



Wojciech Drobny
Marcin Mazuryk
Piotr Zuzankiewicz

ABC służby cywilnej



ABC

a Wolters Kluwer business

ABC służby cywilnej

Wojciech Drobny
Marcin Mazuryk
Piotr Zuzankiewicz

ABC służby cywilnej



ABC

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2010

Wydawca
Izabella Malecka

Redaktor prowadzący
Joanna Cybulska

Opracowanie redakcyjne
Studio Diament

Skład i łamanie
Studio Diament

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2010

ISBN: 978-83-264-0067-4

Wydane przez:
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Redakcja Książek
01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a
tel. (022) 535 80 00, (022) 535 82 00
31-156 Kraków, ul. Zacisze 7
tel. (012) 630 46 00
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wstęp	11
Rozdział 1. Służba cywilna – zagadnienia ogólne	13
1.1. Modele służby cywilnej	15
1.1.1. Informacje ogólne	15
1.1.2. Model kariery a model pozycyjny	15
1.1.3. Modele służby cywilnej w państwach europejskich	17
1.1.4. Polski model służby cywilnej	18
1.2. Polska służba cywilna a Unia Europejska i prawo międzynarodowe	18
1.2.1. Informacje ogólne	18
1.2.2. Służba cywilna jako przedmiot regulacji prawa europejskiego	18
1.2.3. Przepisy prawa europejskiego mające wpływ na funkcjonowanie służby cywilnej w Polsce	19
1.2.4. Zagadnienie równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej	21
1.2.5. Obywatelstwo polskie jako warunek wstąpienia do polskiego korpusu służby cywilnej	22
1.3. Służba cywilna w historii polskiego prawa urzędniczego	23
1.4. Konstytucjonalizacja polskiej służby cywilnej	28
Rozdział 2. Organizacja służby cywilnej w Polsce na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej	31
2.1. Informacje ogólne	31
2.2. Ustrój korpusu służby cywilnej pod jurysdykcją ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej	32
2.2.1. Szef Służby Cywilnej	33
2.2.2. Rada Służby Cywilnej	37
2.2.3. Dyrektor generalny urzędu	41

Rozdział 3. Nawiązanie stosunku pracy w służbie cywilnej	45
3.1. Informacje ogólne	45
3.2. Nabór do służby cywilnej	46
3.2.1. Umowa o pracę w służbie cywilnej	49
3.2.2. Służba przygotowawcza w służbie cywilnej	50
3.2.3. Pierwsza ocena w służbie cywilnej	50
3.2.4. Mianowanie w służbie cywilnej	52
3.2.5. Wyższe stanowiska w służbie cywilnej	54
Rozdział 4. Ocena okresowa członków korpusu służby cywilnej	60
4.1. Podstawowe zasady sporządzania oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej	60
4.2. Sprzeciw od oceny okresowej	62
4.3. Ocena okresowa a rozwój zawodowy członków korpusu służby cywilnej	62
4.4. Kryteria oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej	63
4.5. Kryteria oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy będącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej	64
4.6. Tryb sporządzania oceny okresowej	66
Rozdział 5. Wartościowanie i opis stanowisk pracy w korpusie służby cywilnej	69
5.1. Opis stanowisk pracy w służbie cywilnej	70
5.2. Wartościowanie stanowisk pracy w służbie cywilnej	70
Rozdział 6. Odpowiedzialność dyscyplinarna członka korpusu służby cywilnej	77
6.1. Informacje ogólne	88
6.2. Kary dyscyplinarne w korpusie służby cywilnej	77
6.3. Komisja dyscyplinarna I instancji	79
6.4. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej	80
6.5. Rzecznik dyscyplinarny	81
6.6. Składy orzekające komisji dyscyplinarnych	83
6.7. Postępowanie przed komisją dyscyplinarną	83
Rozdział 7. Postępowanie kwalifikacyjne w służbie cywilnej	88
7.1. Informacje ogólne	88

7.2. Wymogi formalne dla osób uczestniczących w postępowaniu kwalifikacyjnym	88
7.3. Zgłoszenie do postępowania kwalifikacyjnego	91
7.4. Zakres tematyczny oraz organizacja postępowania kwalifikacyjnego	92
Rozdział 8. Szkolenie i rozwój w służbie cywilnej	96
8.1. Informacje ogólne	96
8.2. Kategorie szkoleń w służbie cywilnej	96
8.2.1. Szkolenia centralne	97
8.2.2. Szkolenia powszechne	99
8.2.3. Szkolenia w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej	100
8.2.4. Szkolenia specjalistyczne	101
8.3. Źródła finansowania szkoleń w służbie cywilnej	102
8.4. Organizacja szkoleń w służbie cywilnej	104
8.5. Aplikacja legislacyjna	107
Rozdział 9. Rola Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w systemie służby cywilnej	112
9.1. Informacje ogólne	112
9.2. Organizacja Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	113
9.3. Nabór słuchaczy do Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	115
9.4. Prawa i obowiązki słuchaczy Krajowej Szkoły Administracji Publicznej	118
Załącznik nr 1. Przykładowe wzory pism dotyczących służby cywilnej	122
Załącznik nr 2. Przykładowe wzory umów dotyczących służby cywilnej	144
Załącznik nr 3. Przykładowe wzory dokumentów dotyczących służby cywilnej	149
Załącznik nr 4. Słownik pojęć związanych ze służbą cywilną	179
Załącznik nr 5. Pytania testowe dotyczące służby cywilnej	191
Załącznik nr 6. Wykaz aktów prawnych	217
Załącznik nr 7. Pytania wykorzystane w sprawdzianie wiedzy w ramach postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej w 2009 r.	249

