

Received: 18.02.2021  
Accepted: 3.05.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 349-361  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6140  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Aneta Kowalczyk\*  
Nr ORCID: 0000-0002-5029-863X

## STATUS PRAWNY PRACOWNIKÓW OCHRONY. WYBRANE PROBLEMY

### THE LEGAL STATUS OF SECURITY PERSONNEL. SELECTION OF THE MOST IMPORTANT ASPECTS

**Streszczenie:** Ustawodawca, wprowadzając szczegółowe regulacje dotyczące wymogów, jakie powinien spełnić kandydat na pracownika ochrony, zdeterminował specyfikę zatrudnienia tej grupy pracowników. Podstawowym i zasadniczym pytaniem w zakresie zasad zatrudnienia jest pytanie, czy należy regramentować dostęp do zawodu, czy też właściwym rozwiązaniem byłaby jego deregulacja. Ustawodawca polski zdecydował się na częściową deregulację w przypadku powyższej grupy pracowników. Przejawem deregulacji zawodu pracownika ochrony jest dopuszczalność jego wykonywania przez osoby wykonujące zadania ochrony w zakresie niewymagającym posiadania stosownej licencji, przy jednoczesnym zachowaniu wymogów kwalifikacyjnych dla wykonywania niektórych czynności wskazanych przez ustawodawcę. Wydaje się, że przesłanką ograniczonej deregulacji była chęć utrzymania prestiżu zawodu pracownika ochrony, który mogłyby zwiększać przepisy wprowadzające wymóg legitymowania się licencją. Przy czym należy podkreślić, że również względy bezpieczeństwa stanowią bez wątpienia uzasadnienie dla ograniczenia dostępu do zawodu. Dualizm przepisów w tym zakresie wpływa jednak na różnice w zakresie dostępu do zawodu.

**Słowa kluczowe:** pracownik ochrony, zatrudnienie, ochrona, mienie, deregulacja

**Summary:** By introducing detailed regulations concerning the requirements to be met by a candidate for security personnel, the legislator determined the specificity of employment for this group of professionals. The basic and fundamental question in terms of rules of employment is whether access to this profession should be regulated, or whether deregulation would be the right solution? The Polish legislator decided on partial deregulation in terms of the aforementioned group of employees. This deregulation manifests itself in the fact that a person performing tasks and duties of a security guard is not required to possess a licence for that kind of professional activities, while maintaining the qualification requirements necessary of certain activities named by the legislator. It appears that the main reason for limited deregulation was a desire to maintain the prestige of the profession, which could have been enhanced by provisions introducing the requirement to hold a li-

---

\* dr hab., prof. UR; Uniwersytet Rzeszowski. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: [apaszek@univ.rzeszow.pl](mailto:apaszek@univ.rzeszow.pl)

cense. However, it should be emphasized that another reason for restricting access to the profession is a matter of security. The dualism of regulations in this respect, however.

**Keywords:** security guard, employment, security, property, deregulation

## 1. SPECYFIKA ZATRUDNIENIA

Pracownikiem ochrony jest osoba wpisana na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej lub kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego, która wykonuje zadania ochrony w ramach wewnętrznej służby ochrony albo na rzecz przedsiębiorcy, który uzyskał koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony mienia i osób. Pracownikiem ochrony może być jednak również osoba wykonująca zadania ochrony w zakresie, który nie wymaga wpisu na listy kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej lub kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego, jeżeli zadania te są wykonywane na rzecz przedsiębiorcy, który uzyskał koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie osób i mienia (art. 2 pkt 6 u.o.o.m.)<sup>1</sup>.

W związku z powyższą definicją pracownika ochrony pojawia się problem deregulacji zawodów<sup>2</sup>. Ustawodawca, wprowadzając szczegółowe regulacje dotyczące wymogów, jakie powinien spełnić kandydat na pracownika ochrony, zdeterminował specyfikę zatrudnienia tej grupy pracowników. Podstawowym i zasadniczym pytaniem w zakresie zasad zatrudnienia jest pytanie, czy należy reglamentować dostęp do zawodu, czy też właściwym rozwiązaniem byłaby jego deregulacja.

Konieczność uzyskania odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych na zasadach określonych w przepisach wydaje się warunkiem niezbędnym, dającym przynajmniej teoretycznie gwarancję rzetelnego i prawidłowego wykonywania zespołu czynności, składających się na rodzaj pracy. Wymogi w tym zakresie bez wątpienia korelują z art. 65 Konstytucji RP i zasadą wolności zatrudnienia, która daje podstawy do wprowadzania barier w zakresie swobodnego dostępu do danego zawodu. Przy czym należy pamiętać, że ograniczenia te muszą mieć charakter wyjątkowy. Bez wątpienia z jednej strony powinny one zapewniać nam wszystkim bezpieczeństwo przez dopuszczenie do wykonywania danego zawodu osób wysoko wykwalifikowanych, z drugiej jednak strony powinny mieć charakter zupełnie wyjątkowy, co jasno wynika z treści ustawy zasadniczej<sup>3</sup>.

