

# Marcin Czechowski, *Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych – recenzja i polemika*

---

Marcin Czechowski w książce „Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych” opowiada się za utrzymaniem odrębnego pod względem warunków zatrudnienia i systemu zabezpieczenia społecznego statusu prawnego żołnierzy zawodowych. Autor recenzji podejmuje polemikę z tym poglądem, sugerując, że istnieją zawody w Polsce, których wykonywanie w podobnym stopniu naraża na utratę życia lub zdrowia, a nie dotyczą ich przywileje emerytalne. Równie ważnymi powodami zmian w przywilejach są kwestie ekonomiczne oraz społeczne. Ponadto zagadnienie przywilejów należy analizować interdyscyplinarnie. Alternatywą dla utrzymania odrębnego systemu zaopatrzeniowego mógłby być wyraźny wzrost uposażenia żołnierza lub wyodrębnienie i włączenie do powszechnego systemu pracowniczego tych grup żołnierzy, których praca nie wiąże się z tak wysokim ryzykiem.

**Słowa kluczowe:** żołnierze zawodowi, przywileje emerytalne, zaopatrzenie emerytalne służb mundurowych

Otrzymano: 31.03.2017

Zaakceptowano po recenzjach: 3.07.2017

# Recenzja

Książka *Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych* Marcina Czechowskiego, kaprała podchorążego rezerwy, została opublikowana przez wydawnictwo Adam Marszałek<sup>1</sup>. Stanowi ona nieznacznie zmienioną, uaktualnioną wersję rozprawy doktorskiej obronionej przez autora w 2015 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Książka liczy 300 stron i składa się z pięciu rozdziałów.

Problem badawczy, który sformułował autor pracy, to odpowiedź na pytanie, czy zasadne jest utrzymywanie odrębnego pod względem warunków zatrudnienia i systemu zabezpieczenia społecznego statusu prawnego żołnierzy zawodowych. Autor analizuje również powody, nie tylko prawne, dla których warto utrzymać odrębność wspomnianych zasad dotyczących opisywanej grupy.

Pierwszy rozdział pracy zawiera charakterystykę stosunków służbowych. Autor przedstawił orzecznictwo i tezy z piśmiennictwa dotyczące stosunków służbowych funkcjonariuszy formacji zmilitaryzowanych. Wskazał, że w literaturze stosunki te bywają różnie nazywane (s. 33), a także stanowią przedmiot wielu rozbieżnych wypowiedzi w doktrynie.

Rozdział drugi stanowi przegląd historii statusu żołnierza zawodowego, rozumianego jako nadawanie określonych przywilejów w zamian za narażanie swojego życia. Autor wskazał m.in., że Siły Zbrojne PRL stanowiły typową armię państwa autorytarnego i jako takie były podporządkowane programowi partii komunistycznej, a hegemonizm partyjny w wojsku przenikał nawet do życia osobistego. W rozdziale została przedstawiona również historia rozwiązań emerytalnych żołnierzy zawodowych w Polsce, a także zmian w wojskowości w Polsce od czasów Piastów Śląskich po rozwiązanie Wojskowych Służb Informacyjnych, określonych jako „długie ramię Moskwy” (s. 86).

W rozdziale trzecim przeanalizowano uwarunkowania służby wojskowej. Autor przedstawia – co należy uznać za bardzo interesujące wzbogacenie omawianej pozycji – wojsko jako grupę społeczną, w której przenikają się więzi formalne i nieformalne. W tym kontekście odniósł się także do hierarchizacji wynikającej ze stopni i innych symboli wojskowych, którą w interpretacji autora sprowadzić można do posłuszeństwa czy też lojalności podwładnych (s. 89–90). Autor podkreślił również rolę socjalizacji w wojsku, która ma wyrobić w żołnierzu odporność na trudy służby wojskowej. Żołnierz kierować się musi bowiem odwagą nie tylko militarną, lecz także cywilną. Jak podkreśla autor, kiedy żołnierz dostaje rozkaz niezgodny z normami moralnymi, pomimo groźby konsekwencji za odmowę jego wykonania, ma obowiązek bycia nieposłusznym (s. 94). W zakresie funkcjonowania Sił Zbrojnych wskazano na cywilną i demokratyczną kontrolę nad nimi, a także podkreślono ich neutralność w sprawach politycznych (s. 121). Istotne zagadnienie w zakresie specyfiki pracy żołnierzy stanowi także zespół stresu

