



POLICJA



KWARTALNIK KADRY KIEROWNICZEJ POLICJI

Volume 27, Issue 2
Year 2026



AKADEMIA POLICJI W SZCZYTNE



POLICJA



KWARTALNIK KADRY KIEROWNICZEJ POLICJI

KOMITET NAUKOWY:

Agata Tyburska, dr hab., prof. APwSz (przewodniczący), Akademia Policji w Szczytnie
Marek Boroń (zastępca przewodniczącego), Komendant Główny Policji
Rafał Kocharczyk, dr, Zastępca Komendanta Głównego Policji
Tomasz Michułka, dr, Zastępca Komendanta Głównego Policji
Michał Białęcki, dr, Komenda Główna Policji
Krzysztof Dymura, dr, Komenda Główna Policji
Beata Bekulard, dr, Akademia Policji w Szczytnie
Michał Bukowski, dr, Akademia Policji w Szczytnie
Ireneusz Kobus, dr, Akademia Policji w Szczytnie
Adam Płaczek, dr, Akademia Policji w Szczytnie
Tomasz Siemianowski, dr, Akademia Policji w Szczytnie
Olga Balyńska, dr, Lwowski Państwowy Uniwersytet Spraw Wewnętrznych, Ukraina
Patricia Krasna, dr, Akademia Policji w Bratysławie, Słowacja
Bence Mészáros, dr, Uniwersytet Służb Publicznych, Węgry
Vasyl Franczuk, dr, Lwowski Państwowy Uniwersytet Spraw Wewnętrznych, Ukraina
Aleksandra Zajac, dr, Amerykański Instytut Nauk Stosowanych w Szwajcarii

ZESPÓŁ REDAKCYJNY:

Redaktor naczelny

Agnieszka Sadło-Nowak, dr, Akademia Policji w Szczytnie
a.sadlo@apol.edu.pl

Zastępca redaktora

Tomasz Łachacz, dr, Akademia Policji w Szczytnie
t.lachacz@apol.edu.pl

Sekretarz

dr Małgorzata Demiańczuk-Popiato, Akademia Policji w Szczytnie
m.popialo@apol.edu.pl

Asystent redakcji

Marcin Kiepuski, Akademia Policji w Szczytnie
m.kiepuski@apol.edu.pl

Redaktor statystyczny

Monika Hejduk, dr, Akademia Policji w Szczytnie
m.hejduk@apol.edu.pl

Redaktorzy techniczni

Adam Rogala, Akademia Policji w Szczytnie
a.rogala@apol.edu.pl

Agnieszka Kamińska, Akademia Policji w Szczytnie
a.kaminska@apol.edu.pl

Redaktorzy językowi

język angielski

Monika Rożek, Akademia Policji w Szczytnie
m.rozek@apol.edu.pl

Jacek Modrzejewski, Akademia Policji w Szczytnie
j.modrzejewski@apol.edu.pl

język polski

Paulina Brzozowska, Akademia Policji w Szczytnie
p.brzozowska@apol.edu.pl

Iwona Pac, Akademia Policji w Szczytnie
i.pac@apol.edu.pl

Anna Stankiewicz, Akademia Policji w Szczytnie
anna.stankiewicz@apol.edu.pl

Wydawca

Dział Wydawnictw i Poligrafii, Akademia Policji w Szczytnie
wwip@apol.edu.pl

Zgodnie z komunikatem ministra nauki czasopismo „Policja. Kwartalnik Kadry Kierowniczej Policji” znajduje się w wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych (lp. 32483), w którym zostało mu przypisane **20 punktów** w dyscyplinach naukowych: nauki o bezpieczeństwie i nauki prawne.

Czasopismo jest indeksowane w bazach: Index Copernicus Journals Master List, Arianta, Google Scholar, Nukat, WorldCat

Wydawca: Akademia Policji w Szczytnie, 12-100 Szczytno, ul. Marsz. J. Piłsudskiego 111,
e-mail: czasopisma@apol.edu.pl, telefony kontaktowe: +48 47 733 5656 (red. nacz.),
+48 47 733 5603 (kierownik Działu Wydawnictw i Poligrafii).

Strona internetowa: kwartalnik.akademiapolicji.edu.pl

Copyright © 2024 Akademia Policji w Szczytnie. Pewne prawa zastrzeżone. Licencja Creative Commons Uznanie autorstwa CC-BY 4.0 (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>)

ISSN 1640-9280

Wersją referencyjną tytułu jest wersja drukowana

SPIS TREŚCI

MATERIAŁY / ARTICLES

Karolina Micek-Cybulska

Nieletni jako sprawcy czynów karalnych stanowiących znamiona wykroczeń a stosowanie przez Policję środków oddziaływania wychowawczego wobec nieletnich z perspektywy zmian legislacyjnych i danych statystycznych
Juveniles as perpetrators of a punishable act constituting the elements of a misdemeanor, and the application by the Police of educational measures toward juveniles from the perspective of legislative changes and statistical data 3

Daniel Bruski

Dzielnicowy Policji jako instytucja bezpieczeństwa lokalnego — geneza i rozwój. W 100. rocznicę utworzenia stanowiska dzielnicowego w Policji Państwowej
Community Police Officer as an Institution of Local Security — Origin and Development. On the 100th Anniversary of the Establishment of the Community Police Officer Post in the State Police 11

Paweł Gacek

Uprawnienie policjanta do uzyskania wyższej grupy zaszczerowania na podstawie § 2b rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego
Entitlement of a Police Officer to obtain a higher salary grade under § 2b of the Regulation of the Minister of Internal Affairs and Administration of 6 December 2001 on detailed rules for receiving and the amount of basic remuneration of Police Officers, allowances to remuneration, and determining the length of service on which the increase in basic remuneration depends 19

Norbert Andraszak

Zarządzanie zaangażowaniem policjantów jako czynnik wzmacniający bezpieczeństwo kadrowe Policji
Engagement management as a factor strengthening personnel security in the Police force 34

Przemysław Czyłok

Międzypokoleniowość wśród kandydatów do Policji oraz funkcjonariuszy w początkowym etapie służby: analiza trendów demograficznych, zawodowych i uwarunkowań rynku pracy
Intergenerational dynamics among candidates and officers in the early stages of their service: an analysis of demographic and professional trends, and labour market conditions 41

Małgorzata Kudlińska, Marek Klich, Stefan Cichosz, Mateusz Stecki, Katarzyna Karolak-Romaniuk, Natalia Czyżnik, Sylwia Kotarba, Marzena Fejdys

Nowoczesne rozwiązania w projektowaniu ochraniaczy przedramienia przeznaczonych do wykonywania działań w warunkach zamieszek
Modern design solutions for forearm protectors intended for use in riot situations 49

Marcin Sobiecki

Nasobne kamery wideo w oczach obywateli — raport z badań, cz. I
Body-Worn Cameras in the Eyes of Citizens — Research Report 60

SPRAWOZDANIA / REPORTS

Marcin Buchholz

Sprawozdanie z udziału w dniach 22–26 września 2025 r. w praktykach zorganizowanych przez Instytut Kształcenia Policji Landu Bawaria w miejscowości Ainring, w Niemczech. Wyjazd zrealizowano w ramach programu „Erasmus +”
Report from Erasmus + mobility (22–26 September 2025) — practices organized by the Bavarian State Police Training Institute in Ainring, Germany 67

Adam Płaczek

Sprawozdanie z I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Pierwsza Pomoc i Ratownictwo w Policji”
Report on the National Scientific Conference “First Aid and Emergency Response in the Police” 73

BIBLIOTEKA APwSz / LIBRARY OF THE POLICE ACADEMY IN SZCZYTNO

Mowa nienawiści — wybór publikacji dostępnych w Bibliotece Akademii Policji w Szczycie Hate speech — a selection of publications available at the Police Academy Library in Szczycno 75

FOTOKRONIKA / PHOTO CHRONICLE 77



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



„Doskonała Akademia – nauczyciel akademicki APwSz wobec współczesnych wyzwań społecznych i zawodowych”

Projekt Akademii Policji w Szczytnie realizowany i dofinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach konkursu nr FERS.01.05-IP.08-001/25 Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Priorytet 1 Umiejętności, Działanie 01.05 Umiejętności w szkolnictwie wyższym, Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, Europejskiego Funduszu Społecznego.

Całkowita wartość projektu:

1 642 116,82 zł,
w tym: wartość wydatków kwalifikowanych
wynosi 1 642 116,82 zł

Otrzymane dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej i dotacji celowej:

1 588 977,62 zł.

Wkład własny projektu:

53 139,20 zł

Okres realizacji projektu:

01.01.2026 r. – 31.12.2028 r.

Celem projektu jest rozwój umiejętności w szkolnictwie wyższym poprzez rozbudowę struktury odpowiedzialnej za podnoszenie jakości procesu dydaktycznego na Uczelni, która będzie funkcjonować i realizować swoje zadania również po zakończeniu realizacji projektu oraz działania podnoszące kompetencje lub kwalifikacje kadry prowadzącej dydaktykę w Uczelni.

Zadania i działania realizowane w projekcie

- 1) Działania podnoszące kompetencje lub kwalifikacje kadry Akademii Policji w Szczytnie, w zakresie:
 - a) **kompetencji cyfrowych**, w tym posługiwania się profesjonalnymi bazami danych i ich wykorzystywania w procesie kształcenia,
 - b) **kompetencji dydaktycznych**, w tym wykorzystania nowoczesnych metod dydaktycznych i metodyki kształcenia, prowadzenia dydaktyki w języku obcym i pracy z osobami ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi,
 - c) **projektowania uniwersalnego**, w tym w szczególności projektowania uniwersalnego zajęć dydaktycznych,
 - d) **zielonej transformacji**,
 - e) **przedsiębiorczości i komercjalizacji efektów badań naukowych**
- 2) Rozbudowa struktury odpowiedzialnej za podnoszenie jakości procesu dydaktycznego na Uczelni oraz wypracowanie kompleksowej procedury optymalizującej system jakości kształcenia na uczelni, w szczególności w zakresie weryfikacji efektów uczenia się.

Grupa docelowa i odbiorcy projektu:

1. Nauczyciele akademicki (NA)
2. Akademia Policji w Szczytnie (APwSz – instytucja systemu szkolnictwa wyższego)
3. Społeczność akademicka, studenci

Planowane jest objęcie wsparciem 100 os. z grupy nauczycieli akademickich na Uczelni, w tym 30 kobiet i 70 mężczyzn. Zakłada się, że min. 90% osób ukończy projekt oraz podniesie kompetencje i kwalifikacje w obszarach objętych wsparciem. Planowana jest również modyfikacja istniejącej struktury odpowiedzialnej za podnoszenie jakości procesu dydaktycznego i utworzenie 1-pełno etatowego stanowiska – specjalisty ds. dydaktyki, a także ujednolicenie działań dot. procesu weryfikacji efektów uczenia się dla kierunków studiów w APwSz z uwzględnieniem profilu i poziomu kształcenia oraz wypracowanie kompleksowej procedury regulującej system weryfikacji efektów uczenia się.

#FunduszeUE #FunduszeEuropejskie

MATERIAŁY

Karolina Micek-Cybulska¹
ORCID: 0000-0003-1252-6379

Nieletni jako sprawcy czynów karalnych stanowiących znamiona wykroczeń a stosowanie przez Policję środków oddziaływania wychowawczego wobec nieletnich z perspektywy zmian legislacyjnych i danych statystycznych

Streszczenie: Celem artykułu jest analiza popełnionych przez nieletnich czynów karalnych stanowiących znamiona wykroczenia w latach 2019–2025. Na podstawie danych statystycznych Komendy Głównej Policji dokonano oceny dynamiki przestępczości nieletnich oraz zestawiono je z uprawnieniem wynikającym z art. 4 ust. 5 ustawy o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, która rozszerzyła uprawnienia Policji do bezpośredniego stosowania środków oddziaływania wychowawczego wobec nieletnich, z pominięciem sądu rodzinnego.

Słowa kluczowe: Policja, nieletni, czyn karalny, wykroczenie, środki oddziaływania wychowawczego

Abstract: The aim of the article is to analyze punishable acts committed by minors that constitute misdemeanors in the years 2019–2025. Based on statistical data from the National Police Headquarters, the dynamics of juvenile delinquency were assessed and compared with the authority arising from Article 4(5) of the Act on the Support and Rehabilitation of Minors, which expanded the powers of the Police to directly apply educational measures to minors, bypassing the family court.

Keywords: Police, juvenile, punishable act, misdemeanor, educational measures

Wstęp

Przestępczość nieletnich jest niezwykle ważnym zagadnieniem, gdyż dotyczy młodych, jeszcze nieukształtowanych jednostek. Od właściwie dobranych metod wychowawczych do indywidualnych potrzeb jednostki, a jeśli tego wymaga sytuacja, działań naprawczych, resocjalizacyjnych, zależy skuteczność procesu oddziaływań². Przestępczość, zwłaszcza nieletnich, analizowana jest w różnych aspektach i ujęciach, zarówno w mikro-, mezo-, jak i makroskali. Szerokie zainteresowanie tym zjawiskiem wynika z tego, że dotyczy ono każdego człowieka — ma wymiar zarówno jednostkowy, jak i społeczny; obejmuje nie tylko sprawcę przestępstwa, ale i jego rodzinę, podmioty działające na rzecz minimalizowania (zapobiegania i zwalczania) przestępczości, a nade wszystko każdego z nas, potencjalnie zagrożonego konsekwencjami czynu karalnego³. Diagnostyka



Źródło: <stock.adobe.com>

zjawiska przestępczości wśród nieletnich jest bardzo ważna ze względów praktycznych oraz prognostycznych — śledzenie i analiza jego różnych aspektów (zmiennych) jest niezbędnym warunkiem podejmowania odpowiednich a zarazem skutecznych — adekwatnych do danego miejsca i czasu — działań zaradczych ograniczających jego rozmiary i zakres a zarazem minimalizujących jego szkodliwość⁴.

Obowiązujący zakres regulacji prawnych

W Polsce, po wieloletniej pracy nad nowymi zasadami postępowania z nieletnimi 1 września 2022 r. weszła w życie ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich⁵. Poprzednia ustawa regulująca postępowanie w sprawach nieletnich⁶ była wielokrotnie nowelizowana i uznawana już za przestarzałą, nieadekwatną do realiów sytuacji młodzieży w XXI w.⁷ Nowa ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich w wielu miejscach powiela

¹ Karolina Micek-Cybulska, podinsp. dr, adiunkt w Zakładzie Prewencji i Ruchu Drogowego Instytutu Służby Prewencyjnej Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Akademii Policji w Szczecinie. Obszar zainteresowań naukowych: bezpieczeństwo wewnętrzne.

Adres do korespondencji: <k.micek@apol.edu.pl>.

² I. Klonowska, M. Walancik, *Nieletni-młodzi przestępcy czy zagubione dzieci? Sytuacja prawna w Polsce w świetle obowiązujących unormowań*, „Journal of Modern Science” 2024, t. 4, nr 58, s. 67.

³ M. Noszczyk-Bernasiewicz, *Demoralizacja i czyny karalne wśród nieletnich—dynamika i rozmiary*, „Resocjalizacja Polska” 2016, vol. 11, nr 1, s. 146.

⁴ Tamże, s. 146.

⁵ Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 163), dalej jako: ustawa o nieletnich lub u.w.r.n.

⁶ Ustawa z dnia z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 969).

⁷ I. Mudrecka, *Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich z perspektywy współczesnych trendów w postępowaniu z nieletnimi*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” 2024, nr 1, vol. 43, s. 179.

unormowania ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich, jednakże występują zmiany, które można nazwać zmianami zasadniczymi. Wymienić tu należy wprowadzenie dolnej granicy odpowiedzialności nieletnich, obniżenie wieku odpowiedzialności karnej nieletnich za najbardziej poważne przestępstwa, możliwość wydłużenia czasu wykonywania środka poprawczego w określonych sytuacjach, powstanie okręgowych ośrodków wychowawczych, wyposażenie dyrektorów szkół i organów prowadzących postępowanie wyjaśniające w kompetencje stosowania środków oddziaływania wychowawczego⁸. Wszystko to opatrzone wstępem odnoszącym się do roli rodziny, wartości chrześcijańskich i etycznych. Z pewnością ustawodawcy przyświecał cel dostosowania nowej ustawy do otaczającej rzeczywistości i wyzwań, jakie stawia współczesność⁹.

W aktualnie obowiązującym w Polsce stanie prawnym postępowania wobec nieletnich, zarówno w sprawach o demoralizację, jak też w sprawach o czyny karalne realizowane są w oparciu o Ustawę z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich¹⁰. Ustawa ta dokonała zróżnicowania w zakresie pojęcia nieletniego. W zależności od przedziału wieku i rodzaju podejmowanych czynności wyodrębniła trzy kategorie nieletnich. Są to w zakresie¹¹:

- 1) postępowania w sprawach o demoralizację — osoby, które ukończyły 10 lat i nie są pełnoletnie;
- 2) postępowania w sprawach o czyny karalne — osoby, które dopuściły się takiego czynu po ukończeniu 13 lat, ale przed ukończeniem 17 lat;
- 3) wykonywania środków wychowawczych, środka leczniczego lub środka poprawczego — osoby, względem których środki te zostały orzeczone, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez te osoby 21 lat, chyba że niniejsza ustawa stanowi inaczej¹².

Zatem ustawodawca z jednej strony określił dolną granicę wieku odpowiedzialności, z drugiej zaś stworzył możliwość wydłużenia pobytu w placówce. Wskazano też, że dotyczyć to będzie tych osób, w stosunku do których resocjalizacja okazała się nieskuteczna¹³.

Ponadto pozostawiono pojęcie czynu karnego, stanowiącego czyn zabroniony, którego nieletni dopuścił się po ukończeniu lat 13, a przed ukończeniem 17 lat. Rozszerzeniu uległ jednak katalog wykroczeń, które objęto definicją czynu karnego. Obecnie czynem karnym jest czyn zabroniony przez ustawę jako:

- a) przestępstwo lub przestępstwo skarbowe albo
- b) wykroczenie lub wykroczenie skarbowe¹⁴.

W poprzednim stanie prawnym¹⁵ ustawodawca uznawał za czyny karalne tylko niektóre wykroczenia tj. określone

w art. 50a, art. 51, art. 69, art. 74, art. 76, art. 85, art. 87, art. 119, art. 122, art. 124, art. 133 lub art. 143 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. Kodeksu wykroczeń¹⁶.

Nie budziło do tej pory wątpliwości, że ustawodawca uznawał za czyny karalne tylko niektóre wykroczenia przeciwko porządkowi i spokojowi publicznemu, przeciwko bezpieczeństwu osób i mienia, przeciwko bezpieczeństwu i porządkowi w komunikacji, przeciwko mieniu, przeciwko interesom konsumentów oraz przeciwko urządzeniom użytku publicznego. Nie jest wiadome, dlaczego ówczesny ustawodawca zdecydował się na tak selektywnie wymienione typy wykroczeń spenalizowane w 12 przepisach Kodeksu wykroczeń, z pominięciem innych, będących wykroczeniami nawet tego samego rodzaju i o takim samym ciężarze gatunkowym. Poza katalogiem znalazł się szereg wykroczeń, które mogą budzić niepokój, co do prawidłowego rozwoju społecznego nieletniego (np. art. 66 k.w. — wywoływanie fałszywego alarmu, blokowanie numeru alarmowego; art. 141 k.w. — umieszczanie w miejscu publicznym nieprzystwoitych ogłoszeń, napisów, rysunków; art. 144 k.w. — niszczenie roślinności)¹⁷.

„Trafnie krytyce poddawano przypadkowość zawężenia juretycznej podstawy wszczęcia postępowania w sprawie nieletniego, bez w gruncie rzeczy jasnego i spójnego kryterium doboru poszczególnych zachowań wyczerpujących znamiona wykroczeń do definiowania ich jako czyny karalne (T. Bojarski [w:] T. Bojarski, E. Kruk, E. Skrzetowicz, *Postępowanie w sprawach nieletnich. Komentarz*, Warszawa 2016). Nie można bowiem znaleźć przekonujących argumentów przemawiających za pominięciem w katalogu czynów karnych, wyczerpujących znamiona wykroczenia, wielu zachowań, które są w przypadku nieletnich nagminne, a które z niezrozumiałych względów znalazły się poza katalogiem czynów karnych”¹⁸.

Również doktryna krytycznie oceniała przyjęte w art. 1 § 2 pkt 2 lit. b u.p.n.¹⁹ rozwiązanie w tym zakresie „wyłączenie możliwości prowadzenia postępowania z powodu popełnienia przez nieletniego wykroczenia skarbowego lub wykroczenia powszechnego niewymienionego w ustawie w oparciu o podstawę, jaką jest obecnie popełnienie dość wąsko rozumianego czynu karnego, nie znajduje żadnego merytorycznego uzasadnienia (...). Rozwiązanie to zafałszowuje rzeczywiste powody ingerencji w proces wychowania nieletniego i sprawia, że sprawca czynu o randze wykroczenia jest traktowany nie jako naruszytel obowiązującego prawa, ale jako osoba zdemoralizowana, choć zdemoralizowany wcale być nie musi (V. Konarska-Wrzošek, *Postępowanie z nieletnimi w Polsce — ocena obowiązujących rozwiązań materialnoprawnych i kierunki ewentualnych zmian*, Proba 2013, nr I, s. 88–89)”²⁰.

Należy nadto pamiętać, że wykroczenia są stypizowane w wielu przepisach pozakodeksowych, często stanowiących reakcję ustawodawcy na nasilenie negatywnych zachowań w danym czasie (np. w ustawie z dnia 20 marca 2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych²¹, w Ustawie z dnia 29 lipca

⁸ Tamże.

⁹ I. Klonowska, M. Walancik, *Nieletni...*, wyd. cyt., s. 69.

¹⁰ Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich.

¹¹ Tamże, art. 1.

¹² V. Konarska-Wrzošek [w:] P. Górecki, P. Kobes, V. Konarska-Wrzošek (red.), *Wspieranie i resocjalizacja nieletnich. Komentarz*, Warszawa 2023. Istnieje możliwość wskazania granicy wiekowej do 24 roku życia w przypadku, gdy sąd orzekł środek wychowawczy, który miał postać zobowiązania do określonego postępowania, bądź też nadzór kuratora sądowego osoby nieletniej, zwalnianej z zakładu poprawczego już po ukończeniu przez nią górnej granicy wiekowej 21 lat.

¹³ I. Klonowska, M. Walancik, *Nieletni...*, wyd. cyt., s. 62.

¹⁴ Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, art. 1 ust. 2 pkt. 2.

¹⁵ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 969), dalej jako: ustawa o postępowaniu w sprawach nieletnich lub u.p.n.

¹⁶ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 734), dalej jako: k.w.

¹⁷ Sejm Rzeczypospolitej Polskiej IX kadencji, *Rządowy projekt ustawy o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich*, druk sejmowy nr 2183, s. 6.

¹⁸ Tamże, s. 6–7.

¹⁹ Ustawa o postępowaniu w sprawach nieletnich.

²⁰ Sejm Rzeczypospolitej Polskiej IX kadencji, *Rządowy...*, wyd. cyt.

²¹ Dz.U. z 2019 r., poz. 2171 ze zm.

2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii²², w Ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi²³, w Ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ochronie zwierząt²⁴). W takiej sytuacji nieletni, który przykładowo wniósł alkohol na mecz piłkarski lub w jego trakcie zakrywał twarz kominiarką albo nieletni, który uprawiał konopie włókniste, nie może zostać pociągnięty do odpowiedzialności, ponieważ Policja nie może wobec niego stosować żadnych środków oddziaływania wychowawczego, natomiast sąd rodzinny będzie musiał ocenić jego zachowanie pod kątem ewentualnej demoralizacji, która jest procesem rozciągniętym w czasie²⁵.

Objęcie pojęciem czynu karalnego nie tylko przestępstw powszechnych i przestępstw skarbowych, lecz także wszystkich wykroczeń skarbowych oraz wszystkich wykroczeń powszechnych (a nie jak w ustawie o postępowaniu w sprawach nieletnich tylko 12 typów wykroczeń wyraźnie określonych) należy uznać za posunięcie w pełni uzasadnione. Od lat wskazywano, że podstawę do ingerencji w proces wychowania nieletniego powinny stanowić wszystkie typy czynów zabronionych pod groźbą kary przewidziane w naszym porządku prawnym, gdyż fakt naruszenia niemal każdej normy prawnokarnej może stanowić sygnał nieprawidłowo przebiegającego procesu socjalizacji takiego młodego sprawcy i budzić niepokój o jego przyszłość. Wiąże się to nie tylko z czynami zabronionymi kwalifikowanymi jako wykroczenia powszechne, ale także z faktem popełnienia wykroczeń skarbowych, które często różnią się od przestępstw skarbowych tylko wartością uszczuplonej lub narażonej na uszczuplenie należności publicznoprawnej albo wartością przedmiotu czynu, a nie jego pozostałymi ustawowymi znamionami, które przesądziły o tym, że dany typ zachowania uznany został za naganny. Przed zmianą zakresu przedmiotowego pojęcia czynu karalnego dokonaną w ustawie o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich dopuszczenie się wykroczenia powszechnego innego niż wymienione w art. 1 § 2 pkt 2 lit. a u.p.n. albo wykroczenia skarbowego mogło stanowić powód do wszczęcia postępowania na podstawie ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich, z powodu popełnienia czynu zabronionego stanowiącego jeden z przejawów demoralizacji (por. art. 2 w zw. z art. 4 u.p.n.). To wprowadzało w błąd (zafałszowywało) rzeczywisty powód wszczęcia postępowania przez sąd rodzinny w sprawie danego nieletniego. Obecnie problem ten został bardziej prawidłowo rozwiązany²⁶.

Ze zjawiskiem przestępczości nieletnich stykamy się na co dzień. Z uwagi na możliwość popełnienia czynów karalnych przez osoby nieletnie zjawisko to poddawane jest pod rozważania w celu znalezienia nowych rozwiązań przeciwdziałających przestępczości nieletnich²⁷. W celu wzmocnienia i urealnienia wskazanych w preambule zadań, jakim ma służyć u.w.r.n. wprowadzono nowe rozwiązania, które mają wzmocnić efektywność oddziaływań podejmowanych względem nieletnich oraz wprowadzają możliwości pozasądowego reagowania na niewłaściwe ich zachowania.