Pojawia się w związku z tym pytanie o przesłanki w zakresie reglamentacji wykonywania zawodu czy też jej braku. Mogą one mieć różny charakter, jednak podstawową i wyjściową cechą wydają się względy racjonalne. Pozwalają one wypośrodkować potrzeby w zakresie szeroko pojętego bezpieczeństwa nas wszystkich, z zapotrzebowaniem na pracę danego rodzaju.

Racjonalizacji w zakresie barier służyć ma deregulacja, czyli redukcja ograniczeń stawianych przez ustawodawcę tym osobom, które dany zawód chcą wykonywać, przy jedno-

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 838).

<sup>2</sup> B. M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 70 oraz wskazana tam literatura.

<sup>3</sup> Zgodnie z art. 65 ust. 1 zdanie drugie Konstytucji RP wyjątki w zakresie wolności wyboru i wykonywania zawodu może określać wyłącznie ustawa.

czesnym pozostawieniu go w grupie zawodów regulowanych. Należy podkreślić, że może ona obejmować zróżnicowany obszar ograniczeń, przejawiających się chociażby w dostępie do zawodu przez skrócenie ścieżki uzyskiwania uprawnień danego rodzaju, co może być podyktowane kosztami ekonomicznymi<sup>4</sup>.

Wprowadzenie pojęcia zawodu regulowanego jest konsekwencją implementacji prawa unijnego<sup>5</sup>. Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych<sup>6</sup> w art. 3 ust. 1 stanowi, że zawód regulowany to działalność zawodowa lub zespół działalności zawodowych, których podjęcie, wykonywanie lub jeden ze sposobów wykonywania wymaga, bezpośrednio lub pośrednio, na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, posiadania specjalnych kwalifikacji zawodowych; w szczególności używanie tytułu zawodowego zastrzeżonego na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych dla osób posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe stanowi sposób wykonywania działalności zawodowej.

Przejawem deregulacji zawodu pracownika ochrony jest dopuszczalność jego wykonywania przez osoby wykonujące zadania ochrony w zakresie niewymagającym posiadania stosownej licencji pierwszego i drugiego stopnia dla pracowników ochrony fizycznej oraz pracowników zabezpieczenia technicznego, przy jednoczesnym zachowaniu wymogów kwalifikacyjnych dla wykonywania niektórych czynności określonych w ustawie<sup>7</sup>. Należy przypuszczać, że przesłanką ograniczonej deregulacji była chęć utrzymania prestiżu zawodu pracownika ochrony, który wydawały się gwarantować przepisy wprowadzające wymóg legitymowania się licencją<sup>8</sup>.

Najprawdopodobniej z tego też powodu ustawodawca, wprowadzając ustawę deregulacyjną, nie zrezygnował z wymogów kwalifikacyjnych potrzebnych do wykonywania zawodu, a jedynie zastąpił dwustopniowe licencje obowiązkiem wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony. Bez wątplenia w rozumieniu ustawodawcy gwarancją właściwego wykonywania zawodu pracownika ochrony jest obecnie wymóg wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony i ewentualnie uzyskanie koncesji na prowadzenie działalności w zakresie ochrony osób i mienia przez przedsiębiorcę. Tym samym deregulacja odnośnie do pracowników ochrony występuje w dwóch postaciach. Przejawia się w utrzymaniu wymogu wpisu na listę kwalifikowanych pracowników oraz w przypadku braku takiego wymogu – przynajmniej w uzyskaniu koncesji przez przedsiębiorcę w zakresie usług ochrony osób i mienia.

Można zatem wyróżnić trzy grupy pracowników ochrony. Pierwszą grupę stanowią osoby wpisane na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej lub kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego, wykonujące zadania w ramach wewnętrznej służby ochrony. Wewnętrzne służby ochrony nie są wprawdzie co do zasady

<sup>4</sup> Por. uzasadnienie projektu ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów, [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl), s. 5.

<sup>5</sup> Zgodnie z ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 220) jest to zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od posiadania w określonych w przepisach regulacyjnych form kwalifikacji niezbędnych do wykonywania tych czynności zawodowych oraz jeżeli jest to wymagane, od spełnienia innych warunków określonych w przepisach.

<sup>6</sup> Dz. Urz. UE L 255 z 30.09.2005 r., s. 22, z późn. zm.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz.U. z 2013 r., poz. 829) wprowadziła istotną nowość co do wymogów kwalifikacyjnych wobec pracowników ochrony, polegającą na zastąpieniu licencji wymogiem wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony.

<sup>8</sup> Zob. R. Kręgulec, P. Pajorski, *Ustawa o ochronie osób i mienia*, Warszawa 2015, LEX/el.

podmiotami, które świadczą usługi w zakresie ochrony osób i mienia, jednakże ich zasadniczym zadaniem jest ochrona jednostek, w których zostały utworzone. Innymi słowy, są to formacje mundurowe o określonej strukturze organizacyjnej, które mogą tworzyć oddziały, pododdziały oraz samodzielne posterunki<sup>9</sup>.