<sup>1</sup> M. Czechowski, *Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych*, Toruń 2016.

bojowego. Jest on związany ze służbą w trudnych warunkach bojowych, a ujawnić się może nawet po wielu latach (s. 91–92). W pracy podkreślono, że walka bezpośrednia nie jest najważniejszym celem Sił Zbrojnych. „Rola sił zbrojnych sprowadza się obecnie bardziej do odstraszenia, zniechęcania, udaremniania zamiarów agresji, likwidacji kryzysów niż prowadzenia działań ekspansji terytorialnej” – oznaczać to będzie zmianę „żołnierza wojownika” w „żołnierza rozjemcę – peacekeepera” (s. 100).

Drugą część trzeciego rozdziału poświęcono zmianom w wojsku. Profesjonalizacja w polskiej armii została przeprowadzona głównie z powodu „braku zagrożenia wojną powszechną” i „oszczędności finansowych” (s. 105–106). Jednakże, co również zostało przedstawione w pracy (s. 119), pomimo zmian następujących w społeczeństwie i w Siłach Zbrojnych, zgodnie z ustawą z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej<sup>2</sup> obrona ojczyzny jest sprawą wszystkich obywateli. W tym rozdziale – po raz pierwszy w pracy – autor porusza także kwestię ryzyka socjalnego towarzyszącego żołnierzom (s. 92–93).

Rozdział czwarty dotyczy charakterystycznych elementów stosunku zatrudnienia żołnierzy zawodowych powstającego w drodze powołania do „służby wojskowej jako jednej z form służby publicznej” (s. 134–141). Przeanalizowano różnice w pracy funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych w porównaniu do innych zawodów – wskazano na inne regulacje prawne związane z odpowiedzialnością majątkową, karną czy też dyscyplinarną żołnierzy. Wskazano też na obowiązującą w Siłach Zbrojnych odpowiedzialność honorową żołnierzy zawodowych, która jest określona w Kodeksie Honorowym Żołnierza Zawodowego Wojska Polskiego. Szkoda, że w rozdziale nie znalazła się analiza innych niepracowniczych stosunków zatrudnienia<sup>3</sup>. Mogłoby to znacznie wzbogacić odpowiedź na postawiony we wstępie problem badawczy dotyczący odrębności warunków zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego żołnierzy zawodowych. W przedstawionej formie analiza problemu sprowadza się do uzasadnienia konieczności pozostawienia tej odrębności bez wskazania pełnych uwarunkowań zewnętrznych.

Rozdział piąty, najbogatszy merytorycznie, zestawia ze sobą obowiązki i uprawnienia żołnierzy zawodowych, które wynikają z ich szczególnego statusu prawnego. Wskazano na szereg ograniczeń wynikających z charakteru ich zatrudnienia. Autor w pracy ponownie podkreśla neutralność Sił Zbrojnych w sprawach politycznych (s. 208, a następnie zwraca na nią uwagę na s. 212), a także podleganie kontroli cywilnej i demokratycznej. Jak wskazano, neutralność polityczna, która oznacza zakaz przynależności do partii politycznych czy też innych organizacji stawiających sobie cele polityczne, nie skutkuje utratą przez żołnierzy konstytucyjnych praw politycznych. Żołnierze mają prawa wyborcze, mogą również uczestniczyć w zgromadzeniach, jednak działania te są w pewien sposób ograniczone, np. jeżeli żołnierz zdecyduje się na kandydowanie w wyborach, to na czas kampanii wyborczej udzielany jest mu urlop bezpłatny (s. 211–212).

2 Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. nr 44, poz. 220).

3 W. Sanetra, *Prawo pracy: zarys wykładu. Tom I*, Białystok 1994.

Wskazano również na szereg uprawnień wynikających z wykonywania tego zawodu, w tym uprawnienia pozapłaćcowe. Zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>4</sup> (ZFŚS) żołnierze i inni pracownicy formacji zmilitaryzowanych nie są objęci wspomnianym funduszem. Jednakże na podstawie odrębnych przepisów mają oni prawo do określonych świadczeń (np. zasiłek na zagospodarowanie czy raz w roku gratyfikacja urlopową), które można uznać za zbliżone do tych przysługujących osobom korzystającym z ZFŚS. Autor podkreślił to, wskazując, że „działalność socjalna” na gruncie ustawy o ZFŚS posłużyła za wzorzec przy kwalifikowaniu świadczeń przysługujących żołnierzom zawodowym.