Pierwszym wyjątkiem od obowiązku zawiadomienia sądu lub Policji o wykazywaniu przejawów demoralizacji lub popełnieniu czynu karalnego przez nieletniego jest (poza czynami zabronionymi wyczerpującymi znamiona przestępstwa ściganego z urzędu lub przestępstwa skarbowego) możliwość podjęcia przez dyrektora szkoły, do której nieletni uczęszcza, oddziaływań wychowawczych we własnym zakresie. W przypadku, gdy nieletni wykazuje przejawy demoralizacji lub dopuścić się czynu karalnego na terenie szkoły lub w związku z realizacją obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki, dyrektor tej szkoły może, za zgodą rodziców albo opiekuna nieletniego oraz nieletniego, zastosować, jeżeli jest to wystarczające, środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia, ostrzeżenia ustnego albo ostrzeżenia na piśmie, przeproszenia pokrzywdzonego, przywrócenia stanu poprzedniego lub wykonania określonych prac porządkowych na rzecz szkoły. Zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego nie wyłącza zastosowania kary określonej w statucie szkoły²⁸. Jeśli natomiast przedstawiciel ustawy nieletniego lub nieletni nie wyrazi zgody na propozycję dyrektora szkoły — dyrektor będzie miał obowiązek zawiadomienia sądu rodzinnego o demoralizacji lub czynie karalnym — zgodnie z przepisem art. 4 ust. 1, 2 lub 3 u.w.r.n.

Drugą z możliwości, która nie obliuguje do wystąpienia do sądu rodzinnego o wszczęcie postępowania w sprawach nieletnich jest zastosowanie przez organ uprawniony do przeprowadzenia czynności wyjaśniających według przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. — Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia²⁹, jeżeli jest to wystarczające, środków oddziaływania wychowawczego względem nieletniego, który popełnił czyn karalny stanowiący wykroczenie, np. przechodził w miejscu niedozwolonym, na czerwonym świetle. Środkami oddziaływania wychowawczego są: pouczenie, zwrócenie uwagi, ostrzeżenie, przywrócenie stanu poprzedniego lub zawiadomienie rodziców albo opiekuna nieletniego lub szkoły, do której nieletni uczęszcza³⁰. Możliwość zastosowania środków oddziaływania wychowawczego dotyczy przypadków popełnienia przez osobę nieletnią czynu karalnego o statusie wykroczenia, należącego do bardzo licznej grupy wykroczeń powszechnych (zarówno kodeksowych, jak i pozakodeksowych), do których mają zastosowanie przepisy części ogólnej Kodeksu wykroczeń z 1971 r.³¹ i przepisy Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia z 2001 r.³² Możliwość ta nie dotyczy przypadków stwierdzenia popełnienia przez nieletniego czynu karalnego o statusie wykroczenia skarbowego, gdyż w przypadku wykroczeń skarbowych nie prowadzi się czynności wyjaśniających na podstawie przepisów Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, lecz na podstawie przepisów Kodeksu karnego skarbowego³³. Funkcjonariusz organu, który stwierdził fakt popełnienia przez nieletniego wykroczenia powszechnego i który jest jednocześnie uprawniony do prowadzenia czynności wyjaśniających w sprawie danego wykroczenia (którym, co do zasady jest Policja,

²² Dz.U. z 2020 r., poz. 2050 ze zm.

²³ Dz.U. z 2021 r., poz. 1119 ze zm.

²⁴ Dz.U. z 2020 r., poz. 638 ze zm.

²⁵ Tamże, s. 8.

²⁶ V. Konarska-Wrzošek [w:] P. Górecki, P. Kobes, V. Konarska-Wrzošek (red.), *Wspieranie i resocjalizacja nieletnich. Komentarz*, Warszawa 2023, str. 46.

²⁷ G. Grabarczyk, *Odpowiedzialność nieletnich w polskim prawie karnym*, „Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych” 2008, t. 1, nr 1.

²⁸ Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, art. 4 ust. 4.

²⁹ Dz.U. z 2025 r., poz. 860, dalej jako: kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia lub k.p.w.

³⁰ Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich, art. 4 ust. 5.

³¹ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2025 r., poz. 734), dalej jako: kodeks wykroczeń.

³² Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

³³ Ustawa z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz.U. z 2025 r., poz. 633).

ale także inne organy — zob. art. 7 k.p.w.³⁴), uzyskał prawo do zastosowania wobec osoby nieletniej środków oddziaływania wychowawczego, które w 50% pokrywają się, co do swej nazwy i treści, ze środkami oddziaływania wychowawczego przewidzianymi w art. 41 k.w.³⁵, pomimo że nieletni sprawcy wykroczeń nie odpowiadają na zasadach przewidzianych w Kodeksie wykroczeń (por. art. 8 k.w.)³⁶. Dopuszczenie możliwości stosowania wyżej wymienionych środków oddziaływania wychowawczego w przypadku stwierdzenia popełnienia przez nieletniego czynu należącego do grupy wykroczeń powszechnych jest rozwiązaniem trafnym, gdyż pozwala na majestacie prawa zareagować natychmiast na jego łamanie przez organ stwierdzający ten fakt. Pozostawienie takiego zachowania nieletniego bez reakcji byłoby niewychowawcze, a zgłaszanie każdego drobnego czynu karalnego sądowi rodzinnemu — niecelowe³⁷.

Na tle postanowień art. 4 ust. 5 u.w.r.n. wyłania się jednak pewien dość istotny problem dotyczący kręgu nieletnich, do których omawiana możliwość zastosowania środków oddziaływania wychowawczego może być wykorzystywana. Chodzi w szczególności o grupę nieletnich, którzy ukończyli lat 10, a nie ukończyli lat 13 w chwili popełnienia czynu o znamionach wykroczenia. Przepis art. 4 ust. 5 u.w.r.n. stanowi bowiem o dopuszczeniu się czynu karalnego o znamionach wykroczenia, a w przypadku tej młodszej grupy wiekowej nieletnich nie mówi się o czynie karalnym, ale o czynie zabronionym, który jest jednym z możliwych przejawów demoralizacji. Czy należy zatem uznać, że możliwość stosowania środków oddziaływania wychowawczego przez organ stwierdzający naruszenie normy wykroczeniowej przez młodszych wiekiem nieletnich jest niedopuszczalna? Wydaje się, że w tym wypadku należy zrezygnować z wyników wykładni literalnej (gramatycznej) i posłużyć się wykładnią teleologiczną (celowościową). Sprzeczne z ideą wychowywania młodego pokolenia w duchu poszanowania prawa i wezwaniem każdego, kto stwierdzi istnienie okoliczności świadczących o demoralizacji nieletniego, w tym w szczególności dopuszczenie się czynu zabronionego, do przeciwdziałania temu (por. art. 4 ust. 1 u.w.r.n.) byłoby wyłączenie grupy młodszych nieletnich spod możliwości zastosowania wobec nich środków oddziaływania wychowawczego przez organ, który taki fakt stwierdzi (i to na ogół naocznie). Należy więc przyjąć, że możliwość zastosowania środków oddziaływania wychowawczego, o jakiej mowa w art. 4 ust. 5 u.w.r.n., ma zastosowanie do nieletnich ze wszystkich grup wiekowych³⁸.

Reasumując, możliwość zastosowania środków wychowawczych przez dyrektora szkoły czy inne organy jest szczególnie cenna, zważywszy że postępowanie przed sądem rodzinnym trwa dłuższy czas i od konfliktu z prawem do wydania orzeczenia sądowego upływa znaczny okres, co może niekorzystanie wpływać na postawę nieletniego. Szybka reakcja tych organów może być skuteczniejsza niż odroczone w czasie reakcja sądu³⁹.

Opisana powyżej sytuacja problemowa skłania do postawienia następujących pytań:

- Czy przyjęte rozwiązania okażą się skuteczniejsze w przeciwdziałaniu przestępczości nieletnich od dotychczasowych?
- Czy rozszerzenie katalogu czynów zabronionych wyczerpujących znamiona wykroczenia o wszystkie wykroczenia i wykroczenia skarbowe wpłynęło na dynamikę przestępczości nieletnich w zakresie wykroczeń?
- Czy nowe uregulowania prawne są stosowane przez policjantów i czy przełożą się na mniejszą liczbę dokonywanych czynów karalnych (wykroczeń)?

Analizą objęto okres obowiązywania u.w.r.n. tj. od 1 września 2022 r. do dnia 31 grudnia 2025 r. i porównano go do dwóch lat wstecz tj. okres od 2019 r. do 2022 r.

W niniejszym artykule przeprowadzono opis i interpretację wyników badań przeprowadzonych na podstawie danych otrzymanych z Komendy Głównej Policji. Dane, którymi w tym zakresie dysponuje Policja, zgromadzone są wyłącznie po uzyskaniu informacji o zakończeniu przez sąd rodzinny postępowania w sprawach nieletnich. W tym miejscu przypomnieć należy, że na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 sierpnia 2013 r. w sprawie programu badań opinii publicznej na 2014 r., Ministerstwo Sprawiedliwości zostało długofalowo zobowiązane do gromadzenia i udostępniania danych o nieletnich i ich czynach karalnych jako organ posiadający informację na temat całości omawianego zagadnienia. Dlatego też od 2013 r. w statystykach policyjnych gromadzone są informacje wyłącznie w oparciu o postępowania przygotowawcze prowadzone przez Policję. Co za tym idzie, dane obejmujące przestępstwa stwierdzone zawierają ilość czynów karalnych, będących wycinkiem całości zagadnienia. Zatem niniejsze opracowanie odnosi się do efektów działań Policji w tym zakresie. Wyjątek stanowią dane liczbowe gromadzone przez Policję, obrazujące skalę zastosowania uprawnienia nadanego Policji na mocy art. 4 ust. 5 u.w.r.n. tj. środka oddziaływania wychowawczego wobec nieletniego sprawcy czynu karalnego wyczerpującego znamiona wykroczenia⁴⁰.

Analiza popełnionych przez nieletnich czynów karalnych wyczerpujących znamiona wykroczeń w latach 2019–2025

Zgodnie z ustawą z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich rozszerzono katalog czynów karalnych wyczerpujących znamiona wykroczenia o wszystkie wykroczenia i wykroczenia skarbowe. Niemniej jednak analizie poddane zostaną jedynie wybrane kategorie wykroczeń, które to w odczuciu społecznym stanowią istotny element naruszenia zasad współżycia społecznego. To uwarunkowanie powoduje, że podlegają one stałemu monitorowaniu⁴¹. Analiza danych obejmuje cztery kategorie wykroczeń: zakłócenie porządku publicznego, kradzież mienia, uszkodzenie mienia oraz niszczenie urządzeń użytku publicznego. Dane dotyczące wykroczeń popełnionych przez nieletnich w latach 2019–2025 zawiera tabela nr 1.

Analiza danych dotyczących wykroczeń popełnionych przez nieletnich w latach 2019–2025 wskazuje na wyraźne zróżnicowanie rozmiarów a także zmienną dynamikę w poszczególnych kategoriach.

⁴⁰ Biuro Prewencji Komendy Głównej Policji, *Informacja dotycząca ujawnionej przez Policję skali zagrożenia przestępczością nieletnich w Polsce w latach 2025 r.*, niepubl.

⁴¹ Tamże.

³⁴ Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

³⁵ W stosunku do sprawcy czynu można poprzestać na zastosowaniu pouczenia, zwróceniu uwagi, ostrzeżeniu lub na zastosowaniu innych środków oddziaływania wychowawczego.

³⁶ V. Konarska-Wrzosek, *Wspieranie...*, wyd. cyt., s. 61.

³⁷ Tamże, s. 62.

³⁸ Tamże, s. 61–62.

³⁹ I. Mudrecka, *Ustawa...*, wyd. cyt., s. 185.

W 2019 r. ogólna liczba wykroczeń wyniosła 5455 przypadków. W 2020 r. odnotowano istotny spadek do poziomu 3238 czynów, co stanowi najniższą wartość w całym analizowanym okresie. Spadek ten można wiązać z ograniczeniami w funkcjonowaniu przestrzeni publicznej oraz zmniejszoną aktywnością społeczną w czasie pandemii COVID-19 (zamknięcie szkół, ograniczona mobilność młodzieży, mniejsza aktywność w przestrzeni publicznej).

Od 2021 r. obserwujemy systematyczny wzrost liczby wykroczeń, szczególnie widoczny w latach 2022–2024. Może to świadczyć o powrocie aktywności społecznej młodzieży do poziomu sprzed pandemii, a także o narastających problemach wychowawczych i społecznych. Od 2021 r. obserwuje się systematyczny wzrost liczby wykroczeń, który osiągnął kulminację w 2023 r. (11 757 przypadków). Oznacza to ponad trzykrotny wzrost w porównaniu z 2020 r. W latach 2024–2025 nastąpiło stopniowe obniżenie liczby czynów (odpowiednio 9705 i 7580), jednak poziom ten nadal pozostaje wyższy niż w latach 2019–2021.

Kradzież mienia stanowi najliczniejszą kategorię wykroczeń w całym analizowanym okresie. Po znacznym spadku w 2020 r. (2817 przypadków), liczba ta wzrosła w kolejnych latach, osiągając najwyższą wartość w 2023 r. (10 715 przypadków). Oznacza to ponad trzykrotny wzrost względem 2020 r. W latach 2024–2025 widoczny jest spadek liczby kradzieży, jednak nadal utrzymuje się ona na wysokim poziomie. Zakłócenie porządku publicznego wykazuje systematyczną tendencję wzrostową od 2021 r., osiągając najwyższą wartość w 2025 r. (605 przypadków). W przypadku uszkodzenia mienia obserwuje się umiarkowany wzrost do 2024 r., a następnie spadek w 2025 r. Natomiast najbardziej dynamiczny wzrost wykroczeń popełnianych przez nieletnich odnotowano w kategorii niszczenia urządzeń użytku publicznego. W 2019 r. liczba takich zdarzeń wynosiła 13, natomiast w 2024 r. osiągnęła

251 przypadków. Oznacza to kilkunastokrotny wzrost w ciągu kilku lat. Po relatywnie niskim poziomie w latach 2019–2021 nastąpił gwałtowny wzrost w 2023 r. (216 przypadków), który utrzymywał się również w kolejnych latach.

Podsumowując, wyniki wskazują na eskalację wykroczeń po 2020 r., ze szczególnym nasileniem w latach 2022–2023, a następnie na stopniową stabilizację. W 2024 r. odnotowano najwyższe wartości w większości kategorii, co sugeruje kulminacyjny moment wzrostu wykroczeń. W 2025 r. widoczna jest częściowa stabilizacja lub spadek w niektórych obszarach, jednak poziom wykroczeń nadal pozostaje wyższy niż przed 2022 r.

Analiza zastosowanych przez Policję środków oddziaływania wychowawczego w latach 2022–2025

Środki oddziaływania wychowawczego stosowane wobec nieletnich mają na celu przede wszystkim zapobieganie dalszej demoralizacji oraz kształtowanie postaw zgodnych z normami społecznymi i prawnymi. Ich stosowanie wpisuje się w założenia polskiego systemu prawnego, w którym nacisk kładzie się na funkcję wychowawczą i profilaktyczną w reakcji na czyny nieletnich, a nie wyłącznie represyjną. Analiza obejmuje sześć rodzajów środków: pouczenie, zwrócenie uwagi, ostrzeżenie, przywrócenie stanu poprzedniego, zawiadomienie rodziców lub opiekuna, zawiadomienie szkoły. Jest to katalog zamknięty. Efekty wykorzystania nowego uprawnienia przez policjantów zaprezentowano w tabeli nr 2.

Przedstawione dane ilustrują liczbę zastosowanych przez policjantów środków oddziaływania wychowawczego w okresie 2022–2025. Analizując powyższe dane należy stwierdzić, że 2022 r. liczba wszystkich zastosowanych środków wynio-

WYKROCZENIA POPEŁNIONE PRZEZ NIELETNICH							
LATA	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Zakłócenie porządku publicznego	270	216	321	397	536	594	605
Kradzież mienia	4896	2817	4526	7319	10 715	8417	6398
Uszkodzenie mienia	276	199	236	240	290	443	353
Niszczenie urządzeń użytku publicznego	13	6	13	33	216	251	224

Tabela 1. Wykroczenia popełnione przez nieletnich w latach 2019–2025

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Biuro Prewencji Komendy Głównej Policji, Informacja dotycząca ujawnionej przez Policję skali zagrożenia przestępczością nieletnich w Polsce w latach 2019–2025.

okres sprawozdawczy	Ilość zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego z podziałem na ich rodzaje					
	pouczenie	zwrócenie uwagi	ostrzeżenie	przywrócenie stanu poprzedniego	zawiadomienie rodziców albo opiekuna nieletniego	zawiadomienie szkoły, do której nieletni uczęszcza
2022	2465	262	147	45	822	76
2023	8208	1103	419	167	2707	295
2024	7713	1382	457	177	2330	228
2025	8208	1844	521	129	2021	265

Tabela 2. Zastosowanie środków oddziaływania wychowawczego przez Policję w latach 2022–2025

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Biuro Prewencji Komendy Głównej Policji, Informacja dotycząca ujawnionej przez Policję skali zagrożenia przestępczością nieletnich w Polsce w latach 2022–2025.

sła 3817, co stanowiło najniższy poziom w analizowanym okresie. Jest to związane z okresem obowiązywania ustawy, tj. od 1 września do 31 grudnia 2022 r. Najczęściej stosowanym w tym czasie środkiem oddziaływania wychowawczego było pouczenie — 64,6%, zawiadomienie rodziców lub opiekuna nastąpiło w 21,5%. Trzecim zastosowanym środkiem było zwrócenie uwagi — 6,9%. W 2023 r. odnotowano wzrost zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego do poziomu 12 899, a w kolejnych latach liczba ta utrzymywała się na zbliżonym poziomie — 12 287 w 2024 r. oraz 12 998 w 2025 r.

Najczęściej stosowanym środkiem oddziaływania wychowawczego w analizowanym okresie było pouczenie (2022 r. — 2465; 2023 r. — 8208; 2024 r. — 7713; 2025 r. — 8208). Między rokiem 2022 a 2023 odnotowano ponad trzykrotny wzrost liczby zastosowań tego środka, co wskazuje na wyraźną intensyfikację reakcji o charakterze prewencyjno-edukacyjnym. W latach 2024–2025 liczba pouczeń utrzymywała się na stabilnie wysokim poziomie, co może świadczyć o utrwaleniu się tej formy oddziaływania jako podstawowego narzędzia reagowania policjantów na popełnianie wykroczeń przez nieletnich. Zbliżoną tendencję wzrostową obserwuje się w odniesieniu do zwrócenia uwagi oraz ostrzeżenia. W obu przypadkach widoczny jest systematyczny, coroczny wzrost liczby zastosowań tych środków oddziaływania wychowawczego. Dynamika ta sugeruje nie tylko wzrost liczby sytuacji wymagających interwencji, lecz także większą konsekwencję w stosowaniu tych środków przez policjantów. W przypadku środka polegającego na przywróceniu stanu poprzedniego największy wzrost odnotowano w 2023 r. (wzrost niemal czterokrotny względem 2022 r.). W kolejnych latach

liczba ta utrzymywała się na zbliżonym poziomie, przy czym w 2025 r. nastąpił niewielki spadek. Istotny wzrost w latach 2023–2025 odnotowano również w zakresie zawiadomienia rodziców lub opiekunów prawnych (z 822 przypadków w 2022 r. do 2021 w 2025 r.). Chociaż w ostatnim analizowanym roku zaobserwowano również nieznaczny spadek w stosunku do lat poprzednich. Podobnie liczba zawiadomień kierowanych do szkoły wzrosła wyraźnie w 2023 r., natomiast w latach 2024–2025 utrzymywała się na względnie stabilnym poziomie. Może to świadczyć o selektywnym stosowaniu tego środka, zależnym od charakteru czynu karalnego oraz jego związku ze środowiskiem szkolnym.

Efekty stosowania nowego uprawnienia przez policjantów poszczególnych garnizonów zaprezentowano w tabeli nr 3. Z uwagi na dostępność danych, analizie poddano okres trzech lat tj. 2023–2025.

Przedstawione dane, obejmujące działania wszystkich komend wojewódzkich Policji (dalej jako: KWP) oraz Komendy Stołecznej Policji (dalej jako: KSP), pozwalają na przeprowadzenie analizy pod kątem rozmiarów, struktury oraz zróżnicowania regionalnego zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego wobec nieletnich.

W latach 2023–2025 łącznie zastosowano 38 428 środków oddziaływania wychowawczego. Najczęściej stosowanym środkiem było pouczenie — 24 129 przypadków, co stanowi blisko 63% wszystkich reakcji. Drugim pod względem liczby najczęściej udzielanym środkiem było zawiadomienie rodziców lub opiekuna nieletniego (7312 przypadków, około 19%). Kolejne to: zwrócenie uwagi (4329), ostrzeżenie (1397), zawiadomienie szkoły (788) oraz przywrócenie stanu poprzedniego (473).

KWP	Zastosowane środki oddziaływania wychowawczego przez Policję w latach 2023-2025					
	pouczenie	zwrócenie uwagi	ostrzeżenie	przywrócenie stanu poprzedniego	zawiadomienie rodziców albo opiekuna nieletniego	zawiadomienie szkoły, do której nieletni uczęszcza
KWP Białystok	2197	258	24	112	223	18
KWP Bydgoszcz	1712	121	42	8	292	12
KWP Gdańsk	2256	244	40	26	283	55
KWP Gorzów Wlkp.	524	33	16	3	225	41
KWP Katowice	1706	358	47	53	868	72
KWP Kielce	1019	250	31	5	114	5
KWP Kraków	1824	226	59	13	183	4
KWP Lublin	450	142	22	3	416	7
KWP Łódź	2772	914	505	136	960	312
KWP Olsztyn	732	77	82	7	432	15
KWP Opole	280	57	57	5	201	9
KWP Poznań	2360	466	53	18	503	47
KWP Radom	1865	519	154	48	454	50
KWP Rzeszów	663	171	69	1	376	11
KWP Szczecin	712	110	55	19	624	76
KSP	1703	72	15	6	637	9
KWP Wrocław	1354	311	126	10	511	45
Ogółem	24 129	4 329	1 397	473	7312	788

Tabela 3. Zastosowane środki oddziaływania wychowawczego przez Policję w latach 2023–2025

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Biuro Prewencji Komendy Głównej Policji, *Informacja dotycząca ujawnionej przez Policję skali zagrożenia przestępczością nieletnich w Polsce w latach 2023–2025*, niepubl.

Struktura ta jednoznacznie wskazuje, że działania Policji wobec nieletnich mają przede wszystkim charakter wychowawczy i prewencyjny. Dominacja pouczeń i zwróceń uwagi świadczy o preferowaniu środków najmniej dolegliwych, pozwalających na szybką reakcję bez konieczności angażowania dalszych instytucji czy uruchamiania bardziej sformalizowanych procedur. Takie podejście wpisuje się w założenie, że w przypadku nieletnich szczególnie istotne jest oddziaływanie edukacyjne, a nie represyjne.

Analiza danych w ujęciu regionalnym ukazuje jednak znaczące różnice pomiędzy poszczególnymi komendami wojewódzkimi. Największą łączną liczbę zastosowanych środków odnotowano w KWP w Łodzi (5599), a następnie w KWP w Poznaniu (3447), KWP w Katowicach (3104), KWP w Radomiu (3090) oraz KWP w Gdańsku (2904). Najniższe wartości wystąpiły w KWP w Opolu (609), KWP w Gorzowie Wielkopolskim (842) oraz KWP w Lublinie (1040). Różnicowanie to można częściowo tłumaczyć wielkością województw, liczbą mieszkańców oraz stopniem urbanizacji. Większe aglomeracje generują więcej interwencji z udziałem nieletnich, co przekłada się na wyższą liczbę zastosowanych środków. Jednak sama liczba zdarzeń nie wyjaśnia w pełni różnic w strukturze stosowanych działań.

Na szczególną uwagę zasługuje KWP w Łodzi, która osiąga najwyższe wartości w większości zastosowanych przez policjantów środków, w tym zdecydowanie najwyższą liczbę zawiadomień szkoły (312). Może to świadczyć o rozwiniętej współpracy Policji z placówkami oświatowymi i częstszym włączaniu szkoły w proces oddziaływania wychowawczego. Z kolei w KWP w Lublinie liczba zawiadomień rodziców (416) jest niemal równa liczbie pouczeń (450), co może sugerować bardziej formalne podejście do spraw nieletnich i częstsze angażowanie opiekunów w proces reagowania. Wysoką liczbę zawiadomień rodziców odnotowano również w KWP w Katowicach (868) oraz w Komendzie Stołecznej Policji (637), co może być związane ze specyfiką dużych obszarów miejskich i większą skalą problemów wychowawczych.

Analizując rodzaj stosowanych środków, można wyróżnić trzy podstawowe poziomy oddziaływania. Pierwszy to środki bezpośrednie wobec nieletniego — pouczenie, zwrócenie uwagi oraz ostrzeżenie — które łącznie stanowią ponad 77% wszystkich zastosowanych środków. Drugi poziom obejmuje środki angażujące środowisko wychowawcze, czyli zawiadomienie rodziców oraz szkoły — około 21% przypadków. Trzeci poziom to działania o charakterze naprawczym, takie jak przywrócenie stanu poprzedniego, które mają marginalny udział (1,2%).

Takie proporcje wskazują, że Policja w zdecydowanej większości przypadków reaguje w sposób możliwie najmniej ingerujący, traktując zdarzenia z udziałem nieletnich jako sytuacje wymagające przede wszystkim rozmowy, ostrzeżenia czy uświadomienia konsekwencji. Rzadkie stosowanie środków naprawczych może wynikać z charakteru zdarzeń, ponieważ prawdopodobnie wiele z nich nie wiąże się z powstaniem szkody materialnej lub jej naprawienie następuje w innej formie proceduralnej.

Podsumowując, analiza danych z lat 2023–2025 prowadzi do kilku kluczowych wniosków. Po pierwsze, model reagowania Policji wobec nieletnich ma wyraźnie wychowawczy i prewencyjny charakter. Po drugie, istnieją istotne różnice regionalne zarówno w liczbie, jak i w strukturze stosowanych środków,

co może wynikać z uwarunkowań demograficznych, społecznych oraz lokalnej praktyki działania. Po trzecie, stosunkowo niewielki udział zawiadomień szkół sugeruje, że potencjał współpracy instytucjonalnej w tym zakresie mógłby zostać w niektórych regionach szerzej wykorzystany. Przedstawione dane pokazują, że Policja w analizowanym okresie konsekwentnie realizowała funkcję profilaktyczną wobec nieletnich, dążąc do minimalizacji negatywnych skutków ich zachowań poprzez środki o charakterze edukacyjnym i naprawczym, a nie represyjnym.

Stwierdzić należy, że policjanci bardzo chętnie wykorzystują uprawnienie wynikające z art. 4 ust. 5 u.w.r.n. Przeprowadzona analiza wskazuje na wyraźną intensyfikację stosowania środków oddziaływania wychowawczego po 2022 r., szczególnie pouczenia. Potwierdza to cel wprowadzenia powyższego uprawnienia tj. reakcję ukierunkowaną przede wszystkim na oddziaływanie wychowawcze, a nie represyjne.