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- Konstytucja – ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- r.s.p.p.k. – rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 2007 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 13, poz. 82 z późn. zm.)
- r.s.s.c. – rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2007 r. w sprawie szkoleń w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 76, poz. 507)
- TWE – Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana (Dz. Urz. UE C 321E z dnia 29 grudnia 2006 r.)
- u.f.p. – ustawa z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 249, poz. 2104 z późn. zm.)
- u.m.w.p. – ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
- u.p.u.p. – ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 z późn. zm.)
- u.p.z.k. – ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz. U. Nr 170, poz. 1217 z późn. zm.)
- u.s.c. – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505)

- z.z.d.o.s. – zarządzenie Nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. Nr 48, poz. 566 z późn. zm.)

Publikatory

- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPİKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
PPPubl. – Przegląd Prawa Publicznego
RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Cyw. – Służba Cywilna
Sł. Prac. – Służba Pracownicza

Inne skróty

- ETS – Europejski Trybunał Sprawiedliwości
KSAP – Krajowa Szkoła Administracji Publicznej
UE – Unia Europejska

WSTĘP

Niniejsza publikacja, której problematyka dotyczy służby cywilnej, powołanej w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa, ma charakter przede wszystkim praktyczny. Opracowanie koncentruje się bowiem na praktycznych aspektach organizacji i funkcjonowania służby cywilnej, nie ogranicza się jedynie do analizy przepisów prawnych. Informacje dotyczące służby cywilnej zawarte w prezentowanej publikacji zostały przedstawione w sposób aplikacyjny, przystępny, łatwy do wykorzystania w trakcie pracy zawodowej lub naukowej.

Istotną cechą opracowania jest to, że oprócz części opisowej znaczny jej fragment stanowią użyteczne wzory pism i dokumentów dotyczących różnych aspektów funkcjonowania służby cywilnej. W publikacji znajduje się również wybór podstawowych aktów prawnych związanych ze służbą cywilną, niezbędny dla wszystkich osób zainteresowanych tym zagadnieniem. „ABC służby cywilnej” jest kompleksowym opracowaniem, integrującym w sobie różne metody przekazywania wiedzy, m.in. zestawienia tabelaryczne i wykresy.

Publikacja jest kierowana do szerokiego grona odbiorców – zarówno osób zatrudnionych w służbie cywilnej (m.in. pracowników komórek kadrowych, członków komisji dyscyplinarnych, osób przystępujących do postępowania kwalifikacyjnego), jak i osób starających się o zatrudnienie w administracji rządowej oraz przedstawicieli środowisk naukowych, zajmujących się problematyką administracji publicznej i korpusu służby cywilnej (m.in. pracowników naukowych i studentów wydziałów prawa, administracji oraz nauk politycznych), a także wszystkich zainteresowanych przedmiotową problematyką.

Autorzy mają nadzieję, że publikacja ta pozwoli Czytelnikom zrozumieć zasady organizacji i mechanizmy działania służby cywilnej, a zarazem stanowić będzie użyteczne narzędzie pracy.

Autorzy

SŁUŻBA CYWILNA – ZAGADNIENIA OGÓLNE

Istnienie służby cywilnej, której funkcjonowanie oparte jest na aksjomatach zawodowości, rzetelności, bezstronności czy neutralności politycznej jest standardem w prawie międzynarodowym. W polskim porządku prawnym zasady te zostały przyjęte na podstawie postanowień ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505).

Termin służba cywilna w języku prawniczym jest definiowany jest jako stosunek prawny łączący daną osobę i państwo, polegający na zatrudnieniu tej osoby w aparacie państwowym w celu wykonywania za wynagrodzeniem, w sposób ciągły i stały, czynności związanych bezpośrednio z realizacją funkcji państwowych. Bez wątplenia nie jest to pojęcie tożsame z terminem „służba publiczna”, którego znaczenie terminologiczne jest szersze i oznacza sytuację osób pracujących we wszystkich wyróżnionych konstytucyjnie władzach.

Na status korpusu służby cywilnej zasadniczy wpływ wywierają następujące elementy:

- jednostronne ustalenie przez państwo, w formie ustawy, warunków służby (tj. praw i obowiązków członka korpusu służby cywilnej);
- publicznoprawny charakter stosunku służby, wyrażający się w nawiązaniu stosunku pracy w drodze mianowania przy zachowaniu zasad dobrowolności wstąpienia do służby;
- trwałość stosunku służbowego, oznaczająca w konsekwencji znacznie dalej idącą, niż przy innych formach zatrudnienia, stabilizację statusu urzędnika;
- podporządkowanie urzędnika wyrażające się w nałożonych przez prawo obowiązkach i ograniczeniach, a obejmujące podległość władzy przełożonego, dyspozycyjność oraz podporządkowanie interesów osobistych urzędnika interesom państwa;

- wzmocnione rygory odpowiedzialności funkcjonariusza za jego działania, przede wszystkim odpowiedzialność dyscyplinarna;
- istnienie po stronie urzędnika, będącego w służbie państwowej, określonych uprawnień, mających niekiedy charakter przywilejów, stanowiących swego rodzaju rekompensatę za poświęcenie służbie.