Drużga grupa pracowników ochrony to osoby wpisane na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej lub kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego, wykonujące zadania ochrony na rzecz podmiotu, który uzyskał koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia.

Trzecia grupa pracowników to osoby wykonujące zadania ochrony w zakresie niewymagającym wpisu na powyższe listy, jeżeli zadania te są wykonywane na rzecz przedsiębiorcy posiadającego koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia.

Ochrona osób, w rozumieniu ustawodawcy, to działania, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa życia, zdrowia i nietykalności osobistej, natomiast ochrona mienia to działania zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony (art. 2 pkt 4 i 5 u.o.o.m.). Ochrona ta może być realizowana w różnej formie, w szczególności w formie bezpośredniej ochrony fizycznej lub zabezpieczenia technicznego. W pierwszym przypadku chodzi o ochronę fizyczną o charakterze stałym lub doraźnym, opartą na elemencie osobowym, polegającą na ciągłym wykonywaniu czynności ochrony osób i mienia przez pracowników ochrony. Podczas gdy doraźna, bezpośrednia ochrona fizyczna może polegać na interwencji pracowników ochrony w konsekwencji pojawiającego się sygnału lub może przybierać postać patrolowania obiektu o różnych porach (art. 3 pkt 1 u.o.o.m.), druga forma ochrony, czyli zabezpieczenie techniczne, to nic innego jak czynności polegające na montażu elektronicznych urządzeń i systemów alarmowych, których celem jest sygnalizacja zagrożenia chronionych osób i mienia, konserwacja oraz montaż zarówno urządzeń, jak i środków mechanicznego zabezpieczenia (art. 3 pkt 2 u.o.o.m.).

Jak wspomniano wyżej, jedną z przesłanek warunkujących nabycie statusu pracownika ochrony jest wykonywanie zadań z zakresu ochrony na rzecz przedsiębiorcy, który uzyskał koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia. Konstytucja RP za podstawę ustroju gospodarczego naszego państwa uznaje społeczną gospodarkę rynkową, opartą na wolności gospodarowania i własności prywatnej. Wolność ta jest zasadą konstytucyjną, a jej ograniczenie dopuszczalne jest jedynie w drodze ustaw i tylko ze względu na ważny interes publiczny (art. 20 Konstytucji RP). Z kolei zasady prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony określa ustawa o ochronie osób i mienia. Wskazuje ona wyraźnie, że warunkiem *sine qua non* prowadzenia działalności w tym zakresie jest uzyskanie koncesji, która określa zakres i formy powyższych usług, z wyjątkami określonymi w ustawie. Koncesja nie jest bowiem wymagana, jeżeli działalność gospodarcza

<sup>9</sup> Zob. tamże. Zasady działania wewnętrznych służb ochrony określają rozporządzenia wykonawcze, w szczególności rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie wewnętrznych służb ochrony (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1683) oraz rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 czerwca 1999 r. w sprawie wewnętrznych służb ochrony działających na terenach jednostek organizacyjnych podległych, podporządkowanych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 816).

dotyczy obszarów, obiektów i urzędzeń, które nie podlegają obowiązkowej ochronie i nie zostały ujęte w ewidencji prowadzonej przez wojewodów (art. 15 ust. 2 u.o.o.m.).

Koncesjonowanie działalności gospodarczej jest co prawda przejawem ograniczenia zasady wolności działalności gospodarczej wyrażonej w art. 20 Konstytucji RP, jednakże ustawa zasadnicza dopuszcza ograniczenie wolności działalności gospodarczej, jeżeli przemawia za tym ważny interes publiczny (art. 22 Konstytucji RP). Konstytucyjna przesłanka ograniczająca zasadę wolności gospodarczej ma bez wątpienia zastosowanie w odniesieniu do usług z zakresu ochrony, skoro działalność gospodarcza w tym przypadku prowadzona jest przy użyciu środków (broń palna, środki przymusu bezpośredniego), których wykorzystanie w sposób niewłaściwy może stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa i porządku publicznego<sup>10</sup>. Spełnienie wymogów niezbędnych do uzyskania koncesji należy również rozpatrywać w kategoriach dopuszczalnego ograniczenia zasady wolności gospodarczej, umotywowanego celem nadrzędnym, jakim jest zachowanie bezpieczeństwa i porządku wewnętrznego.