Zakończenie

Analiza danych pozwala wnioskować, że zaimplementowane w nowej ustawie rozwiązania nie przełożyły się znacząco na dynamikę i ilość czynów karalnych (wykroczeń) dokonywanych przez nieletnich. Jest to jednak, z uwagi na dostępność ograniczonych danych (tylko cztery kategorie wykroczeń), jedynie częściowe ujęcie, które nie obrazuje całości i ogranicza możliwość wyciągania daleko idących wniosków statystycznych.

Na uwagę zasługuje jednak wysoki poziom stosowanych środków oddziaływania wychowawczego przez policjantów. Może to świadczyć o zwiększonej intensywności działań prewencyjnych, zmianach proceduralnych lub przesunięciu akcentu z reakcji represyjnej na działania wychowawcze.

Pomimo, iż nie odnotowano znaczącego wzrostu liczby wykroczeń przez nieletnich w ostatnich latach, to skala zachowań kwalifikowanych jako czyny o charakterze wykroczeniowym nadal stanowi wyzwanie. Wprowadzenie art. 4 § 5 u.w.r.n. wzmocniło rolę Policji jako pierwszej instytucji podejmującej działania o charakterze wychowawczym. Skuteczność tego rozwiązania zależy od jego konsekwentnego i właściwego stosowania, tak aby drobne incydenty były rozwiązywane na wczesnym etapie i w sposób konstruktywny. Prawidłowe wdrażanie tych środków może zapobiegać eskalacji zachowań do poważniejszej przestępczości oraz ograniczać potrzebę długotrwałej interwencji sądowej.

Należy dążyć do ciągłego monitorowania sytuacji nieletnich i dostosowywania prawa do wyzwań, jakie przynosi codzienność. Nadrzędnym celem ustawodawcy winno być niewątpliwie stworzenie warunków do skutecznych działań resocjalizacyjnych umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie jednostki⁴². Poza tym ważne jest rozpowszechnienie wiedzy na temat nowych zasad postępowania z nieletnimi w celu podnoszenia świadomości prawnej społeczeństwa, zwłaszcza pedagogów, nauczycieli, rodziców, gdyż to oni mają obowiązek edukowania w tej materii dzieci i młodzieży, bowiem w przeciwnym wypadku prawo nie wypełnia swojej funkcji prewencyjnej⁴³.

⁴² M. Noszczyk-Bernasiewicz, *Demoralizacja...*, wyd. cyt., s. 70.

⁴³ I. Mudrecka, *Ustawa...*, wyd. cyt., s. 189.

Bibliografia

- Biuro Prewencji Komendy Głównej Policji, *Informacja dotycząca ujawnionej przez Policję skali zagrożenia przestępczością nieletnich w Polsce w latach 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025*, niepubl.
- Grabarczyk G., *Odpowiedzialność nieletnich w polskim prawie karnym*, „Studia z Zakresu Nauk Prawnoustrojowych” 2008, t. 1, nr 1.
- Klonowska I. Walancik M., *Nieletni-młodzi przestępcy czy zagubione dzieci? Sytuacja prawna w Polsce w świetle obowiązujących unormowań*, ‘Journal of Modern Science’ 2024, t. 4, nr 58.
- Konarska-Wrzosek V. [w:] Górecki P., Kobes P. (red.), Konarska-Wrzosek V. (red.), *Wspieranie i resocjalizacja nieletnich. Komentarz*, red., Warszawa 2023.
- Mudrecka I., *Ustawa o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich z perspektywy współczesnych trendów w postępowaniu z nieletnimi*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” 2024, t. 43, nr 1.
- Noszyk-Bernasiewicz M., *Demoralizacja i czyny karalne wśród nieletnich—dynamika i rozmiary „Resocjalizacja Polska” 2016*, 11.1.
- Sejm Rzeczypospolitej Polskiej IX kadencji, *Rządowy projekt ustawy o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich*, druk sejmowy Nr 2183.
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 734).
- Ustawa z dnia z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 969).
- Ustawa z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (tekst jedn. Dz.U. 2025 r., poz. 633).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. (Dz.U. z 2025 r., poz. 860).
- Ustawa z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r. poz. 163).

Daniel Bruski¹

ORCID: 0009-0004-2176-9393

Dzielnicy Policji jako instytucja bezpieczeństwa lokalnego — geneza i rozwój. W 100. rocznicę utworzenia stanowiska dzielnicowego w Policji Państwowej

Streszczenie: Artykuł podejmuje problematykę instytucji dzielnicowego w Policji w kontekście 100. rocznicy utworzenia stanowiska dzielnicowego w Policji Państwowej. Celem opracowania jest analiza genezy, ewolucji oraz współczesnej roli, jaką odgrywa. W pracy przyjęto metodę analizy historyczno-prawnej.

Słowa kluczowe: dzielnicowy, Policja, bezpieczeństwo lokalne, historia dzielnicowych

Abstract: The article addresses the institution of the community police officer within the Police in the context of the approaching 100th anniversary of the establishment of this position in the State Police. The aim of the study is to analyze its origins, evolution, and the contemporary role it plays. The study employs the historical-legal method of analysis.

Keywords: community police officer, Police, local security, history of community policing

Wstęp

W 2026 r. polska Policja obchodzi szczególny jubileusz — setną rocznicę utworzenia stanowiska dzielnicowego, jednej z najbardziej charakterystycznych i zarazem kluczowych funkcji w strukturze tej formacji mundurowej. Wydarzenie to skłania nie tylko do refleksji nad genezą i ewolucją tej roli, ale także do podkreślenia jej niezmiennie istotnego znaczenia w systemie bezpieczeństwa publicznego.

Dzielnicy od dekad pozostają najbliższymi społeczeństwu przedstawicielami Policji — funkcjonariuszami „pierwszego kontaktu”, którzy na co dzień budują relacje oparte na zaufaniu, dostępności i znajomości lokalnych uwarunkowań. To dzielnicowi odgrywają rolę swoistego łącznika pomiędzy instytucją państwową a obywatelami, często będąc pierwszymi osobami, do których mieszkańcy zwracają się z problemami — nie tylko tymi dotyczącymi bezpieczeństwa, porządku publicznego czy konfliktów sąsiedzkich. Służba dzielnicowego charakteryzuje się bliską współpracą ze społecznością lokalną oraz dogłębną znajomością jej uwarunkowań.

Funkcjonariusz ten nie tylko zna topografię rejonu służbowego, lecz przede wszystkim rozpoznaje jego strukturę społeczną, identyfikuje zagrożenia oraz rozumie dynamikę relacji międzyludzkich. Dzięki temu jest w stanie podejmować działania prewencyjne w sposób adekwatny i skuteczny, często nie dopuszczając do eskalacji problemów. Jego wiedza o lokalnych sprawach, mieszkańcach czy ich potrzebach stanowi nieocenione źródło informacji, wspierające zarówno działania profilaktyczne, jak i operacyjne.

W kontekście współczesnych wyzwań bezpieczeństwa rola dzielnicowego nabiera dodatkowego znaczenia. W dobie rosnącej złożoności zagrożeń oraz potrzeby budowania partnerstwa



Źródło: <stock.adobe.com>

między instytucjami publicznymi a społeczeństwem, dzielnicowy pozostaje fundamentem modelu policji zorientowanej na społeczność (ang. *community policing*).

Geneza instytucji dzielnicowego

Policję Państwową — organizację służby bezpieczeństwa, będącą organem władz państwowych i samorządowych, której zadaniem była ochrona bezpieczeństwa, spokoju i porządku publicznego — powołano do życia na mocy ustawy z dnia 24 lipca 1919 r.² Ustawa ta regulowała przede wszystkim sposób organizacji tej formacji, wprowadzając scentralizowaną strukturę, przystosowaną do administracyjnego podziału państwa³. Policję podzielono na: komendy okręgowe, łączące kilka lub kilkanaście komend powiatowych; komendy powiatowe, odpowiadające terytorialnie powiatom; komisariaty, obejmujące większe miasta w powiatach lub dzielnice w dużych miastach oraz posterunki stałe w gminach. W miastach stanowiących samodzielną jednostkę administracyjną, policję organizowano na prawach komendy powiatowej lub okręgowej, natomiast przy komendach okręgowych do spraw dochodzenia przestępstw tworzone urzędy śledcze⁴. Ustawa określała również hierarchię. Na jej czele stał główny komendant policji (zależny od Ministra Spraw Wewnętrznych⁵, któremu bezpośrednio podlegali komendanci okręgowi⁶).

² Ustawa z dnia 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej (Dz. Praw P. Pol z 1919 r., nr 61, poz. 363), dalej jako: ustawa o Policji Państwowej.

³ Tamże, art. 5.

⁴ Tamże.

⁵ Tamże, art. 6.

⁶ Tamże art. 7.

¹ Daniel Bruski, nadkom., Akademia Policji w Szczytnie.

Adres do korespondencji: <d.bruski@apol.edu.pl>.

Już w początkowym okresie funkcjonowania Policji Państwowej dostrzegano potrzebę wyodrębnienia funkcjonariuszy odpowiedzialnych za określone obszary. Za formalny moment powołania instytucji dzielnicowego uznaje się wydanie Rozkazu nr 330 z dnia 26 sierpnia 1926 r. Komendanta Głównego Policji Państwowej — insp. Mariana Borzęckiego⁷. Zgodnie z zapisami tego aktu „do czynności w zakresie spraw administracyjnych i ogólnopolicyjnego nadzoru na terenie komisariatu przeznaczona jest odpowiednia ilość niższych funkcjonariuszów w stopniu przodownika (st. przodownika), którzy noszą nazwę dzielnicowych”⁸. Dzielnicowi, tak jak i funkcjonariusze Policji Państwowej służby biurowej (z wyjątkiem niezdolnych fizycznie) podlegali obowiązkowemu wyszkoleniu pod względem wojskowym i mogli być wykorzystani do służby „ogólnopolicyjnej”⁹. Obowiązki dzielnicowych, wynikające z ich przeznaczenia określone zostały w „Instrukcji o dzielnicowych” (dalej jako: Instrukcja P.P.) zamieszczonej w Rozkazy z dnia 6 września 1926 r. nr 331 Komendanta Głównego Policji Państwowej¹⁰. Instrukcja P.P. wprowadzała we wszystkich komisariatach — „pełniących służbę na wzór miejski” — Policji Państwowej instytucję dzielnicowych. Zgodnie z poleceniem Komendanta Głównego Policji Państwowej miało to nastąpić do 1 października 1926 r.¹¹ Co do zasady z obowiązku tego zwolnione były komisariaty specjalne, np. kolejowe, graniczne, wodne itp. W przypadku, gdy teren działania komisariatów specjalnych obejmował obszar, na którym przez większą część roku mieszkao dużo ludzi, dopuszczalne było stworzenie stanowisk dzielnicowych¹². Zgodnie z ustawą o Policji Państwowej, by zostać policjantem należało spełnić kilka kryteriów. Warunkiem przyjęcia do służby było¹³:

- 1) obywatelstwo polskie,
- 2) nieskazitelna przeszłość,
- 3) wiek od 23 do 45 lat,
- 4) zdrowa i silna budowa ciała oraz wzrost odpowiedni,
- 5) znajomość języka polskiego w piśmie i słowie, i umiejętność liczenia.

Dzielnicowym natomiast mógł być „niższy funkcjonariusz o nieskazitelnym zachowaniu się na służbie i poza służbą, o dużym życiowym wyrobieniu oraz posiadający dobrą kwalifikację”¹⁴. Z uwagi na rodzaj tej służby oraz konieczność stałego przebywania o różnych porach dnia w dzielnicy, na dzielnicowych typowano tych funkcjonariuszy, którzy zamieszkiwali w niej lub w jej pobliżu¹⁵. Dzielnicowi nie wchodzili w skład plutonów i zmian, nie pełnili „normalnej służby obchodowej i na posterunkach”. Mieli natomiast załatwiać na „swoim terenie” sprawy administracyjne, „zbierać dla użytku władz przełożonych i zwierzchnich dokładne wiadomości dotyczą-

ce m.in. stosunków tam panujących”¹⁶. Obowiązków i zadań dzielnicowi mieli bardzo dużo — o szczegółowo regulowała Instrukcja. Zgodnie z jej § 3 dzielnicowy był „obowiązany z własnej inicjatywy śledzić wszystkim, co się wydarzyło w jego dzielnicy, a inni funkcjonariusze mają go w miarę możliwości informować o ważniejszych wypadkach, które miały tam miejsce”¹⁷. Wykonywanie przez dzielnicowego asyst przy rewizjach, aresztowaniach i obławach, dokonywanych w jego dzielnicy przez policję śledczą, regulował natomiast § 4¹⁸. Dzielnicowi pełnili również dyżury na komisariacie i poza nim, brali udział w komisjach i obchodach komisariatów dokonywanych przez specjalne władze. Brali również udział w rozprawach, popierając oskarżenia w sądach, a także wykonywali wszystkie dodatkowe czynności, które realizowali przodownicy — m.in. prowadzili dochodzenia policyjne, z wyjątkiem tych przekazanych policji śledczej lub specjalnie wyznaczonym funkcjonariuszom policji mundurowej¹⁹. O wszechstronności dzielnicowych świadczy również fakt, że w przypadku zwiększonego lub nadzwyczajnego ruchu na ulicach mogli być wyznaczani do pełnienia służby na posterunku ulicznym²⁰. Dzielnicowi nie byli zwykłymi policjantami. W zakresie kompetencji mieli kontrolę posterunków pełniących służbę w ich dzielnicy. Instrukcja P.P. wskazywała, by w szczególności robili to w godzinach zamykania sklepów, czyszczenia ulic, w czasie gołoledzi, śnieżycy i roztopów i obowiązkowo — raz na tydzień dokonywali obchodu nocnego, połączonego z kontrolą posterunków²¹. Dzielnicowi ponadto mieli prawo — w szczególnych przypadkach — do dysponowania posterunkowymi pełniącymi służbę w ich dzielnicy. Mogli być również powoływani do wystąpień w składzie oddziałów policyjnych, jednak — jak wskazuje Instrukcja P.P. — większą korzyść mogli przynieść, będąc w roli obserwatora i informatora, aniżeli wzmacniając skład oddziału²². Do obowiązków dzielnicowych należało również prowadzenie w komisariacie książki zawierającej opis dzielnicy oraz jej bieżącej aktualizacji. Książka zawierała m.in. informacje dotyczące terenu i ludności, plan sytuacyjny dzielnicy, wykaz nieruchomości, urzędów, instytucji i zakładów państwowych, hoteli, pensjonatów, zakładów gastronomicznych, lokali widowiskowych i rozrywkowych (np. teatrów czy kina), bazarów, aptek, hydrantów czy lokali i miejsc podejrzanych. Znajdował się w niej także wykaz urzędników państwowych z ich danymi zamieszkania. Co istotne, z uwagi na konieczność efektywnej realizacji zadań przez dzielnicowych, dzielnice na terenie komisariatu dzielono w oparciu o: obszar, zaludnienie oraz stosunki bezpieczeństwa. Na jednego policjanta przypadać miało od 4000 do 10 000 mieszkańców²³.

Konkludując, dzielnicowi Policji Państwowej odgrywali istotną rolę w strukturze bezpieczeństwa lokalnego. Przypisani do określonych rejonów pełnili służbę o wyraźnie „terenowym” charakterze — ich zadania koncentrowały się na bezpośrednim kontakcie z mieszkańcami, rozpoznaniu środowiska oraz sprawowaniu ogólnopolicyjnego nadzoru nad dzielnicą.

⁷ Rozkaz nr 330 z 26 sierpnia 1926 r. Komendanta Głównego Policji, <<https://www.szukajwarchiwach.gov.pl/en/jednostka/-/jednostka/10433026>>, 9 kwietnia 2026 r.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

¹⁰ Rozkaz nr 331 z 3 września 1926 r. Komendanta Głównego Policji, <<https://www.szukajwarchiwach.gov.pl/en/jednostka/-/jednostka/10433026>>, 9 kwietnia 2026 r.

¹¹ Tamże.

¹² Tamże.

¹³ Ustawa o Policji Państwowej, art. 26.

¹⁴ Rozkaz nr 331 z 3 września 1926 r. Komendanta Głównego Policji, wyd. cyt.

¹⁵ Tamże, § 2

¹⁶ Tamże.

¹⁷ Tamże, § 3.

¹⁸ Tamże, § 4.

¹⁹ Tamże, § 5.

²⁰ Tamże.

²¹ Tamże, § 6.

²² Tamże, § 8.

²³ Tamże, § 12.

Okres PRL

W okresie powojennym, w szczególności w pierwszych latach funkcjonowania, Milicja Obywatelska (dalej jako: MO) uległa zasadniczej transformacji w porównaniu do modelu międzywojennego. Zmiany dotknęły również dzielnicowych. Ich rola została w znacznym stopniu podporządkowana celom politycznym państwa. Jej charakter został silnie uwarunkowany realiami państwa totalitarnego oraz podporządkowaniem aparatu bezpieczeństwa celom politycznym. Pierwszym dokumentem, który zawierał m.in. zadania czy obowiązki tych milicjantów, była Instrukcja nr 1/53 z 21 lutego 1953 r. o zakresie pracy dzielnicowych w komisariatach Milicji Obywatelskiej (dalej jako: Instrukcja PRL)²⁴. Był to akt prawny o klauzurze „ściśle tajne”, co może obecnie wydawać się dziwne, jednak jak stwierdza Zbigniew Lasocik: „zaskoczenie mija wraz z lekturą i szybko staje się oczywiste, że dokument tego typu nie mógł być ogólnodostępny”²⁵. Instrukcja składała się z 19 paragrafów i już od pierwszego można było wywnioskować, co autorzy tego dokumentu stawiali za priorytet. Zgodnie z jego zapisami: „praca dzielnicowego wymaga wyrobienia społeczno-politycznego, dokładnej znajomości terenu i ludności. Dzielnicowy winien bezkompromisowo zwalczać wszelkiego rodzaju wrogów usiłujących (...) przeszkadzać naszemu pokojowemu budownictwu”²⁶. W tym samym paragrafie wskazano, by dzielnicowi instrumentalnie wykorzystywali zaufanie społeczne czy budowali relację z mieszkańcami, by pozyskiwać informacje, które pomogą w walce z wrogim elementem. Dzielnicowy miał działać tak, aby „wyrobić wśród ludności przeświadczenie, iż jest jej obrońcą i opiekunem, a tym samym wyrobić zaufanie, które winno mu ułatwić zbieranie informacji o działaniach i zamiarach szkodliwych, wrogich elementów”²⁷. Filozofia działania dzielnicowych oparta była zatem na manipulacji, na złudnym poczuciu chęci okazania pomocy czy wsparcia. Priorytetem nie była klasyczna ochrona porządku publicznego, lecz ochrona ustroju komunistycznego i eliminowanie przeciwników politycznych. Dzielnicowy funkcjonował więc jako swoisty „agent państwa” realizujący cele ideologiczne w terenie. Naturalnie Instrukcja PRL nie była pozbawiona obowiązków dzielnicowego związanych ze zwalczaniem przestępczości. Dzielnicowy miał prowadzić rozpoznawanie osób karanych, podejrzanych o popełnianie przestępstw, powracających z więzień, również tych osób, które były znane w środowisku jako element przestępczy. Dzielnicowy powinien znać przeszłość polityczną i moralną wszystkich mieszkańców, a także osób pełniących funkcje administracyjne, które z założenia miały wspierać władzę ludową. Jednym z podstawowych zadań dzielnicowego było dokładne rozpoznawanie działalności zamierzeń elementów przestępczych, tak pod względem politycznym, jak i kryminalnym²⁸ [kolejność nieprzypadkowa — przyp. autora]. Kluczowym elementem działalności dzielnicowego była współpraca z osobami zaufanymi (OZ), a także tworzenie i prowadzenie sieci informatorów oraz

agentury. Dzielnicowy miał znać praktycznie wszystkich mieszkańców swojego rejonu — ich przeszłość polityczną, zawodową i społeczną — co wpisywało się w system powszechnej kontroli społeczeństwa. Dzielnicowy był ważnym ogniwem lokalnego aparatu władzy. Jego zadania obejmowały nadzór nad przestrzeganiem obowiązku meldunkowego (kontrola przemieszczania się ludności), kontrolę handlu, cen i zjawisk takich jak spekulacja, zwalczanie zjawisk społecznych postrzeganych jako zagrożenie dla systemu (np. „chuligaństwo”, prostytutka, nielegalny handel). Dzielnicowy miał podejmować działania na rzecz zmniejszenia spożycia alkoholu, a także działania wymierzone w nielegalny handel alkoholem, szczególnie w miejscach znajdujących się w pobliżu fabryk czy zakładów pracy. Dzielnicowy prowadził również czynności w ramach postępowania karnego, jednak tych najprostszych, a także spraw dotyczących wykroczeń administracyjnych. Większość działań miał obowiązek wykonywać w terenie, w wyjątkowych sytuacjach mógł wzywać obywateli do komisariatu i to tylko po ich godzinach pracy tak, „aby nie odrywać ich od produkcji”²⁹. W ramach realizacji zadań miał uprawnienia do nakładania mandatów (przy czym powinien przestrzegać zasad klasowego karania, za drobne wykroczenia stosować formę upomnień) czy kierowania wniosków o ściganie do sądu. Instrukcja PRL, tak jak Instrukcja P.P. określała kwestie dotyczące organizacji pracy dzielnicowych. Obchód rejonu służbowego był wskazywany jako najważniejszy element służby. W jego trakcie funkcjonariusz wykonywał większość czynności operacyjnych i administracyjnych. Obchodu miał obowiązek dokonywać zarówno w dzień, jak i w nocy, z czego co najmniej dwa obchody nocne miały być w ciągu jednego tygodnia. Służbę, poza wykonywaniem czynności operacyjnych, dzielnicowy miał pełnić w umundurowaniu.

Ewolucja po 1955 r. — częściowa depolityzacja

Dwa lata po wprowadzeniu Instrukcji PRL, Komendant Główny Milicji Obywatelskiej wydał dokument, który zastąpił dotychczas obowiązujący. Odtąd dzielnicowi swoje zadania realizowali na podstawie Regulaminu o organizacji i wykonywaniu służby dzielnicowych MO (dalej jako: Regulamin PRL), wprowadzonego rozkazem nr 10/55. Dokument był opatrzony klauzulą „tajne”, która została zniesiona 13 grudnia 2000 r.³⁰ Wraz z wprowadzeniem Regulaminu PRL nastąpiło osłabienie języka ideologicznego. W regulacji postawiono na akcent funkcji związanych z bezpieczeństwem: „dzielnicowi MO powołani są do ochrony mienia społecznego, bezpieczeństwa i mienia obywateli oraz do strzeżenia porządku publicznego w wyznaczonych im rejonach służbowych na terenie miast”³¹. Mieli oni wykazywać się własną inicjatywą, a nie tylko realizować zadania zlecone przez przełożonych. Znajomość topografii terenu nadal była bardzo istotna w ich pracy, stąd konieczność systematycznego obchodzenia terenu, utrzymywanie bezpośredniego kontaktu z członkami komitetów blokowych,

²⁴ Z. Lasocik, *Meandry totalitaryzmu — zmiany w funkcjonowaniu dzielnicowych po II wojnie światowej*, „IUS Novum” 2012, nr 6(3), s. 40, <<https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/184>>, 9 kwietnia 2026 r.

²⁵ Tamże, s. 41.

²⁶ Tamże.

²⁷ Tamże, s. 42.

²⁸ Tamże, s. 44.

²⁹ Tamże, s. 46–47.

³⁰ Tamże, s. 48.

³¹ Rozkaz nr 10/55 Komendanta Głównego Milicji Obywatelskiej z 15 maja 1955 r. § 1 [za:] Z. Lasocik, *Meandry totalitaryzmu — zmiany w funkcjonowaniu dzielnicowych po II wojnie światowej*, „IUS Novum” 2012, nr 6(3), s. 40, <<https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/184>>, 9 kwietnia 2026 r.

dozorcami czy członkami Ochotniczej Rezerwy Milicji Obywatelskiej (ORMO)³².

Większe zaakcentowanie funkcji porządkowych czy pojawienie się elementów funkcji pomocowej i wychowawczej (zwłaszcza wobec nieletnich), nie oznaczało rzeczywistej rezygnacji z funkcji kontrolnych — działania operacyjne i inwigilacyjne były nadal prowadzone, choć zapisano je w mniej bezpośrednio ideologicznym języku.

Regulamin służby dzielnicowego z 1974 r.