Zgodnie z Konstytucją służba cywilna w Polsce ma charakter zawodowy, rzetelny, bezstronny i politycznie neutralny. Charakter zawodowy oznacza profesjonalizm ogólnie wymagany w ramach regulacji prawnych od pracowników i urzędników służby cywilnej, zaś dla zajmowania konkretnego stanowiska – posiadanie pewnych kwalifikacji szczególnych. Zawodowe wykonywanie zadań państwa oznacza zatem konieczność zatrudniania osób, które traktują wykonywanie tych zadań jako zawód, czyli zatrudnienie w ramach służby cywilnej nie ma dla nich charakteru przejściowego, lecz stanowi stałe źródło utrzymania oraz miejsce pracy, zapewniające osobom kompetentnym możliwość realizacji kariery zawodowej. Natomiast termin „rzetelny” znajduje dookreślenie przede wszystkim w obowiązkach członka korpusu służby cywilnej. W omawianym zakresie osoba taka realizuje swoje zadania w sposób racjonalny ekonomicznie, sprawnie i terminowo. Dwa pozostałe aksjomaty, na których ustawodawca oparł ideę funkcjonowania służby cywilnej, są w zasadzie jednoznaczne. Zasada bezstronności w swoim znaczeniu terminologicznym w istocie zawiera również zakres znaczeniowy pojęcia neutralności politycznej. Przez bezstronność należy rozumieć taki sposób realizacji zadań, w którym jedynym, wyłącznym pryzmatem, przez który rozważa się sposób załatwienia sprawy, jest norma prawna, na podstawie której wydaje się decyzję, z uwzględnieniem zasady jednako-wego traktowania podmiotów w sprawie i działania w sposób obiektywny. Analogiczne znaczenie terminologiczne ma pojęcie „neutralny”.

Funkcjonowanie w ramach państwa demokratycznego nowoczesnej, konstytucyjnej służby cywilnej jest możliwe jedynie wtedy, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:

- zapewnione jest oddzielenie sfery publicznej od sfery prywatnej;
- zapewniony jest rozwój indywidualnej solidności pracowników tych służb;
- zapewniona jest odpowiednia trwałość i ochrona pracy oraz należytego poziomu zarobków;
- zapewnione są zasady naboru i awansowania oparte na wiedzy i umiejętności.

1.1. Modele służby cywilnej

1.1.1. Informacje ogólne

Zasady funkcjonowania służby cywilnej dopełnia przyjęty w danym państwie model służby cywilnej, który determinuje systemowe rozłożenie akcentu na takie aksjomaty, jak zawodowość, rzetelność, bezstronność i neutralność polityczna. Wyróżnić można trzy modele systemu organizacji służby cywilnej, tj.:

- 1) pozycyjny,
- 2) kariery,
- 3) mieszany.

Różnice pomiędzy tymi typami dotyczą zarówno samej koncepcji kształtowania służby cywilnej, jak i rozwiązań szczegółowych odnoszących się do jej zasięgu podmiotowego, sposobu administrowania nią oraz możliwości awansu w tej służbie.

1.1.2. Model kariery a model pozycyjny

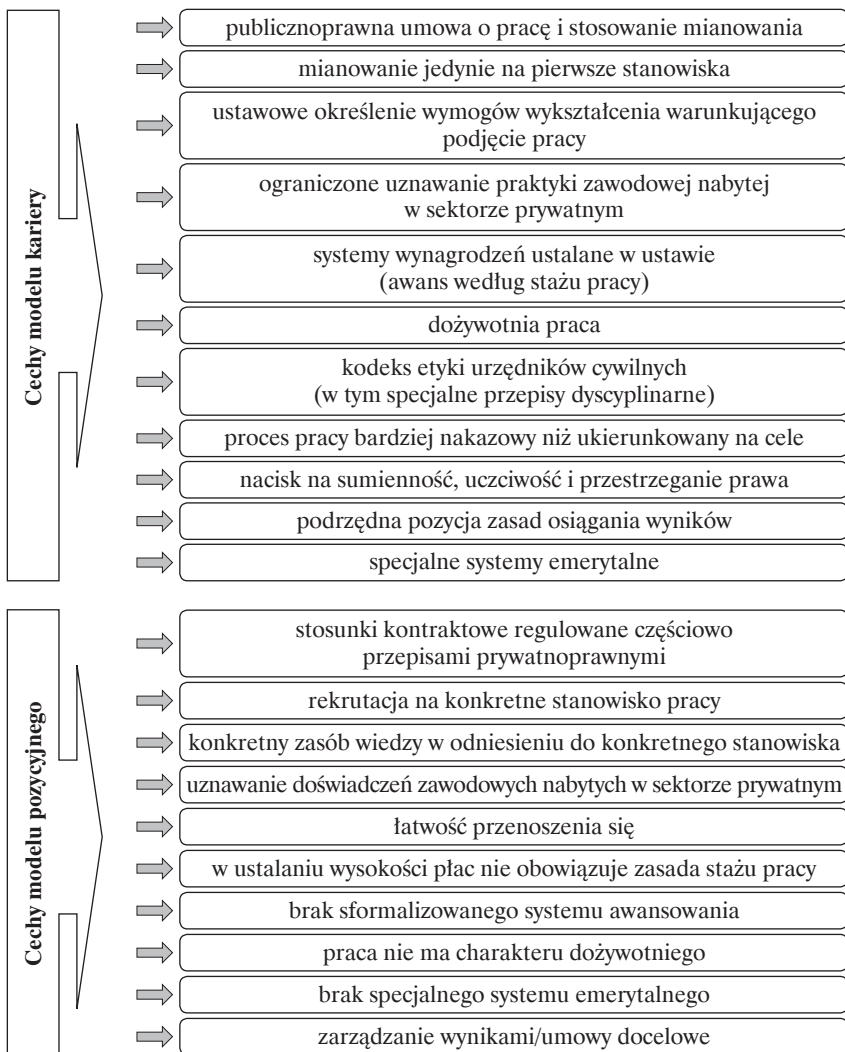
Generalną różnicą pomiędzy modelem kariery a modelem pozycyjnym jest założenie, że w pierwszym przypadku zatrudnienie następuje do szeroko pojętego korpusu służby cywilnej, a w drugim – na konkretne stanowisko w korpusie służby cywilnej.