W treści rozdziału, jak i w zakończeniu monografii autor wspomina o bezpośrednim narażeniu życia żołnierzy, którzy działają w imieniu i na rzecz państwa. W rozdziale nie znalazły się jednak zapisy dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w Siłach Zbrojnych ani procedur obowiązujących żołnierzy, w tym w trakcie misji zagranicznych. Zapewne Siły Zbrojne czy też Ministerstwo Obrony Narodowej w zakresie troski o zdrowie i życie żołnierzy podejmują odpowiednie działania prewencyjne, które znajdują poparcie w regulacjach prawnych. Zapisy wynikające z tych dokumentów niewątpliwie mają wpływ na analizowany w pracy prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych.

W rozdziale piątym najwięcej miejsca poświęcono przywilejom emerytalno-rentowym i chorobowym. Autor ponownie przedstawia ryzyka socjalne, które związane są z zatrudnieniem żołnierzy zawodowych. Wyliczając ryzyka, wspomina o specyfice wykonywanych czynności, odnosi się m.in. do zwolnienia ze służby przed osiągnięciem wieku emerytalnego, ryzyka wypadku lub choroby związanej ze służbą czy też zwiększonego prawdopodobieństwa śmierci żywiciela rodziny (s. 259). Niestety autor, pisząc o konieczności zachowania badanej w pracy odrębności, nie zdecydował się na przedstawienie w tym zakresie danych statystycznych wskazujących na niebezpieczeństwo pracy żołnierzy zawodowych. Analiza taka mogłaby być również dokonana w zestawieniu z danymi pochodzącymi z badań innych zawodów. Prezentując ryzyka socjalne żołnierzy zawodowych, autor w zasadzie oparł się na jednej publikacji. Kwestia ta powinna zostać przedstawiona w odniesieniu również do pozycji innych autorów. Autor – podobnie jak w rozdziale trzecim – również nie omawia ryzyka starości żołnierzy zawodowych, które ma specyficzny charakter. Powód niewykazania tego ryzyka socjalnego w zakresie analizy odrębności systemu powinien zostać zaakcentowany przez autora w recenzowanej monografii.

W pracy podkreślono, że: „uprawnienia emerytalne stanowią i stanowiły bardzo istotny element statusu prawnego i społecznego. Pełnią one funkcję jednego z czynników decydujących o wstąpieniu do Sił Zbrojnych”<sup>5</sup>. Autor następnie proponuje ujednoczenie rozwiązań w zakresie zaopatrzenia emerytalnego żołnierzy zawodowych oraz

4 Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. nr 43, poz. 163).

5 W przypadku żołnierzy zawodowych można więc mówić o motywowaniu do pracy poprzez „uprzywilejowane” zabezpieczenie emerytalne. W systemie powszechnym taką formą motywacji może być np. tworzenie przez pracodawcę Pracowniczego Programu Emerytalnego. P. Jedynak, *Rola pracowniczych programów emerytalnych w procesach motywowania*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 1, s. 31–44.

funkcjonariuszy pozostałych służb mundurowych. Obecnie bowiem rozwiązania te znajdują się w dwóch odmiennych ustawach (s. 263). W rozdziale przedstawiono zmiany w zakresie rozwiązań emerytalnych, w tym te wprowadzone ostatnio zmieniające zasady nabywania prawa i ustalania wysokości świadczenia w zależności od daty wstąpienia do służby. Zmiany regulacji, które funkcjonowały od 1957 r., zdaniem autora były niekorzystne dla żołnierzy. W niektórych przypadkach dostosowanie się do nich może być trudne lub wręcz niemożliwe – „Ciekawe, jak autorzy zmian wyobrażają sobie np. wykonujących przez ponad trzydzieści lat zadania służbowe żołnierzy – operatorów z Wojsk Specjalnych, pilotów bojowych z samolotów naddźwiękowych z Wojsk Powietrznych, żołnierzy wojsk lądowych z aeromobilnej grupy powietrznodesantowej czy nurków bojowych z Marynarki Wojennej”. W kontekście pilotów bojowych, ale i niewątpliwie wielu innych osób korzystających z przywilejów emerytalnych w zakresie wcześniejszego przejścia na emeryturę, można zadać również ważne pytania: czy Polskę stać, aby tak wyszkolonym i doświadczonym osobom pozwolić odejść na emeryturę? Czy osoby te muszą przez cały okres aktywności zawodowej czynnie pracować na swoim stanowisku? Czy nie mogą kilku lat pracy poświęcić na szkolenie kolejnych osób?