22 czerwca 1974 r. Komendant Główny Milicji Obywatelskiej wydał rozkaz nr 7/74, którym wprowadzono nowy akt regulujący służbę dzielnicowych. Regulamin służby dzielnicowych i kierownika referatu dzielnicowych (dalej jako: Regulamin z 1974 r.) — bo taki był tytuł tego dokumentu — stanowił podwaliny pod konstrukcję funkcjonowania pionu dzielnicowych po 1990 r.³³ Regulamin z 1974 r. składał się z 35 artykułów podzielonych na cztery rozdziały. Jedną z wielu zmian, które należy wskazać za dość istotną, było stworzenie w strukturach MO referatu dzielnicowych — „komórki realizującej zadania przewidziane w Regulaminie, a także w innych przepisach resortu spraw wewnętrznych”³⁴. Pracą referatu zarządzać miał kierownik³⁵, co jest istotną zmianą, ponieważ w aktach zmieniających, „działalnością dzielnicowych kierowali bezpośrednio kierownicy komisariatów MO i ich zastępcy”³⁶. W przypadku jednostek, w których nie planowano utworzyć referatów dzielnicowych, pracą tych milicjantów kierować miał inspektor ds. dzielnicowych, inny wyznaczony funkcjonariusz lub kierownik jednostki³⁷. Zbigniew Lasocik, dokonując analizy Regulaminu z 1974 r., stwierdza, że zadania dzielnicowego zostały bardzo rozbudowane i stał się on „uniwersalnym milicjantem”, posiadającym wiedzę operacyjną, ale także obejmującym kontrolą coraz liczniejsze sfery życia społecznego. Jego zdaniem sprowadzono dzielnicowych do rangi urzędników i specjalistów od wszystkiego³⁸. Zadania kierownika referatu dzielnicowych zostały opisane w rozdziale II wspomnianego regulaminu. Kierownik referatu miał nie tylko organizować pracę dzielnicowych czy zapewniać realizację zadań przez nich, ale również dokonywać rozpoznania osobowego i terenowego w rejonie całego referatu, zapewnianie porządek i bezpieczeństwo publiczne w rejonie referatu, zapewnianie współdziałanie tej komórki z innymi komórkami Służby Milicji, inicjować spotkania ze społeczeństwem oraz uczestniczyć w nich itp. Analiza powierzonych obowiązków sprowadza kierownika referatu nie tylko do roli przełożonego, ale również do roli wykonawcy zadań, które tradycyjnie przypisywano dzielnicowym. Rozdział III Regulaminu z 1974 r. regulował zakres pracy i obowiązków

dzielnicowego, który odpowiedzialny był za utrzymanie porządku i bezpieczeństwa publicznego, ochronę życia i zdrowia obywateli oraz za ochronę mienia społecznego i mienia obywateli w przydzielonym mu rejonie służbowym. Oczywiście w dalszym ciągu miał obowiązek ciągłego rozpoznania osób, miejsc czy zdarzeń — z pomocą osobowych źródeł informacji — które wpływały na stan bezpieczeństwa w podległym mu rejonie. Dość ciekawym zapisem w Regulaminie z 1974 r. był obowiązek osobistego odwiedzenia, w miarę możliwości, każdej posesji i każdej rodziny w rejonie służbowym, w celu przedstawienia się i wysłuchania ich „życzeń”³⁹. Zakres zadań dzielnicowego był dość obszerny. Był on osobą, która powinna ujawniać i eliminować osoby naruszające przepisy, znać recydywistów, osoby karane, zdobywać informację o grupach przestępczych, konfliktach międzyludzkich, nastrojach w poszczególnych grupach zawodowych czy środowiskach, znać wszystkie osoby pełniące funkcje publiczne w rejonie, utrzymywać kontakt z dozorcami, administratorami czy listonoszami, reagować na każdą informację o popełnionym przestępstwie — przy czym powinien podjąć stosowne kroki np. podjąć pościg, by zatrzymać osoby podejrzane. Dzielnicowy miał obowiązek wykonywać wszystkie czynności związane z zabezpieczeniem miejsca zdarzenia, dążyć do ustalenia i udzielenia pomocy ofiarom przestępstw. Prowadził także dochodzenia, w ramach których wykonywał niezbędne czynności procesowe, wszczynane z własnej inicjatywy lub na wniosek innych instytucji. Oczywiście w Regulaminie z 1974 r. nie zabrakło aspektów politycznych. Dzielnicowy miał wykonywać niezbędne czynności na rzecz przeciwdziałania przestępstw o charakterze politycznym oraz czynom wymierzonym w interesy polityczne państwa⁴⁰. To tylko przykładowe zadania i obowiązki, ponieważ katalog był znacznie obszerniejszy. Dzielnicowych wyposażono nie tylko w instrumenty o charakterze represyjnym jak upominanie, karanie, stosowanie środków przymusu bezpośredniego czy występowanie do sądu o ograniczanie władzy rodzicielskiej. Wyróżnić możemy środki oddziaływania, takie jak rozmowy profilaktyczne, organizowanie pomocy w zatrudnieniu czy występowanie z wnioskami o udzielenie pomocy materialnej.

W Regulaminie z 1974 r. nie zapomniano o biurokratyzacji. Dzielnicowy miał obowiązek prowadzić notatnik służbowy, w którym zapisywał informacje o planowanych przedsięwzięciach, uzyskanych informacjach czy odnotowywał wyniki służby. Kolejnym dokumentem prowadzonym przez funkcjonariusza był zeszyt dzielnicowego i posterunkowego MO, który w przypadku zmiany dzielnicowego był przekazywany milicjantowi obejmującemu ten rejon⁴¹.

Transformacja po 1990 r.

Pierwszym aktem, po zmianach systemowych, dotyczącym pionu dzielnicowych był Rozkaz nr 4 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie służby dzielnicowego i kie-

³² Z. Lasocik, *Dzielnicowy w nowoczesnej formacji policyjnej*, Warszawa 2011, s. 37.

³³ Rozkaz nr 7/74 Komendanta Głównego Milicji Obywatelskiej z dnia 22 czerwca 1974 r. w sprawie służby dzielnicowych i kierowników referatów dzielnicowych Milicji Obywatelskiej (wraz z załączonym do niego Regulaminem służby...) [za:] Z. Lasocik, *Dzielnicowy w nowoczesnej formacji policyjnej*, Warszawa 2011, s. 45.

³⁴ Tamże, § 1.

³⁵ Tamże, § 2.

³⁶ Z. Lasocik, *Meandry...*, wyd. cyt., s. 54.

³⁷ Z. Lasocik, *Dzielnicowy...*, wyd. cyt., s. 46.

³⁸ Tamże.

³⁹ Wyraz „życzeń” jest użyty w par. 16 rozkazu. „w miarę możliwości raz w roku dzielnicowy powinien osobiście odwiedzić każdą posesję i każdą rodzinę, przedstawić się obecnym osobom i wysłuchać ich „życzeń”.

⁴⁰ Tamże, s. 50.

⁴¹ Tamże, s. 51.

rownika referatu dzielnicowych (dalej jako: rozkaz nr 4/1995)⁴². Dokument ten zawierał instrukcję, w której zdefiniowano podstawowe pojęcia, takie jak m.in. rejon dzielnicowych, referat dzielnicowych, rejon referatu⁴³. Określono również, na czym polegać miała służba dzielnicowa, a było to „rozpoznawanie zagrożeń dla bezpieczeństwa obywateli i porządku publicznego w rejonie służbowym”⁴⁴. Podstawową formą pełnienia służby przez tych funkcjonariuszy był obchód, który miał wypełniać ponad 60% całego czasu ich pracy. Rozkaz nr 4/1995 naturalnie zawierał dużą liczbę zadań przypisaną dzielnicowym. Mieli oni prowadzić ciągłe rozpoznawanie przydzielonych rejonów pod względem osobowym i terenowym (§ 9), gromadzić informacje m.in. o podziale administracyjnym, o ludności, stosunkach społeczno-ekonomicznych czy o zagrożeniach przestępczością i wykroczeniami oraz zagrożeniach kryminogennych (§ 10). Do obowiązków dzielnicowych należało również prowadzenie postępowań uproszczonych oraz postępowań z oskarżenia prywatnego (§ 16), a także prowadzenie pracy operacyjnej (§ 17). Dzielnicowi mieli również reagować na wszelkie informacje dot. popełnianych przestępstw, w tym zabezpieczać miejsce zdarzenia, ustalać świadków i pokrzywdzonych, podejmować działania w celu ustalenia miejsca pobytu sprawcy przestępstwa czy działania w celu odzyskania utraconych przedmiotów (§ 15). Dzielnicowi zobowiązani byli do prowadzenia notatnika służbowego, ewidencji wyników pracy oraz teczki rejonu (§ 28)⁴⁵.

Kolejnym dokumentem regulującym pion dzielnicowych było Zarządzenie nr 15 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 września 1999 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (dalej jako: zarządzenie nr 15 KGP)⁴⁶. Co warto podkreślić, był to pierwszy dokument o takiej randze — opublikowany w Dzienniku Urzędowym KGP. Zarządzenie to przewidywało utworzenie trzech stanowisk w pionie dzielnicowych: młodszy dzielnicowy, dzielnicowy i starszy dzielnicowy, przy czym awans uwarunkowany był odpowiednim stażem służby oraz ukończeniem kursów specjalistycznych⁴⁷. Zarządzenie zakazywało przydzielania dzielnicowemu do obsługi więcej niż jednego rejonu służbowego na dłużej niż 6 miesięcy (§ 2 ust. 3) czy postępowań przygotowawczych (§ 12 ust. 2). Dzielnicowy, w kwestii zapobiegania przestępczości, powinien współpracować ze specjalistą w zakresie prewencji kryminalnej. Wśród obowiązków dzielnicowego istotnym zadaniem było również zapobieganie przemocy w rodzinie. Jako *novum* wskazać można włączenie samorządu lokalnego w proces mianowania kierowników rewirów dzielnicowych. Zgodnie z § 1 ust. 1 wspomnianego zarzą-

dzenia to komendant powiatowy Policji mianował kierownika rewiru dzielnicowych po zasięgnięciu opinii wójta, burmistrza lub prezydenta miasta albo innego upoważnionego organu wykonawczego jednostki pomocniczej gminy. Zarządzenie nr 15 KGP było wielokrotnie zmieniane: m.in. poprzez zarządzenie nr 9 Komendanta Głównego Policji z dnia 3 lipca 2000 r.⁴⁸, zarządzenie nr 23 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 listopada 2001 r.⁴⁹ czy zarządzenie nr 151 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 lutego 2004 r.⁵⁰

Zarządzenie nr 528 Komendanta Głównego Policji z dnia 6 czerwca 2007 r. w sprawie form i metod wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych⁵¹ to kolejny akt, który zastąpił zarządzenie nr 15 KGP. Dokument wprowadził zmiany dotyczące organizacji służby oraz wykonywanych zadań przez dzielnicowych: 1) zniesiono obowiązek przebywania w obchodzie przez co najmniej 60% czasu służby, 2) wprowadzono zakaz pełnienia służby przez dzielnicowych (na terenach miejskich) w służbie konwojowej, ochronnej, dyżurnej, dochodzeniowo-śledczej, w dyspozycji dyżurnego jednostki organizacyjnej Policji, 3) rozszerzono zakres zadań dzielnicowych pełniących służbę na terenach pozamiejskich — przewidziano możliwość prowadzenia przez nich postępowań sprawdzających i przygotowawczych⁵². Zarządzenie to zmieniono dwukrotnie: zarządzeniem nr 921 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 września 2008 r.⁵³ oraz zarządzeniem nr 115 Komendanta Głównego Policji z dnia 13 kwietnia 2012 r.⁵⁴

Obecnie obowiązującymi regulacjami związanymi z funkcjonowaniem pionu dzielnicowych w Policji są m.in. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji⁵⁵ (dalej jako: ustawa o Policji) oraz zarządzenie nr 5 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (dalej jako: zarządzenie nr 5/2016)⁵⁶. W ustawie o Policji szczególnie istotne znaczenie dla funkcjonowania dzielnicowych mają art. 8a, który określa ramy organizacyjne i kompetencyjne tworzenia rewirów dzielnicowych, posterunków Policji oraz zadania kierowników

⁴⁸ Dz. Urz. KGP z 2000 r., nr 5, poz. 54 — zarządzenie zlikwidowało stanowiska młodsze i starsze dzielnicowe, wprowadziło wydłużenie terminu tzw. rozliczania okresowego z jednego do trzech miesięcy, a także zmieniło oznaczenie teczki rejonu z „TAJNE (po wypełnieniu)” na „ZASTRZEŻONE (po wypełnieniu)”.

⁴⁹ Dz. Urz. KGP z 2001 r., nr 15, poz. 158 — zarządzenie wprowadziło punktową ocenę pracy dzielnicowych. System oceniania był bardzo rozbudowany. Funkcjonariusze byli oceniani z m.in. z wykrywalności przestępstw, ujęcia sprawców na gorącym uczynku czy w bezpośrednim pościgu, a także podejmowanie inicjatyw mających wpływ na podniesienie bezpieczeństwa osób, miejsc lub obiektów. Punktowane były również terminowość załatwiania spraw i rzetelność.

⁵⁰ Dz. Urz. KGP z 2004 r., nr 4, poz. 18 — w zarządzeniu zlikwidowano punktową ocenę pracy dzielnicowych. Formę rozliczenia ich pracy określał odtąd kierownik jednostki. Usunięto również oznaczenie teczki rejonu „ZASTRZEŻONE (po wypełnieniu)”.

⁵¹ Dz. Urz. KGP z 2007 r., nr 12, poz. 95.

⁵² I. Klonowska, J. Stawnicka, *Partnerstwo...*, wyd. cyt., s. 25.

⁵³ Dz. Urz. KGP z 2008 r., nr 16, poz. 96

⁵⁴ Dz. Urz. KGP z 2012 r., poz. 17.

⁵⁵ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2025 r., poz. 636 ze zm.).

⁵⁶ Zarządzenie nr 5 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2016 r., poz. 26 ze zm.).

⁴² Rozkaz nr 4 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie służby dzielnicowego i kierownika referatu dzielnicowych [za:] Ł. Świerczewski, Ł. Kacprowicz, *Programy prewencyjne realizowane przez Policję w obszarze bezpieczeństwa publicznego*, „Przegląd Policyjny” 2021, nr 2.

⁴³ I. Klonowska, J. Stawnicka, *Partnerstwo służb dzielnicowych ze społecznością lokalną na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego z perspektywy działań społeczno-wychowawczych*, Warszawa 2017, s. 14.

⁴⁴ Tamże, s. 14.

⁴⁵ Rozkaz nr 4 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie służby dzielnicowego i kierownika referatu dzielnicowych [za:] I. Klonowska, J. Stawnicka, *Partnerstwo...*, wyd. cyt., s. 14–16.

⁴⁶ Dz. Urz. KGP z 1999 r., nr 15, poz. 107 [za:] I. Klonowska, J. Stawnicka, *Partnerstwo...*, wyd. cyt., s. 16.

⁴⁷ I. Klonowska, J. Stawnicka, *Partnerstwo...*, wyd. cyt., s. 17.

tych komórek organizacyjnych⁵⁷, a także art. 13 ust. 4 — zawierający przepis o możliwości zwiększenia liczby etatów Policji w rewirach dzielnicowych ponad ustaloną liczbę w przypadku, gdy ciężar związany z utrzymaniem tych etatów weźmie na siebie organ powiatu lub gminy⁵⁸.

Uzupełnieniem regulacji ustawowej jest wspomniane zarządzenie nr 5/2016 zmienione zarządzeniem nr 6 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 lutego 2017 r.⁵⁹, zarządzeniem nr 66 Komendanta Głównego Policji z dnia 18 października 2019 r.⁶⁰ oraz zarządzeniem nr 19 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 maja 2025 r.⁶¹ Akt ten doprecyzowuje zarówno zakres obowiązków dzielnicowego, jak i standardy realizacji zadań o charakterze prewencyjnym, profilaktycznym oraz związanym z utrzymywaniem bieżącego kontaktu ze społecznością lokalną. W szczególności określa on model pracy dzielnicowego jako funkcjonariusza odpowiedzialnego za rozpoznanie środowiska lokalnego, identyfikację zagrożeń oraz inicjowanie działań ukierunkowanych na ich ograniczanie. Zgodnie z definicją dzielnicowym jest policjant mianowany na stanowisko dzielnicowego lub starszego dzielnicowego oraz policjant, któremu rozkazem personalnym powierzono pełnienie obowiązków służbowych na tych stanowiskach⁶². Dzielnicowemu przydziela się jeden rejon służbowy, jednak przepisy przewidują w uzasadnionych przypadkach możliwość przydzielenia dodatkowego rejonu na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy⁶³. Podstawową formą pełnienia służby pozostał obchód, polegający na pieszym (dopuszcza się korzystanie ze środków transportu) przemieszczaniu się w granicach przydzielonego rejonu. Współczesny model funkcjonowania dzielnicowego w Policji stanowi rezultat długotrwałej ewolucji tej instytucji — od formacji o charakterze kontrolno-represyjnym do służby silnie zakorzenionej w środowisku lokalnym. Analiza historyczno-prawna wskazuje, że aktualny zakres zadań dzielnicowego został ukształtowany w duchu koncepcji *community policing*, której istotą jest partnerska współpraca Policji ze społeczeństwem w celu identyfikowania i rozwiązywania problemów bezpieczeństwa, skutecznego zwalczania przestępczości i antyspołecznych zachowań⁶⁴.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, kluczowym elementem działalności dzielnicowego jest prowadzenie wszechstronnego rozpoznania rejonu służbowego, obejmującego zarówno aspekty osobowe, jak i społeczne oraz przestrzenne (§ 29 ust. 2 pkt 1 zarządzenia nr 5/2016). Rozpoznanie to nie ogranicza się wyłącznie do identyfikacji zagrożeń kryminalnych, lecz obejmuje

również analizę konfliktów społecznych, relacji międzyludzkich oraz czynników środowiskowych wpływających na poziom bezpieczeństwa (§ 30 pkt 2–3 zarządzenia nr 5/2016). Tym samym dzielnicowy pełni funkcję swoistego „analityka lokalnego bezpieczeństwa”, którego wiedza opiera się w dużej mierze na bezpośrednim kontakcie z mieszkańcami.

Istotnym komponentem tej roli jest utrzymywanie stałych relacji ze społecznością lokalną. Dzielnicowy nie tylko pozyskuje informacje o zagrożeniach, ale również aktywnie oddziałuje na środowisko społeczne poprzez rozmowy profilaktyczne, działania wychowawcze oraz kontakt z osobami narażonymi na wiktyzację. W tym ujęciu staje się on stałym partnerem mieszkańców, współodpowiedzialnym za kształtowanie lokalnego bezpieczeństwa.

Na szczególną uwagę zasługuje szeroki zakres działań profilaktycznych realizowanych przez dzielnicowego. Obejmuje on diagnozowanie zagrożeń, inicjowanie i współrealizację programów prewencyjnych oraz współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego i innymi podmiotami pozapolicyjnymi (§ 36 pkt 1–3 zarządzenia nr 5/2016). Dzielnicowy pełni zatem funkcję koordynatora działań prewencyjnych na poziomie lokalnym, integrując wysiłki różnych instytucji i organizacji. Prowadzi jednocześnie działalność informacyjną i edukacyjną, przekazując mieszkańcom wiedzę na temat zagrożeń oraz sposobów ich unikania (§ 36 pkt 4 zarządzenia nr 5/2016).

Ważnym instrumentem współpracy ze społecznością jest również plan działania priorytetowego, opracowywany w oparciu o zdiagnozowane potrzeby i oczekiwania mieszkańców (§ 38 ust. 1 zarządzenia nr 5/2016). Mechanizm ten stanowi przykład instytucjonalizacji dialogu społecznego w obszarze bezpieczeństwa, gdyż zakłada zarówno identyfikację problemów zgłaszanych przez obywateli, jak i informowanie ich o podejmowanych działaniach (§ 38 ust. 3 zarządzenia nr 5/2016). W konsekwencji dzielnicowy staje się nie tylko realizatorem polityki bezpieczeństwa, ale także jej współtwórcą wraz ze społecznością lokalną.

Analiza obowiązujących przepisów prowadzi do wniosku, że współczesny dzielnicowy pełni funkcję wielowymiarową: diagnostyczną, profilaktyczną, koordynacyjną oraz edukacyjną. Jego rola wyraźnie wykracza poza tradycyjne pojmowanie Policji jako formacji „represyjnej”, lokując go w centrum lokalnego systemu bezpieczeństwa. Tym samym dzielnicowy stanowi kluczowe ogniwo łączące instytucję państwa ze społeczeństwem, a jego działalność jest jednym z fundamentów skutecznej polityki bezpieczeństwa na poziomie lokalnym.

Podsumowanie

Transformacja ustrojowa, zapoczątkowana w wyniku przemian politycznych w 1989 r., wyznaczyła nowy paradygmat funkcjonowania aparatu bezpieczeństwa publicznego w Polsce. Likwidacja Milicji Obywatelskiej i powołanie Policji jako formacji służącej społeczeństwu i działającej w ramach demokratycznego państwa prawnego stanowiły punkt zwrotny również dla instytucji dzielnicowego. Zmiana ta miała charakter nie tylko organizacyjny, lecz przede wszystkim aksjologiczny i funkcjonalny.

W realiach państwa demokratycznego dzielnicowy przestał być postrzegany jako ogniwo aparatu kontroli społecznej, a zaczął odgrywać rolę lokalnego przedstawiciela Policji, którego podstawowym zadaniem stało się budowanie relacji ze spo-

⁵⁷ Ustawa o Policji, art. 8a.

⁵⁸ Art. 13 ust. 4 zarządzenia nr 5/2016 brzmi: „Na wniosek rady powiatu lub rady gminy liczba etatów Policji w rewirach dzielnicowych i posterunkach Policji na terenie powiatu lub gminy może ulec zwiększeniu ponad liczbę ustaloną na zasadach określonych w art. 12 ust. 2, jeżeli organy te zapewnią pokrywanie kosztów utrzymania etatów Policji przez okres co najmniej 5 lat, na warunkach określonych w porozumieniu zawartym między organem powiatu lub gminy a właściwym komendantem wojewódzkim Policji i zatwierdzonym przez Komendanta Głównego Policji”.

⁵⁹ Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 12.

⁶⁰ Dz. Urz. KGP z 2019 r., poz. 110.

⁶¹ Dz. Urz. KGP z 2025 r., poz. 19.

⁶² Zarządzenie nr 5/2016, § 2 ust. 4.

⁶³ Tamże, § 5 ust. 2–3.

⁶⁴ J. Stawnicka, *Rola policyjnej profilaktyki społecznej w kształtowaniu bezpieczeństwa wewnętrznego*, Sosnowiec 2018, s. 41.

tecznością oraz rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów o charakterze lokalnym. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że model ten wpisuje się w koncepcję tzw. *community policing*, zakładającą partnerską współpracę Policji z obywatelami oraz współodpowiedzialność za stan bezpieczeństwa.

Jednym z kluczowych kierunków redefinicji roli dzielnicowego było ukierunkowanie jego działalności na współpracę ze społeczeństwem. W praktyce oznaczało to odejście od reaktywnego modelu działania na rzecz modelu proaktywnego, opartego na stałym kontakcie z mieszkańcami, instytucjami lokalnymi oraz organizacjami społecznymi. Dzielnicowy stał się swoistym „łącznikiem” między Policją a społecznością lokalną, co wymagało od niego nie tylko kompetencji zawodowych, ale również rozwiniętych umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych.

Istotnym elementem tej transformacji było także wzmocnienie funkcji profilaktycznej. Działania dzielnicowego zaczęły koncentrować się na zapobieganiu zjawiskom patologii społecznej, takim jak przemoc domowa, uzależnienia czy demoralizacja nieletnich. Realizacja tych zadań odbywa się m.in. poprzez inicjowanie i uczestnictwo w programach prewencyjnych, współpracę ze szkołami, ośrodkami pomocy społecznej oraz jednostkami samorządu terytorialnego. Profilaktyka społeczna stała się jednym z fundamentów nowoczesnego modelu służby dzielnicowego.

Nie mniej istotnym aspektem redefinicji tej funkcji była potrzeba odbudowy i wzmacniania zaufania publicznego do Policji. W okresie poprzedzającym transformację ustrojową zaufanie to było istotnie ograniczone, co wynikało z roli, jaką Milicja Obywatelska pełniła w systemie autorytarnym. Po 1989 r. dzielnicowy odegrał kluczową rolę w procesie zmiany wizerunku formacji, będąc często pierwszym i najbliższym obywatelowi przedstawicielem Policji. Transparentność działań, dostępność oraz zaangażowanie w sprawy lokalnej społeczności stały się podstawowymi determinantami budowania pozytywnych relacji.

Warto podkreślić, że współczesny model dzielnicowego ewoluował również pod wpływem rozwiązań międzynarodowych oraz standardów wypracowanych w państwach o ugruntowanej tradycji demokratycznej. Adaptacja założeń *community policing* do polskich realiów nie była jednak procesem prostym, wymagała bowiem zarówno zmian instytucjonalnych, jak i kulturowych, w tym sposobu postrzegania roli Policji przez społeczeństwo.

Instytucja dzielnicowego stanowi trwały element systemu bezpieczeństwa publicznego w Polsce. Jej ewolucja od modelu administracyjno-kontrolnego do formy *community policing* świadczy o zdolności adaptacyjnej tej funkcji. Stulecie jej funkcjonowania stanowi właściwy moment do refleksji nad jej dalszym rozwojem i dostosowaniem do współczesnych realiów społecznych. Jaka czeka przyszłość dzielnicowych, których w polskiej Policji jest ok. 8 tys.⁶⁵? Obserwujemy wzrost oczekiwań społecznych wobec Policji, w tym wobec funkcjonariuszy „pierwszego kontaktu”. Dotyczą one nie tylko skuteczności działań prewencyjnych i interwencyjnych, lecz również dostępności, komunikatywności oraz zdolności do rozwiązywania problemów o charakterze społecznym. Wyzwanie stanowi także pojawianie się nowych form zagrożeń, w szczególności związanych z rozwojem technologii informacyjnych, takich jak cyberprzestępczość, które wymagają od dzielnicowych

poszerzenia kompetencji oraz adaptacji do zmieniającego się środowiska bezpieczeństwa.

W kontekście perspektyw rozwoju instytucji dzielnicowego należy wskazać na kilka kluczowych kierunków zmian. Przede wszystkim istotna jest dalsza cyfryzacja pracy Policji, obejmująca wiele procesów, w tym komunikację z obywatelami. Rozwój nowoczesnych narzędzi komunikacji, w tym platform elektronicznych i aplikacji mobilnych, może znacząco zwiększyć efektywność kontaktu dzielnicowego ze społecznością lokalną oraz usprawnić przepływ informacji o zagrożeniach.

Kolejnym kierunkiem może być zwiększanie funkcji medialnej dzielnicowych, co wpisuje się w założenia współczesnych modeli zarządzania bezpieczeństwem opartych na dialogu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych na możliwie najwcześniejszym etapie. Równocześnie istotna pozostaje integracja działań dzielnicowych z szeroko rozumianym systemem zarządzania kryzysowego, co pozwala na lepszą koordynację działań w sytuacjach nadzwyczajnych oraz zwiększenie odporności społeczności lokalnych.

Podsumowując, przyszłość instytucji dzielnicowego powinna zmierzać w kierunku umacniania jego roli jako funkcjonariusza „bliskiego ludziom”, który nie tylko reaguje na zagrożenia, lecz aktywnie współtworzy lokalny system bezpieczeństwa. Zachowanie tej pierwotnej idei, przy jednoczesnym dostosowaniu do realiów współczesnego środowiska bezpieczeństwa, stanowi kluczowy warunek dalszego rozwoju tej instytucji.

Bibliografia

- Klonowska I., Stawnicka J., *Partnerstwo służb dzielnicowych ze społecznością lokalną na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego z perspektywy działań społeczno-wychowawczych*, Warszawa 2017.
- Kopczyński A., *100 lat dzielnicowych*, „Gazeta Policyjna” 2026, nr 3.
- Lasocik Z., *Dzielnicowy w nowoczesnej formacji policyjnej*, Warszawa 2011.
- Lasocik Z., *Meandry totalitaryzmu — zmiany w funkcjonowaniu dzielnicowych po II wojnie światowej*, „IUS NOVUM” 2012, nr 6 (3), <<https://iusnovum.lazarski.pl/iusnovum/article/view/184>>, 9 kwietnia 2026 r.
- Mrozewski M., *Społeczna odpowiedzialność i zarządzanie marketingowe jako instrumenty rozwoju bezpieczeństwa kraju. Normatywna koncepcja. Zarządzanie marketingowe w Policji*, Szczytno 2021.
- Rozkaz nr 330 z 26 sierpnia 1926 r. Komendanta Głównego Policji, <<https://www.szukajwarchiwach.gov.pl/en/jednostka/-/jednostka/10433026>>, 9 kwietnia 2026 r.
- Rozkaz nr 331 z 3 września 1926 r. Komendanta Głównego Policji, <<https://www.szukajwarchiwach.gov.pl/en/jednostka/-/jednostka/10433026>>, 9 kwietnia 2026 r.
- Rozkaz nr 4 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 kwietnia 1995 r. w sprawie służby dzielnicowego i kierownika referatu dzielnicowych, niepubl.
- Rozkaz nr 10/55 Komendanta Głównego Milicji Obywatelskiej z 15 maja 1955 r., niepubl.
- Rozkaz nr 7/74 Komendanta Głównego Milicji Obywatelskiej z dnia 22 czerwca 1974 r. w sprawie służby dzielnicowych i kierowników referatów dzielnicowych Milicji Obywatelskiej (wraz z załączonym do niego Regulaminem służby) [za:] Lasocik Z., *Dzielnicowy w nowoczesnej formacji policyjnej*, Warszawa 2011.