W przypadku modelu „kariery” główna różnica między urzędnikiem cywilnym a każdym innym obywatelem polega na tym, że członkowi korpusu służby cywilnej powierzono przygotowanie i wykonanie programu rządowego. Ta funkcja uzasadnia stosowanie specjalnych standardów i wymagań wobec pracowników służby cywilnej. Pracownicy służby cywilnej, jako istotny element władzy wykonawczej, na co dzień stosują lub egzekwują prawo. Dla stosowania norm prawnych w sposób prawidłowy, to znaczy rzetelny, bezstronny i neutralny politycznie, niezbędne jest zapewnienie ochrony ich stosunku pracy. Wobec tego zadania korpusu, rozumiane szeroko jako ochrona, kierowanie lub regulacja życia społecznego, implikują konieczność zapewnienia specjalnego statusu urzędników.

W modelu „pozycyjnym” państwo przestaje stawiać się ponad społeczeństwem i zajmuje pozycję obok niego. W koncepcji tej nie znajduje

uzasadnienia twierdzenie, że funkcje publiczne realizowane przez państwo mają większą wartość od funkcji realizowanych przez sektor prywatny.

Schemat nr 1. Cechy charakterystyczne modeli systemów służby cywilnej



1.1.3. Modele służby cywilnej w państwach europejskich

Przyjęcie modelu kariery lub pozycyjnego związane jest bezpośrednio z tradycją narodową w danym kraju oraz z definicją i pojmowaniem roli państwa w jego stosunkach ze społeczeństwem. Model kariery przyjmuje za punkt odniesienia założenie, że administracja publiczna, w przeciwieństwie do sektora prywatnego, realizuje inne, szczególnie istotne zadania. Dlatego system ten został wdrożony w państwach, w których głęboko zakorzeniona jest świadomość prawna i szczególne przywiązanie do procedur administracyjnych i hierarchii. Natomiast system pozycyjny znalazł zastosowanie w państwach, w których dla funkcji administracji publicznej, w świadomości społecznej, nie ma uzasadnienia dla specjalnego wyodrębnienia od funkcji innych podmiotów, w tym również podmiotów sektora prywatnego. W tym modelu bardziej liczą się zdolności zarządcze i menedżerskie niż formalne kwalifikacje. Wadą systemu kariery jest brak motywacji do poprawy jakości pracy w wyniku sztywnego systemu wynagrodzeń i braku konkurencji oraz wysokie koszty służby cywilnej, będące skutkiem stosowania gwarancji zatrudnienia i wynagrodzenia. Natomiast jako słabe strony systemu kariery podnosi się słabe powiązanie urzędnika z instytucją, w której pracuje oraz dużą podatność na czynniki zewnętrzne, nie zawsze związane z interesem państwa.

Schemat nr 2. Występowanie modeli służby cywilnej w porządkach prawnych państw europejskich



Źródło: M. Mróz, *Służba cywilna w państwach Unii Europejskiej (system awansowy i pozycyjny w badaniach Europejskiego Instytutu Administracji Publicznej)*, Kancelaria Sejmu, Biuro Studiów i Ekspertyz, Informacja nr 746, listopad 2000

1.1.4. Polski model służby cywilnej

W aspekcie omawianych wyżej modeli polski system służby cywilnej nie jest jednorodny. Zasady postępowania rekrutacyjnego czy kwalifikacyjnego nie pozwalają na jednoznaczne przypisanie go do modelu kariery lub typu pozycyjnego. Dlatego model ten należy zakwalifikować jako mieszany. Jednocześnie należy zauważyć, że co do zasady modele służby cywilnej w czystszej formie występują bardzo rzadko. Obecnie model kariery w klarownej formie występuje we Francji, a model pozycyjny w Wielkiej Brytanii.

1.2. Polska służba cywilna a Unia Europejska i prawo międzynarodowe

1.2.1. Informacje ogólne

Przedstawienie w sposób przeglądowy systemu służby cywilnej w Polsce, ze względu na członkostwo tego kraju w Unii Europejskiej, wymaga odniesienia się do kwestii wpływu tego członkostwa na zasady, standardy i sposób funkcjonowania służby cywilnej. Unię Europejską stworzyły państwa członkowskie podpisując traktaty założycielskie, które mogą być zmieniane przy wykorzystaniu procedur rewizyjnych zawartych w Traktacie o ustanowieniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r., Nr 90, poz 864/0). Państwa członkowskie powierzały stopniowo (kolejnymi traktatami) Wspólnocie Europejskiej i Unii Europejskiej określone kompetencje i zadania, zarówno w sferze wewnętrznej, jak i w sferze stosunków zewnętrznych; w szerokim zakresie kompetencje do stanowienia prawa w określonych dziedzinach, w mniejszym stopniu kompetencje władzy wykonawczej i sądowniczej.

