



Warszawa, 15-03-2023 r.

**RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH**

**Marcin Wiącek**

**WZF.7043.7.2023.GK/TO**

**Pan**

**gen. insp. dr Jarosław Szymczyk**

**Komendant Główny Policji**

**via ePUAP**

**Szanowny Panie Generale,**

uprzejmie informuję, iż do Rzecznika Praw Obywatelskich wpływają sygnały (z różnych garnizonów w kraju) dotyczące odmownego załatwiania przez przełożonych raportów funkcjonariuszy zawierających prośby o ich przeniesienie do jednostek Policji bliższych miejsca zamieszkania. Z korespondencji wynika, że policjantom podczas rekrutacji proponuje się służbę w dużym mieście, uzasadniając to brakiem miejsc w miejscu zamieszkania i obiecując możliwość późniejszego przeniesienia do jednostki. Niestety, w późniejszym czasie raporty rozpatrywane są negatywnie. Zdarzają się sytuacje, że komendanci wojewódzcy nie wyrażają zgody na przeniesienie z większej jednostki do mniejszej, nawet gdy wiąże się to ze zmniejszeniem czasu dojazdu, a przez to dłuższym wypoczynkiem między służbami, natomiast bardzo chętnie wyrażają zgody na przeniesienia z mniejszych jednostek do większych.

Zainteresowani policjanci podkreślają dużą uciążliwość dojazdów, szczególnie po służbie, w godzinach nocnych, kiedy zmęczeni wielogodzinną pracą muszą pokonać wiele kilometrów, niekiedy w trudnych warunkach atmosferycznych. Długie dojazdy do odległych miejsc pełnienia służby ograniczają w oczywisty sposób czas przeznaczony na niezbędny wypoczynek oraz załatwienie ważnych spraw rodzinnych i osobistych. Brak właściwego wypoczynku i świadomość niemożności właściwego zadbania o

rodzinę czy własne zdrowie – w negatywny sposób wpływają na poziom pełnionej przez funkcjonariuszy służby. Zmęczenie spowodowane m.in. dojazdami może niekiedy skończyć się tragicznie, szczególnie jeżeli funkcjonariusz wraca do domu zmęczony po nocnej służbie.

Odnosząc się do istniejących zasad naboru do służby w Policji rozwiązaniem pozwalającym być może na bardziej bezkolizyjny i ekonomiczny dobór kadr byłoby przyporządkowanie (do istniejących/planowanych wakatów) i premiowanie w postępowaniu kwalifikacyjnym miejsca zamieszkania (np. na poziomie powiatów) kandydata do służby w Policji.

Jedna z zainteresowanych osób (aktualnie była już funkcjonariuszka) matka samotnie wychowująca dziecko, tak opisuje uciążliwości dojazdów: ..."W okresie od stycznia 2020 do czerwca 2021, aby dojechać na poranną zmianę (godz.6:00) musiałam wyjechać z domu około godz. 3.30 aby odwieźć dziecko do dziadków, pobrać broń w komendzie powiatowej i dojechać do miejsca pełnienia służby oddalonej o 25 km od komendy, a 40 km od mojego miejsca zamieszkania. Wielokrotnie zdarzało się, iż kończąc służbę po godz. 22 kolejną służbę miałam o godz. 6 rano, co po odliczeniu czasu na dojazd i rozliczenie się ze służbą dyżurną z broni, pozwalało spędzić mi w miejscu zamieszkania pomiędzy służbami w godz. nocnych niecałe 4h. Mimo iż w grafiku papierowym moja służba zaczynała się oficjalnie o godz. 9:00 (aby zachować przepisowy odstęp 11 h przerwy na odpoczynek – zgodnie z Ustawą o Policji) w rzeczywistości już o godz. 6:00 musiałam stawić się na odprawę i rozpocząć służbę, co znajduje potwierdzenie w systemie E-komenda i książce pobrania broni..."

Nasuwa się wniosek, iż w tej konkretnej sytuacji znacznym ułatwieniem byłaby zgoda na przechowywanie broni służbowej w miejscu zamieszkania (na co przełożony się nie zgodził), co skróciłoby czas dojazdu do jednostki, w której pełniła służbę oraz zmniejszyło koszty dojazdu z tym związane, ponieważ policjantka mogłaby się udać bezpośrednio do komisariatu - pomijając drogę do KPP po pobranie broni. Takie rozwiązanie poprawiłoby komfort służby funkcjonariuszki, stanowiąc swoistą „rekompensatę” za odmowę przeniesienia do jednostki bliższej miejsca zamieszkania.

Naturalnie mam świadomość, że przepisy pragmatyki służbowej nakładają na Policję zadania, których realizacja wymaga od właściwych przełożonych kształtowania skutecznej polityki kadrowej. Doceniam także wprowadzenie regulacji umożliwiających

funkcjonariuszom odebranie rekompensaty pieniężnej za nadpracowany czas służby czy też tzw. „dodatku stażowego”.

Mimo, że obowiązujące regulacje dosyć precyzyjnie określają zasady przenoszenia pomiędzy jednostkami Policji, normy czasu służby, przerwy między służbami, to w dalszym ciągu nie są jeszcze na tyle elastyczne<sup>1</sup>, aby utrzymać młodych funkcjonariuszy w służbie i zachęcić kolejnych do wstąpienia w jej szeregi. Koncepcja *work-life balance* skupia się na równoważeniu potrzeb pracodawcy i pracownika. Mimo, że co do zasady, stosunek służbowy funkcjonariusza jest stosunkiem administracyjnym o charakterze władczym, to w każdej formacji (w tym w Policji czy w Siłach Zbrojnych) istnieje przestrzeń dla równoważenia zadań służby i potrzeb funkcjonariuszy. Wskazówki w tym zakresie formułują przepisy dotyczące czasu służby.

Zgodnie z art. 33 ust. 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2023 r. poz. 171 ze zm.) zadania służbowe policjanta powinny być ustalone w sposób pozwalający na ich wykonanie w ramach 40-godzinnego tygodnia służby. Liczba nadgodzin funkcjonariusza nie powinna przekraczać 8 godzin tygodniowo (ust. 2a), chyba, że realizuje on zadania o szczególnym charakterze dla ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego (ust. 2b). Innymi słowy **zwykła, standardowa służba funkcjonariusza trwa 40-godzin tygodniowo**, z możliwością jej wydłużenia do 48 godzin, gdy pojawią się obiektywne okoliczności np. konieczność podjęcia interwencji przed zakończeniem służby, której – co oczywiste – nie może przerwać. Jest to przestrzeń pozwalająca na realizację równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Podkreślenia przy tym jednak wymaga, że sytuacja odwrotna, gdy permanentnie realizuje on zadania o szczególnym charakterze, a zwykła służba funkcjonariusza staje się wyjątkiem, to równowaga pomiędzy życiem prywatnym a służbą zostaje zaburzona i w dłuższej perspektywie czasu może spowodować odejścia funkcjonariuszy ze służby.

Starzejące się społeczeństwo, rodziny, single, osoby samotnie wychowujące dzieci, mają różne potrzeby i oczekiwania równowagi między życiem zawodowym a

---

<sup>1</sup> Szerzej:

<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Wyst%C4%85pienie%20RPO%20do%20MSWiA%20w%20sprawie%20elastycznego%20czasu%20s%C5%82u%C5%BCby%20policjant%C3%B3w.pdf>

prywatnym. Jeśli ich życie osobiste jest burzliwe, jego wpływ będzie widoczny w ich służbie i odwrotnie konflikty w jednostce mogą mieć odzwierciedlenie w sferze osobistej. Każda osoba narażona na długi okres stresu, pozostaje w grupie ryzyka wypalenia zawodowego, często tacy funkcjonariusze mają niski poziom motywacji, niskie morale, obniżoną efektywność, słabą satysfakcję ze służby, mniejsze poczucie własnej wartości, co wpływa kolejno na ich kondycję psychofizyczną i absencje. Brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym może determinować konieczność zmian w życiu, co niezmiennie kończy się chęcią przeniesienia do innej jednostki organizacyjnej (w ramach tej samej formacji), przeniesieniem do innej formacji lub odejściem (względnie zwolnieniem) ze służby. Wprowadzenie gratyfikacji finansowych związanych ze stażem czy czasem służby mimo, że oczekiwane przez środowisko, nie pogodzi życia prywatnego z trudami codziennej służby.

Równowagę między życiem zawodowym a prywatnym można osiągnąć między innymi przez dzielenie zadań, elastyczne godziny służby czy nawet w niektórych przypadkach - pracę zdalną. Efektywna równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może poprawić wydajność służby, poziom szczęścia i zaangażowania funkcjonariuszy. To z kolei może sprawić, że stawiane przełożonym zadania staną się łatwiejsze i możliwe do zrealizowania. Analiza wniosków, kierowanych do Rzecznika pozwala na stwierdzenie, że w tym środowisku zawodowym istnieje potrzeba zrozumienia potrzeb funkcjonariuszy, stworzenia ram otwartości, zaufania, autonomii i interakcji w miejscu służby. Otwarta formacja jest bardziej skłonna do wprowadzania elastycznych rozwiązań dla funkcjonariuszy, bez uszczerbku dla zadań Policji, co z kolei może zwiększyć jej skuteczność, wiarygodność i zaufanie społeczne.

Mając na uwadze powyższe, działając na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 2020 r, poz. 627 ze zm.) przedstawiam Panu Generałowi niniejsze spostrzeżenia licząc na odniesienie się do poruszonych kwestii.

**Z wyrazami szacunku,**

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/