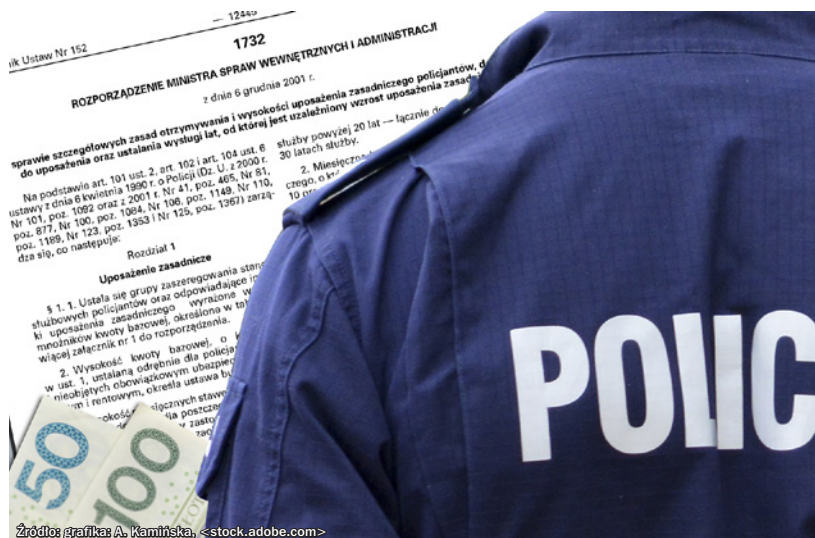
⁶⁵ A. Kopczyński, *100 lat dzielnicowych*, „Gazeta Policyjna” 2026, nr 3, s. 36.

- Stawnicka J., *Rola policyjnej profilaktyki społecznej w kształtowaniu bezpieczeństwa wewnętrznego*, Sosnowiec 2018.
- Świerczewski Ł., Kacprowicz Ł., *Programy prewencyjne realizowane przez Policję w obszarze bezpieczeństwa publicznego*, „Przegląd Policyjny” 2021, nr 2 (142).
- Ustawa z dnia 24 lipca 1919 r. o Policji Państwowej (Dz. Praw P. Pol z 1919 r., nr 61, poz. 363).
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2025 r., poz. 636 ze zm.).
- Zarządzenie nr 15 Komendanta Głównego Policji z dnia 23 września 1999 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 1999 r., nr 15, poz. 107), niepubl.
- Zarządzenie nr 9 Komendanta Głównego Policji z dnia 3 lipca 2000 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2000 r. nr 5, poz. 54), niepubl.
- Zarządzenie nr 23 Komendanta Głównego Policji z dnia 30 listopada 2001 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2001 r., nr 15, poz. 158).
- Zarządzenie nr 151 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 lutego 2004 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2004 r., nr 4, poz. 18).
- Zarządzenie nr 528 Komendanta Głównego Policji z dnia 6 czerwca 2007 r. w sprawie form i metod wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2007 r., nr 12, poz. 95).
- Zarządzenie nr 921 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 września 2008 r. zmieniające zarządzenie w sprawie form i metod wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2008 r., nr 16, poz. 96).
- Zarządzenie nr 115 Komendanta Głównego Policji z dnia 13 kwietnia 2012 r. zmieniające zarządzenie w sprawie form i metod wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika rewiru dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2012 r., poz. 17).
- Zarządzenie nr 5 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 czerwca 2016 r. w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2016 r., poz. 26).
- Zarządzenie nr 6 Komendanta Głównego Policji z dnia 21 lutego 2017 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2017 r., poz. 12).
- Zarządzenie nr 66 Komendanta Głównego Policji z dnia 18 października 2019 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2019 r., poz. 110).
- Zarządzenie nr 19 Komendanta Głównego Policji z dnia 20 maja 2025 r. zmieniające zarządzenie w sprawie metod i form wykonywania zadań przez dzielnicowego i kierownika dzielnicowych (Dz. Urz. KGP z 2025 r., poz. 40).

Paweł Gacek¹

ORCID: 0000-0001-6365-3146

Uprawnienie policjanta do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania na podstawie § 2b rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego



Streszczenie: Streszczenie: Artykuł ten został w całości poświęcony zagadnieniu związanemu z uprawnieniem policjanta do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania na podstawie § 2b Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. Regulacja ta umożliwia uzyskanie przez policjanta wyższej grupy zaszeręgowania niż grupa zaszeręgowania przypisana do stanowiska służbowego, na którym pełni on służbę. Uzyskanie wyższej grupy zawodowej następuje z mocy prawa, jednak wymaga spełnienia wymogów wskazanych w § 2b rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r., które scharakteryzowano w tym opracowaniu.

Słowa kluczowe: policja, policjant, uposażenie, grupa zaszeręgowania, awans zawodowy

Abstract: This article is devoted entirely to the issue of a police officer's entitlement to obtain a higher salary grade under § 2b of the Regulation of the Minister of Internal Affairs and Administration of 6 December 2001. This provision allows a police officer to receive a salary grade higher than the grade assigned to the official position he or she occupies. The granting of a higher salary grade occurs by operation of law; however, it requires that the officer meet the conditions specified in § 2b of the Regulation of 6 December 2001, which are discussed in this study.

Keywords: Police, police officer, police remuneration, salary grade, career advancement

Wstęp

Stosunek służbowy policjanta ma charakter *stricte* administracyjnoprawny. Powstaje on z mianowania na podstawie dobrowolnego wstąpienia kandydata do służby, o czym stanowi wprost art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji². Mianowanie, o którym mowa w art. 28 ust. 1a ustawy o Policji, należy jednak odróżnić od mianowania policjanta na dane stanowisko służbowe. W ostatnim z wymienionych przypadków, mianowanie (lub powołanie) policjanta na dane stanowisko służbowe zostało, co do zasady, uzależnione od posiadania przez niego wykształcenia, uzyskania określonych kwalifikacji zawodowych, a także stażu służby w Policji (art. 34 ust. 1 ustawy o Policji). Zasady uzyskiwania poszczególnych kwalifikacji wymaganych na danych stanowiskach służbowych, a także warunki, jakie muszą zostać spełnione do mianowania (powołania) funkcjonariuszy na wyższe stanowiska służbowe, zostały określone w wymienionym art. 34 ustawy o Policji.

Z kolei szczegółowe kwestie dotyczące wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakimi winni legitymować się policjanci na poszczególnych stanowiskach służbowych, zostały określone w załączniku do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 grudnia 2022 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim odpowiadają policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych³. Grupy zaszeręgowania stanowisk służbowych policjantów oraz odpowiadające im stawki uposażenia zasadniczego wyrażone w postaci mnożników kwoty bazowej, zostały natomiast określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego⁴. Co do zasady więc mianowanie policjanta na dane (wyższe) stanowisko służbowe uzależnione jest od spełnienia wymogów umożliwiających mu pełnienie służby na tym sta-

¹ Paweł Gacek, mł. insp. Policji, dr nauk prawnych, radca prawny w Wydziale Spraw Osobowych Biura Kadr i Organizacji Policji Komendy Głównej Policji.

Kontakt z autorem za pośrednictwem redakcji.

² Tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 636 ze zm., dalej jako: ustawa o Policji.

³ Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2252 ze zm.

⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1236 ze zm., dalej jako: rozporządzenie.

nowisku⁵. Mianowanie na takie stanowisko służbowe (wyższe stanowisko służbowe od tego, które dotychczas zajmował) skutkuje również automatycznym uzyskaniem przez policjanta grupy zaszerogowania przypisanej do tego stanowiska, a także stopnia etatowego. Od tak ustanowionej reguły dokonano jednak pewnego wyłomu. Umożliwiono bowiem uzyskiwanie przez policjanta wyższych grup zaszerogowania bez konieczności uprzedniego mianowania go na stanowisko służbowe, do którego taka grupa zaszerogowania jest przypisana.

Przepisem § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 4 marca 2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego⁶, do rozporządzenia z dnia 6 grudnia 2001 r. wprowadzono nowy przepis § 2b, który w sposób kompleksowy określił zasady uzyskiwania przez policjantów wyższych grup zaszerogowania od grup zaszerogowania przypisanych do stanowisk służbowych, na których pełnią oni służbę, tj. stanowisk, na których zostali oni mianowani⁷.

Problematyka związana z tym zagadnieniem nie była jak dotąd przedmiotem szerszego opracowania, a ma ona niebagatelne znaczenie nie tylko dla funkcjonariuszy, którzy uprawnieni są do uzyskiwania wyższych grup zaszerogowania od tych, które przypisane są do stanowisk służbowych, na których aktualnie pełnią oni służbę, ale przede wszystkim dla organów Policji, które zobowiązane są do prawidłowego stosowania przepisów pragmatyki służbowej, a tym samym do ustalania aktualnych parametrów finansowych funkcjonariuszy, w szczególności z uwzględnieniem uzyskiwanych przez nich wyższych grup zaszerogowania, po upływie wymaganego w przepisach prawa okresu koniecznego na ich uzyskanie. Celem przedmiotowego opracowania jest zatem ukazanie tej szczególnej regulacji, w tym w szczególności przez wskazanie przesłanek warunkujących uzyskanie przez policjantów wyższych grup zaszerogowania oraz tych, które stanowią przeszkody w ich uzyskaniu. Jak wcześniej zaakcentowano, jest to dość nowa instytucja prawna, która nie doczekała się jeszcze kompleksowego ujęcia zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze. Właściwe jej ukazanie wymaga wobec tego szczegółowej analizy wprowadzonych do rozporządzenia przepisów statuujących tę instytucję, a także odniesienia jej do szerszego kontekstu regulacji zawartych w pragmatyce służbowej, odnoszących się do mechanizmów związanych awansem zawodowym policjantów.

Zasady i tryb uzyskiwania przez policjantów wyższych grup zaszerogowania

Na wstępie zaznaczenia wymaga, że wprowadzona regulacja § 2b rozporządzenia pozwala na uzyskiwanie przez policjanta wyższej grupy zaszerogowania od grupy zaszerogowania przy-

pisanej do zajmowanego przez niego stanowiska służbowego, a następnie kolejnej wyższej grupy (kolejnych wyższych grup) zaszerogowania w stosunku do już uzyskanej grupy zaszerogowania, bez konieczności mianowania policjanta na dane stanowisko służbowe do którego przypisana jest taka grupa zaszerogowania. Uzyskanie takiej grupy zaszerogowania nie wymaga również, w przeciwieństwie do mianowania policjanta na dane stanowisko służbowe, wydania przez organ Policji kwalifikowanego aktu administracyjnego w postaci decyzji administracyjnej. Uzyskanie wyższej grupy zaszerogowania przez policjanta od grupy zaszerogowania przypisanej do zajmowanego przez niego stanowiska, a także kolejnej wyższej grupy (kolejnych wyższych grup) zaszerogowania od już uzyskanej, odbywa się *ex lege* — z mocy prawa, z chwilą spełnienia przesłanek określonych w wymienionym przepisie § 2b rozporządzenia. Oczywiście z przyczyn natury porządkowej organ Policji winien odnotować fakt uzyskania przez danego policjanta wyższej grupy zaszerogowania, bowiem chwila uzyskania takiej wyższej grupy zaszerogowania ma istotne znaczenie w kontekście możliwości uzyskiwania kolejnej wyższej grupy zaszerogowania od tej, którą policjant już uzyskał. Zatem organy Policji mogą, a nawet powinny, dokumentować fakt uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszerogowania, a także kolejnej wyższej grupy (kolejnych wyższych grup) zaszerogowania od już uzyskanej. Mogą one w szczególności wydawać rozkazy personalne potwierdzające fakt uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszerogowania, ale wyłącznie dla celów ewidencyjnych. Rozkazy takie nie będą jednak decyzjami administracyjnymi, wobec powyższego nie będą wymagały wprowadzenia ich do obrotu prawnego, poprzez doręczenie ich zainteresowanym policjantom. Od takiego rozkazu personalnego nie przysługuje również środek zaskarżenia w administracyjnym toku instancji. Udokumentowanie faktu uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszerogowania może nastąpić także w formie stosownej adnotacji zamieszczonej w aktach osobowych funkcjonariusza. Nie oznacza to jednak, że organ Policji nigdy nie będzie zobligowany do wydania decyzji administracyjnej w tej kategorii spraw. Jeżeli bowiem policjant wystąpiłby do organu Policji ze stosownym żądaniem ponownego przeliczenia i wypłaty uposażenia z uwzględnieniem uzyskanej wyższej grupy zaszerogowania, bo w jego ocenie, w danym momencie spełniałby już wymogi do uzyskania z mocy prawa wyższej grupy zaszerogowania, wówczas organ Policji, jeśli stwierdziłby, że dany policjant nie spełnił jednak wszystkich wymogów do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania, winien wydać decyzję administracyjną o charakterze negatywnym, tj. odmowną, którą odmówiłby ustalenia zwiększonego uposażenia z uwzględnieniem wyższej grupy zaszerogowania. Tylko tego rodzaju działanie organu Policji nie tylko nie naraziłoby go na zarzut beczynności, ale przede wszystkim pozwoliłoby funkcjonariuszowi na skuteczne zakwestionowanie wydanego wobec niego rozstrzygnięcia i jego weryfikację na drodze administracyjnej, a następnie sądowo-administracyjnej, a w konsekwencji na ustalenie, czy w istocie funkcjonariusz ten nie został w niezgodny z przepisami prawa sposób pozbawiony wyższej grupy zaszerogowania, którą winien uzyskać z mocy prawa w stosowanym, wymaganym przez przepisy prawa, czasie.

Odnosząc się natomiast do kwestii związanych z samymi zasadami uzyskiwania przez policjantów wyższych grup zaszerogowania, wskazania wymaga, że zgodnie z § 2b ust. 1 rozporządzenia, policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym

⁵ Z zastrzeżeniem wyjątku, o którym mowa w art. 34 ust. 7 ustawy o Policji.

⁶ Dz.U. z 2022 r. poz. 580, dalej jako: rozporządzenie zmieniające. Rozporządzenie to weszło w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, które miało miejsce w dniu 11 marca 2022 r.

⁷ Przepisy rozporządzenia zmieniającego mają zastosowanie do uposażeń policjantów od dnia 1 stycznia 2022 r. (§ 15 rozporządzenia zmieniającego).

zaszeregowanym do grupy od 2 do 7 uzyskuje wyższą grupę zaszeregowania po upływie okresu 4 lat służby na tym samym stanowisku służbowym, przy czym zastrzeżenia wymaga, że do tego okresu służby nie wlicza się okresu służby policjanta przypadającego przed dniem 1 stycznia 2022 r.⁸ Z kolei w myśl § 2b ust. 2 rozporządzenia, przez wyższą grupę zaszeregowania, należy rozumieć grupę zaszeregowania bezpośrednio wyższą od grupy zaszeregowania stanowiska służbowego zajmowanego przez policjanta. Tym samym, co do zasady, policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 2, po upływie okresu wskazanego w § 2b ust. 1 rozporządzenia, uzyskuje z mocy prawa grupę 3, natomiast policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym odpowiednio: do grupy 3 uzyskuje 4, do grupy 4 uzyskuje 5, do grupy 5 uzyskuje 6, do grupy 6 uzyskuje 7, do grupy 7 uzyskuje 8. Po upływie każdego kolejnego okresu 4 lat służby na tym samym stanowisku służbowym (zaszeregowanym odpowiednio do grupy 2, 3, 4, 5, 6 oraz 7), liczonego od dnia uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, o której mowa w § 2b ust. 1 tego rozporządzenia, w myśl § 2b ust. 3 rozporządzenia, policjant uzyskuje kolejną bezpośrednio wyższą grupę zaszeregowania od grupy, którą uprzednio uzyskał, bowiem nową uzyskaną przez niego grupę zaszeregowania określa się w relacji do grupy zaszeregowania dotychczas uzyskanej, przy czym w tym trybie, policjant nie może uzyskać wyższej niż 8 grupa zaszeregowania⁹.

Zastrzec ponadto należy, że zgodnie z § 2c rozporządzenia, reguł określonych w § 2b tego rozporządzenia, związanych z możliwością uzyskiwania przez funkcjonariuszy wyższych grup zaszeregowania nie stosuje się do policjantów w służbie kontraktowej. Oznacza to, że regulacja ta ma odniesienie wyłącznie do policjantów w służbie przygotowawczej oraz stałej. Dotyczy ona również wyłącznie policjantów zajmujących stanowiska służbowe zaszeregowane do grup od 2 do 7, bowiem najwyższą grupę, którą można uzyskać w tym trybie jest 8 grupa zaszeregowania. Policjanci mianowani na stanowiska służbowe do których przypisana jest 8 grupa zaszeregowania, nie mogą już w tym trybie uzyskać wyższej grupy zaszeregowania.

Tym samym, co do zasady, jeśli policjant pełni służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 2 i po upływie 4 lat uzyskał 3 grupę zaszeregowania, to po następnych 4 latach liczonych od dnia uzyskania 3 grupy zaszeregowania, uzyskuje 4 grupę zaszeregowania. Analogicznie w pozostałych przypadkach¹⁰, z tym jednak zastrzeżeniem, że jeśli policjant pełni służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 7 i po upływie 4 lat uzyskał 8 grupę zaszeregowania, to po następnych 4 latach liczonych od dnia uzyskania 8 grupy

zaszeregowania, nie uzyskuje już wyższej grupy zaszeregowania z uwagi na § 2b ust. 4 rozporządzenia.

Wyjątek od tak ustanowionej reguły stanowią przypadki, gdy policjant przed upływem okresu, o którym mowa w § 2b ust. 1 albo 3 rozporządzenia zostanie mianowany na wyższe stanowisko służbowe usytuowane w tej samej grupie zaszeregowania, co grupa zaszeregowania, na uzyskanie której oczekiwał. Wówczas nie uzyskuje tej grupy zaszeregowania, bo jest mianowany na stanowisko służbowe do którego przypisana jest grupa zaszeregowania na uzyskanie której oczekiwał. Od momentu mianowania policjanta na takie stanowisko służbowe rozpoczyna bieg termin do uzyskania przez niego wyższej grupy zaszeregowania od tej, która przyporządkowana jest do obecnie zajmowanego przez niego stanowiska służbowego, na które został mianowany, pod warunkiem jednak, że tym stanowiskiem służbowym, na które został mianowany, nie jest stanowisko służbowe, do którego przyporządkowana jest 8 grupa zaszeregowania, albo stanowisko służbowe zaszeregowane w wyższej niż 8 grupa zaszeregowania. Zastrzeżenia ponadto wymaga, że jeśli stanowisko, na które zostanie mianowany policjant, nie jest stanowiskiem służbowym do którego przyporządkowana jest 8 grupa zaszeregowania, to uzyska on wyższą grupę zaszeregowania, pod warunkiem, że przed upływem wymaganego okresu do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania znów nie zostanie mianowany na wyższe stanowisko do którego przypisana jest grupa zaszeregowania, na uzyskanie której oczekiwał, albo wyższa grupa zaszeregowania. Zatem jeśli policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 2, jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje tej wyższej 3 grupy zaszeregowania, jeżeli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 3 grupie albo stanowisko służbowe zaszeregowane w wyższej niż 3 grupa zaszeregowania. Analogicznie w odniesieniu do pozostałych przypadków¹¹. Tak samo

⁸ Rozporządzenie zmieniające, § 14.

⁹ Rozporządzenie, § 2b ust. 4

¹⁰ Jeśli zatem policjant pełni służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 3 i po upływie 4 lat uzyskał 4 grupę zaszeregowania, to po następnych 4 latach liczonych od dnia uzyskania 4 grupy zaszeregowania, uzyskuje 5 grupę zaszeregowania. Policjant, który pełni służbę na stanowisku zaszeregowanym do grupy 4, który po upływie 4 lat uzyskał 5 grupę zaszeregowania, po następnych 4 latach liczonych od dnia uzyskania 5 grupy zaszeregowania, uzyskuje 6 grupę zaszeregowania, natomiast policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 5, który po upływie 4 lat uzyskał 6 grupę zaszeregowania, po następnych 4 latach liczonych od dnia uzyskania 6 grupy zaszeregowania, uzyskuje 7 grupę zaszeregowania.

¹¹ Jeśli wobec tego policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym, zaszeregowanym do grupy 3, jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje 4 grupy zaszeregowania, jeżeli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 4 grupie albo wyższej. Z kolei policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 4, który jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje 5 grupy zaszeregowania, jeśli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 5 grupie albo wyższej. Policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 5, który jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje 6 grupy zaszeregowania, jeśli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 6 grupie albo wyższej. Policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 6, który jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje 7 grupy zaszeregowania, jeśli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 7 grupie albo wyższej, natomiast policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 7, który jeszcze nie uzyskał wyższej grupy zaszeregowania, bo nie upłynął okres wskazany w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nie uzyskuje 8 grupy zaszeregowania, jeśli przed upływem 4-letniego okresu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszeregowane w 8 grupie albo wyższej.

również w przypadku, gdy policjant uzyska wyższą grupę zaszerogowania i oczekiwać będzie na uzyskanie kolejnej wyższej grupy zszeregowania, a więc wyższej w stosunku do tej, którą uzyskał. Jeśli przed upływem okresu, o którym mowa w § 2b ust. 3 rozporządzenia zostanie mianowany na stanowisko służbowe do którego przypisana jest ta sama grupa zaszerogowania co grupa zaszerogowania, na której uzyskanie oczekiwał, wówczas nie uzyskuje już tej grupy zaszerogowania w trybie określonym w § 2b rozporządzenia właśnie z uwagi na fakt mianowania go na dane stanowisko służbowe i uzyskanie z tego tytułu prawa do grupy zaszerogowania przypisanej do tego stanowiska służbowego. Od tego też momentu (mianowania policjanta na dane stanowisko służbowe) rozpoczyna bieg termin do uzyskania wyższej grupy zszeregowania od tej grupy zaszerogowania, która przypisana jest do obecnie zajmowanego przez funkcjonariusza stanowiska służbowego¹².

Uzyskanie przez policjanta w tym trybie wyższej grupy zaszerogowania jest równoznaczne z uzyskaniem odpowiadającego tej grupie zaszerogowania mnożnika kwoty bazowej, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia w kolumnie oznaczonej lit. „D”, oraz odpowiadającego stanowiskom służbowym zaszerogowanym do tej grupy policyjnego stopnia etatowego, określonego w załączniku nr 2 do tego rozporządzenia¹³, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych § 1 pkt 2 rozporządzenia zmieniającego¹⁴. Jeśli po uzyskaniu wyższej grupy zaszerogowania nastąpiłyby zmiany w obowiązujących przepisach, w szczególności w zakresie mnożników kwoty bazowej albo stopnia etatowego, to automatycznie policjant uzyskuje prawo do tego mnożnika kwoty bazowej, jak również do takiego stopnia etatowego. Policjant nie uzyskuje bowiem prawa do wartości mnożnika kwoty bazowej — tej która wynikała z załącznika nr 1 do rozporządzenia i została zamieszczona w kolumnie oznaczonej lit. „D” w chwili uzyskania przez niego wyższej grupy zaszerogowania, ale uzyskuje wyższą grupę zaszerogowania. Zatem uzyskuje przypisany do tej grupy zaszerogowania mnożnik kwoty bazowej, który jest określony w obowiązującym w danym czasie załączniku nr 1 do rozporządzenia w kolumnie oznaczonej lit. „D”. Jeśli w wymienionym załączniku w kolumnie oznaczonej lit. „D” wartości mnożników kwoty bazowej ulegną zmianie, konieczne jest uwzględnienie tej okoliczności, poprzez uaktualnienie parametrów finansowych policjanta, przez ponowne przeliczenie mu uposażenia zasadniczego według aktualnej wartości mnożnika kwoty bazowej przypisanej do uzyskanej przez niego grupy

zaszerogowania. Jest to jedynie czynność materialnoteczniczna, niewymagająca, tak samo jak uzyskanie wyższej grupy zaszerogowania, wydania rozstrzygnięcia w formie kwalifikowanego aktu administracyjnego, jakim jest decyzja administracyjna. Ponowne przeliczenie należnego funkcjonariuszowi uposażenia winno zatem nastąpić w sposób automatyczny z chwilą zmiany wartości mnożnika kwoty bazowej, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia w kolumnie oznaczonej lit. „D”.

Zmiana stanowiska służbowego przez policjanta, co do zasady, nie powoduje utraty przez niego uzyskanej uprzednio grupy zaszerogowania. Zgodnie bowiem z § 2b ust. 6 rozporządzenia policjant zachowuje zaszerogowanie do grupy uzyskanej w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 1 i 3 tego rozporządzenia, w przypadku mianowania go bądź przeniesienia na stanowisko służbowe zaszerogowane do grupy niższej od dotychczas uzyskanej¹⁵ — do czasu uzyskania grupy zaszerogowania wyższej od zachowanej. Zachowana grupa zaszerogowania podlega wzrostowi w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 3 wymienionego rozporządzenia. Jeżeli zatem policjant zajmuje stanowisko służbowe w niższej grupie zaszerogowania od grupy, którą uzyskał, to mianowanie go na stanowisko służbowe w tej samej grupie zaszerogowania albo przeniesienie na niższe stanowisko służbowe, co do zasady, nie pozbawia go grupy zaszerogowania, którą uzyskał do czasu uzyskania grupy zaszerogowania wyższej od zachowanej. Zachowanie uzyskanej grupy zaszerogowania umożliwia mu także uzyskanie kolejnych bezpośrednio następujących po sobie wyższych grup zaszerogowania, w trybie o którym mowa w § 2b ust. 3 rozporządzenia, tj. po upływie każdego kolejnego okresu — 4 lat służby¹⁶.