1.2.2. Służba cywilna jako przedmiot regulacji prawa europejskiego

Należy zauważyć, że choć Wspólnota nie ma wyrażonych wprost uprawnień do regulacji służby cywilnej, to jednak proces integracji ma ogromny wpływ na standardy i zasady jej funkcjonowania. Szczególnie wymownym przykładem wpływu prawodawstwa UE i orzecznictwa

ETS jest interpretacja art. 39 TWE. Europejski Trybunał Sprawiedliwości skonstruował złożoną wykładnię tej normy, która stawia przed państwami członkowskimi obowiązek otwarcia swojej służby cywilnej na obywateli innych państw członkowskich. Wyłączone spod tej normy są stanowiska związane z tzw. wykonywaniem uprawnień publiczno-prawnych i ochroną ogólnego interesu państwa, co uzasadnione jest koniecznością zapewnienia ochrony tożsamości narodowej oraz zaufania obywateli do państwa.

1.2.3. Przepisy prawa europejskiego mające wpływ na funkcjonowanie służby cywilnej w Polsce

Rozważając podział kompetencji w zakresie władzy wykonawczej pomiędzy Unią Europejską a Polską należy zauważyć, że stosowanie i wykonywanie prawa wspólnotowego należy w zasadzie do państw członkowskich. Mogą one samodzielnie kształtować zasady postępowania służące wykonywaniu prawa wspólnotowego. Związane są jednak zasadą jednolitego stosowania prawa wspólnotowego i lojalności wobec Unii Europejskiej. Nie istnieje zatem ogólne wspólnotowe prawo postępowania administracyjnego ani prawo procesowe, które mogłoby być stosowane przez krajowe urzędy. Jednak integracja europejska w praktyce ma duży wpływ na administrację publiczną i służbę cywilną, w szczególności poprzez ustawodawstwo, współpracę administracyjną i orzecznictwo ETS.

Tabela nr 1. Wykaz dyrektyw mających wpływ na służbę cywilną w państwach członkowskich – przykłady

Zasada równości	Kwestie transgraniczne	Warunki pracy
Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z dnia 19 lipca 2000 r., s. 22 z późn. zm.)	Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz. Urz. UE L 257 z dnia 19 października 1968 r., s. 2 z późn. zm.)	Dyrektywa Rady 89/391 (EWG) z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r., s. 1 z późn. zm.)

		Czas pracy
<p>Dyrektywa 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansowania, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 39 z dnia 14 lutego 1976 r., s. 40 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. UE L 45 z dnia 19 lutego 1975 r., s. 19 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 30 z dnia 4 lutego 2000 r., s. 37)</p> <p>Dyrektywa Rady 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (Dz. Urz. UE L 225 z dnia 12 sierpnia 1986 r., s. 40 z późn. zm.)</p>	<p>Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE L 149 z dnia 5 lipca 1971 r., s. 2 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 89/48 (EWG) z dnia 21 grudnia 1988 r. w sprawie ogólnego systemu uznawania dyplomów ukończenia studiów wyższych, przyznawanych po ukończeniu kształcenia i szkolenia zawodowego, trwających co najmniej trzy lata (Dz. Urz. UE L 19 z dnia 24 stycznia 1989 r., s. 16 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 92/51/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. w sprawie ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego, uzupełniająca dyrektywę 89/48/EWG (Dz. Urz. UE L 209 z dnia 24 lipca 1992 r., s. 25 z późn. zm.)</p>	<p>Dyrektywa Rady 93/104 (WE) z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 307 z dnia 13 grudnia 1993 r., s. 18 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 96/34 (WE) z dnia 31 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz. Urz. UE L 145 z dnia 19 czerwca 1996 r., s. 4 z późn. zm.)</p> <p>Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. UE L 14 z dnia 20 stycznia 1998 r., s. 9 z późn. zm.)</p>

		<p style="text-align: center;">Umowy zatrudnienia</p> <p>Dyrektywa Rady 1999/70 (WE) z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. UE L 175 z dnia 10 lipca 1999 r., s. 43 z późn. zm.)</p>
--	--	--

Źródło: D. Bossaert, Ch. Demmke, Służba cywilna w państwach akcesyjnych. Tendencje i wpływ procesów integracyjnych, Łódź 2003

1.2.4. Zagadnienie równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej

Powinność równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu to istotne zasady prawa pracy, zawarte m.in. w takich aktach prawnych jak Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167) oraz Konwencja (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 25 czerwca 1958 r. (Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218). W europejskim systemie prawnym właściwemu stosowaniu zasady równości i niedyskryminacji służą dwa rodzaje zabezpieczeń prawnych. Po pierwsze zasady niedyskryminacji nie traktuje się jako autonomicznego prawa, a jej naruszenie rozpatruje się w koniecznym kontekście naruszenia jakiegoś substancjalnego prawa chronionego. Po drugie zasada niedyskryminacji nie wyklucza różnic w traktowaniu, pod warunkiem, że jest po temu obiektywne uzasadnienie. Arbitralna, bezpodstawna dyskryminacja jest niedopuszczalna.

