

ELIZA MAZURCZAK

ORCID: 000-0003-2412-2427

Uniwersytet Wrocławski

STATUS PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH CZYNNOŚCI KONTROLNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY — WYBRANE ZAGADNIENIA

Abstrakt: Przedmiotem opracowania jest charakterystyka wybranych elementów statusu pracowników wykonujących czynności kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy. Regulacje ustawowe powinny wprowadzać balans pomiędzy ochroną i stabilnością zatrudnienia inspektorów a interesem centralnego organu kontroli wykonującego zadania państwa. Ocenę realizacji wskazanego założenia umożliwia analiza najistotniejszych, w ocenie autorki, unormowań ustawy dotyczących nawiązania, zmiany, ustania służbowego stosunku pracy, a także obowiązków inspektorów pracy.

Słowa kluczowe: Państwowa Inspekcja Pracy, stosunek służbowy, mianowanie, pracownicy wykonujący czynności kontrolne

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Podstawowe elementy pracowniczego statusu podmiotów zatrudnionych w Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP) uregulowane zostały w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: u.p.i.p.)¹. Ustawodawca wyodrębnił cztery grupy pracowników zatrudnionych w tej instytucji. Do pierwszej z nich zaliczyć można głównego inspektora pracy, jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców². Do drugiej grupy należą pracownicy wykonujący czynności kontrolne³. Trzecią kategorię zatrudnionych tworzą pracownicy nadzorujący czynności kontrolne⁴, czwartą zaś pracownicy

¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 97.

² Podmioty te zajmują stanowiska kierownicze w PIP.

³ Pracownikami wykonującymi czynności kontrolne są inspektorzy pracy zatrudnieni na stanowiskach: nadinspektora pracy — kierownika oddziału, nadinspektora pracy, starszego inspektora pracy — głównego specjalisty, starszego inspektora pracy — specjalisty, starszego inspektora pracy, inspektora pracy, młodszego inspektora pracy.

⁴ Poza głównym inspektorem pracy i jego zastępcą, okręgowymi inspektorami pracy i ich zastępcami do kategorii tej należą wyznaczeni pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy i okręgowych inspektoratów pracy.

zatrudnieni na innych stanowiskach⁵. Niewątpliwie głównymi zadaniami PIP są przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, polegających w szczególności na porównywaniu stanu rzeczywistego ze stanem wymaganym, wyznaczonym przez przyjęte normy i przepisy, oraz sprawowanie nadzoru, to jest podejmowanie władczej ingerencji wobec podmiotu poddawanego nadzorowi⁶. Powinności w tym zakresie spoczywają przede wszystkim na — zaliczonych do drugiej kategorii — pracownikach wykonujących czynności kontrolne. Stąd konieczność szczególnego uregulowania statusu tych podmiotów. Unormowania w tym zakresie z jednej strony powinny służyć zapewnieniu stabilizacji i ochronie zatrudnienia inspektorów, a z drugiej realizować, charakterystyczną dla stosunków służbowych pracowników zatrudnionych w sferze publicznej, zasadę prymatu interesu służby — w tym przypadku organu powołanego do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy — nad interesem podmiotu zatrudnionego⁷. Wskazane cele są wypełniane przede wszystkim przez regulacje u.p.i.p. dotyczące docelowej podstawy nawiązania stosunku pracy — mianowania, ukształtowania obowiązków pracowniczych, zawieszenia w ich pełnieniu oraz ustania stosunku służbowego pracowników wykonujących czynności kontrolne.

2. NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Stosunek pracy z pracownikiem wykonującym czynności kontrolne nawiązuje się na podstawie mianowania dokonanego przez głównego inspektora pracy, poprzedzonego zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż trzy lata. W przypadku kandydatów na inspektorów ustawodawca wprowadził zaostrzone kryteria zdolności prawnej do zatrudnienia. Polega to na sformułowaniu wobec tych podmiotów określonych rygorów selekcyjnych⁸, w tym obowiązku odbycia aplikacji inspektorskiej zakończonej złożeniem egzaminu państwowego z wynikiem pozytywnym przed komisją egzaminacyjną powołaną przez głównego inspektora pracy, warunkującej zatrudnienie

⁵ Do tego grona można zaliczyć pracowników merytorycznych (np. świadczących pracę w Głównym Inspektoracie Pracy, w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu czy w sekcjach prawnych i prewencyjnych okręgowych inspektoratów pracy) oraz pracowników administracyjnych i obsługi zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych PIP.

⁶ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023, Legalis, art. 10.

⁷ Szerzej na temat prymatu ochrony interesów służby E. Mazurczak-Jasińska, *Uwagi o aksjologicznych podstawach stosunków pracy z mianowania*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014.

⁸ Zob. art. 39 u.p.i.p. Wskazane wymagania dotyczą również pracowników nadzorujących czynności kontrolne.

na podstawie mianowania⁹. W literaturze wskazuje się, że celem wprowadzenia szczególnych warunków naboru w stosunku do inspektorów pracy jest zapewnienie realizacji tych zadań publicznych przez osoby legitymujące się odpowiednim przygotowaniem, odpowiednimi właściwościami i odpowiednią postawą¹⁰. Regulacje pragmatyki PIP realizują w tym zakresie charakterystyczną dla pracowniczych stosunków służbowych zasadę szczególnego doboru pracowników, odzwierciedlającą podstawową wartość właściwą dla tych stosunków — prymat ochrony interesów służby, w tym przypadku kosztem interesów podmiotu ubiegającego się o zatrudnienie w niej.