Wymagania konieczne do uzyskania koncesji można rozpatrywać również w kategoriach gwarancji odnośnie do profesjonalizmu usług i doboru odpowiedniej kadry, skoro koncesję wydaje się na wniosek przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, jeżeli jest on wpisany na listę kwalifikowanych pracowników ochrony. W przypadku przedsiębiorcy innego niż osoba fizyczna uzyskanie koncesji jest możliwe, jeżeli co najmniej jedna osoba będąca współnikiem spółki jawnej lub komandytowej bądź członkiem organu zarządzającego, prokurentem lub pełnomocnikiem ustanowionym przez przedsiębiorcę do kierowania działalnością określoną w koncesji jest wpisana na listę kwalifikowanych pracowników ochrony. Przy czym w tym przypadku pozostałe osoby uprawnione do reprezentowania przedsiębiorcy nie mogą być karane za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 17 ust. 1 u.o.o.m.).

## 2. NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem ochrony następuje na podstawie umowy o pracę, przy czym uzasadnione może być zarówno zatrudnienie bezterminowe, jak i terminowe, nie można bowiem zapominać, że praca tego rodzaju może się wiązać z sezonowością<sup>11</sup>.

Jak wspomniano wyżej, pracownikiem ochrony może być osoba wpisana na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej oraz zabezpieczenia technicznego. W pierwszym z przywołanych przypadków, czyli w odniesieniu do pracowników ochrony fizycznej, wpis ten jest możliwy w odniesieniu do osób spełniających wymogi dotyczące obywatelstwa. Ustawodawca oprócz obywatelstwa polskiego dopuszcza obywatelstwo innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub innego państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA). Kandydat na pracownika ochrony ubiegający się o wpis na powyższą listę musi mieć ukończone 21 lat, legitymować się co najmniej ukończeniem gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej. Wymagana jest pełna zdolność do czynności prawnych. Ponadto ustawodawca wpro-

<sup>10</sup> Por. R. Kręgulec, P. Pajorski, *Ustawa o ochronie osób...*, LEX/el.

<sup>11</sup> K.W. Baran, D. Książek, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 208 i n. oraz wskazana tam literatura; L. Florek, *Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę*, [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza*, Toruń 2017, s. 202-203.

wadził wymóg niekaralności za przestępstwo umyślne. W obydwu przypadkach dokumentem potwierdzającym jest oświadczenie pracownika ochrony. Dyskwalifikujące daną osobę jest toczące się przeciwko niej postępowanie karne o takie przestępstwo.

Osoba ubiegająca się o wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony powinna posiadać nienaganną opinię wydaną przez właściwego ze względu na jej miejsce zamieszkania komendanta powiatowego Policji. Podstawą do tej opinii powinny być aktualnie posiadane przez Policję informacje, a w przypadku osoby nieposiadającej obywatelstwa polskiego – opinia wydana przez organ odpowiedniego szczebla i kompetencji danego państwa. Należy zauważyć, że skoro podstawą do wydania powyższej opinii mają być aktualne informacje, stosowne organy powinny bez wątplenia przeprowadzić wywiad środowiskowy, którego wyniki uwierzytelnią fakt cieszenia się nieposzlakowaną opinią. Opinię powyższą wydaje się nie rzadziej niż co trzy lata, w formie postanowienia, na które służy zażalenie. Z uwagi na zakres kompetencji pracowników ochrony ustawodawca wprowadza wymóg posiadania zdolności fizycznej i psychicznej do wykonywania zadań, która to zdolność ma być stwierdzona orzeczeniem lekarskim i psychologicznym. Badania takie przeprowadza się na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. Ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika ochrony pracy, której towarzyszy posługiwanie się bronią palną, ustawodawca wprowadza restrykcyjne wymogi, których celem jest uniemożliwienie jej wykonywania osobom nieposiadającym odpowiednich predyspozycji psychofizycznych. Z powodu ewentualnych zagrożeń, jakie niesie ze sobą wykonywanie zadań w zakresie ochrony przez osoby niepowołane, ważne jest, aby stan zdrowia zarówno w sensie fizycznym, jak i psychicznym został oceniony wnikliwie. Pomocne w tym zakresie mogą okazać się regulacje ustawy z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji<sup>12</sup>, określające wymogi, jakie powinna spełniać osoba ubiegająca się o pozwolenie na broń.

Badanie lekarskie obejmuje ogólną ocenę stanu zdrowia, ze szczególnym uwzględnieniem układu nerwowego, stanu psychicznego, stanu narządu wzroku, słuchu i równowagi oraz sprawności układu ruchu. Ponadto lekarz przeprowadzający to badanie kieruje na badania psychiatryczne i okulistyczne, a jeżeli uzna to za niezbędne – na inne badania specjalistyczne lub pomocnicze. Badanie psychologiczne obejmuje przede wszystkim określenie poziomu rozwoju intelektualnego i opis cech osobowości, z uwzględnieniem funkcjonowania w trudnych sytuacjach, a także określenie poziomu dojrzałości społecznej danej osoby. Zakres tego badania psychologicznego może zostać rozszerzony, jeżeli psycholog przeprowadzający badanie uzna to za niezbędne do prawidłowego określenia sprawności psychicznej.