Zadeklarowanym celem pracy była analiza odrębności całego systemu zabezpieczenia społecznego, a nie tylko zaopatrzenia emerytalnego. Zbyt mało miejsca poświęcono w tym rozdziale i w całej pracy, np. na odrębne dla tej grupy zawodowej rozwiązania kwestii wypadków pozostających w związku ze służbą wojskową<sup>6</sup>.

W pracy przedstawiono dwie obowiązujące metody waloryzacji uposażeń i świadczeń żołnierzy. Jedna z nich dotyczy uposażeń, natomiast druga emerytur i rent, co skutkuje powstawaniem tzw. „starego” i „nowego” portfela<sup>7</sup>. Nowo przyznawane emerytury i renty są bowiem wyższe niż te wcześniej przyznane i waloryzowane. W tym zakresie można wspomnieć, że problem „starych portfeli” występuje również w systemie powszechnym, ponieważ wskaźnik waloryzacji świadczeń jest niższy niż realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia. Z kolei nawiązując do waloryzacji, to także w systemie powszechnym istnieje kilka metod (waloryzacja świadczeń, waloryzacja składek i kapitału początkowego, waloryzacja subkonta), o czym autor nie wspomniał. Należy jednak nadmienić, że również w innych artykułach prezentujących zagadnienia związane z waloryzacją obowiązującą w systemie powszechnym nie wskazuje się przeważnie na problem dotyczący waloryzacji uposażeń i świadczeń emerytalnych żołnierzy zawodowych.

W zakończeniu sformułowano liczne uwagi *de lege lata*, m.in.:

1. Stosunek służbowy żołnierzy zawodowych nawiązuje się na podstawie powołania, które w istocie jest mianowaniem.

6 Ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadków i chorób pozostających w związku ze służbą wojskową (Dz.U. z 2014 r. poz. 213, ze zm.).

7 Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 grudnia 2013 r. (SK 29/12) dopuszcza się waloryzowanie emerytur mundurowych (nawet tych przyznanych przed reformą) „wskaźnikiem” pochodzącym z systemu powszechnego. Wyrok uznał za konstytucyjne zastąpienie od 1 stycznia 1999 r. obowiązującej wcześniej w systemie służb mundurowych waloryzacji płacowej waloryzacją cenową (mniej korzystną dla świadczeniobiorców), obowiązującą także w powszechnym systemie emerytalnym.

2. Żołnierze za swoje zachowanie ponoszą odpowiedzialność majątkową, dyscyplinarną, karną i honorową.
3. Aby zrównoważyć obciążenia wynikające z podległości służbowej i wielu obowiązków służbowych, ustawodawca przyznał żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom pozostałych formacji zmilitaryzowanych różne uprawnienia. Można je podzielić na płacowe, urlopowe, socjalne, emerytalno-rentowe i chorobowe, związane z rekonwersją i statusem weterana działań poza granicami państwa oraz korzystaniem ze świadczeń opieki zdrowotnej.

Autor również sformułował uwagi *de lege ferenda* (dwie pierwsze są najistotniejsze w kontekście problemu badawczego), m.in.:

1. Utrzymanie odrębnego w zakresie warunków zatrudnienia i systemu zabezpieczenia społecznego statusu prawnego żołnierzy zawodowych jest uzasadnione faktycznymi i prawnymi uwarunkowaniami służby wojskowej oraz wynika z kontekstu historycznego.
2. Żołnierze narażają swoje życie oraz zdrowie. Żaden stosunek pracy, w tym również nawiązany na podstawie mianowania, nie obliuguje zatrudnionego do przedkładania obowiązków pracowniczych nad własne życie. Celowe jest zatem objęcie ich odrębnym systemem zabezpieczenia społecznego, gdyż uwzględni on swoistość socjalnego ryzyka.
3. Zasadne byłoby usunięcie niekonsekwencji legislacyjnej polegającej na użyciu przez ustawodawcę pojęcia „powołanie na określenie podstawy nawiązania stosunku służbowego żołnierzy”.

