1282) określono wymiar płatnych urlopów dodatkowych dla policjantów, którzy osiągnęli określony wiek. Mianowicie zgodnie z § 11 ust. 1 wymiar corocznego płatnego urlopu dodatkowego dla policjantów, którzy osiągnęli określony wiek i co najmniej 10-letni staż służby, wynosi 5 dni roboczych – po ukończeniu 40 lat życia, 9 dni roboczych – po ukończeniu 45 lat życia oraz 13 dni roboczych – po ukończeniu 55 lat życia.

Żołnierze zawodowi

W sposób kompleksowy kwestie służby żołnierzy reguluje ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1414 z późn. zm.) i akty wykonawcze. W przepisach ustawy brak wyraźnego wskazania pojęcia dyskryminacji czy wyraźnego odwołania do równego traktowania. Ustawa normuje natomiast kwestie dotyczące rodzicielstwa, w szczególności sytuację kobiet w ciąży. Zgodnie z art. 5 ust. 3 pkt 1 w przypadku, gdy żołnierz zawodowy nie wykonuje zadań służbowych z powodu choroby trwającej nieprzerwanie przez trzy miesiące kieruje się go do wojskowej komisji lekarskiej, która ma ustalić zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Przepisu tego nie stosuje się jednak do żołnierzy – kobiet ciężarnych (ust. 3a). Stosownie do art. 50a ust. 2 i 3 żołnierz zawodowy jest poddawany corocznemu sprawdzianowi sprawności fizycznej, lecz kobieta żołnierz zawodowy jest zwalniana z tego sprawdzianu w okresie ciąży lub karmienia dziecka piersią. Co istotne, sprawność fizyczną żołnierza zawodowego ocenia się na podstawie ćwiczeń zróżnicowanych m.in. ze względu na płeć i grupy wiekowe. Ta kwestia zostanie szerzej omówiona poniżej, przy prezentowaniu rozporządzenia szczegółowo regulującego tę kwestię.

Kolejne kwestie związane z uprawnieniami rodzicielskimi unormowano w art. 65. Ustanawia on zasadę, że żołnierzowi zawodowemu przysługuje urlop macierzyński, dodatkowy urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach Kodeksu pracy. Wprowadza on także zakazy dotyczące pracy kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią. Mianowicie żołnierzowi zawodowemu – kobiecie będącej w ciąży lub karmiącej dziecko piersią nie powierza się obowiązków w wymiarze przekraczającym czterdziestu godzin służby w tygodniu i w porze nocnej, nie deleguje się poza miejsce pełnienia służby – bez jej zgody, nie powierza się wykonywania zadań służbowych szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 Kodeksu pracy. Ponadto żołnierz zawodowy – kobieta karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu służby. W przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka, żołnierz zawodowy – kobieta

ma prawo do dwóch przerw po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek żołnierza zawodowego – kobiety udzielane łącznie. W przypadku, gdy żołnierz zawodowy – kobieta, sprawuje opiekę nad dzieckiem do lat czterech i pozostaje w związku małżeńskim z innym żołnierzem, nie deleguje się bez jej zgody poza miejsce pełnienia zawodowej służby wojskowej, w tym samym czasie co współmałżonka. Ten zakaz dotyczy także żołnierza zawodowego samotnie wychowującego dziecko do lat czterech.

Z kolei stosownie do art. 65a ust. 1 żołnierz zawodowy ma prawo do urlopu wychowawczego na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy. Ponadto, co do zasady w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim żołnierz zawodowy otrzymuje 80% uposażenia, ale jeśli zwolnienie lekarskie obejmuje okres, w którym żołnierz zawodowy jest zwolniony od zajęć służbowych z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży, zachowuje on prawo do 100% uposażenia (art. 89a ust. 1 i ust. 3 pkt 4). Zgodnie z art. 90 ust. 1a w okresie urlopu rodzicielskiego żołnierz zawodowy otrzymuje 60% uposażenia. W przypadku złożenia przez żołnierza zawodowego, nie później niż 14 dni po porodzie, wniosku o udzielenie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego żołnierz otrzymuje 80% uposażenia (ust. 1b). Przepis ust. 1b stosuje się odpowiednio do żołnierza zawodowego, który, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, złoży wniosek o udzielenie bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Zwolnienie żołnierza zawodowego przebywającego na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim lub urlopie rodzicielskim z zawodowej służby wojskowej, jeśli upłynął czas określony w kontrakcie i nie nastąpiło zawarcie kolejnego kontraktu, następuje z pierwszym dniem po zakończeniu tego urlopu (art. 111a).