3. OBOWIĄZKI PRACOWNICZE

Obowiązki pracownicze składają się na treść stosunku pracy. Określają reguły zachowania się pracownika względem pracodawcy. Przyjmuje się, że obowiązki prawne to nakazy (zakazy) określonego postępowania¹¹. W przypadku pracowników zatrudnionych w sferze publicznej obowiązki konstruowane są przede wszystkim przy uwzględnieniu celu, którym jest jak najlepsza realizacja zadań służby¹². Stąd, w porównaniu do powinności wynikających z Kodeksu pracy, obowiązki zatrudnionych pozostających w służbowych stosunkach pracy przybierają z reguły kwalifikowaną postać. Szczególne wymagania ustawodawcy będące treścią stosunku służbowego stanowią konsekwencję sformułowania określonych rygorów selekcyjnych wobec kandydatów już na etapie nawiązania zatrudnienia, a zatem założenia, że adresaci powinności są w stanie je realizować, licząc się jednocześnie z zaostrzonymi kryteriami odpowiedzialności (w tym odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet karnej) w przypadku ich niewykonania. Specyfika obowiązków pracowników pozostających w pracowniczych stosunkach służbowych polega również na tym, że wkraczają one w sferę całokształtu postawy pracownika¹³. Powinności spoczywające na pracownikach wykonujących czynności kontrolne można podzielić na trzy kategorie. Pierwszą z nich tworzą obowiązki podstawowe, drugą obowiązki o charakterze dodatkowym, w trzeciej zaś kategorii znajdują się zakazy i ograniczenia charakterystyczne dla zatrudnienia służbowego.

⁹ Główny inspektor pracy może w przypadkach uzasadnionych kwalifikacjami lub praktyką zawodową mianować pracownika wykonującego czynności kontrolne bez uprzedniego zawierania umowy o pracę, a także bez zachowania wymogu aplikacji inspektorskiej (art. 41 ust. 4 u.p.i.p.).

¹⁰ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej...*, art. 39.

¹¹ Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977, s. 28.

¹² W opracowaniu pominięto obowiązki o charakterze merytorycznym w znaczeniu zadań realizowanych przez inspektorów PIP, które są wyznaczane przez przepisy ustrojowe, akty organizacyjne oraz przełożonych w trakcie procesu pracy.

¹³ E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 221.

Do pierwszej z wymienionych grup zaliczyć należy obowiązek przestrzegania prawa oraz obowiązek sumiennego i bezstronnego wykonywania zadań, zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą. O randze tych powinności świadczy to, że ustawodawca odwołał się do nich również w treści roty ślubowania składanego przy nominacji. Ślubowanie stanowi akt o charakterze materialnym, wskazujący zakres przyszłych obowiązków służbowych, formułujący w ogólnej postaci ustawową konstrukcję strony przedmiotowej czynu zagrożonego odpowiedzialnością dyscyplinarną¹⁴. Do obowiązków podstawowych zalicza się również obowiązek zachowania tajemnicy oraz obowiązek starannego wykonywania poleceń służbowych¹⁵. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, które pracownik uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, rozciąga się nie tylko na okres zatrudnienia w PIP, lecz także na czas po ustaniu stosunku pracy¹⁶. Polecenia służbowe tworzą powinność, której pracownik musi się podporządkować, gdy jest związany nie tylko stosunkiem pracy, lecz także stosunkiem podporządkowania służbowego¹⁷.

Ta kategoria obowiązków zakwalifikowana została w nauce do powinności określających jakościową stronę wykonywania pracy przez podmioty pozostające w służbowych stosunkach pracy. Służą one wprost i bezpośrednio określeniu sposobu wykonywania czynności będących treścią funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku pracy¹⁸.

Do kategorii obowiązków dodatkowych należą powinności charakterystyczne dla zatrudnienia służbowego, co do zasady nieznane powszechnemu prawu pracy. Zaliczyć do nich można obowiązki poddania się okresowemu ocenianiu oraz składania oświadczeń o pracy wykonywanej przez osoby najbliższe.

Konsekwencjami zasady prymatu służby nad interesami pracownika obowiązującej na gruncie stosunków służbowych są ograniczenie niektórych praw i wolności gwarantowanych konstytucyjnie oraz podporządkowanie interesów politycznych, ekonomicznych i osobistych interesom służby. Służyć temu mają zakazy i ograniczenia charakterystyczne dla zatrudnienia tego rodzaju. Do tej grupy powinności można zaliczyć zakaz prowadzenia działalności politycznej, zakaz wykonywania zajęć podważających zaufanie oraz obowiązek uzyskania zgody na podjęcie zajęć zarobkowych¹⁹.

¹⁴ Szerzej na temat charakteru ślubowania w stosunkach służbowych T. Kuczyński, [w:] M. Masternak-Kubiak, T. Kuczyński, *Prawo o ustroju sądów administracyjnych. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 91.

¹⁵ Obowiązek zachowania tajemnicy oraz obowiązek starannego wykonywania poleceń służbowych spoczywają na wszystkich pracownikach PIP.

¹⁶ Art. 45 ust. 1 i 2 u.p.i.p.

¹⁷ J. Łętowski, *Polecenie służbowe w administracji*, Warszawa 1972, s. 3.

¹⁸ T. Kuczyński, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011, s. 412.