Do przeprowadzenia badań niezbędnych do uzyskania wpisu na listę pracowników ochrony, jak również w przypadku osób ubiegających się o pozwolenie na broń, uprawniony jest lekarz upoważniony, w rozumieniu przepisów ustawy o broni i amunicji. Badanie lekarskie przeprowadza zatem lekarz, który posiada:

- co najmniej pięcioletni staż pracy w zawodzie;
- specjalizację w dziedzinie: chorób wewnętrznych, medycyny ogólnej, medycyny rodzinnej, medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny transportu, medycyny lotniczej, medycyny kolejowej, medycyny morskiej i tropikalnej lub medycyny sportowej;

<sup>12</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 955; dalej: u.b.a.

– dodatkowe kwalifikacje z zakresu przeprowadzania badań lekarskich osób ubiegających się;

– wpis do rejestru lekarzy upoważnionych – zwany „lekarzem upoważnionym” (art. 15b ust. 1 u.b.a.).

Rejestr lekarzy upoważnionych do przeprowadzenia powyższych badań prowadzi komendant wojewódzki Policji. Dodatkowe kwalifikacje, jakimi musi legitymować się lekarz upoważniony, uzyskuje on po ukończeniu z wynikiem pozytywnym szkolenia z zakresu przeprowadzania badań lekarskich i wydawania orzeczeń lekarskich osobom ubiegającym się o pozwolenie na broń.

Badanie psychologiczne przeprowadza psycholog, który posiada:

- dyplom magistra psychologii (lub dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej ze specjalizacją filozoficzno-psychologiczną uzyskany na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim do dnia 1 października 1981 r. lub dyplom magistra filozofii chrześcijańskiej w zakresie psychologii uzyskany w Akademii Teologii Katolickiej do dnia 31 grudnia 1992 r.);

- co najmniej pięcioletni staż pracy w zawodzie, przy czym co najmniej trzy lata w ostatnim pięcioleciu był zatrudniony na stanowisku psychologa;

- dodatkowe kwalifikacje z zakresu przeprowadzania badań psychologicznych osób ubiegających się o pozwolenie na broń;

- wpis do rejestru psychologów upoważnionych – zwany „psychologiem upoważnionym” (art. 15c ust. 1 u.b.a.).

Rejestr psychologów upoważnionych, podobnie jak w przypadku lekarzy upoważnionych, prowadzi komendant wojewódzki Policji, który zajmuje się również jego aktualizacją.

Zarówno w przypadku lekarza, jak i psychologa w rejestrze tym powinny znaleźć się dane osobowe specjalisty, czyli jego imię i nazwisko, adres miejsca wykonywania badań (opcjonalnie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu), ponadto data wpisu do rejestru, jak również numer tego wpisu.

Dodatkowe kwalifikacje, o których mowa wyżej, psycholog uzyskuje po ukończeniu z wynikiem pozytywnym szkolenia z zakresu przeprowadzania badań psychologicznych i wydawania orzeczeń psychologicznych osobom ubiegającym się o pozwolenie na broń. Programy szkoleń zatwierdza minister właściwy do spraw wewnętrznych.

Obok spełnienia wymogów formalnych w zakresie wieku, obywatelstwa, zdolności do czynności prawnych, niekaralności czy legitymowania się zdolnością fizyczną i psychiczną, osoba będąca pracownikiem ochrony powinna posiadać przygotowanie teoretyczne i praktyczne w zakresie wyszkolenia strzeleckiego, samoobrony, technik interwencyjnych oraz znajomości przepisów prawa, które pozostają w związku z ochroną osób i mienia. Bez wątplenia wykonywanie zadań związanych z bezpośrednią ochroną fizyczną osób i mienia, stałą lub doraźną, a także zadań, które polegają na stałym dozorcze sygnałów przesyłanych, gromadzonych i przetwarzanych w elektronicznych urządzeniach i systemach alarmowych, a także polegających na konwojowaniu wartości pieniężnych oraz innych przedmiotów wartościowych lub niebezpiecznych, wymaga odpowiedzialności i profesjonalizmu, co pociąga za sobą posiadanie niezbędnego w tym celu przygotowania zawodowego, które daje rękomię odpowiedniego poziomu ich realizacji<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Zob. R. Kręgulec, P. Pajorski, *Ustawa o ochronie osób...*, LEX/el.