Książka może zainteresować przedstawicieli szeroko rozumianych nauk społecznych, w tym ekonomistów, prawników, politologów lub specjalistów od bezpieczeństwa wewnętrznego. Autor kompleksowo przedstawił zagadnienie związane z zatrudnieniem i – co jest z tym bezpośrednio związane – szeroko rozumianym zabezpieczeniem społecznym żołnierzy zawodowych.

---

## Polemika

Celem przeprowadzonych badań była analiza aspektów prawnych związanych z zatrudnieniem żołnierzy zawodowych. Jednak w pracy autor stawia liczne tezy niewynikające wyłącznie z nauk prawnych. W zakończeniu sformułował on wniosek naukowy, że utrzymanie odrębnego w zakresie warunków zatrudnienia i systemu zabezpieczenia społecznego statusu prawnego żołnierzy zawodowych jest uzasadnione faktycznymi i prawnymi uwarunkowaniami służby wojskowej oraz wynika z kontekstu historycznego.

Badanie zasadności utrzymywania odrębności w zakresie zatrudnienia, a tym bardziej zabezpieczenia emerytalnego żołnierzy zawodowych wymaga kompleksowej analizy – również ekonomicznej – tego uprzywilejowania. Badanie takie powinno zostać przeprowadzone z uwzględnieniem wszystkich grup korzystających z uprzywilejowania.

Powinno ono uwzględniać aspekt historyczny, lecz także zmiany następujące w gospodarce i demografii.

Autor przedstawia negatywny wpływ ciężkiej służby wojskowej na zdrowie i życie żołnierzy. Bezdyskusyjnie ten zawód jest trudny i niebezpieczny<sup>8</sup>. Jednak czy w innych grupach zawodowych w Polsce zagrożenie dla życia i zdrowia nie występuje? Czy osoby wykonujące inne prace również częściowo nie są odpowiedzialne za życie innych? Czy praca w innych zawodach jest zawsze możliwa do 60 lub 65 roku życia? Gdyby przeanalizować kontekst zabezpieczenia emerytalnego górników, rolników, spawaczy, kontrolerów ruchu lotniczego czy też kierowców autobusów, to również można by wskazać, że należy ich potraktować w sposób wyjątkowy. Dodatkowo wypadki – mające jednak inny charakter i zupełnie odmienny powód – zdarzają się w każdej pracy, dotyczą każdego zawodu. W 2015 r. w Polsce było aż 87 622 wypadki przy pracy, z tego aż 16 śmiertelnych w górnictwie i 19 przy produkcji wyrobów z metali<sup>9</sup>.

Ponadto szczególny charakter pracy powinien być odzwierciedlony w wyższym wynagrodzeniu lub uposażeniu zamiast w „przywilejach” emerytalnych należnych w odległej przyszłości. Wpłynęłoby to zapewne również na zwiększenie atrakcyjności zawodu żołnierza zawodowego pod względem finansowym.

Praca miała charakter prawny, jednak nie przedstawiono w niej np. wyroków Trybunału Konstytucyjnego w zakresie zmian w zabezpieczeniu emerytalnym. Na uprzywilejowane zabezpieczenie emerytalne należy również spojrzeć od strony finansowej. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie odnosił się bowiem do „konieczności dostosowania prawa ubezpieczeń społecznych do zmieniających się stosunków społecznych i ekonomicznych”<sup>10</sup>, podkreślając, że w „Konstytucji mieści się dopuszczalność modyfikacji prawa do ubezpieczenia społecznego (...) w zależności od warunków społeczno-gospodarczych, (...) a także ze względu na pełniejszą realizację ogólnych zasad sprawiedliwości i równości w prawie”<sup>11</sup>.