Wymienionej wyżej reguły, która umożliwia policjantowi zachowanie prawa do uzyskanej grupy zaszerogowania, stosownie do § 2b ust. 7 rozporządzenia, nie stosuje się jednak do policjanta przeniesionego na niższe stanowisko służbowe, w trybie określonym w:

¹⁵ Wyjątek od tak ustanowionej reguły stanowi przepis § 2b ust. 7 rozporządzenia — o czym w dalszej części opracowania.

¹⁶ Jeśli zatem asystent (5 grupa zaszerogowania), z uzyskaną 6 grupą zaszerogowania, zostanie przeniesiony, w trybie art. 38 ust. 2 pkt 4 ustawy o Policji (w sytuacji likwidacji zajmowanego stanowiska służbowego lub z innych przyczyn uzasadnionych potrzebami organizacyjnymi, gdy nie ma możliwości mianowania go na inne równorzędne stanowisko) na stanowisko referenta (3 grupa zaszerogowania) — zachowuje on uzyskaną 6 grupę zaszerogowania i prawo do uzyskania wyższej od 6 grupy zaszerogowania. W dalszym ciągu biegnie mu (a nie rozpoczyna się na nowo) termin do uzyskania 7 grupy zaszerogowania. Tak samo mechanizm (6 grupa zaszerogowania), z uzyskaną 7 grupą zaszerogowania, jeśli zostanie mianowany na stanowisko służbowe specjalisty albo pilota (6 grupa zaszerogowania) — zachowuje on nie tylko uzyskaną 7 grupę zaszerogowania, ale również prawo do uzyskania wyższej od już uzyskanej, a zatem 8 grupy zaszerogowania. W dalszym ciągu biegnie mu bowiem (a nie rozpoczyna się na nowo) termin do uzyskania 8 grupy zaszerogowania. Jeśli natomiast asystent, mianowany na niższe stanowisko służbowe referenta, z zachowaniem do 6 grupy zaszerogowania, w okresie (a zatem przed upływem) 4-letniego okresu oczekiwania na uzyskanie kolejnej wyższej grupy zaszerogowania — 7, zostałby mianowany na stanowisko służbowe w 7 grupie zaszerogowania (np. kierownika referatu), to mianowanie to przerywa okres oczekiwania przez niego na uzyskanie 7 grupy zaszerogowania, a także od dnia tego mianowania na stanowisko służbowe w 7 grupie zaszerogowania rozpoczyna biec termin (4-letni okres) oczekiwania przez tego policjanta na uzyskanie kolejnej wyższej grupy zaszerogowania, tj. 8 grupy zaszerogowania.

¹² Pod warunkiem, że stanowisko, na które mianowany jest policjant, nie jest stanowiskiem służbowym zaszerogowanym do 8 grupy zaszerogowania.

¹³ Rozporządzenie, § 2b ust. 5.

¹⁴ Np. jeśli policjant zajmujący stanowisko służbowe: policjanta (zaszerogowane w 2 grupie) uzyska grupę 3 — to oznacza, że przysługuje mu mnożnik 2,031 oraz stopień etatowy — sierżanta sztabowego; referenta (zaszerogowane w 3 grupie) uzyska grupę 4 — to oznacza, że przysługuje mu mnożnik 2,077 oraz stopień etatowy — aspiranta sztabowego; dzielnicowego (zaszerogowane w grupie 4) uzyska grupę 5 — to oznacza, że przysługuje mu mnożnik 2,168 oraz stopień etatowy aspiranta sztabowego; asystenta (zaszerogowane w 5 grupie) uzyska grupę 6 — to oznacza, że przysługuje mu mnożnik z grupy 6 (2,300) oraz stopień etatowy nadkomisarza; specjalisty (zaszerogowane w grupie 6) uzyska grupę 7, a to oznacza, że przysługuje mu mnożnik 2,352 oraz stopień etatowy nadkomisarza; kierownika referatu (zaszerogowane w grupie 7) uzyska grupę 8, to oznacza, że przysługuje mu mnożnik 2,396 oraz stopień etatowy podinspektora.

- art. 38 ust. 1 ustawy o Policji (w razie wymierzenia mu kary dyscyplinarnej wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe¹⁷),
- art. 38 ust. 2 pkt 2 ustawy o Policji (w razie stwierdzenia nieprzydatności na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej)¹⁸,
- art. 38 ust. 2 pkt 3 ustawy o Policji (w razie stwierdzenia niewywiązywania się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, stwierdzonego w okresie służby stałej w 2 kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy),
- art. 38 ust. 3 ustawy o Policji (na jego prośbę)¹⁹.

Policjant, w tych przypadkach, nie zachowuje zaszerzegowania do grupy uzyskanej w trybie § 2b ust. 1 i 3 rozporządzenia. Tym samym policjant, który został przeniesiony w trybie art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 albo 3 lub ust. 3 ustawy o Policji na niższe stanowisko służbowe od tego jakie dotychczas zajmował, traci on nie tylko prawo do uzyskania uprzednio grupy zaszerzegowania, expiruje również biegnący (4-letni okres) termin do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania od tej, którą dotychczas uzyskał, ale przede wszystkim od chwili mianowana go na niższe stanowisko służbowe rozpoczyna się dla niego 4-letni okres oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszerzegowania od grupy zaszerzegowania przypisanej do obecnie zajmowanego przez niego stanowiska służbowego²⁰.

Rozporządzenie przewiduje także okresy równorzędne do okresów służby pełnionych na danym (konkretnym) stanowisku służbowym uprawniające do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania. Zgodnie z § 2b ust. 8 tego rozporządzenia

¹⁷ Kara wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe, w myśl art. 134d *ab initio* ustawy o Policji, oznacza odwołanie lub zwolnienie z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego i powołanie lub mianowanie na stanowisko służbowe niższe od dotychczas zajmowanego. Przełożony właściwy w sprawach osobowych, po uprawnieniu się orzeczenia, niezwłocznie wykonuje karę wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe, przez wydanie rozkazu personalnego o zwolnieniu lub odwołaniu ukaranego policjanta z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego i powołaniu lub mianowaniu go na niższe stanowisko służbowe (art. 135o ust. 4 ustawy o Policji).

¹⁸ Kwestie związane z opiniowaniem policjantów reguluje art. 35 ustawy o Policji, a także wydane na podstawie art. 35 ust. 3 ustawy o Policji rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 sierpnia 2010 r. w sprawie opiniowania służbowego policjantów (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 704).

¹⁹ Zgodnie z tym przepisem policjanta można przenieść na niższe stanowisko służbowe również na jego prośbę.

²⁰ Jeżeli zatem policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym asystenta (w 5 grupie zaszerzegowania), który uzyskał 7 grupę zaszerzegowania, oczekujący na upływ okresu uprawniającego do uzyskania kolejnej wyższej 8 grupy zaszerzegowania, zostaje przeniesiony w trybie art. 38 ust. 3 ustawy o Policji (na własną prośbę) na niższe stanowisko służbowe — np. zostaje mianowany na stanowisko referenta, to traci on nie tylko prawo do uzyskania 7 grupy zaszerzegowania, ale również od tej chwili expiruje biegnący (4-letni okres) termin do uzyskania wyższej 8 grupy zaszerzegowania. Od chwili mianowana go na niższe stanowisko służbowe rozpoczyna się natomiast dla niego 4-letni okres oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszerzegowania od grupy zaszerzegowania przypisanej do obecnie zajmowanego przez niego stanowiska służbowego — referenta. Tym samym policjant, jeśli zostanie mianowany na stanowisko referenta (w 3 grupie zaszerzegowania), od tej chwili oczekuje na uzyskanie 4 grupy zaszerzegowania, po upływie 4-letniego okresu.

za okres służby na dotychczasowym stanowisku, od którego uzależnione jest spełnienie wymogu, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 tego rozporządzenia uznaje się okres:

- pozostawania w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego²¹,
- służby na stanowisku zaszerzegowanym do tej samej grupy co grupa zaszerzegowania dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego²²,
- służby na stanowisku zaszerzegowanym do wyższej grupy, niż grupa zaszerzegowania dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego, jeżeli grupa zaszerzegowania nowego stanowiska służbowego jest równa grupie zaszerzegowania

²¹ Jeżeli wobec tego policjant, pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszerzegowanym odpowiednio do grupy 2, 3, 4, 5, 6 albo 7, który przed upływem 4 lat koniecznych do uzyskania odpowiednio 3, 4, 5, 6, 7 albo 8 grupy zaszerzegowania, zostanie zwolniony z zajmowanego stanowiska służbowego i przeniesiony do dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych (na podstawie art. 37a ustawy o Policji), to po upływie wskazanych 4 lat, mimo że faktycznie w okresie tych 4 lat nie pełnił nieprzerwanie służby na stanowisku służbowym przyporządkowanym odpowiednio do 2, 3, 4, 5, 6 albo 7 grupy zaszerzegowania, bo w dniu, w którym upłynął wymagany 4-letni okres do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania, pozostawał w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych — uzyskuje wyższą odpowiednio 3, 4, 5, 6, 7 albo 8 grupę zaszerzegowania, a zatem wyższą od tej, która była przypisana do zajmowanego przez niego stanowiska służbowego zanim został przeniesiony do dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych. Tak samo w przypadku pozostawania przez takiego policjanta w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych w jakimkolwiek czasie w okresie biegnącego 4-letniego terminu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania (a zatem jeszcze przed upływem tego okresu). Okres pozostawania w dyspozycji tego przełożonego traktuje się w taki sam sposób, jakby nieprzerwanie pełnił on służbę na danym stanowisku służbowym — przyjmuje się fikcję, że okres pozostawania w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych jest takim samym okresem, jak pełnienie przez niego służby na danym stanowisku. Tym samym pozostawanie policjanta w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych w okresie wymaganym do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania nie wpływa na bieg tego terminu — 4-letniego okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania.

²² Jeśli zatem policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszerzegowanym odpowiednio w grupie od 2 do 7, który przed upływem 4 lat koniecznych do uzyskania wyższej grupy zaszerzegowania zostanie zwolniony z zajmowanego stanowiska służbowego i mianowany na inne stanowisko służbowe zaszerzegowane do tej samej grupy, tj.: referent zostanie mianowany na stanowisko służbowe ratownika medycznego, pielęgniarzki, dyżurnego samodzielnego pododdziału kontrterrorystycznego Policji, albo dzielnicowy zostanie mianowany na stanowisko służbowe kontrolera ruchu drogowego, przewodnika psa służbowego, dowódcy drużyny, pomocnika dyżurnego, albo detektyw zostanie mianowany na stanowisko służbowe asystenta, instruktora, technika kryminalistyki, starszego dzielnicowego, albo specjalista zostanie mianowany na stanowisko służbowe pilota, mechanika, dyżurnego OPP, dowódcy plutonu, kierownika rewiru dzielnicowych, kierownika posterunku Policji, zastępcy dyżurnego, kierownika ognia, instruktora, albo kierownik referatu zostanie mianowany na stanowisko służbowe zastępcy dowódcy kompanii, dowódcy kompanii, II kapelmistrza, dyżurnego, to po upływie wskazanych 4 lat, uzyska odpowiednio 3, 4, 5, 6, 7 albo 8 grupę zaszerzegowania, wyższą od tej, która przypisana była do zajmowanych przez niego równorzędnych stanowisk, na których, w okresie wymaganym do uzyskania tej wyższej grupy zaszerzegowania, pełnił on służbę (na których był mianowany).

uzyskanej w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 1 albo 3 rozporządzenia, bądź od niej niższa²³,

- służby na stanowisku zaszeregowanym do niższej grupy niż grupa zaszeregowania dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego, z wyjątkiem przypadku, o którym mowa w § 2b ust. 7 rozporządzenia²⁴.

W ostatnim z wymienionych przypadków reguła zawarta w § 2b ust. 8 rozporządzenia przewidująca okresy równorzędne do okresów służby pełnionych na danym (konkretnym) stanowisku służbowym, które uprawniają do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, doznaje pewnego ograniczenia. Zasada ta, w myśl § 2b ust. 8 pkt 4 wymienionego rozporządzenia, nie dotyczy bowiem tych przypadków, gdy zwolnienie policjanta z zajmowanego stanowiska i przeniesienie na niższe stanowisko służbowe nastąpiło z przyczyn wymienionych w § 2b ust. 7 rozporządzenia, a więc w przypadku, gdy przyczyną zwolnienia policjanta z zajmowanego stanowiska i przeniesienia go na niższe stanowisko służbowe było wymierzenie mu kary dyscyplinarnej wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe, stwierdzenie jego nieprzydatności na zajmowanym

²³ Jeśli wobec tego funkcjonariusz pełniący służbę na stanowisku służbowym policjanta, który po upływie 4 lat uzyskał 3 grupę zaszeregowania, a przed upływem kolejnych 4 lat od dnia, od kiedy uzyskał 3 grupę zaszeregowania zostałby mianowany na stanowisko służbowe referenta (w 3 grupie zaszeregowania), to po upływie 4 lat liczonych od dnia uzyskania przez niego 3 grupy zaszeregowania — uzyskuje 4 grupę zaszeregowania. Z kolei funkcjonariusz pełniący służbę na stanowisku służbowym specjalisty (6 grupa zaszeregowania), który po upływie 4 lat uzyskał 7 grupę zaszeregowania, a przed upływem kolejnych 4 lat od dnia, od kiedy uzyskał 7 grupę zaszeregowania zostałby mianowany na stanowisko kierownika referatu (w 7 grupie zaszeregowania), to po upływie 4 lat liczonych od dnia uzyskania przez niego 7 grupy zaszeregowania — uzyskuje 8 grupę zaszeregowania.

²⁴ Zatem, jeśli funkcjonariusz pełniący służbę na stanowisku służbowym kontrolera ruchu drogowego (w 4 grupie zaszeregowania), który po upływie 4 lat uzyskał 5 grupę zaszeregowania, a przed upływem kolejnych 4 lat od dnia, od kiedy uzyskał 5 grupę zaszeregowania zostałby zwolniony z zajmowanego stanowiska służbowego i przeniesiony na niższe stanowisko służbowe — w niższej grupie zaszeregowania niż to stanowisko, na którym dotychczas pełnił służbę (np. na stanowisko służbowe referenta albo policjanta), to po upływie 4 lat liczonych od dnia uzyskania przez niego 5 grupy zaszeregowania — uzyskuje 6 grupę zaszeregowania. Z kolei funkcjonariusz pełniący służbę na stanowisku służbowym detektywa (w 5 grupie zaszeregowania), który po upływie 4 lat uzyskał 6 grupę zaszeregowania, a przed upływem kolejnych 4 lat od dnia, od kiedy uzyskał 6 grupę zaszeregowania zostałby zwolniony z zajmowanego stanowiska służbowego i przeniesiony na niższe stanowisko służbowe — w niższej grupie zaszeregowania niż to stanowisko, na którym dotychczas pełnił służbę (np. na stanowisko służbowe dzielnicowego, referenta albo policjanta), to po upływie 4 lat liczonych od dnia uzyskania przez niego 6 grupy zaszeregowania — uzyskuje 7 grupę zaszeregowania. Zastrzec jednak należy, że w omawianych sytuacjach, przyczyną zwolnienia policjanta z zajmowanego stanowiska i przeniesienia go na niższe stanowisko służbowe nie może nastąpić z powodów wymienionych w § 2b ust. 7 rozporządzenia. Wówczas bowiem nie zachowuje on prawa do uprzednio uzyskanej grupy zaszeregowania. Okres pełnienia przez niego służby na niższym stanowisku służbowym, na które został on mianowany z przyczyn wskazanych w § 2b ust. 7 wymienionego rozporządzenia, nie może być wobec tego traktowany jako okres równorzędny do okresów służby pełnionych na danym (konkretnym) stanowisku służbowym uprawniającym do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, o którym mowa w § 2b ust. 8 tego rozporządzenia.

stanowisku, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej, stwierdzenie niewywiązywania się przez niego z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, stwierdzonego w okresie służby stałej w 2 kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy, albo gdy nastąpiło to na jego prośbę.

Okresy służby uprawniające do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania mogą również podlegać wydłużeniu. Zgodnie bowiem z § 2b ust. 9 rozporządzenia okres służby, o którym mowa w § 2b ust. 1 albo 3 wymienionego rozporządzenia, podlega wydłużeniu do czasu:

- uzyskania przez policjanta wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeregowanym do uzyskiwanej wyższej grupy, przy czym jeżeli do uzyskiwanej wyższej grupy są zaszeregowane stanowiska służbowe związane z różnymi wymaganiami co do wykształcenia, kwalifikacji zawodowych lub stażu służby, za wystarczające uznaje się spełnienie wszystkich wymagań związanych z jednym z tych stanowisk²⁵;
- upływu okresu jednego roku od dnia wydania wobec policjanta ostatecznej opinii służbowej, o której mowa w art. 38 ust. 2 pkt 2 albo 3 ustawy o Policji (tj. w razie stwierdzenia nieprzydatności na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej albo niewywiązywania się z obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku, stwierdzonego w okresie służby stałej w 2 kolejnych opiniach służbowych, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy) albo art. 41 ust. 1 pkt 2 ustawy o Policji (tj. w razie stwierdzenia nieprzydatności policjanta do służby, stwierdzonej w opinii służbowej w okresie służby przygotowawczej)²⁶ albo art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy o Policji (tj. w razie stwierdzenia niewywiązywania się przez policjanta z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej lub służby kontraktowej, stwierdzonego w 2 kolejnych opiniach, między którymi upłynęło co najmniej 6 miesięcy)²⁷;
- prawomocnego zakończenia wszczętego przeciwko policjantowi postępowania w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub postępowania dyscyplinarnego (dotyczy to orzeczenia wydanego przez przełożonego dyscyplinarnego, od którego nie wniesiono odwołania albo wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy, po upływie terminu do jego

²⁵ Rozporządzenie, § 2b ust. 10.

²⁶ Należy tylko zaznaczyć, że wskazana podstawa zwolnienia zamieszczona w art. 41 ust. 1 pkt 2 ustawy o Policji ma charakter obligatoryjny. Policjant winien być zwolniony ze służby niezwłocznie po zmaterializowaniu się wobec niego tej podstawy zwolnienia. Wobec tego okres służby, o którym mowa w § 2b ust. 1 albo 3 rozporządzenia, podlega *de facto* wydłużeniu do chwili faktycznego zwolnienia ze służby w Policji. Trudno byłoby bowiem założyć, że policjant, w stosunku do którego zmaterializowała się wymieniona przesłanka obligatoryjnego zwolnienia ze służby nie zostałby z niej skutecznie zwolniony przed upływem jednego roku od dnia wydania wobec niego ostatecznej opinii, o której mowa w art. 41 ust. 1 pkt 2 ustawy o Policji.

²⁷ Przepis art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy o Policji stanowi fakultatywną podstawę zwolnienia ze służby. Wobec tego wydanie wobec policjanta ostatecznej opinii, o której mowa w art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy o Policji wydłuża okres służby, o którym mowa w § 2b ust. 1 albo 3 rozporządzenia o tyle, o ile przed upływem okresu, o którym mowa w § 2b ust. 9 pkt 2 wymienionego rozporządzenia, policjant nie zostanie zwolniony ze służby w Policji na tej podstawie zwolnienia.

- wniesienia albo orzeczenia wydanego przez wyższego przełożonego dyscyplinarnego, po wniesieniu odwołania);
- zatarcia wymierzonej policjantowi kary dyscyplinarnej (dotyczy to prawomocnego orzeczenia o uznaniu obwinionego winnym popełnienia czynu, za który obwiniony ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, i o wymierzeniu kary dyscyplinarnej — niezależnie od rodzaju wymierzonej kary);
 - upływu okresu jednego roku od dnia uprawomocnienia się wydanego w stosunku do policjanta orzeczenia sądu o skazaniu lub warunkowym umorzeniu postępowania karnego (należy tylko dodać, że prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego oznacza obligatoryjne zwolnienie ze służby na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji, za przestępstwo inne niż wskazane w art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji może stać się podstawą do zwolnienia na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 2 ustawy o Policji, natomiast prawomocne orzeczenie o warunkowym umorzeniu postępowania może stać się podstawą do zwolnienia ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 8 ustawy o Policji).

Wystąpienie wymienionych okoliczności, co do zasady, ma znaczenie, jeśli mają miejsce (trwają) w chwili upływu okresu wymaganego do uzyskania przez danego policjanta wyższej grupy zaszeręgowania. Wobec tego, jeśli upłynęły 4 lata wymagane do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania, a policjant w chwili upływu tego okresu nie uzyskał jeszcze wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeręgowanym do tej wyższej grupy, którą miałby uzyskać, to mimo, iż upłynął wymagany okres do uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszeręgowania, grupę tę może uzyskać dopiero w chwili, gdy spełni wymogi w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeręgowanym do tej wyższej grupy, którą ma uzyskać. Jeśli natomiast wymogi te spełni w trakcie trwania tego 4-letniego okresu oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszeręgowania, a więc jeszcze przed upływem tego okresu, to uzyska on tę wyższą grupę zaszeręgowania z chwilą upływu tego 4-letniego okresu (oczywiście przy spełnieniu innych wymagań wskazanych w § 2b rozporządzenia).

Pewnego rodzaju wyłom od spełnienia wymogu wskazanego w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia został ustanowiony w § 2, § 3, § 4 oraz § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego. Zgodnie bowiem z § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, policjant, pełniący w dniu 1 stycznia 2022 r. służbę na stanowisku służbowym zaszeręgowanym odpowiednio do grupy 2, 3 albo 4 albo pozostający w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska, uzyskiwał z tym dniem odpowiednio 3, 4 albo 5 grupę zaszeręgowania²⁸, chyba, że wystąpiły okoliczności wskazane w § 5 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego, które uniemożliwiały mu w dniu 1 stycznia 2022 r. uzyskanie odpowiedniej wyższej grupy zaszeręgowania w trybie określonym przez rozporządzenie zmieniające. Okoliczności te więc *de facto* wydłużały termin oczekiwania na uzyskanie tych wyższych grup zaszeręgowania

przez policjantów, o których mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego. Uzyskanie bowiem przez policjanta, o którym mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, odpowiedniej wyższej grupy zaszeręgowania wskazanej w tych przepisach nie mogło nastąpić wcześniej niż z dniem: upływu okresu jednego roku od dnia wydania wobec niego ostatecznej opinii służbowej, o której mowa w art. 38 ust. 2 pkt 2 albo 3 albo 41 ust. 1 pkt 2 ustawy o Policji, prawomocnego zakończenia wszczętego przeciwko niemu postępowania w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub postępowania dyscyplinarnego, zatarcia wymierzonej mu kary dyscyplinarnej, a także upływu okresu jednego roku od dnia uprawomocnienia się wydanego w stosunku do niego orzeczenia sądu o skazaniu lub warunkowym umorzeniu postępowania karnego. Zatem uzyskanie przez wymienionych w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego policjantów odpowiedniej wyższej grupy zaszeręgowania mogło nastąpić po dniu 1 stycznia 2022 r., z chwilą ustania okoliczności wskazanych w § 5 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego. Uzyskana w ten sposób grupa zaszeręgowania, tj. na podstawie § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, dalszemu wzrostowi podlega już na zasadach ogólnych. Zgodnie bowiem z § 6 rozporządzenia zmieniającego wyższa grupa zaszeręgowania, o której mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, podlega wzrostowi w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 3 rozporządzenia zmieniającego w § 1 tego rozporządzenia, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem. Policjanci, o których mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, zostali także uprawnieni do zachowania odpowiedniej grupy zaszeręgowania uzyskanej na podstawie tych przepisów w przypadku przeniesienia ich na stanowisko służbowe zaszeręgowane do grupy niższej od dotychczas uzyskanej — do czasu uzyskania grupy zaszeręgowania wyższej od zachowanej. Zachowana grupa zaszeręgowania podlega wzrostowi w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 3 rozporządzenia zmieniającego w § 1, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem. Przepisu tego nie stosuje się jednak do policjanta przeniesionego w trybie określonym w art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 i 3 lub ust. 3 ustawy o Policji. Zatem, pomimo szczególnego sposobu uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania, policjanci, o których mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, zostali uprawnieni do uzyskiwania kolejnych wyższych grup zaszeręgowania, ale ich uzyskiwanie następuje już na zasadach ogólnych wskazanych w § 1 rozporządzenia zmieniającego, a więc w istocie zgodnie z regułami określonymi w § 2b rozporządzenia.

Istotną jednak okolicznością w odniesieniu do tych policjantów (wskazanych w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego) było to, że w dniu 1 stycznia 2022 r. uzyskiwali oni wyższe grupy zaszeręgowania z mocy prawa (*ex lege*), bez konieczności spełnienia wymogów w zakresie, o którym mowa w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia. Wynika to wprost z treści § 5 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego, który wymieniając okoliczności uzasadniające wydłużenie okresu koniecznego do uzyskania odpowiedniej wyższej grupy zaszeręgowania w odniesieniu do policjantów, o których mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, powtarza w istocie katalog zawarty w § 2b ust. 9 pkt 2–5 rozporządzenia, natomiast nie wymienia przesłanki identycznie brzmiącej, która została zawarta w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia, która, na zasadach ogólnych, powoduje wydłużenie okresu niezbędnego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania.

²⁸ Co związane było z automatycznym uzyskaniem przez policjantów, o których mowa w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, odpowiadającego tej uzyskanej wyższej grupie zaszeręgowania mnożnika kwoty bazowej oraz odpowiadającego stanowiskom zaszeręgowanym do tej grupy policyjnego stopnia etatowego (§ 7 rozporządzenia zmieniającego).

Niemalże takie same reguły, jak w odniesieniu do policjantów wskazanych w § 2, § 3 albo § 4 rozporządzenia zmieniającego, ustanowiono dla policjantów pełniących służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 5 albo pozostających w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska²⁹, z tym jednak zastrzeżeniem, że funkcjonariuszy tych podzielono na 4 grupy³⁰, uprawniając ich do uzyskania wyższej, tj. 6 grupy zaszeregowania³¹, w odpowiednich terminach, tj.: w dniu 1

²⁹ Analogicznych rozwiązań rozporządzenie zmieniające nie przewidywało wobec policjantów, którzy w dniu 1 stycznia 2022 r. pełnili służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 6 albo 7, albo pozostawali w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takich stanowisk. Wymienieni policjanci przewidziani byli do uzyskania bezpośrednio wyższej grupy zaszeregowania od grupy zaszeregowania przyporządkowanej do zajmowanego w tym dniu stanowiska służbowego (tj. do 7 albo 8 grupy zaszeregowania) na zasadach ogólnych, o których mowa w § 2b rozporządzenia, a więc dopiero po upływie 4 lat od dnia, w którym zaczęli pełnić służbę na tym stanowisku, liczonego jednak nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2022 r. Okres do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, zgodnie z § 14 rozporządzenia zmieniającego, rozpoczyna swój bieg najwcześniej z dniem 1 stycznia 2022 r. Uzyskanie zatem przez policjantów zajmujących stanowiska służbowe zaszeregowana w grupie 6 albo 7 grupy bezpośrednio wyższej możliwe jest *de facto* po upływie 4 lat, licząc od dnia 1 stycznia 2022 r., a więc najwcześniej w dniu 1 stycznia 2026 r.