Podstawą do potwierdzenia legitymowania się przez pracownika ochrony wymaganym przygotowaniem teoretycznym może być, zdaniem ustawodawcy, dyplom zawodowy bądź też dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik ochrony fizycznej osób i mienia. Podstawą taką może być również świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie albo certyfikat kwalifikacji zawodowej. Potwierdzenie posiadania przygotowania teoretycznego może nastąpić w oparciu o dyplomy lub świadectwa uczelni, szkół oficerskich lub podoficerskich Policji lub Straży Granicznej. Ponadto spełnienie wymogu przygotowania teoretycznego może nastąpić również na podstawie świadectwa odbycia szkolenia zawodowego, zakończonego złożeniem egzaminu na pierwszy stopień podoficerski, chorążego lub oficerski Służby Więziennej wraz ze świadectwem odbycia szkolenia specjalistycznego w zakresie specjalizacji ochronnej w Służbie Więziennej. Wystarczającym dokumentem potwierdzającym przygotowanie teoretyczne mogą być ponadto zaświadczenia o ukończeniu kursów wskazanych przez ustawodawcę<sup>14</sup>. Dyplom uczelni kształcących w zakresie prawa, administracji publicznej, bezpieczeństwa narodowego lub bezpieczeństwa wewnętrznego potwierdza przygotowanie teoretyczne w zakresie znajomości przepisów prawa związanych z wykonywaniem ochrony osób i mienia. W tym przypadku zatem konieczne jest ponadto uzyskanie przygotowania w zakresie wyszkolenia strzeleckiego, samoobrony i technik interwencyjnych.

Z kolei na listę kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego można wpisać osobę, która ukończyła 18 lat, ma pełną zdolność do czynności prawnych, nie była skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne i nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne o takie przestępstwo. Podstawą stanu faktycznego w tym zakresie jest oświadczenie pracownika. Ponadto osoba taka, podobnie jak pracownik ochrony fizycznej, powinna posiadać zdolność fizyczną i psychiczną do pracy, która została potwierdzona orzeczeniem lekarskim, wydanym przez lekarza uprawnionego do przeprowadzania badań. Odnosnie do lekarzy uprawnionych do przeprowadzenia takich badań mają również zastosowanie przepisy ustawy o broni i amunicji.

W przypadku tej grupy pracowników ustawodawca także wprowadza wymogi dotyczące wykształcenia. Pracownik zabezpieczenia technicznego powinien posiadać wykształcenie co najmniej zawodowe techniczne o specjalności elektronicznej, elektrycznej, łączności, mechanicznej, informatycznej lub ukończyć kurs pracownika zabezpieczenia technicznego albo zostać przyuczonym do wymienionych zawodów na podstawie przepisów ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle<sup>15</sup>. Możliwość wpisu dotyczy również osób, których kwalifikacje do wykonywania zawodu pracownika zabezpieczenia technicznego

<sup>14</sup> Chodzi w tym przypadku o zaświadczenia ukończenia kursów organizowanych przez ośrodki szkolenia Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Biura Ochrony Rządu lub Służby Ochrony Państwa; zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego lub kursu umiejętności zawodowych, potwierdzających przygotowanie teoretyczne i praktyczne w zakresie wyszkolenia strzeleckiego, samoobrony, technik interwencyjnych oraz znajomości przepisów prawa związanych z wykonywaniem ochrony osób i mienia realizowanych zgodnie z przepisami ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 910); mogą to być również inne kursy potwierdzające przygotowanie zawodowe i praktyczne w zakresie wyszkolenia strzeleckiego, samoobrony, technik interwencyjnych oraz znajomości przepisów prawa związanych z wykonywaniem ochrony osób i mienia, jeżeli ich ukończenie zostało potwierdzone stosownym zaświadczeniem, a jednostką prowadzącą były publiczne i niepubliczne placówki oświatowe i ośrodki lub uczelnie.

<sup>15</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1267, z późn. zm.



uznano na podstawie przepisów ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej<sup>16</sup>. Pracownikiem ochrony, w przypadku którego nie jest wymagany wpis na wyżej wymienionej liście, może być osoba pełnoletnia, nieskazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.

### 3. SPECYFICZNE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW OCHRONY

#### 3.1. SPECYFICZNE UPRAWNIENIA

W celu właściwego wykonywania pracy z zakresu ochrony pracownikom realizującym zadania w tym zakresie przysługują uprawnienia charakterystyczne dla tej grupy zawodowej. Uprawnienia te w znacznym stopniu wykraczają poza uprawnienia przysługujące standardowemu pracownikowi, a przybliżają tę grupę zawodową w tym zakresie do funkcjonariuszy służb mundurowych. Przede wszystkim mają oni uprawnienia do legitymowania osób w celu ustalenia ich tożsamości oraz ustalenia uprawnień tych osób do przebywania na obszarach lub obiektach chronionych. W przypadku stwierdzenia, że na terenie obiektu przebywa osoba nieuprawniona, pracownik ochrony ma prawo wezwania jej do opuszczenia obszaru lub obiektu chronionego. Jeżeli nawet w obiekcie przebywa osoba uprawniona, ale zakłóca ona porządek, pracownik ochrony ma również prawo skorzystania z uprawnienia wezwania do opuszczenia obiektu. Ustawodawca nie precyzuje, jakie są podstawy do oceny, czy dane zachowanie jest przejawem zakłócenia porządku. Należy zatem wnioskować, że pracownik ochrony dokonuje takiej oceny, posiłkując się przepisami ogólnymi dotyczącymi zakłócania porządku.