W wyroku z 2000 r. Trybunał stwierdził, że „państwo ma obowiązek podejmować działania, które zapewnią odpowiednie środki finansowe niezbędne dla realizacji konstytucyjnych praw socjalnych”, a „utrzymanie równowagi finansowej FUS ma doniosłe znaczenie dla stabilności obecnego systemu”<sup>12</sup>. Dodatkowo w wyroku z 19 grudnia 2012 r. TK podkreśla rolę zachowania równowagi finansów publicznych oraz solidaryzmu społecznego. Natomiast przyjęcie „regulacji mniej korzystnej dla lepiej sytuowanych świadczeniobiorców (...) jest uzasadnione także z punktu widzenia wartości

8 Równie niebezpieczna jest praca wykonywana przez osoby z pozostałych formacji zmilitaryzowanych.

9 *Monitoring rynku pracy. Wypadki przy pracy w 2015 r.*, Warszawa 2016.

10 Również w literaturze można znaleźć zalecenia wskazujące, że „zachodzące przemiany społeczno-gospodarcze skutkują koniecznością modyfikacji dotychczasowego podejścia do ustalania wieku zakończenia aktywności zawodowej”. T. Jedynak, *Przesłanki kształtowania wysokości minimalnego wieku emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 10(958), s. 33.

11 Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 sierpnia 1990 r., K 7/90, OTK 1990, nr 1, poz. 5; D. Walczak, *Solidaryzm społeczny a uprawnienia emerytalne grup uprzywilejowanych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 330.

12 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 grudnia 2000 r., K. 9/00.

współtworzących zasadę sprawiedliwości społecznej”. W prezentowanej sprawie odniósł się nawet bezpośrednio do pewnego ograniczenia uprzywilejowania emerytalnego żołnierzy, podkreślając, że spadek wartości realnej świadczeń niektórych weteranów walk o niepodległość w następstwie waloryzacji kwotowej jest usprawiedliwiony zasadami sprawiedliwości społecznej nakazującej równomiernie rozkładać ciężary oraz dbałością o stan finansów publicznych<sup>13</sup>.

Ponadto w innym wyroku Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że „Określając zakres i formy prawa do zabezpieczenia społecznego, ustawodawca nie może naruszyć istoty tego prawa, która określa jego tożsamość oraz innych norm, zasad i wartości konstytucyjnych, w szczególności: 1) zasady sprawiedliwości społecznej, 2) ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz 3) równości wobec prawa. Również za niekonstytucyjną należałoby uznać ustawę ewidentnie naruszającą równowagę pomiędzy stopniem zaspokojenia potrzeb obywateli a istniejącymi możliwościami finansowymi państwa”<sup>14</sup>. Przedmiotowy wyrok dotyczył zabezpieczenia społecznego, w związku z czym można wskazać, że należy brać pod uwagę nie tylko trzy wyliczone cechy, ale i możliwości finansowe państwa, które z kolei pozostają w ścisłej korelacji z liczbą osób pobierających świadczenia i opłacających składki.

Ważnym zagadnieniem na temat zabezpieczenia emerytalnego, które pozostaje poza tematyką recenzowanej monografii, jest pytanie, czy funkcjonowanie rozwiązań uprzywilejowanych jest sprawiedliwe społecznie i odpowiada zasadom solidaryzmu<sup>15</sup>. Solidaryzm społeczny opiera się na dominacji interesu społecznego nad interesem indywidualnym. Czy biorąc pod uwagę starzenie się społeczeństwa, obniżające się świadczenia emerytalne i rosnące problemy Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>16</sup>, utrzymywanie przywilejów emerytalnych jest sprawiedliwe wobec zmniejszającej się liczby osób opłacających składki na ubezpieczenie społeczne? Czy „wkład do systemu” w postaci wykonywanych czynności przez osoby uprzywilejowane emerytalnie jest na tyle duży, aby w ramach wspólnoty obywatelskiej państwo gwarantowało im zabezpieczenie emerytalne na dotychczasowych zasadach? Dodatkowo, czy tak istotna i trudna sytuacja finansowa systemu, która doprowadziła do zmian w systemie powszechnym i odejścia od formuły emerytalnej ze zdefiniowanym świadczeniem do formuły ze zdefiniowaną składką, pozwala na utrzymywanie nadal licznych przywilejów? Czy w systemach uprzywilejowanych, gwarantując określone świadczenia na korzystnych warunkach, nie ograniczamy nadmiernie indywidualizmu jednostki?<sup>17</sup>

13 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 grudnia 2012 r., K 9/12.

14 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 marca 2015 r., K 39/13.

15 E. Schokkaert, P. Van Parijs, *Debate on social justice and pension reform: social justice and the reform of Europe's pension systems*, „Journal of European Social Policy” 2003, Vol. 13, Issue 3, s. 245–263; A.M. Jaime-Castillo, *Public opinion and the reform of the pension systems in Europe: the influence of solidarity principles*, „Journal of European Social Policy” 2013, Vol. 23, Issue 4, s. 390–405; R. Rorty, *Solidarity or objectivity?* [w:] *Post-Analytic Philosophy*, ed. J. Rajchman, C. West, New York 1985, s. 3–19.

16 W przypadku świadczeń uprzywilejowanych z systemu zaopatrzeniowego, jak i systemu rolniczego, istotniejszy jest deficyt budżetowy. Świadczenia te bowiem nie zwiększają deficytu FUS.

17 J. Ratajczak-Tuchołka, *Solidarność w kontekście zmian bazowego systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999–2011*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, zeszyt 3, s. 220, 234; K. Bielawska, *Kierunki reform spo-*



W zakresie analizowanej pracy pozostaje kwestia przejścia na emeryturę w wieku niższym niż powszechny wiek emerytalny przez osoby uprzywilejowane wobec ich późniejszej pracy zarobkowej. To bardzo szerokie zagadnienie, z jednej strony bowiem celem każdej gospodarki jest zwiększanie aktywności zawodowej wszystkich grup społecznych<sup>18</sup>. Z drugiej strony jednak, emerytura należy się osobie, u której spełniło się ryzyko starości. Przyznanie jej wcześniej jest przywilejem. Jednakże może, jak wskazują na to uwagi sformułowane w trakcie przeprowadzonych w całym kraju przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2016 r. debat emerytalnych, warto rozważyć możliwość „wprowadzenia całkowitej zawieszalności<sup>19</sup> świadczeń w razie dodatkowego przychodu z aktywności ekonomicznej – obowiązującej tylko osoby, które nie osiągnęły powszechnego wieku emerytalnego<sup>20</sup>”.

Podsumowując, warto, aby odrębność żołnierzy – i innych grup uprzywilejowanych – w zakresie zatrudnienia, a tym bardziej zabezpieczenia, dotyczyła tylko osób najbardziej narażonych na negatywne konsekwencje związane z wykonywaniem danej pracy. Zostało to również uwzględnione w *Białej księdze*, która powstała po wspomnianych już i przeprowadzonych w 2016 r. debatach emerytalnych. Zapisano tam, że „w przypadku funkcjonariuszy, których specyfika pracy nie jest wprost związana ze szczególnymi warunkami służby (np. pracownicy biurowi), należy rozważyć wyłączenie z systemu zaopatrzeniowego i włączenie do systemu powszechnego<sup>21</sup>”.

Autor przychylił się do tego postulatu: „Zasadne byłoby więc wprowadzenie większego zróżnicowania wysokości emerytury z uwagi na szczególne warunki służby lub wykonywane zadania” (s. 267).

Prezentowana monografia stanowi istotny wkład w dyskusję na temat charakteru zatrudnienia żołnierza zawodowego. Może w przyszłości powstaną równie interesujące prace dotyczące innych zawodów, które w zakresie zatrudnienia lub zabezpieczenia społecznego korzystają z pewnych przywilejów lub – sięgając po bardziej neutralne określenie autora – „odrębności”.

---

*lecznych systemów emerytalnych na świecie*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” 2004, nr 3, s. 87–96; T. Szumlicz, *Ubezpieczenia w polityce społecznej. Teksty i komentarze*, Warszawa 2015, s. 325; Ch. Sowada, *Łączenie solidaryzmu z wolnością w ubezpieczeniach zdrowotnych*, Warszawa 2013, s. 105; M. Kilanowski, *Ku wolności jako odpowiedzialności*, Toruń 2013, s. 81–196.

18 K. Bielawska, S. Pierikowska-Kamieniecka, *Aktualna sytuacja na rynku pracy wśród osób starszych a wiek emerytalny w Unii Europejskiej* [w:] *Współczesne problemy systemów emerytalnych: wybrane zagadnienia*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Łódź 2015, s. 92.