¹⁹ Zakazem wykonywania zajęć podważających zaufanie oraz obowiązkiem uzyskania zgody na podjęcie zajęć zarobkowych objęci są wszyscy pracownicy PIP.

4. ZAWIESZENIE W PEŁNIENIU OBOWIĄZKÓW

Zawieszenie zatrudnionego w obowiązkach to instytucja wywodząca się z prawa służby państwowej, wprowadzona do polskiego systemu prawnego ustawą z dnia 17 lutego 1922 roku o państwowej służbie cywilnej²⁰, a następnie przejęta przez regulacje pragmatyk służbowych, które sytuują zawieszenie jako istotny składnik statusu osób zatrudnionych na podstawie stosunków pracy z mianowania, choć jej zasięgiem obejmowane są również, tak jak w przypadku u.p.i.p., umowne stosunki służbowe²¹. Instytucja zawieszenia jest jedną z cech charakterystycznych, odróżniających stosunek służbowy od powszechnych stosunków umownych²². Pierwotnie zawieszenie było konsekwencją fakultatywnej lub obligatoryjnej czynności władzy służbowej. Ustawa o PIP odbiega w tym zakresie od pierwowzoru.

Do zawieszenia pracownika wykonującego czynności kontrolne może dojść z mocy prawa²³ lub w wyniku fakultatywnej czynności głównego inspektora pracy.

Pracownik PIP zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych w razie tymczasowego aresztowania do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, chyba że wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy²⁴. Ze względu na przewidziany przez ustawodawcę skutek *ex lege* nie występuje w tym przypadku konieczność wydawania przez pracodawcę decyzji w tej sprawie²⁵.

Decyzja o zawieszeniu na okres do trzech miesięcy może być podjęta przez pracodawcę wyłącznie w przypadku pracownika wykonującego czynności kontrolne, jeżeli zostało przeciwko niemu wszczęte postępowanie karne lub dyscyplinarne²⁶. Czynność ta ma charakter konstytutywny, a ustawodawca nie określił przesłanek, które winny być brane pod uwagę przy podejmowaniu czynności w tym zakresie. Choć uprawniony organ ma możliwość wyboru sposobu realizacji celu wyrażonego w przepisie ustawy, a jego decyzja w tym zakresie ma charakter uznaniowy, to w trakcie dokonywania oceny zebranego materiału dowodowego, główny inspektor pracy zobligowany jest wziąć pod uwagę słuszny interes obywateli oraz interes społeczny, w szczególności zaś powinien zmierzać do realizacji zasady prawdy obiektywnej, co w przypadku uznania administracyjnego ma szczególne znaczenie. Dlatego też trafność rozstrzygnięcia w każdym indywidualnym przypadku wymaga szczegółowego zbadania²⁷. Zgodnie z przepisem

²⁰ Dz.U. z 1922 r. Nr 21, poz. 164 ze zm.

²¹ Zob. szerzej na temat instytucji zawieszenia w czynnościach (obowiązkach) T. Kuczyński, [w:] *System prawa administracyjnego...*, s. 232–237.

²² *Ibidem*, s. 233.

²³ Instytucja ta obejmuje swoim zakresem wszystkich pracowników PIP bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

²⁴ Por. art. 60 u.p.i.p.

²⁵ Odmienne K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji...*, art. 60.

²⁶ Por. art. 61 u.p.i.p.

²⁷ Tak wyrok WSA w Warszawie z dnia 22 kwietnia 2008 roku, II SA/Wa 2141/07, Legalis nr 164175.

art. 68 u.p.i.p. od decyzji głównego inspektora pracy w sprawie zawieszenia przysługuje pracownikowi mianowanemu skarga do sądu administracyjnego. Uregulowanie to wzbudza uzasadnione wątpliwości z dwóch powodów. Po pierwsze, z niewiadomych względów kontrolę rozstrzygnięcia pracodawcy w tej sprawie ustawodawca poddał kognicji sądu administracyjnego. Po drugie zaś, weryfikacja tej czynności pracodawcy w trybie sądowoadministracyjnym przewidziana została wyłącznie w przypadku pracowników mianowanych. Z wnioskovania *a contrario* wynika bowiem, że w przypadku zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych w tym trybie osoby wykonującej czynności kontrolne, zatrudnionej na podstawie umowy zawartej na czas określony, do rozpatrzenia spraw spornych w tym obszarze właściwy rzeczowo jest sąd pracy²⁸. W literaturze wskazano, że przywołane uregulowanie i przyjęta w nim konstrukcja są konsekwencją przyjętego założenia, według którego rozstrzygnięcie głównego inspektora pracy jest decyzją administracyjnoprawną podmiotu kierującego Państwową Inspekcją Pracy, będącego z kolei centralnym organem państwowym²⁹. Bardziej zasadne wydaje się jednak przyjęcie, że mamy w tym przypadku do czynienia z aktem zawieszenia mieszczącym się w zakresie przedmiotowym pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy. Główny inspektor pracy działa jako kierownik zakładu pracy (pracodawca) dokonujący czynności z zakresu prawa pracy, mimo że zawieszeniu nadano postać aktu administracyjnego. W rezultacie należy uznać, że jest to sprawa z zakresu prawa pracy, przekazana na mocy przepisów odrębnych właściwości innego organu w rozumieniu przepisu art. 2 § 3 Kodeksu postępowania cywilnego. *De lege ferenda* należałoby postulować ujednolicenie trybu rozstrzygania sporów na gruncie u.p.i.p., a co za tym idzie — przekazać kognicji sądu pracy sprawy z zakresu kontroli aktów fakultatywnego zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych mianowanych inspektorów PIP³⁰. Roszczenie pracownika jest w tym przypadku kierowane przeciwko pracodawcy, wynika więc ze stosunku pracy, a w konsekwencji do rozpoznania sporu właściwy powinien być wskazany organ.

5. USTANIE NOMINACYJNEGO STOSUNKU PRACY

Docelową podstawą stosunku pracy pracownika wykonującego czynności kontrolne jest mianowanie będące najbardziej stabilną formą zatrudnienia. Analiza regulacji pragmatyki PIP dotyczących ustaniania nominacyjnego stosunku pracy inspektorów prowadzi do wniosku, że ustawodawca w tym akcie prawnym posłużył się konstrukcjami prawnymi podobnymi do obowiązujących

²⁸ K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej...*, art. 68.

²⁹ K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Jagielski, *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, Warszawa 2008, art. 68.

³⁰ Zgodnie z przepisem art. 69 ust. 2 u.p.i.p. spory o roszczenia ze stosunku pracy pracowników PIP rozpatrywane są przez sądy pracy, chyba że ustawa stanowi inaczej.

w powszechnym prawie pracy. Oznacza to, że do ustania stosunku zatrudnienia nawiązanego w wyniku mianowania dochodzi, co do zasady, w wyniku jego rozwiązania lub wygaśnięcia. Pomimo podobieństw konstrukcyjnych do rozwiązań stosowanych w powszechnym prawie pracy treść u.p.i.p., podobnie jak innych pragmatyk statuujących nominacyjne stosunki zatrudnienia, wskazuje, że zawarte w niej unormowania dotyczące ustania stosunku służbowego odbiegają od przyjętych w powszechnym prawie pracy. Wśród elementów wyróżniających należy wskazać między innymi zwiększoną stabilizację zatrudnienia, dodatkowe, nieznanne powszechnemu prawu pracy zdarzenia skutkujące ustaniem stosunku pracy, szczególnie uprawnienia dla zwalnianych pracowników oraz trzymiesięczny okres wypowiedzenia niezależny od stażu pracy w PIP.

Wzmocniona stabilizacja zatrudnienia pracowników mianowanych polega na sprecyzowaniu oraz zawężeniu katalogu przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy³¹. Przesłanki te na gruncie poszczególnych pragmatyk pracowniczych można podzielić na obligatoryjne i fakultatywne. Oznacza to, że wskazują one na istniejące po stronie pracodawcy: obowiązek lub uprawnienie do rozwiązania nominacyjnego stosunku pracy. W pragmatyce PIP przyczyny te mają wyłącznie charakter fakultatywny, co w konsekwencji ostateczną decyzję w sprawie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem czy też bez wypowiedzenia pozostawia uznaniu głównego inspektora pracy. Należy podkreślić, że skatalogowane w pragmatyce przesłanki prowadzące do ustania zatrudnienia niewątpliwie gwarantują nominatom większą niż pozostałym pracownikom ochronę przed arbitralnością i dowolnością pracodawcy w zakresie czynności przesądzających o bycie ich stosunku zatrudnienia i stanowią one konsekwencję utraty przymiotów kwalifikacyjnych związanych z systemem rekrutacji do służby lub skutek naruszenia obowiązków przez nominata. Oznacza to w istocie, że wbrew nasuwającym się *prima facie* wnioskom katalog ten służy ochronie interesów nie tyle pracownika, ile pracodawcy i służby.

Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie:

- otrzymania ujemnej oceny kwalifikacyjnej potwierdzonej ponowną ujemną oceną, która nie może być dokonana wcześniej niż po upływie trzech miesięcy;
- likwidacji jednostki organizacyjnej PIP lub jej reorganizacji;
- niezawinionej utraty uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku;
- niedawania rękojmi należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych;

³¹ Por. A. Dubowik, *Wzmocniona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 18. Por. też H. Szewczyk, *Ochrona trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1994, nr 11, s. 138.

— postępowania karnego toczącego się przeciwko pracownikowi przez okres dłuższy niż trzy miesiące;

— utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dodatkowym elementem wzmacniającym stabilizację zatrudnienia inspektorów jest zobligowanie pracodawcy do podjęcia poprzedzającej zwolnienie próby przeniesienia na inne stanowisko w tej samej jednostce (w razie likwidacji jednostki organizacyjnej PIP), złożenia propozycji podjęcia pracy na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom pracownika (w przypadku niezawinionej utraty uprawnień wymaganych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku). Rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem, który utracił zdolność fizyczną lub psychiczną do pracy na zajmowanym stanowisku, będzie możliwe dopiero wtedy, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych albo gdy pracownik odmawia przejścia do takiej pracy.

Dla nominacyjnego stosunku pracy, którego immanentną cechą jako szczególnego rodzaju zatrudnienia jest stabilizacja zatrudnienia, charakterystyczne jest wyposażenie pracowników mianowanych w szczególne uprawnienia. Ich celem jest złagodzenie skutków zwolnienia. Jest to najbardziej uzasadnione wówczas, gdy dochodzi do niego z przyczyn niezawinionych przez nominatów (niedotyczących ich). Warto zauważyć, że pragmatyka PIP niektóre z tych uprawnień przyznaje również zwalnianym pracownikom kontraktowym.

W razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne spowodowanego likwidacją jednostki organizacyjnej PIP lub jej reorganizacją w okresie między ustaniem zatrudnienia a podjęciem innej pracy lub działalności gospodarczej pracownikowi temu przysługuje świadczenie pieniężne przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy obliczane jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Przyjmuje się, że świadczenie to ma charakter alimentacyjny, rekompensujący pracownikowi przez okres do sześciu miesięcy utratę pracy³². Z tych też względów nie przysługuje ono zatrudnionym, którzy nabyli prawo do emerytury. Jego wysokość zaś ulega odpowiedniemu obniżeniu w okresie, w którym pobierany jest zasiłek chorobowy albo macierzyński. Prawo do wskazanego świadczenia przed upływem sześciu miesięcy traci też pracownik, który podejmie „inną pracę”³³ lub działalność gospodarczą. Okres pobierania wskazanego świadczenia pieniężnego wlicza się, po pierwsze, do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych. PIP odprowadza od niego składkę na ubezpieczenie społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.

³² K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej...*, art. 63.

³³ Szerzej na temat pojęcia „innej pracy”, *ibidem*.

W razie rozwiązania z pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy urodzonym przed 1 stycznia 1949 roku stosunku pracy z powodu likwidacji jednostki organizacyjnej albo jej reorganizacji uniemożliwiającej jego dalsze zatrudnienie pracownikowi PIP przysługuje emerytura, jeżeli mężczyzna ukończył 60 lat, a kobieta — 55 lat — i mają wymagany okres zatrudnienia³⁴. Wskazane uprawnienie pragmatyka przyznaje również w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z innych przyczyn, to jest na skutek niezawinionej utraty uprawnień i utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku³⁵, przy czym przysługuje ono — w odróżnieniu od związanego z likwidacją czy reorganizacją — jedynie pracownikom mianowanym³⁶.

Do mianowanych pracowników PIP zastosowanie znajdują zarówno kodeksowe, jak i pozakodeksowe regulacje statuujące ochronę szczególną stosunku pracy³⁷. Swoim zakresem podmiotów tych nie obejmą natomiast unormowania Kodeksu pracy dotyczące konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania stosunku pracy³⁸. Należy się zgodzić ze stanowiskiem wyrażonym w orzecznictwie, że obowiązku współdziałania nie można domniemywać. Przepis art. 30 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych³⁹ ogranicza obowiązek konsultacji do indywidualnych spraw ze stosunku pracy, „w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową”, a obowiązek współdziałania przewidziany art. 38 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nieokreślony⁴⁰, nie dotyczy on natomiast innych podstaw nawiązania stosunku pracy⁴¹. Ponadto, jeżeli ustawodawca chce objąć dane sprawy konsultacją, to wyraźnie przewiduje taką ewentualność, tak jak to uczynił na gruncie Karty nauczyciela⁴² oraz w pragmatyce

³⁴ Zob. art. 57 ust. 1 u.p.i.p.

³⁵ Uprawnienia tego nie nabędzie pracownik, który utracił zdolność fizyczną lub psychiczną do pracy na zajmowanym stanowisku, ale odmówił przejścia do pracy na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych (zob. art. 62 ust. 1 pkt 6 u.p.i.p.).

³⁶ Por. art. 57 ust. 2 i 3 u.p.i.p.

³⁷ Zob. art. 67 u.p.i.p. dotyczący wszystkich pracowników zatrudnionych w PIP. Szerzej na temat ochrony szczególnej w stosunkach pracy z mianowania E. Mazurczak-Jasińska, *O możliwości stosowania regulacji Kodeksu pracy dotyczących szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia w pracowniczych stosunkach służbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 7.

³⁸ Zob. art. 38 oraz art. 52 § 3 i 53 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.).

³⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 854 ze zm.

⁴⁰ Na gruncie obecnie obowiązujących regulacji k.p. obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia obejmuje również swoim zakresem umowy na czas określony (zob. art. 38 k.p.).

⁴¹ Por. uzasadnienie wyroku SN z 4 grudnia 2003 roku, I PK 114/03, OSNP 2004, Nr 21, poz. 369.

⁴² Zob. art. 20 ust. 5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.).

urzędniczej⁴³. Swoistość regulacji pragmatycznych dotyczących ustania służbowego stosunku pracy inspektora polegająca w szczególności na określeniu przez ustawodawcę zamkniętego katalogu przyczyn mogących stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy gwarantuje pracownikom mianowanym wystarczający poziom ochrony, zdecydowanie większy niż ten zagwarantowany pracownikom kontraktowym. W przypadku umownych stosunków pracy wstępna konsultacja związkowa zapewnia bowiem dodatkowe zabezpieczenie przed samowolą pracodawcy przy rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności w związku z brakiem katalogu przyczyn mogących stanowić podstawę wypowiedzenia⁴⁴.

W przypadku rozwiązania stosunku służbowego bez wypowiedzenia konstrukcja przesłanek umożliwiających głównemu inspektorowi pracy rozwiązanie w tym trybie jest zbliżona do tej przyjętej w Kodeksie pracy. O ile jednak do niezwłocznego ustania zatrudnienia z winy pracownika może dojść — podobnie jak w przypadku umownego stosunku pracy — w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o tyle formuła drugiej z zawinionych przyczyn niezwłocznego rozwiązania nominacyjnego stosunku pracy ograniczona została wyłącznie do prawomocnego skazania za przestępstwo umyślne⁴⁵. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne, które odbywa się z przyczyn przez niego niezawinionych, może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn po upływie okresów przewidzianych w art. 53 k.p.⁴⁶

Do ustania służbowego stosunku pracy dojdzie również w przypadku zawnionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Odmienne niż w przypadku regulacji powszechnych decyzja w zakresie zwolnienia inspektora z powodu wystąpienia tej przesłanki nie należy do pracodawcy. Przyczyna ta jest jedną z podstaw rozwiązania nominacyjnego stosunku z mocy prawa. Zgodnie z przepisem art. 64 ust. 1 u.p.i.p. stosunek pracy

⁴³ Zob. art. 13 ust. 4 ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1917).

⁴⁴ Por. wyrok SN z dnia 8 maja 2007 roku, II PK 278/06, OSNP 2008, Nr 13–14, poz. 187 oraz wyrok SN z dnia 4 grudnia 2003 roku, I PK 114/03, OSNP 2004, Nr 21, poz. 369.

⁴⁵ Rozwiązanie bez wypowiedzenia umownego stosunku pracy może nastąpić w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. W tym przypadku nie ma znaczenia, czy popełnienie czynu zabronionego miało charakter umyślny, czy też nieumyślny (por. art. 52 § 1 pkt 2 k.p.). Pracodawca może zwolnić pracownika jeszcze przed uprawomocnieniem się orzeczenia sądu karnego, a nawet bez wszczęcia postępowania karnego przeciwko pracownikowi. W przypadku skazania mianowanego inspektora za przestępstwo nieumyślne pracodawca może rozważyć wypowiedzenie stosunku pracy. Przyczyną rozwiązania więzi pracowniczej w tym trybie mogłaby być przesłanka niedawania rękojmi należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych.

⁴⁶ Por. art. 64 ust. 4 u.p.i.p.

z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia także w razie:

— prawomocnego orzeczenia sądu karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania zawodu;

— prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto stosunek pracy tego pracownika ulega z mocy prawa rozwiązaniu bez wypowiedzenia również w razie utraty polskiego obywatelstwa⁴⁷. Ustawodawca w u.p.i.p. posłużył się nieznaną powszechnemu prawu pracy konstrukcją rozwiązania stosunku z mocy prawa. Warto podkreślić, że ustawodawca do większości regulacji pragmatycznych statuujących stosunki pracy z mianowania wprowadził to dodatkowe, nieznane powszechnemu prawu pracy zdarzenie skutkujące ustaniem służbowego stosunku zatrudnienia⁴⁸. Sposób wykładni sankcji rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa w nauce prawa pracy nie jest jednolity. Bezosobowe sformułowanie nakazu zwolnienia może stwarzać wątpliwości, czy stosunek pracy z mianowanym pracownikiem ulega rozwiązaniu z mocy decyzji pracodawcy, czy też z mocy samego prawa wskutek zdarzeń, z którymi pragmatyka łączy taki skutek prawny⁴⁹. Należy przyjąć jednak, że zwrot „rozwiązanie z mocy prawa” nie pozostawia wątpliwości, iż mamy tutaj do czynienia ze zdarzeniem prawnym, które do swej skuteczności nie wymaga złożenia oświadczenia woli przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy. Stanowisko takie znajduje oparcie również w orzecznictwie⁵⁰. Niewątpliwie w sensie konstrukcyjnym instytucja rozwiązania z mocy prawa zbliżona jest do wygaśnięcia. W przypadku analizowanej pragmatyki PIP zastępuje ona obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez uprawniony podmiot. Ustawowe przesłanki skutkujące rozwiązaniem z mocy prawa mają obiektywny, łatwy do sprawdzenia charakter, ponieważ są z reguły konsekwencją wcześniejszych prawomocnych rozstrzygnięć uprawnionych organów lub uprzedniej decyzji podjętej przez samego zatrudnionego. Ich wystąpienie powoduje, że — podobnie jak w przypadku wygaśnięcia — pracodawca faktycznie nie ma żadnych możliwości korzystania z określonego prawem władztwa, ponieważ żaden zakres takiego władztwa nie został w tej instytucji przewidziany⁵¹. W tym przypadku główny inspektor pracy nie ma możliwości ani

⁴⁷ Por. art. 64 ust. 2 u.p.i.p.

⁴⁸ Zob. między innymi art. 14 ust. 1 z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1917); art. 74 ust. 1 ustawy z dnia 15 grudnia 2016 roku o Prokuraturze Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1109 ze zm.).

⁴⁹ Szerzej na ten temat E. Mazurczak-Jasińska, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 11..., s. 299–301.

⁵⁰ Zob. wyroki SN: z dnia 14 września 1998 roku, I PKN 312/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 615 i z dnia 22 grudnia 1998 roku, I PKN 514/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 135, a także wyrok NSA z dnia 2 grudnia 1996 roku, II SA 1377/96, Pr. Pracy 1997, Nr 4, s. 41

⁵¹ Por. B. Bury, *Sądowa weryfikacja wygaszania stosunków pracy w sferze administracji publicznej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 27, 2020, nr 3, s. 196–197.

negatywnego, ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa, nie zachodzą też połączona z wyrażeniem woli przez pracodawcę indywidualizacja i konieczna przy indywidualnych rozstrzygnięciach podwójna konkretyzacja normy prawnej⁵². Za wątpliwe należy zatem uznać stanowisko, według którego w przypadku wystąpienia jednej z przesłanek tego obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy główny inspektor pracy ma obowiązek złożenia deklaratoryjnego oświadczenia woli⁵³.

Ustawa o PIP nie zawiera samodzielnej regulacji dotyczącej wygaśnięcia służbowego stosunku pracy z mianowania. Należy przyjąć, że na podstawie przepisu art. 69 ust. 1 tego aktu prawnego zastosowanie w tym zakresie znajdą odpowiednie regulacje k.p.⁵⁴ Z oczywistych względów przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy będzie śmierć pracownika. Jego ustanie z mocy samego prawa będzie w tym przypadku konsekwencją osobistego charakteru więzi łączącej strony stosunku pracy.

Rozważenia natomiast wymaga możliwość zastosowania w przypadku mianowanych inspektorów PIP przepisu art. 66 k.p., według którego stosunek pracy wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. Za możliwością zastosowania tego unormowania przemawiać będzie niewątpliwie treść wspomnianego wcześniej przepisu art. 60 u.p.i.p., który stanowi, że pracownik PIP zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków służbowych w razie tymczasowego aresztowania do czasu wygaśnięcia stosunku pracy, chyba że wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy. Oznacza to, że zastosowanie znajdą również dalsze unormowania art. 66 k.p. W innym bowiem przypadku sytuacja nominatów byłaby gorsza niż pracowników umownych. W konsekwencji, pomimo wygaśnięcia z tego powodu służbowego stosunku pracy, główny inspektor pracy jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Należy jednak rozważyć, co będzie stanowić w takiej sytuacji podstawę ponownego nawiązania stosunku pracy — akt mianowania czy umowa o pracę.

Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu art. 66 § 2 k.p. pracodawca ma ponownie zatrudnić pracownika. *Ratio legis* tego unormowania polega na odtworzeniu stanu sprzed wygaśnięcia stosunku pracy niezawinionego przez pracownika. W orzecznictwie przyjmuje się, że odtworzenie to nie musi być pełne, ponieważ

⁵² *Ibidem*, s. 197.

⁵³ K. Łapiński [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji...*, art. 64.

⁵⁴ Zgodnie z przepisem art. 63² k.p. stosunek pracy wygasa z dniem śmierci pracodawcy w razie nieprzejęcia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. Ze względu na specyfikę pojęcia pracodawcy (podmiotu zatrudniającego) w płaszczyźnie pracowniczych stosunków służbowych wskazana podstawa wygaśnięcia nie może być brana pod uwagę w przypadku zatrudnienia w sferze publicznej.

omawiany przepis nie przewiduje, aby pracownik miał prawo do zatrudnienia na tym samym stanowisku i na tych samych warunkach (na przykład za takim samym wynagrodzeniem) jak przed wygaśnięciem stosunku pracy⁵⁵. Wygaśnięcie stosunku pracy jest jednak w tym przypadku wyłącznie skutkiem błędu organów ścigania. Pracownik nie ma żadnej możliwości przeciwdziałania skutkom takiego stanu rzeczy, a co za tym idzie — po rehabilitacji w postępowaniu karnym powinien odzyskać u pracodawcy pozycję utraconą lub do niej zbliżoną. Podmiot zatrudniający nie może zwolnić się z obowiązku wynikającego z treści przepisu art. 66 ust. 2 k.p. przez zaproponowanie pracownikowi jakiegokolwiek stanowiska, ponieważ byłoby to działanie zmierzające do obejścia prawa⁵⁶. W sytuacji gdy pracodawca odmawia zatrudnienia, byłemu tymczasowo aresztowanemu pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na dotychczasowym, równorzędnym lub innym zgodnym z jego kwalifikacjami stanowisku, odpowiadającym w zasadzie poprzednim warunkom wynagrodzenia, jeżeli szczególne okoliczności nie stoją temu na przeszkodzie⁵⁷. Należy podkreślić, że w odróżnieniu od innych przepisów ponowne nawiązanie stosunku pracy nie zostało uzależnione od możliwości pracodawcy⁵⁸, stąd też w doktrynie pisze się niekiedy o jego bezwzględnym obowiązku w tym zakresie⁵⁹. Biorąc pod uwagę przedstawioną argumentację, należałoby uznać, że w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika na stanowisku inspektora — pracownika wykonującego czynności kontrolne — podstawą jego zatrudnienia powinien być akt mianowania⁶⁰. Za przyjęciem takiego stanowiska przemawiać mogłoby również to, że mianowany inspektor z przyczyn przez siebie niezawinionych stracił zatrudnienie, które gwarantowało mu wzmoczoną stabilizację stosunku pracy. *De lege ferenda* należałoby jednak rozważyć zmianę regulacji art. 60 u.p.i.p. w zakresie skutków tymczasowego aresztowania dla trwałości stosunku pracy, w szczególności tego nawiązanego na podstawie mianowania. Za przykład pożądanej regulacji w tym zakresie może posłużyć przepis art. 68 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej⁶¹. Zgodnie z tym przepisem przez cały okres tymczasowego aresztowania stosunek pracy urzędnika (pracownika) służby cywilnej pozostaje w zawieszeniu. W konsekwencji w przypadku umorzenia postępowania karnego prowadzonego przeciwko pracownikowi czy też wydania wyroku go uniewinniającego zatrudniony

⁵⁵ Zob. wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2015 roku, I PK 256/14, LEX nr 2026875 oraz wyrok SN z dnia 29 grudnia 1978 roku, I PR 65/78, LEX nr 14482.

⁵⁶ Zob. uchwała SN z dnia 19 grudnia 1980 roku, I PZP 42/80, LEX nr 12682.

⁵⁷ K.W. Baran, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1–93, red. K. Baran, Warszawa 2022, Legalis, art. 66.

⁵⁸ Zob. np. art. 53 § 5 k.p.

⁵⁹ Tak między innymi M. Gładoch, *Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul*, Warszawa 2023, Legalis, art. 66.

⁶⁰ Warunkiem byłoby jednak spełnianie przez pracownika w dalszym ciągu rygorów selekcyjnych.

⁶¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 409.

może powrócić do wykonywania obowiązków na stanowisku, które zajmował przed zawieszeniem. W kontekście stabilizacji zatrudnienia pomimo prowadzonego przeciwko pracownikowi postępowania karnego warto zwrócić uwagę na jedną z przesłanek fakultatywnego rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne. Zgodnie z przepisem art. 62 ust. 1 pkt 5 u.p.i.p. do ustania zatrudnienia w tym trybie może dojść z powodu postępowania karnego toczącego się przeciwko pracownikowi przez okres dłuższy niż trzy miesiące. W literaturze słusznie zwrócono uwagę, że tak sformułowana przyczyna budzi wątpliwości co do zgodności z konstytucyjną zasadą domniemania niewinności (art. 42 ust. 3 Konstytucji RP)⁶². Ponadto — odmiennie niż w przypadku wygaśnięcia, do którego stosuje się regulacje k.p. — pragmatyka PIP nie nakłada na pracodawcę w tej sytuacji obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika w przypadku umorzenia postępowania karnego lub wydania wyroku uniewinniającego, co niewątpliwie ma wpływ na osłabienie stabilizacji zatrudnienia inspektora.

6. PODSUMOWANIE

Status pracowników wykonujących czynności kontrolne PIP wpisuje się w kanon zatrudnienia na podstawie służbowych stosunków pracy w sferze publicznej. Mianowanie — docelowa forma zatrudnienia tej grupy zatrudnionych — zapewnia inspektorom stabilność zatrudnienia oraz szczególne uprawnienia, w szczególności związane z ustaniem stosunku pracy. Wykonywanie przez PIP zadań państwa w zakresie sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, wymaga jednak, aby zatrudnienie w niej znalazły osoby, które będą wykonywać swoje obowiązki służbowe właściwie, bezstronnie i efektywnie. Stąd zasadne jest wprowadzenie rygorów kwalifikacyjnych, szczególnych obowiązków w postaci nakazów i zakazów nałożonych przede wszystkim na inspektorów wykonujących czynności kontrolne. Unormowania pragmatyki realizują charakterystyczną dla stosunków służbowych pracowników zatrudnionych sferze publicznej zasadę prymatu interesu służby nad interesem podmiotu zatrudnionego przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony zatrudnienia pracowników. Sytuację zatrudnionych na podstawie mianowania niewątpliwie poprawiłaby jednak realizacja przez ustawodawcę zawartych w opracowaniu postulatów *de lege ferenda* związanych między innymi z trybem rozstrzygania sporów oraz przesłankami fakultatywnego zwolnienia i wygaśnięcia stosunku pracy.

⁶² K. Łapiński, [w:] *Ustawa o Państwowej...*, art. 62 i przywoływana tam literatura.

STATUS OF EMPLOYEES PERFORMING INSPECTION ACTIVITIES OF THE STATE LABOUR INSPECTION — SELECTED ISSUES

Summary

The subject of the study is the characteristics of selected elements of the status of employees performing inspection activities of the State Labour Inspection. Statutory regulations should introduce a balance between the protection and stability of the employment of inspectors and the interests of the central control body performing the tasks of the state. An assessment of the implementation of the aforementioned assumption is made possible by the analysis of the most significant, in the author's opinion, norms of the act concerning the: establishment, change, and termination of the service employment relationship, as well as the duties of labour inspectors.

Key words: State Labour Inspection, employment relationship, nomination, employees performing control activities.

BIBLIOGRAFIA

- Bury B., *Sądowa weryfikacja wygaszania stosunków pracy w sferze administracji publicznej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 27, 2020, nr 3, s. 195–206.
- Dubowik A., *Wzmoczona trwałość stosunku pracy z mianowania*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 9, s. 18–26.
- Gładoch M., *Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz*, Warszawa 2023, Legalis.
- Kuczyński T., [w:] M. Masternak-Kubiak, T. Kuczyński, *Prawo o ustroju sądów administracyjnych. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Łapiński K., [w:] *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023, Legalis.
- Łętowski J., *Polecenie służbowe w administracji*, Warszawa 1972.
- Masternak Z., *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977.
- Mazurczak-Jasińska E., *O możliwości stosowania regulacji Kodeksu pracy dotyczących szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia w pracowniczych stosunkach służbowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 7, s. 342–347.
- Mazurczak-Jasińska E., *Uwagi o aksjologicznych podstawach stosunków pracy z mianowania*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 123–132.
- Rączka K., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Jagielski, *Komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, Warszawa 2008.
- System prawa administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2011.
- Szewczyk H., *Ochrona trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 1994, nr 11, s. 102–140.
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.