Przysługuje mu również uprawnienie ujęcia, w granicach obszarów lub obiektów chronionych, jak również poza ich granicami osób, które w sposób oczywisty stwarzają bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzkiego, w celu oddania tych osób policji. W tym przypadku ustawodawca również nie definiuje pojęcia oczywistości bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. Nie wydaje się jednak, aby był to problem, ponieważ oczywistość takiego zagrożenia można ocenić, opierając się chociażby na doświadczeniu życiowym (art. 36 ust. 1 u.o.o.m.).

Inaczej rzecz się ma z użyciem lub wykorzystaniem środków przymusu bezpośredniego, które mieszczą się również w katalogu uprawnień pracowników ochrony. W tym przypadku niezbędne jest określenie, o jakie konkretnie środki chodzi. Pomocne w tym zakresie będą regulacje ustawy z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej<sup>17</sup>. Należy podkreślić, że ustawodawca umożliwia pracownikom ochrony wykorzystanie tylko niektórych z całej gamy powyższych środków. Do środków, z których może skorzystać pracownik ochrony, zaliczamy dopuszczalność użycia siły fizycznej w postaci technik transportowych, obrony, ataku, obezwładnienia. Istnieje również możliwość wykorzystania kajdanek, ale zakładanych wyłącznie na ręce, użycie pałki służbowej, korzy-

<sup>16</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 220.

<sup>17</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 2418; dalej: u.s.p.b.

stanie z psa służbowego. Pracownik ochrony może też wykorzystywać w swojej pracy chemiczne środki obездwładniające w postaci ręcznych miotaczy substancji obездwładniających oraz przedmioty przeznaczone do obездwładniania osób za pomocą energii elektrycznej (art. 12 ust. 1 u.ś.p.b.).

Szczegółowe obwarowania dotyczą zasad użycia lub wykorzystania broni palnej zarówno w granicach chronionych obiektów, jak również poza ich granicami. Zasady te określają szczegółowo przepisy ustawy o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej, przy czym są one zróżnicowane w zależności od tego, czy broń palna ma być użyta w granicach chronionych obiektów czy też poza nimi. W pierwszym przypadku broni palnej można użyć, gdy zaistnieje co najmniej jeden z następujących przypadków:

– konieczność odparcia bezpośredniego, bezprawnego zamachu na życie, zdrowie lub wolność uprawnionego lub innej osoby albo konieczność przeciwdziałania czynnościom zmierzającym bezpośrednio do takiego zamachu;

– konieczność odparcia bezpośredniego, bezprawnego zamachu na ważne obiekty, urządzenia lub obszary albo konieczność przeciwdziałania czynnościom zmierzającym bezpośrednio do takiego zamachu;

– konieczność odparcia bezpośredniego, bezprawnego zamachu na mienie, który stwarza jednocześnie bezpośrednie zagrożenie życia, zdrowia lub wolności uprawnionego lub innej osoby, albo konieczność przeciwdziałania czynnościom zmierzającym bezpośrednio do takiego zamachu (art. 45 u.ś.p.b.).

Użycie lub wykorzystanie broni palnej uzasadnia również konieczność przeciwstawienia się osobie niepodporządkowującej się wezwaniu do natychmiastowego porzucenia broni, materiału wybuchowego lub innego niebezpiecznego przedmiotu, którego użycie może zagrozić życiu, zdrowiu lub wolności uprawnionego lub innej osoby, jak również konieczność przeciwstawienia się osobie, która usiłuje bezprawnie odebrać broń palną uprawnionemu lub innej osobie uprawnionej do jej posiadania. Broń palną można wykorzystać w razie konieczności zaalarmowania lub wezwania pomocy, oddania strzału ostrzegawczego, zniszczenia lub unieruchomienia bezzałogowego statku powietrznego (art. 45 i 47 u.ś.p.b.).

W przypadku gdy broń palna ma być użyta lub wykorzystana poza granicami obiektów i obszarów chronionych, uzasadnieniem ku temu jest zaalarmowanie lub wezwanie pomocy lub oddanie strzału ostrzegawczego (art. 45 i 47 u.ś.p.b.).

### 3.2. SPECYFICZNE OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW OCHRONY

Wyposażenie pracowników ochrony w uprawnienia w zakresie korzystania ze środków przymusu bezpośredniego zostało zrównoważone obowiązkami, które mają zapobiegać ewentualnym nadużyciom. W związku z tym pracownik ochrony wykonujący zadania z zakresu ochrony osób i mienia ma obowiązek posiadania przy sobie legitymacji, umożliwiającej jego identyfikację i potwierdzającej jego uprawnienia, którą powinien okazać na żądanie osoby objętej prowadzonymi przez niego czynnościami. Zwolnienie z powyższego obowiązku dotyczy sytuacji, gdy osoba objęta czynnościami pracownika ochrony swoim zachowaniem w sposób oczywisty zagraża jego życiu lub zdrowiu. Pracownik ochrony jest ponadto zobowiązany wykonywać polecenia osób działających w imieniu instytucji państwowych lub samorządowych.