³⁰ Zasady podziału policjantów pełniących w dniu 1 stycznia 2022 r. służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 5 albo pozostających w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska zostały w sposób kompleksowy określony w § 9 ust. 1-4 rozporządzenia zmieniającego. Przełożony właściwy w sprawach osobowych sporządzał w terminie jednego miesiąca od dnia wejścia w życie rozporządzenia zmieniającego imienny wykaz obejmujący wszystkich policjantów pełniących w dniu 1 stycznia 2022 r. służbę na stanowisku służbowym zaszeregowanym do grupy 5 oraz pozostających w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska. Wykaz sporządzany był z zastosowaniem podziału policjantów na 4 grupy o takiej samej albo różniącej się o jedną wartość liczbie policjantów, przyporządkowując każdej grupie policjantów objętych wykazem różny termin uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, wyznaczonym odpowiednio na dzień 1 stycznia 2022 r., na dzień 1 stycznia 2023 r., na dzień 1 stycznia 2024 r. albo na dzień 1 stycznia 2025 r. Przełożony właściwy w sprawach osobowych lub inny wskazany przez niego przełożony zawiadamiał także policjanta w terminie 30 dni od dnia sporządzenia wykazu o terminie uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszeregowania wynikającym z wykazu (§ 9 ust. 4 rozporządzenia zmieniającego). Kryteria przyporządkowania do odpowiedniej grupy objętej wykazami określa § 9 ust. 3 rozporządzenia zmieniającego.

³¹ Uzyskanie 6 grupy zaszeregowania, we wskazanych terminach, związane było z automatycznym uzyskaniem przez policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, odpowiadającego tej uzyskanej wyższej grupie zaszeregowania mnożnika kwoty bazowej oraz odpowiadającego stanowiskom zaszeregowanym do tej grupy policyjnego stopnia etatowego (§ 12 rozporządzenia zmieniającego). Uzyskana w ten sposób grupa dalszemu wzrostowi podlega już na zasadach ogólnych (§ 11 rozporządzenia zmieniającego). Policjant, o którym mowa w § 9 rozporządzenia zmieniającego, zachowuje również grupę zaszeregowania uzyskaną na podstawie tego przepisu w przypadku przeniesienia go na stanowisko służbowe zaszeregowane do grupy niższej od dotychczas uzyskanej — do czasu uzyskania grupy zaszeregowania wyższej od zachowanej. Zachowana grupa

stycznia 2022 r., w dniu 1 stycznia 2023 r., w dniu 1 stycznia 2024 r. albo w dniu 1 stycznia 2025 r. Warto również zwrócić uwagę na treść § 10 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego, który określił w sposób wyczerpujący okoliczności powodujące wydłużenie terminów, o których mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego, dla poszczególnych grup policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego. Oni także uzyskiwali wyższe grupy zaszeregowania z mocy prawa (*ex lege*) w wyznaczonych terminach, bez konieczności spełnienia wymogów w zakresie, o którym mowa w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia. W treści § 10 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego, wymieniono okoliczności uzasadniające wydłużenie okresu uzyskania wyższej grupy zaszeregowania w odniesieniu do policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, który powtarza w istocie katalog zawarty w § 5 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego, a także w § 2b ust. 9 pkt 2–5 rozporządzenia. Nie wymieniono natomiast w treści § 10 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego przesłanki identycznie brzmiącej, która została zawarta w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia, która, na zasadach ogólnych, powoduje wydłużenie okresu niezbędnego do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania. Tym samym okoliczność ta nie mogła stanowić przeszkody do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, przez policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, w terminach wskazanych w § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego.

Wobec tego tylko w sytuacjach wskazanych w § 2, § 3, § 4 oraz § 9 rozporządzenia zmieniającego uzyskanie w terminach określonych tymi przepisami wyższej grupy zaszeregowania nie wymagało uprzedniego uzyskania wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeregowanym do uzyskiwanej wyższej grupy. Nie oznacza to natomiast, że policjanci ci uzyskując tę wyższą grupę w trybie określonym w § 2, § 3, § 4 oraz § 9 rozporządzenia zmieniającego w sposób automatyczny zaczynają spełniać wymogi w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeregowanym do tej uzyskanej wyższej grupy. Uzyskanie zatem kolejnej grupy zaszeregowania wyższej od uzyskanej, będzie już wobec tego zobowiązywało ich do spełnienia wymogów określonych w § 2b ust. 9 pkt 1 rozporządzenia, bowiem uzyskiwanie kolejnych wyższych grup zaszeregowania od tej, którą uzyskali w trybie wskazanym w rozporządzeniu zmieniającym, jak wskazano wcześniej, odbywa się już na zasadach ogólnych, wynikających z § 2b rozporządzenia. Tym samym, po upływie wymaganego 4-letniego okresu wymaganego na uzyskanie kolejnej wyższej grupy od tej, którą uzyskali na zasadach wskazanych w § 2, § 3, § 4 oraz § 9 rozporządzenia zmieniającego, policjanci ci będą mogli uzyskać wyższą grupę zaszeregowania od już uzyskanej, dopiero po spełnieniu wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz stażu służby wymaganych na stanowisku służbowym zaszeregowanym do tej wyższej grupy, którą mieliby uzyskać.

Jak już wcześniej wspomniano wystąpienie wymienionych w § 2b ust. 9 pkt 1–5 rozporządzenia okoliczności, co do zasa-

zaszeregowania podlega wzrostowi w trybie, o którym mowa w § 2b ust. 3 rozporządzenia zmieniającego w § 1, w brzmieniu nadanym tym rozporządzeniem. Przepisu § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego nie stosuje się jednak do policjanta przeniesionego w trybie określonym w art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 i 3 lub ust. 3 ustawy o Policji (§ 13 rozporządzenia zmieniającego).

dy, ma znaczenie, jeśli mają miejsce (trwają) w chwili upływu okresu wymaganego do uzyskania przez danego policjanta wyższej grupy zaszerogowania. Jeśli wobec tego okres jednego roku od dnia wydania wobec policjanta ostatecznej opinii służbowej, o której mowa w art. 38 ust. 2 pkt 2 albo 3 albo 41 ust. 1 pkt 2 albo ust. 2 pkt 1 ustawy o Policji upłynął jeszcze przed upływem 4-letniego okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania, to okoliczność ta nie ma znaczenia, w kontekście spełnienia przez policjanta, po upływie tego wymaganego 4-letniego okresu, wymogu do uzyskania tej wyższej grupy zaszerogowania (pod warunkiem jednak, że wcześniej nie nastąpiłoby jego zwolnienie ze służby w Policji na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 2 albo art. 41 ust. 2 pkt 2 ustawy o Policji). Jeśli natomiast okres jednego roku od dnia wydania wobec policjanta ostatecznej opinii, o których mowa w § 2b ust. 9 pkt 2 rozporządzenia, nie upłynął w chwili upływu wymaganego 4-letniego okresu do uzyskania przez niego wyższej grupy zaszerogowania, to okres wymagany do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania wydłuża się o okres, który pozostał do upływu jednego roku, liczonego od dnia wydania wobec policjanta ostatecznej opinii, o których mowa w § 2b ust. 9 pkt 2 rozporządzenia.

Analogicznie w odniesieniu do przesłanki wskazanej w § 2b ust. 9 pkt 3 rozporządzenia. Jeżeli upłynął wymagany 4-letni okres do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania, a wobec policjanta toczy się postępowanie w sprawie o przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub postępowanie dyscyplinarne, to okres wymagany do uzyskania tej wyższej grupy zaszerogowania automatycznie wydłuża się do dnia prawomocnego zakończenia tego postępowania albo tych postępowań (jeśli toczą się równolegle). Policjant uzyskuje tę wyższą grupę zaszerogowania po prawomocnym zakończeniu prowadzonego przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, jeśli zakończy się ono albo umorzeniem albo uniewinnieniem tego policjanta od zarzucanych mu czynów, natomiast w przypadku postępowania dyscyplinarnego, jeśli zakończy się ono prawomocnym orzeczeniem o uniewinnieniu obwinionego policjanta, albo o uznaniu go winnym popełnienia czynu, za który ponosi on odpowiedzialność dyscyplinarną, i o odstąpieniu od wymierzenia mu kary dyscyplinarnej, albo o umorzeniu postępowania dyscyplinarnego. Jeśli bowiem postępowanie dyscyplinarne zakończy się wydaniem prawomocnego orzeczenia o uznaniu policjanta winnym popełnienia czynu, za który obwiniony policjant ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną, i o wymierzeniu mu kary dyscyplinarnej (niezależnie od rodzaju kary dyscyplinarnej), to automatycznie materializuje się kolejna przesłanka powodująca wydłużenie okresu do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania, o której mowa w § 2b ust. 9 pkt 4 rozporządzenia. Uzyskanie tej wyższej grupy zaszerogowania nie może bowiem nastąpić do czasu zatarcia wymierzonej policjantowi (obwinionemu) kary dyscyplinarnej. Innymi słowy trwające, w chwili upływu wymaganego 4-letniego okresu koniecznego do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania, postępowanie dyscyplinarne, uniemożliwia uzyskanie tej wyższej grupy zaszerogowania do czasu jego zakończenia, a jeśli zakończyło się ono wydaniem prawomocnego orzeczenia, którym policjantowi (obwinionemu) wymierzono jedną z kar dyscyplinarnych, o których mowa w art. 134 pkt 1–7 ustawy o Policji, to niemożliwie jest uzyskanie tej wyższej grupy zaszerogowania do czasu zatarcia wymierzonej kary dyscyplinarnej.

Wobec tego okres do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania wydłuża się o okres odbywania przez ukaranego policjanta kary dyscyplinarnej, aż do chwili zatarcia tej kary dyscyplinarnej. Uzyskanie tej wyższej grupy zaszerogowania nie może zatem nastąpić przed jej zatarciem. Na marginesie wskazania tylko wymaga, że jeśli wymierzoną karą dyscyplinarną byłoby wydalenie policjanta ze służby, to oznaczałoby faktyczne pozbawienie go możliwości uzyskania wyższej grupy zaszerogowania. Kara dyscyplinarna wydalenia ze służby, o której mowa w art. 134 pkt 7 ustawy o Policji, oznacza bowiem zwolnienie ze służby w Policji (art. 134f ustawy o Policji). Z kolei zgodnie z art. 135o ust. 4 ustawy o Policji przełożony właściwy w sprawach osobowych, po uprawomocnieniu się orzeczenia niezwłocznie wykonuje karę wydalenia ze służby przez wydanie rozkazu personalnego zwolnienia ukaranego policjanta ze służby. Tym samym okres konieczny do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania zostałby *de facto* wydłużony do dnia zwolnienia policjanta ze służby w Policji, które powinno nastąpić niezwłocznie po uprawomocnieniu się orzeczenia wymierzającego tę karę dyscyplinarną. Z kolei po zwolnieniu ze służby w Policji niemożliwie jest już uzyskiwanie wyższej grupy zaszerogowania. Uprawnienie to bowiem *stricto* związane jest z uposażeniem. Uprawnienie to, po zwolnieniu ze służby, natomiast wygasa³².

Z kolei w odniesieniu do postępowania karnego, trwające postępowanie karne stanowi przeszkodę do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania wyłącznie, jeśli jego przedmiotem jest przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. *A contrario* postępowanie karne o przestępstwo nieumyślne nie powoduje wydłużenia okresu koniecznego do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania. Tak samo w przypadku przestępstw prywatnoskargowych, nawet w sytuacji, gdyby zostały objęte skargą publiczną, na podstawie art. 60 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks postępowania karnego³³. Mimo, że w tego typu sprawach prokurator ma uprawnienie zarówno do wszczęcia postępowania, jak i do wstąpienia do już wszczętego postępowania, jeżeli wymaga tego ochrona praworządności lub interes społeczny, i wówczas postępowanie toczy się z urzędu, to udział prokuratora w takim postępowaniu nie zmienia charakteru danego przestępstwa. Nadal pozostaje ono przestępstwem prywatnoskargowym, tyle, że objętym skargą publiczną. Istotnym jest jednak to, że przesłanka zawarta w § 2b ust. 9 pkt 3 rozporządzenia materializuje się w chwili wszczęcia przeciwko policjantowi postępowania w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Tym samym nie ma znaczenia, czy postępowanie to inicjowane jest przez prokuratora³⁴, czy też przez pokrzywdzonego w wyniku wnie-

³² Zgodnie z art. 106 ust. 3 ustawy o Policji — prawo do uposażenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym nastąpiło zwolnienie policjanta ze służby lub zaistniały inne okoliczności uzasadniające wygaśnięcie tego prawa.

³³ Tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 490 ze zm., dalej jako: k.p.k.

³⁴ Postępowanie karne przeciwko policjantowi nie może być inicjowane przez nieprokuratorowski organ (np. Policję), z uwagi na wyraźne brzmienie art. 309 pkt 1 w zw. z art. 25 § 1 pkt 1 k.p.k. (w odniesieniu do zbrodni) oraz art. 309 pkt 2 k.p.k. (w odniesieniu do występów). Wymienione postępowania wymagają formy śledztwa, a te zgodnie z art. 311 § 1 k.p.k. prowadzi prokurator. Prokurator nie może również powierzyć w całości śledztwa prowadzonego przeciwko funkcjonariuszowi Policji. Może jedynie powierzyć Policji dokonanie poszczególnych czynności takiego śledztwa (art. 311 § 2 k.p.k.).

sienia subsydiarnego aktu oskarżenia³⁵. Wniesienie takiego subsydiarnego aktu oskarżenia wszczynia postępowanie³⁶, z chwilą gdy sprawa zawiśnie przed sądem. Prawomocne zakończenie prowadzonego przeciwko policjantowi postępowania w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, jeśli zakończyło się ono umorzeniem albo uniewinnieniem go od zarzucanych mu czynów, umożliwia uzyskanie z tą chwilą przez tego policjanta wyższej grupy zaszeręgowania, w sytuacji, gdy postępowanie karne o wymienione przestępstwa zostało zainicjowane jeszcze przed upływem wymaganego okresu niezbędnego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania i zakończyło się dopiero po upływie tego 4-letniego okresu. Jeżeli natomiast policjant zostałby skazany prawomocnym orzeczeniem sądu, to okres oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy, zgodnie z § 2b ust. 9 pkt 5 rozporządzenia, wydłuża się o jeden rok od dnia uprawomocnienia się tego orzeczenia. Jeśli orzeczenie skazujące policjanta dotyczyło przestępstwa umyślnego ściganego z oskarżenia publicznego lub umyślnego przestępstwa skarbowego, wówczas materializuje się przesłanka obligatoryjnego zwolnienia policjanta ze służby, o której mowa w art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji. Zwolnienie w tego rodzaju przypadkach winno nastąpić niezwłocznie. Tym samym policjant, który nie mógł uzyskać wyższej grupy zaszeręgowania z uwagi na prowadzone przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, z chwilą wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia skazującego w tej sprawie, nadal nie będzie mógł uzyskać tej wyższej grupy, aż do dnia zwolnienia go ze służby w Policji na podstawie obligatoryjnej podstawy zwolnienia (trudno byłoby bowiem założyć, że policjant nie zostałby zwolniony na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji w przeciągu jednego roku od dnia wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia skazującego go za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe). Jeśli natomiast prawomocne orzeczenie dotyczyłoby skazania policjanta za przestępstwo inne niż to, o którym mowa w art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji, jeśli nie zostałby z tego powodu zwolniony ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 2 ustawy o Policji, wówczas mógłby uzyskać wyższą grupę zaszeręgowania, jeśli nie mógł jej uprzednio uzyskać po upływie wymaganego 4-letniego okresu oczekiwania na jej uzyskanie, z uwagi właśnie na uprzednie wydanie wobec niego tego prawomocnego orzeczenia jeszcze przed upływem tego wymaganego okresu na jej uzyskanie, ale dopiero po upływie jednego roku, liczonego od dnia uprawomocnienia się wydanego w stosunku do niego przez sąd orzeczenia skazującego. Należy tylko w tym miejscu zaznaczyć, że samo trwanie postępowania karnego w sprawie o przestępstwo inne niż wskazane w § 2b ust. 9 pkt 3 rozporządzenia nie stanowi podstawy do wydłużenia okresu niezbędnego do uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszeręgowania. Tylko prawomocne orzeczenie w takiej sprawie wydane jeszcze przed upływem wymaganego 4-letniego okresu skutkuje wydłużeniem tego terminu.

Podobnie w sytuacji wydania prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego przeciwko

policjantowi. Jeśli postępowanie karne przeciwko policjantowi w sprawie o przestępstwo umyślne, ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, uniemożliwiało uzyskanie wyższej grupy zaszeręgowania, to wydanie prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu nadal będzie mu uniemożliwiać uzyskanie tej wyższej grupy zaszeręgowania przez okres wskazany w § 2b ust. 9 pkt 5 rozporządzenia, liczonego od dnia wydania takiego prawomocnego orzeczenia o warunkowym umorzeniu postępowania karnego, chyba, że wcześniej policjant zostanie zwolniony ze służby w Policji na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 8 ustawy o Policji³⁷, bądź na innej podstawie zwolnienia³⁸. W przypadku natomiast innego przestępstwa (innego niż to, o którym mowa w § 2b ust. 9 pkt 3 rozporządzenia) wydłużenie okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania będzie mieć miejsce w sytuacji, gdy takie prawomocne orzeczenie warunkowo umarzające postępowanie karne przeciwko policjantowi zapadnie jeszcze przed upływem 4-letniego okresu wymaganego do uzyskania tej wyższej grupy zaszeręgowania (samo bowiem trwanie postępowania karnego w sprawie o przestępstwo inne niż wskazane w § 2b ust. 9 pkt 3 rozporządzenia nie stanowi podstawy do wydłużenia okresu niezbędnego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania).

W przepisie § 2b ust. 11 rozporządzenia przewidziano z kolei wyłączenia pewnych okresów, których nie wlicza się do okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania. Zgodnie z wymienionym wyżej przepisem do okresu 4 lat służby na tym samym stanowisku służbowym, o którym mowa w § 2b ust. 1 i 3 rozporządzenia nie wlicza się:

— zawieszenia w czynnościach służbowych lub tymczasowego aresztowania, jeżeli policjant został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe³⁹ lub jeżeli w prawomocnie

³⁷ Warunkowe umorzenie postępowania karnego, zgodnie z art. 65 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 383 ze zm.), może być zastosowane m.in. w sytuacji potwierdzenia, że okoliczności popełnienia przestępstwa nie budzą wątpliwości. Tym samym prawomocne orzeczenie o warunkowym umorzeniu postępowania karnego może świadczyć o zmaterializowaniu się przesłanki objętej podstawą zwolnienia zawartą w art. 41 ust. 2 pkt 8 ustawy o Policji, tj. o oczywistości popełnienia przez policjanta czynu o znamionach przestępstwa albo przestępstwa skarbowego.

³⁸ Np. na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 5 ustawy o Policji — gdy wymaga tego ważny interes służby.

³⁹ Dodania tylko wymaga, że prowadzone przeciwko policjantowi postępowanie karne w sprawie o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe powoduje wydłużenie okresu koniecznego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania do czasu jego zakończenia, a wydanie orzeczenia prawomocnie skazującego go za takie przestępstwo przedłuża ten okres do dnia zwolnienia ze służby na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 4 ustawy o Policji. Przesłanka wskazana w § 2b ust. 11 pkt 1 rozporządzenia w istocie ma zatem znaczenie, w kontekście innych niż umyślne przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego. Jeśli w okresie prowadzonego wobec policjanta postępowania był on zawieszony w czynnościach służbowych lub tymczasowo aresztowany, a następnie został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe, to okresu faktycznego zawieszenia w czynnościach służbowych, a także tymczasowego aresztowania nie wlicza się do okresu wymaganego do uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszeręgowania. Można innymi słowy przyjąć, że jeśli wobec policjanta zapadłoby prawomocne orzeczenie skazujące go za prze-

³⁵ Zob. art. 55 k.p.k.

³⁶ Wynika to wprost z art. 55 § 4 k.p.k., w którym mowa o sprawie wszczętej na podstawie aktu oskarżenia wniesionego przez oskarżyciela posiłkowego.

zakończonym postępowaniu dyscyplinarnym został ukarany karą dyscyplinarną albo jeżeli w tym postępowaniu odstąpiono od jego ukarania⁴⁰;

- urlopu wychowawczego⁴¹;
- urlopu bezpłatnego⁴²;
- innej nieobecności trwającej co najmniej 6 miesięcy, z wyjątkiem nieobecności z tytułu korzystania z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego oraz zwolnienia lekarskiego, o którym mowa w art. 121b ust. 5 pkt 13 i 8 oraz ust. 6 pkt 2 i 3 ustawy o Policji, tj. z powodu:
 - wypadku pozostającego w związku z pełnieniem służby;
 - choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby;
 - wypadku w drodze do miejsca pełnienia służby lub w drodze powrotnej ze służby;
 - stwierdzenia zakażenia lub zachorowania na chorobę, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, przy czym stwierdzone zakażenie lub zachorowanie powstało w związku z wykonywaniem zadań służbowych w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii z powodu tej choroby;
 - w wyniku popełnienia przez inną osobę umyślnego czynu zabronionego w związku z wykonywaniem przez policjanta czynności służbowych, stwierdzonego orzeczeniem wydanym przez uprawniony organ;
 - na skutek czynów o charakterze bohaterskim dokonanych w szczególnie niebezpiecznych warunkach, z wykazaniem wyjątkowej odwagi, z narażeniem życia

stępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe, to w okresie zawieszenia go w trakcie tego postępowania karnego w czynnościach służbowych lub tymczasowego aresztowania wstrzymał swój bieg okres wymagany do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania i mógł on być kontynuowany dopiero po upływie okresu zawieszenia w czynnościach służbowych lub uchylenia środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania.

⁴⁰ Warto tylko zaznaczyć, że jeśli prawomocnie zakończone postępowanie dyscyplinarne, w którym policjant został ukarany karą dyscyplinarną, uległaby zatarciu jeszcze przed upływem wymaganego 4-letniego okresu do uzyskania przez niego wyższej grupy zaszeręgowania, to fakt ten nie wpływa na wydłużenie tego podstawowego okresu do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania. Jeśli natomiast, w okresie prowadzonego postępowania dyscyplinarnego, policjant był zawieszony w czynnościach służbowych na podstawie art. 39 ust. 2 ustawy o Policji, to faktyczny okres tego zawieszenia w czynnościach służbowych należy wyliczyć z okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania, jeśli postępowanie dyscyplinarne zostało zakończone w sposób wskazany w § 2b ust. 11 pkt 1 rozporządzenia i następnie doliczyć do 4-letniego okresu wymaganego do uzyskania przez policjanta wyższej grupy zaszeręgowania. Zatem w takiej sytuacji okres faktycznego zawieszenia policjanta w czynnościach służbowych spowoduje wydłużenie *de facto* okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania.

⁴¹ Zob. art. 79 ust. 1 ustawy o Policji, który odsyła w tym zakresie do regulacji zawartych w prawie pracy, w szczególności art. 186 i n. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.), z wyłączeniem art. 186⁷ oraz art. 188¹ tego kodeksu.

⁴² Zob. § 27 i n. rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 września 2014 r. w sprawie urlopów policjantów (Dz.U. z 2023 r., poz. 2213).

lub zdrowia, w obronie prawa, nienaruszalności granic państwowych, życia, mienia lub bezpieczeństwa obywateli.

Przez inną nieobecność trwającą co najmniej 6 miesięcy należy rozumieć faktyczną nieobecność przypadającą w okresie, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 rozporządzenia, która nieprzerwanie trwa co najmniej 6 miesięcy⁴³. Nieobecności w okresie, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 tego rozporządzenia, których długość nie trwa nieprzerwanie przez co najmniej 6 miesięcy nie podlegają zsumowaniu. Nieobecność trwająca co najmniej 6 miesięcy przypadająca w okresie, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 tego rozporządzenia, nie musi być także nieobecnością zawierającą się wyłącznie w danym roku kalendarzowym. W pozostałych przypadkach do podstawowego 4-letniego okresu, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 rozporządzenia należy „doliczyć” faktyczny okres zawieszenia w czynnościach służbowych lub tymczasowego aresztowania, jeżeli policjant został skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe lub jeżeli w prawomocnie zakończonym postępowaniu dyscyplinarnym został ukarany karą dyscyplinarną albo jeżeli w tym postępowaniu odstąpiono od jego ukarania, urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego, jeśli wystąpiły one w okresie, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 tego rozporządzenia, nawet w przypadku jeśli długość danego okresu nie przekroczyła nieprzerwanie 6 miesięcy.