Ustawa reguluje także kwestie żołnierzy pełniących służbę kandydacką i w tym zakresie także odnosi się do kobiet w ciąży. W przypadku, gdy żołnierz pełniący służbę kandydacką – kobieta zajdzie w ciążę, na okres ciąży i porodu udziela się jej urlopu bezpłatnego w wymiarze nie dłuższym niż dwanaście miesięcy. W przypadku niepodjęcia służby kandydackiej po upływie tego okresu oraz w przypadku ponownego zajścia w ciążę żołnierza pełniącego służbę kandydacką – kobietę zwalnia się ze służby kandydackiej (art. 134 ust. 2 i 3).

Te kwestie uregulowane są także w aktach wykonawczych. Rozporządzenia określają następujące kwestie dotyczące służby żołnierzy:

- rodzaje, zestawy i wzory oraz noszenie umundurowania i oznak wojskowych przez żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- rodzaje i normy uzbrojenia żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- równoważniki pieniężne przysługujące żołnierzom zawodowym oraz żołnierzom pełniącym służbę kandydacką w zamian za umundurowanie i wyekwipowanie niewydane w naturze;
- przypadki, w których żołnierze zawodowi i żołnierze pełniący służbę kandydacką są zwolnieni od obowiązku noszenia umundurowania i oznak wojskowych;
- bezpłatne wyżywienie żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- równoważnik pieniężny przysługujący żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką w zamian za bezpłatne wyżywienie niewydane w naturze;
- nadawanie oraz unieważnianie przydziałów mobilizacyjnych żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką;
- wyznaczenie żołnierzy zawodowych do służby poza Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- ewidencja wojskowa żołnierzy zawodowych;
- ewidencja wojskowa żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- służba wojskowa kandydatów na żołnierzy zawodowych;
- pomoc w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych;
- dodatki do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych;

- umundurowanie i wyekwipowanie żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- urlopy żołnierzy zawodowych;
- wysokość funduszu na nagrody uznaniowe i zapomogi dla żołnierzy zawodowych;
- nauka żołnierzy zawodowych;
- tryb wyznaczania żołnierzy zawodowych na stanowiska służbowe i zwalnianie z tych stanowisk;
- należności pieniężne żołnierzy zawodowych za przeniesienia, przesiedlenia i podróże służbowe;
- kierowanie żołnierzy pełniących służbę kandydacką na studia lub naukę;
- świadectwa służby żołnierzy zawodowych;
- zajęcia z zakresu wychowania fizycznego i sportu realizowane w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej oraz jednostkach organizacyjnych podległych Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowanych;
- przeprowadzanie sprawdzianu sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych;
- karty i tabliczki tożsamości wydawane żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką;
- opiniowanie służbowe żołnierzy zawodowych;
- tryb przyznawania nagród uznaniowych i zapomóg żołnierzom zawodowym;
- zwalnianie żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej;
- określenie grup uposażenia;
- gratyfikacja urlopowa żołnierzy zawodowych;
- należności pieniężne przysługujące żołnierzom zawodowym skierowanym na naukę za granicą;
- przyznawanie żołnierzom zawodowym dodatkowego uposażenia rocznego;
- program szczepień ochronnych dla żołnierzy zawodowych oraz sposób rejestracji przeprowadzanych szczepień ochronnych;
- służba wojskowa żołnierzy zawodowych wyznaczonych na stanowiska służbowe w instytucjach cywilnych;
- określenie wielokrotności kwoty bazowej stanowiącej przeciętne uposażenie żołnierzy zawodowych;

- dodatkowe świadczenia zdrowotne lekarza dentysty i materiały stomatologiczne przysługujące żołnierzom zawodowym;
- niektóre świadczenia zdrowotne przysługujące żołnierzom zawodowym;
- dodatek wyrównawczy dla żołnierzy zawodowych pełniących zawodową służbę wojskową na stanowiskach sędziów sądów wojskowych oraz asesorów i prokuratorów wojskowych jednostek organizacyjnych prokuratury;
- szkoły podoficerskie;
- nadawanie, potwierdzanie, podwyższanie i utrata klasy kwalifikacyjnej przez podoficerów i szeregowych zawodowych;
- świadczenia socjalno-bytowe dla żołnierzy zawodowych;
- wojskowe dokumenty osobiste żołnierzy zawodowych;
- powoływanie do zawodowej służby wojskowej;
- należności pieniężne żołnierzy zawodowych pełniących służbę poza granicami państwa;
- określenie stopni policyjnych, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego, Służby Kontrwywiadu Wojskowego lub Urzędu Ochrony państwa odpowiadających poszczególnym stopniom wojskowym;
- orzekanie o zdolności do zawodowej służby wojskowej oraz właściwość i tryb postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach;
- korpusy osobowe, grupy osobowe i specjalności wojskowe;
- wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych;
- stawki uposażenia zasadniczego żołnierzy pełniących służbę kandydacką;
- czas służby żołnierzy zawodowych;
- stanowiska pracy związane z obronnością kraju w administracji publicznej;
- określenie organów wojskowych właściwych do ewidencjonowania stanowisk pracy związanych z obronnością kraju;
- stawki uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych;
- uposażenie zasadnicze i inne należności przysługujące żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;

- organy przedstawicielskie żołnierzy zawodowych;
- nagrody jubileuszowe żołnierzy zawodowych;
- opiniowanie żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- wypłacanie żołnierzom zawodowym dodatkowego wynagrodzenia;
- sposób dokumentowania uprawnień do zasiłków pogrzebowych oraz warunki i tryb pokrywania kosztów pogrzebu żołnierzy zawodowych;
- udzielanie urlopów żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- wyjazdy za granicę żołnierzy zawodowych w celach niezwiązanych ze służbą wojskową;
- udzielanie żołnierzom zawodowym zezwoleń na przynależność do stowarzyszenia i innej organizacji zagranicznej lub międzynarodowej;
- wyznaczenie żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką na stanowiska służbowe w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- mianowanie żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- zwalnianie żołnierzy z zawodowej służby wojskowej i służby kandydackiej w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- organy prowadzące ewidencję żołnierzy, którzy polegli, zmarli lub zostali uznani za zmarłych albo zaginęli w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny;
- wykonanie niektórych przepisów ustawy o uposażeniu żołnierzy.

Wśród tych rozporządzeń tylko nieliczne normują określone kwestie dotyczące służby żołnierzy – ze względu na płeć lub wiek⁵⁰. W rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej

⁵⁰ Należy wspomnieć, że – analogicznie, jak w większości wcześniejszych podrozdziałów, część analizowanych aktów wykonawczych posługuje się w sposób nieuzasadniony pojęciem „imię ojca” w dokumentach dotyczących żołnierza. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 marca 2010 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej (Dz. U. Nr 45, poz. 265, z późn. zm.) używa tego sformułowania we wzorze kontraktu na pełnienie zawodowej służby wojskowej, rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 maja 2014 r. w sprawie opiniowania służbowego żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 764) – we wzorze opinii służbowej, rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 października 2014 r. w sprawie ewidencji wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 1638) – w przepisach regulujących teczkę akt personalnych, rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 października 2014 r. w sprawie ewidencji wojskowej

z dnia 8 stycznia 2010 r. w sprawie orzekania o zdolności do zawodowej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach (Dz. U. Nr 15, poz. 80, z późn. zm.) wyraźnie odniesiono się do ciąży. W wykazie chorób lub ułomności uwzględnianym przy orzekaniu o zdolności do zawodowej służby wojskowej oraz do służby poza granicami państwa, a także o ograniczonej zdolności do pełnienia zawodowej służby wojskowej w poszczególnych rodzajach sił zbrojnych i rodzajach wojsk oraz na określonych stanowiskach służbowych (załącznik nr 1 do rozporządzenia) w rozdziale XIX „Narząd rodny” zastrzeżono, że ciąży nie traktuje się jako choroby lub ułomności, jednak w przypadku orzekania o zdolności kandydatów ciąża kandydata powoduje, że komisja stwierdza niezdolność (kategoria N; natomiast w przypadku żołnierza zawodowego ustala się kategorię Z). Z kolei zgodnie z załącznikiem nr 2 „Wykaz chorób i ułomności uwzględniany przy ocenie zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia zawodowej służby wojskowej w powietrzu, służbie naziemnego zabezpieczenia lotów i służbie inżynieryjno-lotniczej oraz na okrętach wojennych i innych jednostkach pływających marynarki wojennej, a także w charakterze nurków i płetwonurków” ciąża powoduje określenia kategorii N zawsze przy ocenie zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia zawodowej służby wojskowej w powietrzu, służbie naziemnego zabezpieczenia lotów i służbie inżynieryjno-lotniczej. Prawodawca zastrzega przy tym, że kobieta – członek personelu latającego w przypadku wykonywania zadań na samolotach bojowych oraz na śmigłowcach jest niezdolna do służby w powietrzu w okresie od rozpoznania ciąży do 3 miesięcy po porodzie. W przypadku służby na pozostałych typach samolotów niezdolność dotyczy drugiej połowy ciąży i 3 miesięcy po porodzie. Po porodzie i 3 miesiącach okresu poporodowego albo po poronieniu (po zakończeniu obserwacji i leczenia) kobieta – członek personelu latającego podlega badaniu okolicznościowemu w wojskowej komisji lotniczo-lekarskiej. Jeśli chodzi o ocenę zdolności fizycznej i psychicznej do pełnienia zawodowej służby wojskowej na okrętach wojennych i innych jednostkach pływających marynarki wojennej, a także w charakterze nurków i płetwonurków to np. przewlekłe zapalenie pęcherza moczowego lub dróg moczowych

żołnierzy pełniących służbę kandydacką (Dz. U. poz. 1637) – na 1. str. okładki teczki akt personalnych i w opinii służbowej kandydata. Ale np. w rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 czerwca 2014 r. w sprawie świadectw służby żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 895) wskazano, że w świadectwie służby podaje się „imiona rodziców”. W sposób niezasadny rozporządzenia odwołują się także do nazwiska rodzowego – tylko w przypadku kobiety (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 października 2014 r. w sprawie ewidencji wojskowej żołnierzy pełniących służbę kandydacką – w kwestionariuszu osobowym).

powoduje, że personel kobiecy jest niezdolny we wszystkich grupach specjalistów, zaś czynnych nurków mężczyzn można określać jako zdolnych przy braku innych współistniejących chorób dróg moczowych.

Jak wspomniano wyżej, sprawdzian sprawności żołnierzy zawodowych przeprowadzany jest z uwzględnieniem płci i wieku. Szczegółowo te kwestie określa rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 lutego 2010 r. w sprawie przeprowadzania sprawdzianu sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 848), regulując zakres ćwiczeń w sposób zróżnicowany ze względu na płeć i grupy wiekowe. Do celów sprawdzianu sprawności fizycznej rozporządzenie ustala podział na 8 grup wiekowych (do 25 lat, od 26 do 30 lat, od 31 do 35 lat, od 36 do 40 lat, od 41 do 45 lat, od 46 do 50 lat, od 51 do 55 lat, powyżej 55 lat).

Wykonanie określonych, wyżej wskazanych przepisów ustawy w zakresie ochrony rodziców stanowi rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 maja 2014 r. w sprawie zwalniania żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej (Dz. U. poz. 670). Zwolnienie żołnierza zawodowego przebywającego na urlopie macierzyńskim z zawodowej służby wojskowej w przypadku następuje co do zasady z dniem następującym po ostatnim dniu urlopu macierzyńskiego. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 października 2014 r. w sprawie ewidencji wojskowej żołnierzy pełniących służbę kandydacką (Dz. U. poz. 1637) wskazuje, że kandydat – kobieta w przypadku zajścia w ciążę informuje niezwłocznie na piśmie o tym fakcie rektora-komendanta uczelni wojskowej, komendanta szkoły podoficerskiej i komendanta ośrodka szkolenia, przedstawiając również na tę okoliczność stosowne zaświadczenie lekarskie. Wówczas rektor-komendant uczelni wojskowej, komendant szkoły podoficerskiej i komendant ośrodka szkolenia, po zasięgnięciu opinii kandydata – kobiety ustala wymiar oraz termin rozpoczęcia urlopu bezpłatnego, uwzględniając w miarę możliwości etap nauki, na jakim ją przerwała. Do czasu rozpoczęcia urlopu bezpłatnego rektor-komendant uczelni wojskowej, komendant szkoły podoficerskiej i komendant ośrodka szkolenia może na wniosek kandydata – kobiety zwolnić ją z części zajęć wojskowych. Uzupełnienie tych zajęć wojskowych następuje po powrocie kandydata – kobiety z urlopu bezpłatnego. W okresie udzielonego urlopu bezpłatnego kandydatowi – kobiecie nie przysługują świadczenia w zakresie zakwaterowania, wyżywienia oraz inne należności finansowe z tytułu pełnienia służby kandydackiej. Kandydat – kobieta, której udzielono urlopu

bezpłatnego, zgłasza się do pełnienia służby kandydackiej w dniu ustalonym z rektorem-komendantem uczelni wojskowej, komendantem szkoły podoficerskiej i komendantem ośrodka szkolenia. Rozporządzenie zastrzega wyraźnie, że „sposób sprawowania opieki nad dzieckiem przez kandydata – kobietę nie może wpływać na przebieg służby kandydackiej” (§ 32).

Kolejna grupa rozporządzeń dotyczących wyraźnie sytuacji kobiet to te regulujące umundurowanie. Pierwsze z nich to rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 grudnia 2014 r. w sprawie rodzajów, zestawów i wzorów oraz noszenia umundurowania i oznak wojskowych przez żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką (Dz. U. z 2015 r. poz. 173). W rozporządzeniu odróżnia się nakrycia głowy dla kobiet i dla mężczyzn, inne także w zależności od przynależności do rodzaju Sił Zbrojnych oraz rodzaju ubioru (§ 6), wyraźnie zezwala kobietom na noszenie kozaków i spodni przy niskich temperaturach (§ 11), precyzuje sposób noszenia spódnicy („spódnicę noszą żołnierze kobiety i dopasowują ją tak, aby w ubiorze wieczorowym zakrywała kostki nóg, zaś w galowym, wyjściowym i służbowym zakrywała kolana, § 26 ust. 13) oraz ustala w ramach wzorów i zestawów ubiory – wzory i zestawy dla kobiet. Co istotne, w rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 stycznia 2015 r. w sprawie przypadków, w których żołnierze zawodowi i żołnierze pełniący służbę kandydacką są zwolnieni od obowiązku noszenia umundurowania i oznak wojskowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 134), wskazuje się, że żołnierza – kobietę w ciąży zwalnia się od obowiązku noszenia umundurowania i oznak wojskowych w czasie wykonywania zadań służbowych, na jej pisemny wniosek skierowany do dowódcy (dyrektora, szefa, komendanta, kierownika, prezesa) jednostki wojskowej (§ 3 ust. 1). Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 stycznia 2015 r. w sprawie równoważników pieniężnych przysługujących żołnierzom zawodowym oraz żołnierzom pełniącym służbę kandydacką w zamian za umundurowanie i wyekwipowanie niewydane w naturze (Dz. U. poz. 146) w załączniku nr 1 „Wysokość równoważnika przysługującego za umundurowanie i wyekwipowanie niewydane w naturze, w tym za czyszczenie umundurowania i wyekwipowania” określa nieco wyższy (a w pojedynczych przypadkach, np. szeregowych do 24 miesięcy służby wojskowej – taki sam) równoważnik dla kobiet. Z załącznika wyraźnie wynika również, że równoważnik, który wypłaca się żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką – kobiecie za przedmioty umundurowania i wyekwipowania