Natomiast w prawie Unii Europejskiej dotyczącym równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją można wskazać m.in.: dyrektywę z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 39 z dnia 14 lutego 1976 r., s. 40 z późn. zm.) oraz dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L z 2000 r. Nr 303, s. 16).

Problematyce ochrony praw kobiet poświęcona jest ratyfikowana przez Polskę Konwencja międzynarodowa o zakazie pracy nocnej kobiet zatrudnionych w przemyśle, podpisana w Bernie 26 września 1906 r. (Dz. U. z 1922 r. Nr 19, poz. 158) oraz część I pkt 8 i część II art. 8 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67). Natomiast w prawie Unii Europejskiej przedmiotowego zakresu dotyczą: Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków ochrony służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz. Urz. UE L 348 z dnia 28 listopada 1992 r., s. 1 z późn. zm.) oraz Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz. Urz. L 145 z dnia 19 czerwca 1996 r., s. 4 z późn. zm.).

1.2.5. Obywatelstwo polskie jako warunek wstąpienia do polskiego korpusu służby cywilnej

Zgodnie z art. 5 u.s.c. dyrektor generalny urzędu, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jednocześnie ustawa dookreśla, że osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku pracy, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim

lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa, jeżeli posiada znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministra.

Przywołany przepis zawiera dyspozycję, której adresatem jest osoba ubiegająca się o wstąpienie do korpusu służby cywilnej, odnoszącą się do konieczności legitymowania się znajomością języka polskiego. Dokumenty potwierdzające znajomość języka zostały wskazane w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzajów dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 64, poz. 539). Na jego podstawie dokumentami potwierdzającymi znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej, są:

- a) certyfikat znajomości języka polskiego poświadczający zdany egzamin z języka polskiego na poziomie średnim ogólnym lub zaawansowanym, wydany przez Państwową Komisję Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego;
- b) dokument potwierdzający ukończenie studiów wyższych prowadzonych w języku polskim;
- c) świadectwo dojrzałości uzyskane w polskim systemie oświaty;
- d) świadectwo nabycia uprawnień do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego wydane przez Ministra Sprawiedliwości.

1.3. Służba cywilna w historii polskiego prawa urzędniczego

Idea służby cywilnej pojawiła się w historii prawa urzędniczego w Polsce w okresie międzywojennym. Postanowieniami ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 1949 r. Nr 11, poz. 72) ustawodawca nadał służbie cywilnej charakter publicznoprawny, stwierdzając, że stosunek państwowej służby cywilnej ma charakter publicznoprawny i może być zmieniony, zawieszony lub rozwiązany wyłącznie przy zastosowaniu przepisów prawa publicznego. Taka kwalifikacja prawna stosunku służbowego była wkomponowana w podstawo-

we założenie systemu prawnego II Rzeczypospolitej z podziałem prawa na prywatne i publiczne oraz z przynależnością przepisów regulujących umowy o pracę i stosunki pracy do prawa prywatnego. W takich warunkach stosunek służbowy, a także kreujący go akt nominacji, miały cechy instytucji publicznoprawnych, z wyłączeniem stosowania „prywatnego” prawa pracy. Ustawa z 1922 r. do 1939 r. była nowelizowana czternaście razy. Całe prawo urzędnicze Polski międzywojennej regulowało formalnie, w sposób ścisły i rygorystyczny, całość stosunku służby urzędnika i jej przebieg.

Ustawa o państwowej służbie cywilnej swoją jurysdykcją objęła nie tylko urzędników administracji rządowej, ale również urzędników zatrudnionych między innymi w Kancelarii Cywilnej Prezydenta Rzeczypospolitej, Kancelarii Sejmu oraz w Najwyższej Izbie Kontroli. Przywołany akt prawny wprowadzał podział funkcjonariuszy na dwie grupy: urzędników i niższych funkcjonariuszy państwowych. W stosunkach urzędowych z interesantami urzędnik miał zachowywać należytą powagę i kierować się bezstronnością. Za naruszenie obowiązków służbowych funkcjonariusz państwowy ponosił odpowiedzialność służbową, a także karną i cywilną.

Wykreowany przywołanym aktem prawnym charakter służby cywilnej trwale wpisał się w tradycję prawa urzędniczego w Polsce, a rozwiązania prawne analogiczne do stworzonych wówczas są widoczne we współczesnych aktach prawnych regulujących ustrój służby cywilnej w Polsce.

Po drugiej wojnie światowej ustawa o państwowej służbie cywilnej znalazła się wśród tej części ustawodawstwa okresu międzywojennego, która została recypowana przez nową władzę. Wraz z licznymi zmianami mającymi na celu adaptację zawartych w niej rozwiązań do ówczesnych warunków i potrzeb ustrojowych ustawa przetrwała do 1974 r., kiedy to została z dniem 31 grudnia 1974 r. formalnie uchylona przez ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 142)

Odtworzenie funkcjonowania administracji rządowej opartej na pracownikach wypełniających swoje obowiązki z uwzględnieniem kryteriów stanowiących obecnie standard w państwach demokratycznych (neutralność polityczna i bezstronność), nastąpiło w związku z przyjęciem ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 89, poz. 402). Ustawa z 1996 r. obowiązywała tylko przez rok. Nie obejmowała swoimi regulacjami wszystkich pracowników administracji rządowej, określała bowiem

prawa i obowiązki wyłącznie mianowanych urzędników służby cywilnej, tworzących korpus służby cywilnej i dokonywała ich rozróżnienia na cztery kategorie urzędnicze w zależności od wykonywanej funkcji i zadań oraz kwalifikacji. Ustawa o służbie cywilnej z 1996 r. wykreowała system służby cywilnej oparty na następujących instytucjach i podmiotach:

- 1) Rada Służby Cywilnej, będąca organem opiniodawczym i doradczym Prezesa Rady Ministrów i Szefa Służby Cywilnej;
- 2) komisje służby cywilnej, tj. Komisja Kwalifikacyjna do Służby Cywilnej przeprowadzająca postępowanie kwalifikacyjne do poszczególnych kategorii urzędniczych; Komisja Odwoławcza Służby Cywilnej, do której należało rozpatrywanie odwołań urzędników służby cywilnej w sprawach określonych w ustawie Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej, do której należało rozpatrywanie odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych urzędów;
- 3) Szef Służby Cywilnej, będący centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej i podlegający Prezesowi Rady Ministrów, wykonujący swoje zadania przy pomocy Urzędu Służby Cywilnej, do którego zadań należała realizacja polityki państwa wobec służby cywilnej oraz koordynacja działań w zakresie planowania i wykorzystania środków związanych z funkcjonowaniem służby cywilnej;
- 4) dyrektorzy generalni urzędów, do których zadań należało zapewnienie funkcjonowania urzędów, warunków ich działania, organizacja pracy, a także dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec urzędników służby cywilnej.

Kolejne uregulowania dotyczące służby cywilnej wprowadziła ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 1999 r. Nr 483, poz. 49 z późn. zm.), której kształt zdeterminowany był postanowieniami Konstytucji. Zakres podmiotowy ustawy obejmował osoby zatrudnione na stanowiskach urzędniczych w:

- 1) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów;
- 2) urzędach ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej;
- 3) urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej;

- 4) Rządowym Centrum Studiów Strategicznych;
- 5) komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży.

W przeciwieństwie do postanowień ustawy o służbie cywilnej z 1996 r. przedmiotowa ustawa regulowała sytuację prawną zarówno urzędników, jak i pracowników służby cywilnej. Zgodnie z nią centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej był Szef Służby Cywilnej. Na mocy ustawy o służbie cywilnej ukonstytuowano również Radę Służby Cywilnej, nadając jej charakter organu doradczego Prezesa Rady Ministrów w sprawach służby cywilnej. Podobnie jak w poprzedniej ustawie utworzono stanowisko dyrektora generalnego urzędu, podlegające bezpośrednio właściwemu ministrowi, kierownikowi urzędu centralnego lub wojewodzie. Ustawa, o której mowa, wprowadzała do systemu służby cywilnej wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Obsadzanie wyższych stanowisk w służbie cywilnej odbywało się w drodze konkursu.

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 z późn. zm.) dokonała zasadniczej zmiany w stosunku do swojej poprzedniczki. Zakładała w szczególności wyłączenie ze służby cywilnej wyższych stanowisk w administracji rządowej, likwidację stanowiska Szefa Służby Cywilnej, Urzędu Służby Cywilnej, a także Rady Służby Cywilnej oraz powołanie państwowego zasobu kadrowego. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej kreowała organizację służby cywilnej w oparciu o deklarowane aksjomaty zawodowości, rzetelności, bezstronności i politycznej neutralności. Swoim zakresem podmiotowym przywołany akt prawny obejmował pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych średniego szczebla zarządzania, koordynujących, samodzielnych, specjalistycznych i wspomagających w:

- 1) Kancelarii Prezesa Rady Ministrów;
- 2) urzędach ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej;
- 3) urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej;

- 4) komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży, chyba że odrębne ustawy stanowią inaczej;
- 5) Głównym Inspektoracie Inspekcji Handlowej;
- 6) Urzędzie Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych;
- 7) Biurze Nasiennictwa Leśnego. Ponadto obejmowała także powiatowych i granicznych lekarzy weterynarii oraz ich zastępców.

W myśl koncepcji, stanowiącej podstawę organizacji służby cywilnej, Prezes Rady Ministrów sprawował nadzór nad służbą cywilną w zakresie zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa. Z jego upoważnienia zadania z zakresu służby cywilnej realizował Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Przedmiotowa ustawa w swojej treści odnosiła się również do pozycji systemowej Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Zgodnie z jej postanowieniami do kompetencji tej instytucji należało prowadzenie postępowania kwalifikacyjnego dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie. Ustawa dokonywała rozróżnienia pracowników na dwie kategorie, tj. pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz urzędników służby cywilnej, których stosunek pracy został przekształcony w mianowanie. Mianowań dokonywał Prezes Rady Ministrów w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, natomiast dyrektor generalny urzędu przyznawał urzędnikowi służby cywilnej najniższy stopień służbowy przysługujący od dnia mianowania. Za naruszenie obowiązków członek korpusu służby cywilnej odpowiadał dyscyplinarnie. Do rozpoznawania spraw dyscyplinarnych członków korpusu służby cywilnej powołane zostały:

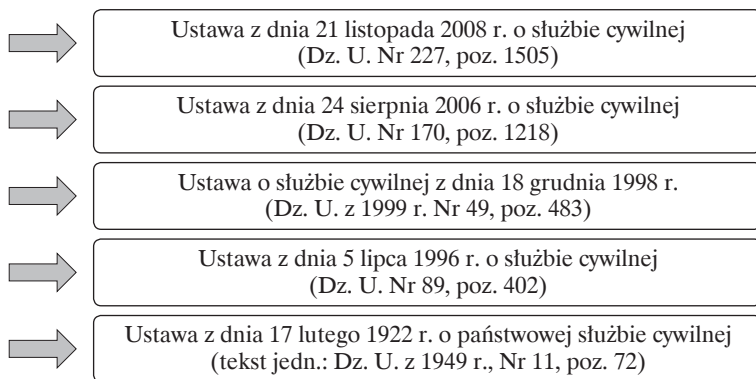
- 1) w I instancji – komisja dyscyplinarna;
- 2) w II instancji – Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej.

Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów tworzył po jednej komisji dyscyplinarnej dla co najmniej trzech urzędów, natomiast Wyższą Komisję Dyscyplinarną powoływał Prezes Rady Ministrów.

Jednocześnie, obok ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej w krajowym porządku prawnym funkcjonowała ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz. U. z 2006 r., Nr 170, poz. 1217), która odnosiła się

do państwowego zasobu kadrowego, wyższych stanowisk państwowych oraz pozycji systemowej dyrektora generalnego urzędu oraz Rady Służby Publicznej.

Schemat nr 3. Wykaz podstawowych aktów prawnych regulujących służbę cywilną w Polsce – ujęcie historyczne



Źródło: M. Kallas, *Historia ustroju Polski X–XX*, Warszawa 1997; D. Janicka, *Ustrój administracji w nowożytnej Europie*, Toruń 2002; E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2007

1.4. Konstytucjonalizacja polskiej służby cywilnej

Artykuł 153 Konstytucji RP stanowi, że w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa w urzędach administracji rządowej działa korpus służby cywilnej. Wszystkie wskazane w przywołanym konstytucyjnym przepisie cele funkcjonowania służby cywilnej powinny być realizowane łącznie, a ich osiągnięcie zagwarantowane na poziomie aktu prawnego rangi ustawy. Instrumentem prawnym stanowiącym gwarancję osiągnięcia stanu pożądanego i deklarowanego przez Konstytucję, w zakresie służby cywilnej jest ustawa o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. Wskazany akt prawny stanowi szerokie i precyzyjne dookreślenie przedmiotowych postanowień. W szczególności w pełni koresponduje z postanowieniami Konstytucji w zakresie aksjomatów, na których osadzona została polska służba cywilna. Stan taki jest uznawany przez doktrynę prawa konstytucyjnego za konstytucjonalizację korpusu służby cywilnej. Konstytucjo-

nalizacja służby cywilnej nadaje jej szczególny charakter w systemie organizacyjno-prawnym administracji oraz krajowym porządku prawnym i stanowi przejaw intencji ustrojodawcy do zagwarantowania wypełniania zadań państwa przez korpus urzędniczy działający na podstawie przyjętych aksjomatów, takich jak zawodowość, rzetelność, bezstronność i polityczna neutralność w wykonywaniu zadań państwa przez administrację rządową. Jest to również wyraz troski ustrojodawcy o zapewnienie stabilności i sprawnego działania państwa. Oczywiście Konstytucja nie wskazuje szczegółowych zasad naboru do służby cywilnej, jej funkcjonowania czy kwalifikacji osobistych lub fachowych osób wchodzących w skład korpusu służby cywilnej. Przesądza jednak o konieczności powołania takiego korpusu w ramach struktury administracji rządowej oraz precyzyjnie określa cztery podstawowe cele, dla których jest tworzona.

Więcej na ten temat:

a) akty prawne

- ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483)
- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505)
- Traktat o ustanowieniu Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r., Nr 90, poz. 864/30)
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167)
- Konwencja (Nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218)
- dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. UE L 39 z dnia 14 lutego 1976 r., s. 40)
- dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16)
- rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzajów dokumentów potwierdzających znajomość ję-

zyka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 64, poz. 539)

b) publikacje

- Bossaert D., Demmke Ch., *Służba cywilna w państwach akcesyjnych. Tendencje i wpływ procesów integracyjnych*, Łódź 2003
- Czaputowicz J., *Implikacje integracji z Unią Europejską dla polskiej służby cywilnej*, Sł. Cyw. 2000/2001, nr 1
- Czaplński W., *I filar Unii Europejskiej – integracja gospodarcza* (w:) J. Barcz (red.), *Prawo Unii Europejskiej, Zagadnienia systemowe*, Warszawa 2003
- Dębicka A., Dębicki M., Dmochowski M., *Status prawny urzędników Unii Europejskiej*, Sł. Cyw. 2004/2005, nr 9
- Janicka D., *Ustrój administracji w nowożytnej Europie*, Toruń 2002
- Kallas M., *Historia ustroju Polski X–XX*, Warszawa 1997
- Kudrycka B., *Zmiany w pozycji i statusie urzędników administracji publicznej. Nowe wyzwania i trendy*, Sł. Cyw. 2002, nr 4
- Rydlewski G., *Służba cywilna w Polsce. Przegląd rozwiązań na tle doświadczeń innych państw i podstawowe akty prawne*, Warszawa 2001
- Samol S., *W sprawie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej z 2006 r.*, RPEiS 2007, nr 3
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2007
- Witkowski Z. (red.), Galster J., Gronowska B., Szyszkowski W., Bień-Kacała A., Cieszyński A., *Prawo konstytucyjne*, Toruń 2002
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 1998