Niebagatelne znaczenie w przypadku pracowników ochrony ma podnoszenie przez nich kwalifikacji zawodowych. Ustawodawca nakłada na kwalifikowanego pracownika ochrony obowiązek odbywania kursu podnoszącego umiejętności oraz obowiązek przedłożenia właściwemu komendantowi wojewódzkiemu Policji zaświadczenia potwierdzającego jego odbycie. Pracownik ochrony nie może nosić broni palnej, gdy występuje bez umundurowania lub bez ubioru używanego przez specjalistyczną uzbrojoną formację ochronną. Zakaz w tym zakresie obowiązuje również wtedy, gdy pracownik wykonuje zadania w zakresie utrzymania bezpieczeństwa i porządku publicznego podczas masowych imprez publicznych.

#### 4. USTANIE STOSUNKU PRACY PRACOWNIKA OCHRONY

Ustawa o ochronie osób i mienia nie wprowadza szczegółowych regulacji odnośnie do ustania stosunku pracy pracownika ochrony. Należy zatem wnioskować, że zastosowanie w tym zakresie mają przepisy kodeksu pracy zarówno w odniesieniu do rozwiązania, jak i wygaśnięcia stosunku pracy<sup>18</sup>. Przejawem specyfiki ustania stosunku pracy jest skreślenie pracownika z listy kwalifikowanych pracowników ochrony i skutki, jakie ze sobą niesie to skreślenie.

W przypadku kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej skreślenie z listy następuje w sytuacji, gdy pracownik zostanie skazany prawomocnym wyrokiem sądu za popełnienie przestępstwa umyślnego lub wszczęto przeciwko niemu postępowanie karne o takie przestępstwo. Przesłanką do skreślenia z listy jest również niespełnianie wymogów, które były konieczne do wpisu na listę, w konsekwencji utraty któregoś ze wskazanych przez ustawodawcę niezbędnych atrybutów. Jest nią również popełnienie czynu zabronionego przy wykonywaniu zadań z zakresu ochrony. Analogiczne przesłanki prowadzą do skreślenia z listy kwalifikowanych pracowników zabezpieczenia technicznego.

Pojawia się zatem pytanie o konsekwencje takiego skreślenia w sferze zatrudnienia. Mogą być one dwojakiego rodzaju. Skreślenie z listy kwalifikowanych pracowników z powodu wyżej wymienionych przesłanek po pierwsze można traktować jako zawinioną utratę uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu, która może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy. Po drugie może ona ewentualnie skutkować przekształceniem stosunku pracy przez zatrudnienie pracownika na stanowisku niewymagającym wpisu na listę kwalifikowanych pracowników ochrony.

<sup>18</sup> A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik, *Ustanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy...*, s. 506 i n. oraz wskazana tam literatura; A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 340 i n.; H. Szewczyk, *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007, s. 248; W. Sanetra, *Kilka uwag o projektowanych zmianach przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, Gdańsk 2007, s. 209 i n.

## Bibliografia

### Literatura:

Baran K.W., Książek D., *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

*Człowiek, obywatel, pracownik. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina i A. Wypych-Żywicka, Gdańsk 2007.

Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i systematyka prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Florek L., *Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę*, [w:] *Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorz Goździewiczza*, Toruń 2017.

Kręgulec R., Pajorski P., *Ustawa o ochronie osób i mienia*, Warszawa 2015, LEX/el.

W., *Kilka uwag o projektowanych zmianach przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę*, [w:] *Człowiek, obywatel, pracownik. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, Gdańsk 2007.

*Studia z zakresu prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007.

*System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. I, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

*System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

Szewczyk H., *Ochrona trwałości zatrudnienia w gospodarce rynkowej (wybrane zagadnienia)*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy. Księga pamiątkowa ku czci Docenta Jerzego Logi*, red. Z. Góral, Łódź 2007.

*Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Profesora Grzegorz Goździewiczza*, Toruń 2017.

Wypych-Żywicka A., Prusinowski P., Nowik P., *Ustanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy. Indywidualne prawo pracy*, t. II, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

### Wykaz aktów prawnych:

Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1267, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 838).

Ustawa z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 955).

Ustawa z dnia 24 maja 2013 r. o środkach przymusu bezpośredniego i broni palnej (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 2418).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz.U. z 2013 r., poz. 829).

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 220).

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 220).

---

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 910).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie wewnętrznych służb ochrony (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1683).

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 czerwca 1999 r. w sprawie wewnętrznych służb ochrony działających na terenach jednostek organizacyjnych podległych, podporządkowanych lub nadzorowanych przez Ministra Obrony Narodowej (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 816).

Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych Dz. Urz. UE L 255 z 30.09.2005 r., s. 22, z późn. zm.

**Strony internetowe:**

[www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl)