



Paweł Gacek\*

dr

Komenda Główna Policji

e-mail: p.gacek@wp.pl

ORCID: 0000-0001-6365-3146

OPEN ACCESS



## Zwolnienie policjanta ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji a zasada równego traktowania w zatrudnieniu

### Streszczenie

Niniejszy artykuł został w całości poświęcony problematyce zwolnienia ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji. Przepis ten uzależnia zwolnienie policjanta od nabycia przez niego prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej. Wskazano, że decyzja w tym zakresie ma jednak charakter uznaniowy. Wymaga zatem uwzględnienia zarówno interesu społecznego, jak i słusznego interesu strony. Jednocześnie rozważano, czy rozstrzygnięcie o zwolnieniu policjanta na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji, wydane w granicach uznania administracyjnego, nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, tj. czy w istocie nie jest przejawem dyskryminacji ze względu na wiek funkcjonariusza. W tym zakresie obowiązują bowiem uregulowania zawarte w przepisach prawa Unii Europejskiej, które Rzeczpospolita Polska, jako jej członek, jest zobowiązana respektować. Poddano wobec tego szczegółowej analizie poszczególne przepisy dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz ustalono, że zwolnienie funkcjonariusza na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji nie może być utożsamiane z przejawem nierównego i dyskryminującego traktowania go z uwagi na osiągnięty wiek, jeśli zwolnienie ma na celu ochronę dobra prawnego, jakim jest interes służby.

---

\* Radca prawny.

**Słowa kluczowe:** policjant, zwolnienie ze służby w Policji, decyzja administracyjna (rozkaz personalny), dyskryminacja, zasada równego traktowania w zatrudnieniu

## Wprowadzenie

Zwolnienie policjanta ze służby w Policji<sup>1</sup> możliwe jest wyłącznie w ściśle określonych przypadkach wskazanych w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 roku o Policji<sup>2</sup>, tj. w art. 41 ust. 1 pkt 1–7, ust. 2 pkt 1–9 i ust. 3 oraz w art. 38 ust. 4 ustawy o Policji<sup>3</sup>. Katalog ten stanowi enumeratywne wyliczenie tych przypadków, które mogą stanowić jedną z podstaw zwolnienia policjanta ze służby w Policji<sup>4</sup>. Każda z nich jest niezależna i niekonkurencyjna w stosunku do pozostałych<sup>5</sup>, każda też wytycza odrębne granice sprawy administracyjnej<sup>6</sup> w rozumieniu art. 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego<sup>7</sup>. Jedną z nich jest podstawa zamieszczona w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji. Umożliwia ona zwolnienie policjanta ze służby w Policji w przypadku nabycia przez niego prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej<sup>8</sup>.

---

1 „Zwolnienie policjanta ze służby jest jednoznaczne z rozwiązaniem stosunku służbowego”, T. Szankin, *Służba w Policji*, w: M. Czuryk, M. Karpiuk, J. Kostrubiec, K. Orzeszyna (red.), *Prawo policyjne*, Warszawa 2014, s. 208.

2 Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 171, ze zm.) – dalej: ustawa o Policji.

3 M. Taniewska, *Stosunek służbowy funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa i Straży Granicznej*, w: S. Sagan (red.), *Prawo policyjne. Komentarz*, t. I, Katowice 1992, s. 71 i n.

4 Katalog przesłanek zwolnienia ma charakter zamknięty; M. Nowikowska, w: K. Chałubińska-Jentkiewicz, J. Kurek, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 429. Oznacza to, że zwolnienie ze służby nie może nastąpić na innej podstawie nieprzewidzianej w pragmatyce służbowej; M. Liwo, *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, Warszawa 2013, s. 317.

5 W. Kotowski, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 440.

6 „Nie można więc przyjąć, iż istnieje na podstawie ustawy o Policji jedna sprawa administracyjna dotycząca zwolnienia policjanta ze służby”; W. Kotowski, *Ustawa o Policji...*, s. 440.

7 Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2000, ze zm.) – dalej: k.p.a.

8 Warto także podkreślić, na co zwraca uwagę A. Michałek, że „Fakultatywne zwolnienie funkcjonariusza ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji nie może nastąpić pomiędzy nabyciem prawa do emerytury policyjnej a osiągnięciem przez funkcjonariusza 30 lat wysługi emerytalnej”; Ł. Czebotar, Z. Gądzik, A. Łyżwa, A. Michałek, A. Świerczewska-Gąsiorowska, M. Tokarski, *Komentarz. Ustawa o Policji*, Warszawa 2015, s. 425.

Podstawa zamieszczona w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji, co wymaga podkreślenia, stanowi fakultatywną podstawę zwolnienia ze służby w Policji<sup>9</sup>. Oznacza to, że nawet po stwierdzeniu zaistnienia przesłanki objętej tą podstawą zwolnieniową, której wystąpienie jest warunkiem wstępnym ewentualnego jej zastosowania, organ w ramach swobodnej oceny ma możliwość dokonania wyboru, tj. zastosowania tej podstawy zwolnienia albo jej niestosowania. Uznanie administracyjne<sup>10</sup> nie może być jednak utożsamiane z dowolnością lub arbitralnością<sup>11</sup>. Musi bowiem uwzględniać zarówno interes społeczny, jak również słuszny interes strony (art. 7 k.p.a.)<sup>12</sup>. Konieczność uwzględnienia tych interesów nie jest jednak tożsama z koniecznością równoważenia tych dóbr, zwłaszcza jeśli pomiędzy nimi zachodzi oczywista sprzeczność. Wówczas konieczne staje się wykazanie przyczyn, dla których w danej (rozpatrywanej przez organ) sprawie jednemu dobru przyznano prymat względem drugiego. Obowiązek ten ciąży na organie administracyjnym, który zobligowany jest do wskazania zasadności podjętego rozstrzygnięcia<sup>13</sup>. Należy bowiem zgodzić się ze stwierdzeniem, że „Niedopuszczalna jest sytuacja, w której decyzja o zwolnieniu zawiera jedynie przytoczenie podstawy prawnej bez szczegółowego wskazania przyczyny uznania, że w danym wypadku policjant nie może pełnić służby”<sup>14</sup>.

Należy ponownie podkreślić, że uwzględnienie dwóch wartości, jakimi są interes społeczny (interes służby, dobro służby) i słuszny interes strony, nie w każdym przypadku prowadzić będzie do ich zrównoważenia. I chociaż przepisy procedury administracyjnej nie porządkują tych wartości, tworząc ich hierarchię, oraz nie przewidują instrumentów potrzebnych do automatycznego ustalenia, któremu z nich w danym (konkretnym) przypadku należy dać prymat, to nie może budzić

9 „Przesłanki fakultatywne zwolnienia ze służby charakteryzują się tym, że ich wystąpienie nie oznacza powstania po stronie organu bezwzględnie obowiązku wydania decyzji o zwolnieniu”; B. Opaliński, *Komentarz do art. 41*, w: B. Opaliński, M. Rogalski, P. Szustakiewicz, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis/el., teza 7.

10 W przypadku zastosowania podstawy prawnej zwolnienia ze służby zawartej w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji niewątpliwie organ ma do czynienia z uznaniem administracyjnym; W. Maciejko, A. Korcz-Maciejko, *Postępowanie w sprawach osobowych w Policji*, Wrocław 2010, s. 309, a także Ł. Czebotar i in., *Komentarz...*, s. 423.

11 B. Opaliński, P. Szustakiewicz, *Policja. Studium administracyjnoprawne*, Warszawa 2013, s. 180; P. Szustakiewicz, *Stosunki służbowe funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jako sprawa administracyjna*, Warszawa 2012, s. 285.

12 P. Szustakiewicz, *Stosunki służbowe...*, s. 285.

13 „Na organach Policji spoczywa obowiązek szczegółowego wyjaśnienia zastosowania każdej z przesłanek wymienionych w art. 41 ust. 2 ustawy o Policji”; B. Opaliński, P. Szustakiewicz, *Policja...*, s. 180.

14 B. Opaliński, *Komentarz do art. 41...*

wątpliwości, że organ administracyjny, wskazując słuszny interes strony, nie może go w oczywisty sposób przeciwstawić interesowi społecznemu, naruszając to dobro, które bądź co bądź winno podlegać takiej samej ochronie.

Przy dokonaniu wskazanej wyżej oceny należy mieć na uwadze przede wszystkim charakter służby publicznej, a w tym kontekście charakter stosunku służbowego. Jest on bowiem tego typu konstrukcją prawną, która ma stwarzać optymalne warunki do realizacji przez członków zatrudnionych w organizacji policyjnej ustawowych zadań przewidzianych dla tej formacji, określonych w art. 1 ustawy o Policji. Policja po to zatrudnia funkcjonariuszy, aby zapewnić rzeczywistych wykonawców poszczególnych zadań. Funkcjonariusze wykonując przydzielone im zadania i czynności służbowe, realizują zadania, które w szerszym aspekcie stanowią świadectwo wypełniania ustawowych zadań Policji. To zatrudnienie policjantów ma umożliwić efektywną realizację zadań Policji przez jednostki tworzące jej szeregi. Zobowiązuje to do kształtowania kadr tej formacji w taki sposób, aby można było sprawnie i właściwie realizować jej zadania<sup>15</sup>. W konsekwencji w sytuacji oczywistej kolizji pomiędzy interesem społecznym (interesem służby) a partykularnym interesem jednostki, konieczne jest przyznanie prymatu temu pierwszemu z wymienionych dóbr. W przeciwnym razie realizowanie przez tę organizację swojej misji mogłoby się okazać nie tyle trudne, ile wręcz niemożliwe.

Wobec tego w pierwszej kolejności organ administracyjny, badając dopuszczalność zwolnienia funkcjonariusza na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji, zobowiązany jest do zbadania, czy zaistniała przesłanka uprawniająca zastosowanie tej konkretnej fakultatywnej podstawy umożliwiającej zwolnienie policjanta ze służby. Następnie konieczne jest ustalenie, czy decyzja o zwolnieniu na tej właśnie podstawie mieści się w granicach uznania administracyjnego, tj. czy nabycie określonych uprawnień przez stronę nie koliduje z dobrem służby. Utrzymanie zatrudnienia policjanta nie może bowiem odbyć się kosztem dobra ogólnego wyrażonego w tzw. interesie społecznym lub z tożsamym w tym przypadku z tym pojęciem interesie służby<sup>16</sup>.

15 „Tym samym rolą przepisu art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji jest stworzenie przełożonemu właściwemu w sprawach osobowych względnej swobody w zmianie zasobów kadrowych, gdy funkcjonariusze dotychczas pełniący służbę nabyli pełne uprawnienia emerytalne”; M. Lew, *Policja*, w: W. Maciejko, P. Szustakiewicz (red.), *Stosunek służbowy w formacjach mundurowych*, Warszawa 2015, s. 43.

16 „(...) z uwagi na uznaniowy charakter decyzji podejmowanej w omawianym trybie przyjąć trzeba, że obowiązkiem organu Policji jest rozważenie, czy dobro służby przemawia za zwolnieniem policjanta ze służby, czy też pomimo posiadania 30-letniej wysługi zasadnym byłoby umożliwienie dalszego pełnienia służby”; M. Nowikowska, w: K. Chałubińska-Jentkiewicz, J. Kurek, *Ustawa o Policji...*, s. 432.

Należy jednak zaznaczyć, że kwestie odnoszące się do samej przesłanki zamieszczonej w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji, a także do granic uznania administracyjnego w kontekście wymienionego przepisu były już przedmiotem innego opracowania<sup>17</sup>. Istotą przedmiotowej pracy jest natomiast udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy wyłącznie zmaterializowanie się przesłanki objętej tą podstawą zwolnienia ze służby uzasadnia jej zastosowanie, jeśli wymaga tego dobro służby, czy też wymagane jest uwzględnienie także innych okoliczności. Osiągnięcie przez policjanta odpowiedniej wysługi emerytalnej jest bowiem immanentnie związane z jego stażem służby, a co za tym idzie – z osiągniętym przez niego wiekiem. Tym samym konieczne staje się rozważanie, czy decyzja o zwolnieniu policjanta na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Kwestią, która wymaga szerszej analizy w ramach tego opracowania, jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy zwolnienie, o którym mowa, pomimo tego, że jest rozstrzygnięciem wydanym w granicach uznania administracyjnego, nie stanowi w istocie przejawu dyskryminacji ze względu na wiek funkcjonariusza. W konsekwencji konieczne staje się również rozważenie, czy jeśli zwolnienie na tej podstawie, skutkujące kolizją interesu społecznego i słuźnego interesu strony uniemożliwiająca zrównoważenie tych dóbr, uzasadniałoby twierdzenie, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nadal przemawia za przedłożeniem interesu społecznego (interesu służby) nad partykularnym interesem strony. Odpowiedź w tym zakresie ma kluczowe znaczenie z uwagi na obowiązujące przepisy Unii Europejskiej, tj. dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>18</sup>, które zobowiązują Rzeczpospolitą Polską, jako państwa członka Unii Europejskiej, do przestrzegania jej postanowień. Zagadnienie to nie było jak dotąd przedmiotem szerszej analizy w doktrynie, a dotyczy kluczowego dla organów władzy publicznej zagadnienia w procesie stosowania przepisów prawa. Zgodnie bowiem z art. 7 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku<sup>19</sup> organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa. Rozwinięcie i doprecyzowanie tej zasady znajduje swoje

17 P. Gacek, *Zwolnienie ze służby w Policji na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji w związku z nabyciem przez funkcjonariusza prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2021, t. 31, s. 27–42.

18 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303, z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 79), wydana na podstawie art. 13 TWE.

19 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, ze zm.).

odzwierciedlenie w art. 6 i 7 k.p.a. Dodać również należy, że zwolnienie ze służby w Policji następuje w drodze kwalifikowanego aktu administracyjnego – decyzji administracyjnej. Wobec powyższego organ administracyjny (przełożony właściwy w sprawach osobowych) zobowiązany jest do wydania rozstrzygnięcia, które nie tylko ma swoje oparcie w przepisach prawa, lecz także takiego, które nie jest obarczone wadą mogącą skutkować wyeliminowaniem go z obrotu prawnego.

### **Zwolnienie policjanta ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji jako przejaw dyskryminacji ze względu na wiek**

Jak zaznacza judykatura:

Wedle prawodawstwa polskiego sprzed akcesji zwolnienie ze służby w Policji na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn. Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277 z późn. zm.), tj. z powodu nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej nie stanowi dyskryminacji z uwagi na wiek. W tej mierze istnieją jednak uregulowania wspólnotowe z dyrektywą 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 dnia 2 grudnia 2000 r. s. 16; Dz. Urz. UE Polskie Wydanie Specjalne rozdz. 5, tom 4, s. 79, wydanej na podstawie art. 13 TWE) na czele. Dyrektywa ta w pkt 1 zakazuje dyskryminacji między innymi ze względu na wiek<sup>20</sup>. Zakres jej stosowania określa art. 3, zgodnie z którym stosuje się ją do wszystkich osób zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania (art. 3 ust. 1 pkt c). Polski ustawodawca implementował powyższą dyrektywę w prawie pracy. Niewątpliwie ma ona zastosowanie również do służb mundurowych. Jednakże w ustawie o Policji brak jest stosownej regulacji, jak również określenia zakresu wyłączenia jej stosowania. Nie zwalnia to jednak organów i sądów od obowiązku dokonania w tej sprawie oceny zastosowania przepisu art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji pod kątem jego zgodności z przepisami prawa wspólnotowego<sup>21</sup>.

Jak słusznie zaznacza sąd w cytowanym orzeczeniu, obowiązywanie w polskim porządku prawnym wymienionej dyrektywy nie jest tożsame z automatycznym stosowaniem wszystkich jej postanowień w oderwaniu od studium konkretnego przypadku. Oznacza jedynie konieczność uwzględnienia postanowień tej dyrektywy

20 Pojęcie dyskryminacji zostało zdefiniowane w art. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.

21 Wyrok NSA z 15 grudnia 2009 r., I OSK 649/09, Legalis nr 225001. Por. także z wyrokiem WSA w Warszawie z 6 maja 2010 r., II SA/Wa 332/10, Legalis nr 565913, a także z E. Mazurczak-Jasińska, *Ustanie stosunku służbowego*, w: T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, S. Stelina (red.), *System prawa administracyjnego. T. 11. Stosunek służbowy*, Warszawa 2011, s. 339.

w związku z podejmowaniem decyzji o zwolnieniu funkcjonariusza ze służby na wskazanej podstawie zwolnienia. Sama bowiem pragmatyka służbowa nie zawiera zasadniczo odrębnych regulacji dotyczących kwestii równego traktowania<sup>22</sup>. Przywołane stanowisko judykatury akcentuje także aspekt zakresu stosowania tej dyrektywy, tj. zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Nie odsyła jednak i nie wskazuje konkretnych jej przepisów, które winny być obligatoryjnie stosowane w procesie decyzyjnym przez organ administracyjny, który wydaje rozstrzygnięcie w sprawie zwolnienia policjanta na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji.

Kluczowy, jak się wydaje, dla ustalenia zakresu uwzględniania wymienionej dyrektywy jest jej art. 2 ust. 5, z którego wynika, że niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób<sup>23</sup>. Przepis ten niewątpliwie należy zestawić z przepisem art. 1 ustawy o Policji, który określa zadania tej formacji i odnosi je do organizacji jako całości, nie zaś do poszczególnych jej jednostek czy komórek organizacyjnych. Ma to o tyle znaczenie, że wykorzystanie zasobów kadrowych jednostek Policji musi być zgodne z celami samej organizacji i zmierzać do realizacji zadań wskazanych w art. 1 ustawy o Policji. Przenosząc to na grunt omawianej problematyki, należy wobec tego zaznaczyć, że normy zawarte w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku nie mogą stać w opozycji ani też naruszać tych przepisów prawa powszechnie obowiązującego w danym kraju, których realizacja jest niezbędna dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego i utrzymania porządku. Jak już wcześniej wskazano, podstawa prawna zawarta w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji ma charakter uznaniowy, a granicę jej stosowania wytycza art. 7 k.p.a., tj. interes społeczny, konkretyzujący się w tym przypadku w pojęciu interesu służby lub dobra służby. Prymat interesu społecznego uzasadniony jest z kolei koniecznością zagwarantowania prawidłowego funkcjonowania tej formacji, w tym jej poszczególnych komórek organizacyjnych i jednostek Policji, i tym samym koniecznością zapewnienia prawidłowego i efektywnego wykonywania nałożonych na te komórki i jednostki zadań. Wątpliwym byłoby zatem założenie, że możliwe

---

22 M. Grześków, *Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych*, Warszawa 2020, s. 142.

23 „Zamieszczając w dyrektywie art. 2 ust. 5, prawodawca unijny zamierzał zapobiegać konfliktom w dziedzinie zatrudnienia, jakie mogą wystąpić pomiędzy mechanicznym respektowaniem zasady równego traktowania z jednej strony a potrzebą zapewnienia porządku i bezpieczeństwa”, M. Wieczorek, *Charakter prawny stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych*, Toruń 2017, s. 266.

jest zaistnienie zjawiska dyskryminacji, w jakiegokolwiek postaci, w tym w szczególności ze względu na wiek funkcjonariusza, jeśli u podstaw decyzji o zwolnieniu leży dobro służby czy interes służby. Przyjęcie takiego założenia uniemożliwiłoby kierownikowi danej jednostki Policji swobodne i elastyczne kształtowanie polityki kadrowej w celu realizacji, zgodnie z przyjętą przez niego koncepcją, zadań i celów, które zostały na tę jednostkę Policji nałożone. Przełożony właściwy w sprawach osobowych, będący jednocześnie kierownikiem jednostki Policji, musiałby godzić się na obniżenie zdolności operacyjnej tej jednostki, a także jednostek mu podległych bądź poszczególnych komórek organizacyjnych tych jednostek tylko z tego względu, że musiałby utrzymać zatrudnienie funkcjonariusza, który nabywając prawo do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej, nie mógłby z określonych względów nadal efektywnie pełnić służby, zgodnie z przyjętymi przez jego przełożonego założeniami, a także strategią (modelem).

Na wymienione zagadnienie zwrócił również uwagę Naczelny Sąd Administracyjny, który w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 roku I OSK 649/09 wskazał, że

w punkcie 18 preambuły do tej dyrektywy stwierdzono, iż nie wymaga ona w szczególności od sił zbrojnych, policji, służb więziennych lub ratowniczych przyjmowania do pracy lub dalszego zatrudnienia osób nieposiadających wymaganych zdolności umożliwiających wykonywanie zadań, które mogą im zostać powierzone z uwzględnieniem wynikającego z prawa celu utrzymania zdolności operacyjnych tych służb<sup>24</sup>.

Warto również zwrócić uwagę, że w art. 3 ust. 4 tej dyrektywy zawarto wyłączenie, które uprawnia do jej niestosowania w kontekście dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek w odniesieniu do sił zbrojnych. Policja nie stanowi oczywiście formacji wchodzącej w skład sił zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej,

---

<sup>24</sup> W tym samym tonie wyrok WSA w Warszawie z 6 maja 2010 r., II SA/Wa 332/10...; wyrok WSA w Warszawie z 3 lutego 2015 r., II SA/Wa 1185/14, Legalis nr 1382602; wyrok WSA w Warszawie z 24 lipca 2018 r., II SA/Wa 2129/17, Legalis nr 2301042. Także wyrok NSA z 12 grudnia 2018 r., I OSK 1335/18, Legalis nr 2245417: „Przyczyną taką może być wykazana dowodami okoliczność, że funkcjonariusz z powodu wieku nie jest w stanie podolać trudom służby. Okoliczność taka, zgodnie z pkt 18 preambuły do Dyrektywy, wyłączałaby dyskryminację z uwagi na wiek. (...) Osiągnięcie przez policjanta odpowiedniego wieku nie oznacza zatem automatyzmu przy jego zwalnianiu. Należy mieć jednak na względzie potrzeby służby i konieczność sprawniej realizacji zadań, postawionych przed Policją w art. 1 ust. 2 ustawy, zatem jeśli funkcjonariusz mimo deklarowanej chęci pozostawania w służbie i nawet zasług we wcześniejszym okresie służby, nie daje gwarancji, że będzie wykonywał nadal powierzone mu czynności w sposób rzetelny i efektywny – w takiej sytuacji organ jest uprawniony do jego zwolnienia na podstawie ww. przepisu ustawy o Policji”. Także wyrok NSA z 30 listopada 2009 r., I OSK 506/09, Legalis nr 216311 – sąd zaznacza w nim, że odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, nie jest tożsame z dyskryminacją, która musi być zakazana. Por. także z M. Grześków, *Nawiązywanie...*, s. 144 – i tam powołane orzecznictwo.



jednak nie można nie zauważyć, że jest organizacją uzbrojoną i umundurowaną, wzorowaną na organizacji wojskowej. Kryteria doboru do służby w Policji, jak i przymioty, którymi musi się legitymować funkcjonariusz, aby nieprzerwanie pełnić służbę, są zbliżone do tych, które przewidziano dla osób ubiegających się oraz pełniących służbę w organizacji wojskowej. W obu przypadkach służba ta jest służbą publiczną, zatem dobór osób mogących pełnić służbę w tych organizacjach jest ograniczony, ma charakter selekcyjny. Oznacza to, że nie każda osoba ubiegająca się o przyjęcie do służby musi zostać do niej przyjęta, jak również że nie każda osoba pełniąca tę służbę może ją kontynuować, jeśli dobro formacji wymaga realizacji takich zadań, których dana osoba z różnych przyczyn nie może wykonać. Wymieniony przepis można zatem *per analogiam* odnieść do organizacji policyjnej. Stanowi on wsparcie dla przyjętej argumentacji odnoszącej się do zrównoważonego stosowania przepisów dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w odniesieniu do Policji, w tym w szczególności do braku podstaw do automatycznego założenia, że zwolnienie na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek osiągnięty przez funkcjonariusza.

Niezależnie od tego, co zostało wyżej powiedziane, należy również zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku państwa członkowskie mogą uznać, iż odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Ponadto jak wynika z art. 6 ust. 1 dyrektywy, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Przywołane przepisy statuują odstępstwa od przyjętej reguły, pozwalając na przyjęcie takich rozwiązań, które odmiennie będą traktować kwestię zatrudnienia dla różnych grup zawodowych, a różnicowanie ze względu na wiek nie będzie stanowiło przejawu dyskryminacji.

Zgodzić się także należy ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 roku, II PK 197/14<sup>25</sup> stwierdził, że

---

25 Wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 24 czerwca 2015 r., II PK 197/14, Legalis nr 1587427.

rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy na podstawie przepisu prawa krajowego uprawniającego pracodawcę do takiej czynności w przypadku nabycia przez pracownika prawa do emerytury nie narusza zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, jeżeli regulacja przewidziana w tym przepisie jest obiektywnie i racjonalnie uzasadniona słusznym celem związanym z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy oraz jest właściwa i konieczna do jego osiągnięcia<sup>26</sup>.

Cytowane orzeczenie nie dotyczy, co należy podkreślić, stosunku służbowego, ale stosunku pracy. Nie stanowi to jednak przeszkody do odniesienia jego pewnych elementów *per analogiam* do omawianej problematyki. Pragmatyka służbowa nie zawiera bowiem normy prawnej o charakterze generalnym, która uprawniałaby organ do wyłączenia postanowień dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w całości lub w określonej części. Uzasadnienia dla możliwości dokonania pewnego odstępstwa w tym zakresie należałoby upatrywać natomiast w samej konstrukcji fakultatywnych podstaw zwolnienia ze służby w Policji, która uprawnia do zastosowania jednej z podstaw umożliwiających zwolnienie ze służby, jeśli rozstrzygnięcie będzie mieściło się w granicach uznania administracyjnego. Nie może budzić wątpliwości, że słuszny cel związany z polityką zatrudnienia i rynkiem pracy, o którym mowa w powołanym wyżej orzeczeniu, w odniesieniu do stosunku służbowego musi być utożsamiany z interesem służby lub jej dobrem. Zapewnienie prawidłowego funkcjonowania danej komórki organizacyjnej, a tym samym jednostki Policji, immanentnie związane jest z zapewnieniem właściwej obsady takiej komórki organizacyjnej, a co za tym idzie – jednostki Policji. Decyzja realizująca właśnie taki cel nie może stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek funkcjonariusza, bo zdolność do prawidłowego wykonywania zadań nałożonych na jednostkę Policji jest środkiem, o którym mowa w art. 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, a zatem środkiem, który w społeczeństwie demokratycznym jest niezbędny dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób<sup>27</sup>.

26 W tym samym tonie wyrok WSA w Warszawie z 9 października 2018 r., II SA/Wa 358/18, Legalis nr 2299615.

27 Por. z wyrokiem TSUE z 7 listopada 2019 r., C-396/18 (Gennaro Cafaro przeciwko DQ), Legalis nr 2256005 – w którym TSUE wskazał, że art. 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, w którym przewidziano automatyczne ustanie stosunku pracy pilotów zatrudnionych przez spółkę eksploatującą statki powietrzne w ramach działalności związanej z ochroną bezpieczeństwa narodowego państwa członkowskiego z chwilą ukończenia wieku 60 lat, pod warunkiem, że takie uregulowanie jest niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego w rozumieniu tego przepisu, co powinien ustalić sąd odsyłający.

Należy również dodać, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 197/14, przywołał także wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 21 lipca 2011 r., C-159 (Fuchs)<sup>28</sup>, w którym Trybunał stwierdził, że ustanowione w dyrektywie 2000/78/WE ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy nie wykluczają obowiązywania ustawy, która przewiduje obowiązkowe przejście na emeryturę urzędników mianowanych dożywotnio (w tej sprawie prokuratorów) z chwilą ukończenia przez nich 65. roku życia, co ma na celu zoptymalizowanie zarządzania zasobami ludzkimi<sup>29</sup>. Jeżeli mianowanie dożywotnio na stanowisko, a następnie zwolnienie z pracy z osiągnięciem określonego wieku nie stanowi przejawu dyskryminacji w takiej grupie zawodowej jak prokuratorzy, jeśli zmierza do zoptymalizowania zarządzania zasobami ludzkimi, to tym bardziej nie może być traktowane jako przejaw dyskryminacji zwolnienie funkcjonariusza ze służby w związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej, jeśli uzasadnione jest to interesem służby, a więc zmierza do zagwarantowania zdolności do prawidłowego wykonywania zadań nałożonych na jednostkę Policji.

Polityka kadrowa pozwala na obsadę na stanowiskach służbowych tych policjantów, którzy skutecznie i efektywnie realizować będą przydzielone im zadania, a w szerszym aspekcie zadania całej formacji. Przeciwnie założenie skutkowałoby tym, że uprawnienie przełożonego właściwego w sprawach osobowych nie byłoby realnym, ale iluzorycznym uprawnieniem. Należałoby wówczas zorientować politykę kadrową na funkcjonariuszy, którzy w arbitralny sposób decydowaliby, czy i kiedy chcą odejść ze służby, mimo iż byliby oni nieefektywni albo niezdolni do realizacji nowych, bo ciągle zmieniających się i zależnych od dynamicznie zachodzących procesów społeczno-gospodarczych zadań. Instrument prawny umożliwiający

---

28 Legalis nr 347853.

29 Por. także z wyrokiem SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 11 grudnia 2014 r., I PK 120/14, Legalis nr 1185766 – w którym sąd doszedł do przekonania, że „rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z uwagi na osiągnięcie wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych narusza zakaz dyskryminacji ze względu na wiek tylko wówczas, jeżeli nie wystąpią okoliczności opisane w art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L z 2000 r., nr 303, s. 16, ze zm.), których istnienie ocenia sąd rozpoznający sprawę na podstawie zebranych dowodów, a nie przyjmując arbitralnie, że takiego rozwiązania ustawowego, jakie wynikało z art. 23 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2006 r., nr 97, poz. 674, ze zm.), nie uzasadniają «zadania oświatowe szkół, cele polityki oświatowej lub racjonalna polityka kadrowa w szkolnictwie». Nie każde rozwiązanie ustawowe przewidujące rozwiązanie stosunku pracy z osiągnięciem wieku emerytalnego jest więc niezgodne z zasadami prawa unijnego, ale co ważniejsze, tak zwana prowspólnotowa wykładnia przepisów prawa nie może prowadzić do odmowy zastosowania jednoznacznego w swej treści przepisu prawa krajowego”.

zwolnienie policjanta na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji pozwala na antycypowanie o dalszej przydatności do służby policjanta bez konieczności empirycznego dowodzenia, tj. przeprowadzania wielu obserwacji w czasie, dokonywania symulacji oraz porównania efektywności funkcjonowania danej komórki organizacyjnej czy jednostki Policji zatrudniającej funkcjonariusza z efektami funkcjonowania tej komórki lub jednostki bez niego. Zapobiega to w oczywisty sposób obniżeniu efektywności tej komórki w wykonywaniu jej zadań lub – w szerszym aspekcie – jej zdolności operacyjnych. Należy dodać, że takie badanie nie byłoby miarodajne, wymagałoby bowiem porównania skutków w okolicznościach istnienia tych samych warunków. Służba wiąże się natomiast ze zdarzeniami, które mają co do zasady charakter nieprzewidywalny, nagły i nieplanowany. Nie ma zatem w praktyce możliwości przeprowadzenia takich badań empirycznych. Wiązałyby się one zresztą z koniecznością wykorzystywania zasobu ludzkiego i materialno-technicznego i realizowaniem takich celów i zadań, które nie są związane z misją Policji. Antycypacja, o której mowa była wcześniej, polega na pewnym założeniu, że podjęte działanie o charakterze kadrowym zmierza do realizacji określonego celu, tj. zapewnienia prawidłowego funkcjonowania jednostki Policji, a cel ten może zostać osiągnięty wskutek właśnie tego działania. Decyzja kadrowa musi być oparta na uznaniu administracyjnym, a ono z kolei wymaga zakotwiczenia w racjonalnej i wszechstronnej ocenie, która powinna być determinowana przede wszystkim prawidłową i właściwie prowadzoną polityką kadrową zmierzającą do realizacji celu, jakim jest ochrona dobra prawnego, tj. dobra służby bądź interesu służby.

Konkludując to, co zostało wyżej powiedziane, zrównoważone stosowanie dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku może skutkować koniecznością odstąpienia od bezpośredniego stosowania jej postanowień, jeśli zwolnienie ze służby w Policji uzasadnione będzie określonym celem, tj. ochroną dobra prawnego mającego większą wartość niż partykularny interes osoby fizycznej, która ma być zwolniona ze służby. Realizacja tego celu pozwala na stwierdzenie, że zwolnienie policjanta, który nabył prawo do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej, nie może stanowić przejawu dyskryminacji ze względu na wiek zwalnianego funkcjonariusza, jeśli decyzja w tym zakresie mieści się w granicach uznania administracyjnego. Nie narusza również ustanowionej w art. 32 Konstytucji RP zasady równości wobec prawa<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Zob. wyrok TK z 27 stycznia 2003 r., SK 27/02, OTK Seria A 2003, nr 1, poz. 2, Dz.U. z 2003 r., nr 24, poz. 200, Legalis nr 56018, a także wyrok WSA w Warszawie z 10 sierpnia 2018 r., II SA/Wa 2131/17, Legalis nr 2300580.

## Podsumowanie

Policja zobligowana jest do zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego. Charakter zadań, jakie zostały na nią nałożone przez ustawodawcę, zobowiązują do zapewnienia rzeczywistych wykonawców zadań cząstkowych, które w szerszym aspekcie świadczyć będą o tym, że formacja ta wypełnia swoją misję. Stąd też konieczność selektywnego traktowania nie tylko kandydatów do służby, lecz także czynnych funkcjonariuszy. Interes społeczny wymaga, aby czynną służbę pełnili wyłącznie ci funkcjonariusze, którzy są zdolni do efektywnego wykonywania zadań służbowych. Oczywistym jest, że wraz z upływem czasu zdolność do ustawicznego samokształcenia może być w pewien sposób ograniczona albo też może nastąpić utrata tych zdolności. Utrzymywanie zatrudnienia funkcjonariusza, który nie jest w stanie sprostać trudom codziennej służby, wymagającej od niego pewnej aktywności na określonym poziomie na wielu polach (w wielu sferach) w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, mogłoby skutkować zmniejszeniem zdolności poszczególnych jednostek lub komórek organizacyjnych Policji do prawidłowej, właściwej i efektywnej realizacji przydzielonych im zadań. Instrumentem, który umożliwia utrzymanie w służbie tylko tych funkcjonariuszy, którzy mają całkowitą zdolność do jej pełnienia, a zarazem rozwiązanie stosunku służbowego z tymi, którzy utracili przymioty niezbędne do pełnienia służby i realizowania swoich zadań w sposób odpowiadający aktualnym potrzebom służby, jest m.in. podstawa zwolnienia zamieszczona w art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji. Umożliwia ona zwolnienie ze służby funkcjonariuszy w sytuacji nabycia przez nich prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej. Decyzja w tym zakresie ma charakter uznaniowy, wymaga zatem uwzględnienia interesu społecznego i interesu funkcjonariusza. Nie oznacza to, że muszą one być w każdym przypadku równoważone, zwłaszcza w sytuacji oczywistej kolizji między tymi dobrami. Nie budzi bowiem wątpliwości, że ze względu na charakter zadań, jakie realizuje Policja, oraz związany z tym charakter samej służby policjantów, konieczne jest przyznanie prymatu interesowi służby (interesowi społecznemu) nad partykularnym interesem funkcjonariusza. Kadry Policji winny być tak kształtowane, aby zapewnić w pełni zdolnych wykonawców do realizacji zadań, które mają zostać im powierzone. Tylko w ten sposób organizacja ta ma możliwość realizacji swej misji. Na organie administracyjnym ciąży z kolei obowiązek wykazania nie tylko przesłanki warunkującej zwolnienie ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji, lecz przede wszystkim wskazania zasadności skorzystania z tego instrumentu, tj. celu, jaki ma zostać osiągnięty wskutek zwolnienia danego policjanta ze służby w Policji. Zwolnienie musi służyć zabezpieczeniu dobra prawnego, jakim jest interes służby (dobro służby).

Z tych też względów zwolnienie funkcjonariusza Policji na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji nie może być także traktowane jako przejaw dyskryminacji, w tym w szczególności ze względu na wiek funkcjonariusza. Uwzględnienie postanowień zawartych w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy nie może bowiem prowadzić do automatycznego ich stosowania w pełnym zakresie, w odniesieniu do każdego rodzaju zatrudnienia, a w szczególności takiego, które służy realizacji celu publicznego. Służba publiczna została ustanowiona niewątpliwie po to, by realizować ten cel. Zatrudnienie w służbie publicznej (w Policji) zatem również musi służyć temu celowi. Przeciwnie założenie utrudniłoby lub wręcz uniemożliwiłoby przełożonym właściwym w sprawach osobowych swobodne kształtowanie struktury zatrudnienia w jednostkach Policji, których są kierownikami, a także w jednostkach podległych. Realizacja celu formacji policyjnej, jakim jest zapewnienie sprawnego, szybkiego i efektywnego wykonywania zadań przez jednostkę Policji, bez dalszego zatrudnienia w niej niezdolnego do efektywnego pełnienia służby funkcjonariusza, który nabył prawo do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej (a zatem przez jego zwolnienie ze służby), uzasadnia twierdzenie, że uwzględnienie postanowień wymienionej wyżej dyrektywy nie może automatycznie świadczyć o tym, że zwolnienie na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek funkcjonariusza<sup>31</sup>. Cel, jaki realizowany jest przez zastosowanie tego instrumentu prawnego, może wobec tego determinować do ograniczenia lub wręcz wyłączenia stosowania postanowień tej dyrektywy, w szczególności że dopuszczają one taką możliwość<sup>32</sup>.

---

31 Należy bowiem zaakcentować, że ideą tej dyrektywy jest nie tylko objęcie ochroną przed nierównym traktowaniem funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, lecz także jednoczesne usankcjonowanie dopuszczalności różnicowania statusu osób zatrudnionych w tych formacjach ze względu na określone okoliczności (cel, który ma być zrealizowany poprzez to zatrudnienie); M. Grześków, *Nawiązywanie...*, s. 143.

32 Na marginesie należy tylko zaznaczyć, że art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw z związku z wprowadzeniem świadczeń za długoletnią służbę (Dz.U. z 2023 r., poz. 347) uchylił z dniem 1 marca 2023 r. przepis art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji. Zamieszczone jednak w wymienionej ustawie przepisy przejściowe, odnoszące się do tej podstawy zwolnienia, pozwalają jeszcze przez określony czas na zachowanie aktualności zagadnień objętych tym opracowaniem.

## Bibliografia

- Czebotar Ł., Gądzik Z., Łyżwa A., Michałek A., Świerczewska-Gąsiorowska A., Tokarski M., *Komentarz. Ustawa o Policji*, Warszawa 2015.
- Gacek P., *Zwolnienie ze służby w Policji na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji w związku z nabyciem przez funkcjonariusza prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej*, „Roczniki Nauk Prawnych” 2021, t. 31.
- Grześków M., *Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych*, Warszawa 2020.
- Kotowski W., *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Lew M., *Policja*, w: W. Maciejko, P. Szustakiewicz (red.), *Stosunek służbowy w formacjach mundurowych*, Warszawa 2015.
- Liwo M., *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, Warszawa 2013.
- Maciejko W., Korcz-Maciejko A., *Postępowanie w sprawach osobowych w Policji*, Wrocław 2010.
- Mazurczak-Jasińska E., *Ustanie stosunku służbowego*, w: T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, S. Stelina (red.), *System prawa administracyjnego. T. 11. Stosunek służbowy*, Warszawa 2011.
- Nowikowska M., w: K. Chałubińska-Jentkiewicz, J. Kurek, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Opaliński B., *Komentarz do art. 41*, w: B. Opaliński, M. Rogalski, P. Szustakiewicz, *Ustawa o Policji. Komentarz*, Warszawa 2015, Legalis/el.
- Opaliński B., Szustakiewicz P., *Policja. Studium administracyjnoprawne*, Warszawa 2013.
- Szankin T., *Służba w Policji*, w: M. Czuryk, M. Karpiuk, J. Kostrubiec, K. Orzeszyna (red.), *Prawo policyjne*, Warszawa 2014.
- Szustakiewicz P., *Stosunki służbowe funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jako sprawa administracyjna*, Warszawa 2012.
- Taniewska M., *Stosunek służbowy funkcjonariuszy Policji, Urzędu Ochrony Państwa i Straży Granicznej*, w: S. Sagan (red.), *Prawo policyjne. Komentarz*, t. I, Katowice 1992.
- Wieczorek M., *Charakter prawny stosunków służbowych funkcjonariuszy służb mundurowych*, Toruń 2017.

## Dismissing a Police officer from service pursuant to Article 41(2)(4) of the Act on the Police and the principle of equal treatment in employment

### Abstract

The article is entirely devoted to the issues related to dismissing an officer from service in the Police based on the Article 41(2)(4) of the Act on the Police. This provision conditions dismissal of a police officer on their acquiring the right to a pension after completing 30 years of service. It lays down that a decision in this respect is discretionary. Thus, it must take into account both the public interest and the legitimate interest of the party. At the same time, this article looks into whether the decision to dismiss an officer from Police service based on Article 41(2)(4) of the Act on the Police, issued within the boundary of administrative discretion, does not violate the principle of equal treatment in employment, i.e. whether it is in fact a symptom of discrimination based on the age of the officer. The European Union provides relevant regulations which the Republic of Poland, as a member of the EU, is obliged to respect. Therefore, individual provisions of the Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation are analysed here. The conclusion is that dismissal under Article 41(2)(4) of the Act on the Police is not a symptom of their unequal and discriminatory treatment due to his or her age if this dismissal aims to protect the legal interest of the service.

**Keywords:** Police officer, dismissal from service in the Police, administrative decision (personal command), discrimination, principle of equal treatment in employment

### CYTOWANIE

Gacek P., *Zwolnienie policjanta ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*, „Acta Iuris Stetinensis” 2023, nr 1 (vol. 42), 9–24, DOI: 10.18276/ais.2023.42-01.