19 Obecnie po uzyskaniu pełnej usługi emerytalnej żołnierze mogą „dorabiać” bez żadnych ograniczeń. W pozostałych przypadkach występują pewne ograniczenia. Zaprezentowany zapis odnosziłby się do kryterium dotychczas nieobowiązującego w systemie powszechnym, czyli powszechnego wieku emerytalnego.

20 *Biała księga. Przegląd emerytalny 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności*, Warszawa 2016, s. 7–8.

21 *Ibidem*, s. 7; w tym kontekście w odniesieniu do prokuratorów J. Wantoch-Rekowski podkreśla, że nie ma „racjonalnych i przekonujących argumentów za włączeniem ich do systemu zaopatrzeniowego”. Natomiast wyłączenie tej grupy zawodowej z systemu ubezpieczeniowego określa „ciekawym zjawiskiem”. J. Wantoch-Rekowski, *System ubezpieczeń społecznych a budżet państwa: studium prawnofinansowe*, Warszawa 2014, s. 58.

## ŹRÓDŁA

- *Biała księga. Przegląd emerytalny 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności*, Warszawa 2016.
- Bielawska K., Pieńkowska-Kamieniecka S., *Aktualna sytuacja na rynku pracy wśród osób starszych a wiek emerytalny w Unii Europejskiej* [w:] *Współczesne problemy systemów emerytalnych: wybrane zagadnienia*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Łódź 2015, s. 92.
- Bielawska K., *Kierunki reform społecznych systemów emerytalnych na świecie*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego” 2004, nr 3, s. 87–96.
- Jaime-Castillo A.M., *Public opinion and the reform of the pension systems in Europe: the influence of solidarity principles*, „Journal of European Social Policy” 2013, Vol. 23, Issue 4, s. 390–405.
- Jedynak P., *Rola pracowniczych programów emerytalnych w procesach motywowania*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2010, nr 1, s. 31–44.
- Jedynak T., *Przestanki kształtowania wysokości minimalnego wieku emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 10(958), s. 33.
- Kilanowski M., *Ku wolności jako odpowiedzialności*, Toruń 2013, s. 81–196.
- *Monitoring rynku pracy. Wypadki przy pracy w 2015 r.*, Warszawa 2016.
- Ratajczak-Tuchołka J., *Solidarność w kontekście zmian bazowego systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999–2011*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, zeszyt 3, s. 220, 234.
- Rorty R., *Solidarity or objectivity?* [w:] *Post-Analytic Philosophy*, ed. J. Rajchman, C. West, New York 1985, s. 3–19.
- Sanetra W., *Prawo pracy: zarys wykładu. Tom I*, Białystok 1994.
- Schokkaert E., Van Parijs P., *Debate on social justice and pension reform: social justice and the reform of Europe's pension systems*, „Journal of European Social Policy” 2003, Vol. 13, Issue 3, s. 245–263.
- Sowada Ch., *Łączenie solidaryzmu z wolnością w ubezpieczeniach zdrowotnych*, Warszawa 2013.
- Szumlicz T., *Ubezpieczenia w polityce społecznej. Teksty i komentarze*, Warszawa 2015.
- Walczak D., *Solidaryzm społeczny a uprawnienia emerytalne grup uprzywilejowanych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 330, s. 471.
- Wantoch-Rekowski J., *System ubezpieczeń społecznych a budżet państwa: studium prawno-finansowe*, Warszawa 2014.

---

## ***The legal character of the professional soldiers' employment*** **by Marcin Czechowski – review and polemics**

Marcin Czechowski, in the book entitled: “The legal nature of professional soldiers’ employment,” is in favor of maintaining a separate status in terms of the employment conditions and social security system for professional soldiers. The author of the review challenges this view suggesting that there are professions in Poland which to a similar degree, endanger workers’ life or health and that these are not covered by special pension privileges. Economic and social issues are equally important reasons for changes in these privileges. In addition, the issue of privileges should be analyzed in an interdisciplinary way. An alternative to maintaining a separate system would be a significant increase in the salary of a soldier or the separation and inclusion of groups of soldiers whose work does not entail such high risk.

**Key words:** professional soldiers, pension privileges, retirement provision of uniformed services