niewydane w naturze dotyczy także fig, biustonosza i rajstop. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 31 października 2014 r. w sprawie umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką (Dz. U. poz. 1615) *expressis verbis* uregulowało sytuację umundurowania kobiet w ciąży. Zgodnie z § 18 w umundurowaniu i wyekwipowaniu żołnierzy zawodowych – kobiet w ciąży można dokonać poprawek krawieckich lub uszyć je na miarę. W normach umundurowania i wyekwipowania określonych w załączniku nr 1 do tego rozporządzenia ustalono w poszczególnych zestawach, począwszy od generałów, normy z podziałem na mężczyzn i kobiety. Przykładowo ustalono także normy umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych – kobiet – Dowództwa Garnizonu Warszawa, Batalionu Reprezentacyjnego WP, Orkiestry Reprezentacyjnej Wojska Polskiego i Orkiestry Wojskowej w Warszawie biorących udział w uroczystościach reprezentacyjnych.

Podsumowanie

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę analizy pragmatyk służbowych – przepisów prawa powszechnie obowiązującego, tj. ustaw i rozporządzeń – regulujących funkcjonowanie jedenastu formacji mundurowych, tj.: Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, Służby Wywiadu Wojskowego i Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Biura Ochrony Rządu, Policji, Służby Celnej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, żołnierzy zawodowych. Z uwagi na charakter służby opracowaniem zostały objęte także kwestie dotyczące funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Przedmiotem analizy nie były natomiast przepisy wewnętrznie obowiązujące w służbach, wydawane przez ich szefów, choć w opracowaniu wspomniano o regulacjach przyjętych w Biurze Ochrony Rządu i w Straży Granicznej.

Analiza pragmatyk służbowych została przeprowadzona pod kątem zasady równego traktowania, w szczególności bez względu na płeć, w każdym aspekcie pełnienia służby w danej formacji mundurowej. Po pierwsze badano, czy przepisy tych pragmatyk służbowych obejmują *expressis verbis* pojęcia „dyskryminacja” i „równe traktowanie”. Analiza przepisów wykazała, że takie pojęcia nie występują w pragmatykach.

Po drugie, analizowano, czy, a jeśli tak – to w jaki sposób, odmiennie dla określonych grup funkcjonariuszy danej służby, np. ze względu na płeć, przepisy regulują sytuację tych grup i z jakich względów te grupy są różnicowane w przepisach. Z tej analizy wynika, że przepisy ustaw oraz rozporządzeń różnicują sytuację funkcjonariuszy w zakresie trzech obszarów. W pierwszej kolejności należy wskazać, że przepisy odnoszą się do uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz z ciążą i stanowią w tym zakresie pewne gwarancje dla funkcjonariuszy – kobiet w ciąży, matek i ojców. Te przepisy zostały zawarte przede wszystkim w ustawach. Tu wątpliwości jednak budzi, jak wskazano w poszczególnych częściach opracowania fakt, że funkcjonariusz w trakcie trwania urlopu rodzicielskiego może otrzymać uposażenie w wysokości 60% jego miesięcznego uposażenia bez względu na to, jaki wariant wybrała matka dziecka, co zostało także zakwestionowane przez Pełnomocniczkę Rządu do Spraw Równego Traktowania.

Z kolei dwa pozostałe obszary uregulowano głównie w rozporządzeniach. Tam zawarto przepisy dotyczące badania zdolności do służby oraz umundurowania. Przepisy odnoszące się do zdolności do poszczególnych służb co do zasady ustalają odrębne ze względu na płeć, a czasami także ze względu na wiek, kryteria oceny zdolności fizycznej. Brak takiego zróżnicowania ze względu na płeć w przypadku kandydatów do służby w Policji wzbudził zastrzeżenia Rzecznika Praw Obywatelskich. Jednolite kryteria nie uwzględniają bowiem, zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich, różnic biologicznych pomiędzy płciami. Może to ograniczyć dostęp kobiet do służby w Policji. Trzecia i ostatnia kwestia to umundurowanie oraz kwoty przyznawane, w postaci równoważnika, w zamian za umundurowanie i na ubranie cywilne. Przepisy rozporządzeń najczęściej na każdym szczeblu, w służbie stałej oraz kandydackiej, wyróżniają umundurowanie dla kobiet i dla mężczyzn. Rzadko jednak – bo jedynie w przypadku dwóch formacji – przepisy „dostrzegają” potrzebę określenia sytuacji kobiet w ciąży w tym zakresie. W przypadku żołnierzy przepisy wprost umożliwiają dokonanie poprawek krawieckich lub uszycie munduru na miarę bądź – zwolnienie kobiety w tym okresie od obowiązku noszenia umundurowania i oznak wojskowych. Z kolei funkcjonariuszki Służby Celnej nie mają, na gruncie przepisów, obowiązku pełnienia w okresie ciąży służby w umundurowaniu. Z pewnością zasadne byłoby, aby przepisy ustaw regulujących funkcjonowanie wszystkich służb objętych niniejszą analizą, przewidywały rozwiązania

dotyczące umundurowania kobiet w ciąży. Ponadto konieczne wydaje się ujednoczenie zasad finansowania umundurowania z uwzględnieniem różnic związanych z płcią.

Z analizy wynika również, że kwestia wieku – poza kryteriami oceny zdolności do służby – pojawia się w przepisach jako przesłanka ograniczająca możliwość służby. Na gruncie przepisów regulujących funkcjonowanie Biura Ochrony Rządu przesłanka wieku stanowi kryterium zwolnienia ze służby. Funkcjonariusza zwalnia się ze służby, gdy będąc podoficerem, chorążym i oficerem młodszym osiągnie 55 lat, jako oficer starszy – 58 lat, a jako generał – 60 lat. Po drugie, w dwóch służbach funkcjonuje granica maksymalnego wieku *de facto* ograniczająca dostęp do służby. W Straży Granicznej kandydat do służby może być przyjęty co do zasady w przypadku, gdy dniu przyjęcia nie przekroczył wieku 35 lat. Natomiast do służby kandydackiej w Państwowej Straży Pożarnej może być przyjęta osoba, która nie przekroczyła 25 roku życia (do służby kandydackiej w Szkole Głównej Służby Pożarniczej), albo 23 roku życia (do służby kandydackiej w szkołach aspirantów PSP). Jak wskazano wyżej, takie rozwiązanie może zostać uznane za dyskryminujące i rozważenia wymaga, czy tego samego celu nie można osiągnąć poprzez zwiększenie częstotliwości przeprowadzania testów sprawności fizycznej.

Niniejsze opracowanie, jak wskazano na wstępie, stanowi pierwszy tego rodzaju kompleksowy materiał, dotyczący przepisów ustaw i rozporządzeń odnoszących się do poszczególnych służb w kontekście realizacji zasady równego traktowania. Z pewnością zasygnalizowane problemy będą wymagały dalszych, pogłębionych analiz. Przedmiotowy materiał może być dobrym punktem wyjścia do kolejnych badań w tym zakresie.

Sylwia Spurek – dr nauk prawnych, radczyni prawna, legislatorka. W latach 2002-2005 prawniczka w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, następnie radca Prezesa Rady Ministrów w Departamencie Prawnym KPRM, a do czerwca 2015 r. zastępczyni dyrektorki w Biurze Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania. Od 2008 r. wykładowczyni na Gender Studies na Uniwersytecie Warszawskim oraz na studiach podyplomowych Gender Mainstreamingu przy Polskiej Akademii Nauk. Certyfikowana specjalistka w zakresie pomocy ofiarom przemocy (Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” IPZ PTP). Członkini Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego oraz Polskiego Towarzystwa Legislacyjnego.

Autorka kilkudziesięciu publikacji dotyczących problemu przemocy w rodzinie, a także kwestii równego traktowania i dyskryminacji. Specjalizuje się również w postępowaniu administracyjnym oraz kwestiach działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa i dostępu do informacji publicznej. Obecnie zawodowo związana z Fundacją Klinika Rządzenia, którą współzałożyła w 2014 r. razem z dr Marcinem Anaszewiczem.