Konkludując to, co zostało do tej pory powiedziane, zaakcentowania wymaga to, że użyty w treści przepisu § 2b ust. 1 rozporządzenia zwrot „uzyskuje” nie oznacza, że policjant, zajmujący stanowisko zaszeręgowane w grupach od 2 do 7, bez względu na jakiekolwiek okoliczności, automatycznie uzyska bezpośrednio wyższą grupę zaszeręgowania, a zatem zaszeręgowane w grupie od 3 do 8. Prawodawca określił wymienionymi przepisami pewien model uzyskiwania przez policjantów zajmujących stanowiska zaszeręgowane do poszczególnych wyższych grup zaszeręgowania, który winien stanowić regułę. Zatem, co do zasady, policjant winien uzyskać wyższą grupę zaszeręgowania

⁴³ Tym samym policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeręgowanym w 2 grupie (na stanowisku policjanta), którego okres do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania (3 grupy zaszeręgowania), o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, rozpoczął bieg w dniu 1 stycznia 2025 r., uzyskuje wyższą grupę zaszeręgowania z upływem 4 lat, tj. z dniem 1 stycznia 2029 r., pomimo tego w okresie od dnia 1 lutego 2025 r. do dnia 30 czerwca 2025 r. (5 miesięcy), a także od dnia 1 listopada 2025 r. do dnia 28 lutego 2026 r. (4 miesiące), a zatem łącznie przez 9 miesięcy był nieobecny w służbie z innych przyczyn niż wskazane w § 2b ust. 11 pkt 4 rozporządzenia. Żadna z poszczególnych nieobecności nie trwała bowiem co najmniej przez 6 miesięcy. Z kolei policjant pełniący służbę na stanowisku służbowym zaszeręgowanym w 3 grupie (na stanowisku referenta), którego okres do uzyskania wyższej grupy zaszeręgowania (4 grupy zaszeręgowania), o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, rozpoczął bieg w dniu 1 stycznia 2025 r., będący w okresie od dnia 1 stycznia 2025 r. do dnia 30 września 2025 r. (9 miesięcy), a także od dnia 1 października 2025 r. do dnia 31 marca 2026 r. (6 miesięcy) nieobecny w służbie z innych przyczyn niż wskazane w § 2b ust. 11 pkt 4 tego rozporządzenia, uzyskuje wyższą grupę zaszeręgowania *de facto* z upływem 5 lat i 3 miesięcy, tj. z dniem 1 kwietnia 2030 r., bowiem do podstawowego 4-letniego okresu, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 rozporządzenia należy doliczyć okres jego faktycznej absencji w służbie — w tym przypadku okres 1 roku i 3 miesięcy. Jeśli w doliczonym okresie wystąpi kolejna absencja, to podlega ona również doliczeniu.

po upływie wskazanego w § 2b ust. 1 rozporządzenia terminu. Od tak ustanowionej reguły przewidziano pewne wyjątki, które mogą wydużyć termin konieczny do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania. Co również istotne, policjant może w ogóle nie uzyskać wyższej grupy zaszerogowania, jeśli przed upływem terminu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, nastąpi definitywna zmiana jego statusu służbowego, z przyczyn natury faktycznej albo prawnej, np. jeśli przed upływem terminu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia stosunek służbowy ustanie — nastąpi jego rozwiązanie w związku ze zwolnieniem policjanta ze służby albo z jego śmiercią. Ten sam skutek nastąpi również, jeśli przed upływem tego okresu policjant zajmujący stanowisko w danej grupie zaszerogowania od 2 do 7 zostanie mianowany na stanowisko służbowe zaszerogowane w grupie, na uzyskanie której oczekiwał. Wówczas, należy przyjąć, że po pierwsze z dniem mianowania policjanta, który dotychczas zajmował stanowisko służbowe zaszerogowane w danej grupie i przed upływem okresu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia (uprawnającego go do wyższej grupy zaszerogowania) został mianowany na stanowisko służbowe zaszerogowane w tej grupie zaszerogowania na uzyskanie której oczekiwał, termin ten ekspirował, natomiast po drugie, że z dniem mianowania na to stanowisko służbowe zostaje zainicjowany kolejny termin, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, którego upływ będzie uprawniał policjanta do uzyskania bezpośrednio wyższej grupy zaszerogowania⁴⁴.

Ponownego przypomnienia wymaga również, że jeśli policjant pełniący służbę na danym stanowisku służbowym, w okresie pełnienia służby na tym stanowisku, ale przed upływem terminu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, zostanie przeniesiony z przyczyn określonych w art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 i 3 lub ust. 3 ustawy o Policji, to przeniesienie nie jest uznawane jako okres służby na tym samym stanowisku. Tego rodzaju przeniesienie na stanowisko zaszerogowane do grupy niższej od dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego nie ma charakteru temporalnego, bowiem mianowanie na określone stanowisko służbowe nie jest samo w sobie ograniczone czasowo. Skoro w takich okolicznościach okres ten nie może być uznany za okres służby, o którym mowa w § 2b ust. 1 lub 3 rozporządzenia, to zainicjowany uprzednio termin, w którym policjant miał pełnić służbę na zajmowanym stanowisku (przed przeniesieniem go na niższe) nie może dalej biec. Tym samym policjant nie może osiągnąć wymaganego okresu na tym stanowisku, który uprawniałby go do uzyskania wyższej grupy zaszerogowania od tej, która była przyporządkowana do stanowiska służbowego, na którym pełnił on służbę i z którego został zwolniony w związku z przeniesieniem go na niższe stanowisko służbowe. Przeniesienie, o którym mowa w § 2b ust. 7 w zw. z ust. 8 pkt 4 rozporządzenia, *de facto* przerywa bieg terminu,

o którym mowa w § 2b ust. 1 tego rozporządzenia, którego upływ uprawnia do uzyskania grupy zaszerogowania bezpośrednio wyższej od grupy zaszerogowania przyporządkowanej do zajmowanego stanowiska, z którego policjant został zwolniony w związku z jego przeniesieniem na niższe stanowisko służbowe. Z dniem takiego przeniesienia rozpoczyna bieg nowy termin, o którym mowa w § 2b ust. 1 wymienionego rozporządzenia, który uprawnia do uzyskania bezpośrednio wyższej grupy zaszerogowania od grupy zaszerogowania przyporządkowanej do stanowiska służbowego aktualnie zajmowanego przez policjanta, tj. po tym przeniesieniu.

Wymienione rozwiązania należy również odnieść do policjantów, którzy w dniu 1 stycznia 2022 r. pełnili służbę na stanowisku służbowym zaszerogowanym do grupy 6 albo 7 albo pozostawali w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takich stanowisk. Rozporządzenie zmieniające, co zostało już wcześniej zaznaczone, nie przewidywało dla tych grup policjantów szczególnych rozwiązań. Tym samym uzyskiwanie przez nich wyższych grup zaszerogowania następuje na zasadach ogólnych. Jest to o tyle istotne, że wymienione zasady należałoby w sposób analogiczny odnieść do policjantów zajmujących w dniu 1 stycznia 2022 r. stanowiska służbowe zaszerogowane w 5 grupie, którzy nie uzyskiwali z tym dniem wyższej grupy zaszerogowania, ale zostali umieszczeni w imiennych wykazach i wyznaczono im terminy, w jakich uzyskają oni wyższe grupy zaszerogowania. Charakter okresu wymaganego do uzyskania wyższej grupy, o którym mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego, jest identyczny z tym, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia. Istotna różnica polega na tym, że termin, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia jest jednolity dla każdej kategorii podmiotów, tj. policjantów zajmujących stanowiska służbowe, do których przyporządkowane są grupy zaszerogowania od 2 do 7. Przypadek wskazany w § 9 rozporządzenia zmieniającego dotyczy natomiast wyłącznie uzyskania po raz pierwszy w trybie określonym przez rozporządzenie zmieniające przez policjantów pełniących w dniu 1 stycznia 2022 r. służbę na stanowisku służbowym zaszerogowanym do grupy 5 albo pozostających w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska. Wyznaczenie dat uzyskania wyższej grupy dla tych policjantów na dzień 1 stycznia 2023 r., dzień 1 stycznia 2024 r. oraz dzień 1 stycznia 2025 r. skutkuje jedynie skróceniem terminu wymaganego do uzyskania po raz pierwszy wyższej grupy przez poszczególne grupy policjantów, o których mowa w § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego, spełniających wymogi, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, w stosunku do terminu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia. Nie zmienia to w żadnym razie charakteru tego terminu. Okresy oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy przez poszczególne grupy policjantów, spełniających kryteria, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, są tylko krótsze niż ten, który wynika z § 2b ust. 1 rozporządzenia.

Gwarancja uzyskania wyższej grupy dla policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, po upływie odpowiednich terminów nie ma jednak charakteru nieograniczonego. Tylko umieszczenie policjanta na imiennym wykazie, w którym wyznaczono dzień 1 stycznia 2022 r. jako dzień uzyskania przez niego wyższej grupy zaszerogowania, skutkowało automatycznym uzyskaniem przez niego z tym

⁴⁴ Na marginesie dodać jedynie należy, że uzyskiwanie wyższych grup w tym trybie jest ograniczone, bowiem policjant nie może uzyskać grupy zaszerogowania wyższej niż 8. Tym samym, jeśli policjant zajmujący stanowisko służbowe w 7 grupie zaszerogowania, zostałby mianowany na stanowisko służbowe w 8 grupie zaszerogowania, przed upływem terminu do uzyskania tej grupy w trybie § 2b rozporządzenia, wówczas termin, o którym mowa w § 2b ust. 1 tego rozporządzenia, skończyłby swój bieg z dniem mianowania tego policjanta na stanowisko służbowe w 8 grupie zaszerogowania oraz nie zostałby zainicjowany kolejny termin do uzyskania wyższej grupy od tej, która przyporządkowana jest do obecnego stanowiska służbowego policjanta, na które został on mianowany.

dniem tej wyższej grupy zaszerogowania⁴⁵, oczywiście, jeśli spełniał on wszystkie wymagania do uzyskania tej wyższej grupy (jeśli nie zmaterializowały się wobec niego przesłanki negatywne wymienione w § 10 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego). Przeciwnie w odniesieniu do pozostałych przypadków wskazanych w § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego. Hipoteza normy prawnej, w tych przypadkach, statuuje swobodę rodzaju ekspektatywy, a więc pewien stan oczekiwania przez adresata normy na nabycie uprawnienia. Uptyw terminu przewidzianego przez przepis prawa powoduje, co do zasady, nabycie uprawnienia przez adresata normy. Jego nabycie warunkowane jest zatem wyłącznie upływem czasu pełnienia służby na stanowisku służbowym zaszerogowanym do grupy 5 albo pozostawania w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska liczonego od dnia 1 stycznia 2022 r. Nie budzi zatem wątpliwości, że „sformułowanie „uzyskuje” należy odnieść do tzw. modelowego rozwiązania. Zasadą winno być, że upływ okresu, w tym przypadku terminu wyznaczonego imiennym wykazem, winien skutkować uzyskaniem wyższej grupy zaszerogowania. Nie budzi również wątpliwości, że zmiana statusu służbowego policjanta oczekującego na upływ wyznaczonego dla niego okresu, polegająca na zmianie jednostki organizacyjnej Policji, a także przełożonego właściwego w sprawach osobowych, nie wpływa w żaden sposób na możliwość uzyskania przez niego tego uprawnienia. Zgodnie bowiem § 9 ust. 2 rozporządzenia zmieniającego przełożony właściwy w sprawach osobowych sporządza w terminie jednego miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia imienny wykaz obejmujący wszystkich policjantów pełniących w dniu 1 stycznia 2022 r. służbę na stanowisku służbowym zaszerogowanym do grupy 5 oraz pozostających w tym dniu w dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych po zwolnieniu z takiego stanowiska. Sporządzenie imiennych wykazów jest czynnością jednokrotną. Każdy policjant spełniający kryteria, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego musiał znaleźć się na wykazie sporządzonym przez jego ówczesnego przełożonego właściwego w sprawach osobowych. Zmiana przełożonego właściwego w sprawach osobowych nie skutkowałą koniecznością ponownego umieszczenia policjanta na wykazie przez jego aktualnego przełożonego właściwego w sprawach osobowych. Umieszczenie na imiennym wykazie policjanta nie powoduje jednak automatycznego nadania mu określonego uprawnienia. Imienny wykaz systematyzuje policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, według kryteriów, o których mowa w § 9 ust. 3 rozporządzenia zmieniającego oraz wskazuje punkt na osi czasowej, w którym policjant winien uzyskać uprawnienie. Uptyw okresu (terminu wskazanego w imiennym wykazie) stanowi gwarancję uzyskania tego uprawnienia, o tyle, o ile nie zaistnieją inne okoliczności relewantne z punktu widzenia możliwości zmaterializowania się tego uprawnienia w ogóle, albo w czasie wskazanym jako okres oczekiwania na jego nabycie.

⁴⁵ Przełożony policjanta, sporządzając imienne wykazy, winien był kierować się wskazówkami zamieszczonymi w § 9 ust. 3 rozporządzenia zmieniającego. Tym samym niecelowe a nawet niezasadne było umieszczenie na liście, która uprawniała do uzyskania z dniem 1 stycznia 2022 r. wyższej grupy zaszerogowania policjanta, który w tym dniu nie spełniał wymogów do uzyskania tej wyższej grupy, bowiem faktycznie nie mógłby on z tym dniem uzyskać tej wyższej grupy zaszerogowania.

W tym kontekście okolicznością istotną dla samej możliwości nabycia tego uprawnienia będzie pozostawanie policjanta w stosunku służbowym w dniu upływu wymaganego okresu (wyznaczonego indywidualnie dla każdego policjanta, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego w imiennym wykazie). Ustanie stosunku służbowego przed upływem tego terminu przerywa jego bieg. Osoba niepozostająca w stosunku służbowym oraz nieposiadająca statusu funkcjonariusza nie może uzyskać wyższej grupy zaszerogowania, mimo że została umieszczona na wykazie i w dniu umieszczenia jej na tym wykazie spełniała kryterium, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego⁴⁶. Tak samo w sytuacji mianowania jej na stanowisko w 6 grupie zaszerogowania, albo na wyższe od tego stanowiska stanowisko służbowe, tj. w 7 albo 8 grupie zaszerogowania, jeszcze przed upływem okresu (terminu) określonego w imiennym wykazie indywidualnie dla każdego policjanta, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego. Mianowanie na takie stanowisko czyni bezprzedmiotowe oczekiwanie na uzyskanie grupy zaszerogowania tożsamej z tą, która przyporządkowana jest do stanowiska, na które policjant, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, został mianowany przed upływem terminu wynikającego z imiennego wykazu, na którym został on umieszczony. Prawodawca w § 10 pkt 1–4 rozporządzenia zmieniającego określił również przesłanki negatywne, których wystąpienie faktycznie uniemożliwia uzyskanie wyższej grupy zaszerogowania przez policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, *stricte* w terminie wyznaczonym w imiennym wykazie. Ich zmaterializowanie skutkuje tym, że *de facto* policjant nie uzyska wyższej grupy zaszerogowania w dacie określonej w imiennym wykazie, na którym został on umieszczony, ale później.

Dodać również należy, że prawodawca, tworząc przepisy szczególne w odniesieniu do grupy funkcjonariuszy, o której mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, nie uregulował dla tej szczególnej grupy funkcjonariuszy kwestii związanych ze zmianami statusu funkcjonariusza w trakcie okresu wyznaczonego imiennym wykazem dla każdego funkcjonariusza, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego. Nie oznacza to, że w tym aspekcie mamy do czynienia ze sferą nieuregulowaną. Są one analogiczne jak w przypadku policjantów pełniących służbę na stanowisku zaszerogowanym

⁴⁶ Nawet późniejsze ponowne przyjęcie takiej osoby do służby nie powoduje ponownego uruchomienia tego terminu. Ponownie przyjętemu do służby funkcjonariuszowi określa się na nowo jego status służbowy. Może on však zostać mianowany na inne stanowisko służbowe niż poprzednio, tj. przed zwolnieniem ze służby, niekoniecznie musi być ono zaszerogowane w 5 grupie. Nawet jednak mianowanie go na takie stanowisko nie skutkuje tym, że ponownie aktywuje się dla niego uprawnienie wynikające z faktu poprzedniego umieszczenia go na odpowiednim imiennym wykazie, które nastąpiło z przed jego zwolnienia ze służby. Zwolnienie ze służby, jeśli nastąpiło jeszcze przed uzyskaniem wyższej 6 grupy zaszerogowania, w terminie wynikającym z imiennego wykazu, na którym został on umieszczony, definitywnie pozbawia go możliwości uzyskania wyższej grupy zaszerogowania na podstawie rozporządzenia zmieniającego. Ponownie przyjęty do służby policjant jest mianowany na stanowisko służbowe. Jeśli po ponownym przyjęciu do służby nie będzie jej pełnił jako policjant w służbie kontraktowej i zajmować będzie stanowisko służbowe zaszerogowane w grupie odpowiednio od 2 do 7, to będzie on mógł uzyskiwać kolejne wyższe grupy zaszerogowania, ale już na zasadach ogólnych, tj. na zasadach określonych w § 2b rozporządzenia.

do grupy 6 albo 7 oczekujących na uzyskanie wyższej grupy — odpowiednio 7 albo 8, bowiem tylko oni z mocy rozporządzenia zmieniającego nie uzyskiwali automatycznie z dniem 1 stycznia 2022 r. wyższej grupy zaszeregowania. Jeśli w okresie oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszeregowania zaczęliby pełnić służbę na stanowisku zaszeregowanym do niższej grupy zaszeregowania niż grupa zaszeregowania dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego, a zajęcie stanowiska zaszeregowanego w niższej grupie niż grupa zaszeregowania dotychczas zajmowanego stanowiska była skutkiem przeniesienia w trybach określonych w § 2b ust. 7 rozporządzenia, to pełnienie służby na stanowisku, na które policjant został przeniesiony, nie może być tożsame z pełnieniem służby na stanowisku przed przeniesieniem. Przeniesienie policjanta na niższe stanowisko w sytuacjach, o których mowa w § 2b ust. 7 rozporządzenia, nie przewiduje mechanizmu automatycznego powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko służbowe. Tym samym przeniesienie, o którym mowa w § 2b ust. 7 wymienionego rozporządzenia, faktycznie przerywa bieg terminu, o którym mowa w § 2b ust. 1 tego rozporządzenia. Identyczny mechanizm, w braku uregulowań szczególnych w odniesieniu do grupy funkcjonariuszy, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, należałoby zastosować w sytuacji, gdy w okresie oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy przez policjanta, o którym mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, zmaterializowała się którakolwiek z przesłanek wskazanych w § 2b ust. 7 rozporządzenia. Odmienne wykładnia tych przepisów prowadziłaby do nieuzasadnionego uprzywilejowania policjantów, o których mowa w § 9 ust. 1 rozporządzenia zmieniającego, którzy pozostają w okresie oczekiwania na uzyskanie po raz pierwszy wyższej grupy zaszeregowania od tej, która przyporządkowana jest do zajmowanego przez nich stanowiska (albo stanowiska, na którym byli oni mianowani przed ich zwolnieniem i przeniesieniem do dyspozycji przełożonego właściwego w sprawach osobowych), w stosunku do policjantów pełniących służbę na stanowiskach służbowych zaszeregowanych odpowiednio do grupy 6 albo 7 również oczekujących na upływ okresu, o którym mowa w § 2b ust. 1 rozporządzenia, uprawniającego do uzyskania po raz pierwszy wyższej (odpowiednio 7 albo 8) grupy zaszeregowania. Zatem nic nie sprzeciwia się w takim przypadku stosowaniu reguł ogólnych dotyczących *in genere* uzyskiwania przez policjantów pełniących na stanowiskach służbowych zaszeregowanych do grup od 2 do 7 wyższych grup zaszeregowania.

Na marginesie należy także zaznaczyć, że zmiana statusu służbowego funkcjonariusza polegająca na zwolnieniu go z zajmowanego stanowiska służbowego i mianowaniu go na inne stanowisko równorzędne z tym, które poprzednio zajmował, w żaden sposób nie wpływa na możliwość uzyskiwania przez niego, w tym trybie, wyższej grupy zaszeregowania od tej, która przyporządkowana jest do zajmowanego przez niego stanowiska służbowego, tak samo jak ewentualna migracja tego funkcjonariusza pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Policji różnego szczebla, nawet jeśli byłaby związana ze zmianą przełożonego właściwego w sprawach osobowych.

Dodać również należy, że w § 13 rozporządzenia zmieniającego zostały określone warunki, w jakich policjant, o którym mowa w § 9 rozporządzenia zmieniającego, zachowuje grupę zaszeregowania uzyskaną na podstawie tego przepisu, pomimo przeniesienia go na stanowisko służbowe zaszeregowane do grupy niższej od dotychczas uzyskanej. Regulacji tej nie

stosuje się jednak do policjanta przeniesionego na niższe stanowisko służbowe w trybie określonym w art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 i 3 lub ust. 3 ustawy o Policji. Skoro prawodawca przewidział sytuacje, w których policjant nie zachowuje uprzednio uzyskanego uprawnienia do grupy zaszeregowania, w przypadku przeniesienia go na niższe stanowisko służbowe w trybie określonym w art. 38 ust. 1, ust. 2 pkt 2 i 3 lub ust. 3 ustawy o Policji, a więc uprawnienia już nabytego, to błędne byłoby przyjęcie, że w przypadku przeniesienia go z przyczyn wskazanych w § 2b ust. 7 rozporządzenia na niższe stanowisko służbowe w okresie oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszeregowania, który został określony przez umieszczenie go na stosownym imiennym wykazie, mógłby zachować zdolność do jej uzyskania.

Zakończenie

Problematyka związana z zasadami i trybem uzyskiwania przez policjantów wyższych grup zaszeregowania jest zagadnieniem wciąż nowym i wymagającym analizy. Tryb wskazany w § 2b rozporządzenia stanowi odrębny mechanizm, za pomocą którego możliwy jest awans zawodowy policjanta, który pozwala mu na uzyskanie wyższej grupy zaszeregowania, bez konieczności mianowania go na stanowisko służbowe zaszeregowane w wyższej grupie zaszeregowania niż grupa zaszeregowania przypisana do obecnie zajmowanego przez niego stanowiska służbowego. Wobec tego tryb ten jest niejako niezależny od tradycyjnego modelu, pozwalającego policjantowi na awans zawodowy, który związany jest ze zmianą stanowiska służbowego — mianowaniem go na wyższe stanowisko służbowe, które to mianowanie automatycznie związane jest z uzyskaniem przypisanej do tego stanowiska grupy zaszeregowania. W tym ostatnim przypadku zasadniczo wola przełożonego właściwego w sprawach osobowych ma kluczowe znaczenie, bowiem to on, kształtując prowadzoną przez siebie politykę kadrową, uprawniony jest, zgodnie ze swoim uznaniem, do obsadzania poszczególnych stanowisk służbowych znajdujących się w strukturze organizacyjnej jednostki Policji, która mu podlega. Przełożony w każdym momencie może obsadzić dane stanowisko służbowe konkretnym policjantem, jeśli w jego ocenie leży to w interesie służby, a tym samym, co do zasady, nie jest ograniczony czasowo w stosowaniu instrumentu prawnego polegającego na awansie zawodowym, tj. mianowaniu policjantów na wyższe stanowiska służbowe. Oczywiście mowa tutaj o kryterium czasu, jaki w przypadku trybu przewidzianego w § 2b rozporządzenia wymagany jest do uzyskania wyższej grupy zaszeregowania, a nie stażu służby, jaki wymagany jest do mianowania na konkretne stanowisko służbowe. W przypadku instrumentu prawnego polegającego na uzyskiwaniu wyższej grupy zaszeregowania na zasadach i w trybie określonym w § 2b rozporządzenia, wola przełożonego właściwego w sprawach osobowych nie ma zasadniczo znaczenia, bowiem uzyskiwanie tej wyższej grupy zaszeregowania w stosunku do grupy zaszeregowania przypisanej do zajmowanego stanowiska służbowego, albo w stosunku do grupy zaszeregowania już uzyskanej, została w głównej mierze uzależniona od upływu czasu. Uzyskanie tej wyższej grupy zaszeregowania jest możliwe każdorazowo po upływie 4-letniego okresu. Oczywiście przewidziano szereg warunków, których spełnienie może przedłużyć okres oczekiwania na uzyskanie wyższej grupy zaszeregowania. Nie budzi

jednak wątpliwości, że zasadniczo, upływ każdego okresu 4 lat skutkuje uzyskaniem wyższej grupy zaszeręgowania. Następuje to z mocy prawa i jest niezależne od woli przełożonego właściwego w sprawach osobowych. Istotnym jednak ograniczeniem tego instrumentu prawnego jest to, że możliwość uzyskiwania wyższej grupy zaszeręgowania została ograniczona do 8 grupy zaszeręgowania. Uzyskanie tej grupy zaszeręgowania uniemożliwia dalszy awans zawodowy policjanta. Z kolei przełożony właściwy w sprawach osobowych może mianować policjanta na stanowisko służbowe, które jest zaszeręgowane do wyższej niż 8 grupa zaszeręgowania.

Trudno obecnie przewidzieć, czy system awansu zawodowego pozwalającego na uzyskiwanie wyższej grupy zaszeręgowania, będzie stanowić instrument mający charakter uzupełniający w stosunku do tego podstawowego, który uzależnia awans zawodowy od mianowania na wyższe od dotychczas zajmowanego przez policjanta stanowisko służbowe, by wskutek tego mianowania uzyskać wyższą grupę zaszeręgowania, czy też przeciwnie, czy stanie się instrumentem demotywującym policjantów do wzmoczenia wysiłków, celem uzyskania takiego wyższego stanowiska służbowego, skoro po upływie oznaczonego okresu i tak uzyskiwaliby wyższą grupę zaszeręgowania w stosunku do tej, która przepisana jest do obecnie zajmowanego przez nich stanowiska służbowego, albo wyższej grupy zaszeręgowania od tej, którą już uzyskali. Nie budzi jednak wątpliwości, że w trybie określonym w § 2b rozporządzenia policjant zasadniczo musi uzyskiwać bezpośrednio wyższą grupę zaszeręgowania, a następnie bezpośrednio wyższe od już uzyskanych. Mianowanie policjanta na stanowisko służbowe nie musi natomiast odbywać się w określonych cyklach (tj. po upływie każdych 4 lat od dnia mianowania na dane stanowisko służbowe). Nie wymaga też, by stanowisko służbowe, na które policjant ma zostać mianowany, było stanowiskiem bezpośrednio wyższym od stanowiska, na którym dotychczas, tj. przed awansem, pełnił on służbę. Tym samym wydaje się, że instrument wskazany w § 2b rozporządzenia winien nie być instrumentem konkurencyjnym, a tylko mającym charakter uzupełniający. Na pewno nie powinien on stanowić instrumentu za pomocą którego zasadniczo policjanci uzyskiwać będą awans zawodowy, bowiem mogłoby to doprowadzić do obniżenia motywacji funkcjonariuszy, tj. chęci ich rozwoju zawodowego poprzez

ubieganie się o awansowanie ich na wyższe stanowiska służbowe, z którymi wszak związany jest większy zakres obowiązków, skoro i tak uzyskiwaliby ten awans bez konieczności uzyskania wyższego stanowiska służbowego, uzyskując wyższą grupę zaszeręgowania po upływie danego okresu, a także pełniąc nieprzerwanie służbę na tym samym stanowisku służbowym i wykonując te same obowiązki służbowe.

Bibliografia

- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 636 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 grudnia 2022 r. w sprawie wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stażu służby, jakim odpowiadają policjanci na stanowiskach komendantów Policji i innych stanowiskach służbowych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2252 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 1236 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 4 marca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad otrzymywania i wysokości uposażenia zasadniczego policjantów, dodatków do uposażenia oraz ustalania wysługi lat, od której jest uzależniony wzrost uposażenia zasadniczego (Dz.U. z 2022 r., poz. 580).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 30 sierpnia 2010 r. w sprawie opiniowania służbowego policjantów (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 704).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks postępowania karnego (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 490 ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 383 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 września 2014 r. w sprawie urlopów policjantów (Dz.U. z 2023 r., poz. 2213).



Źródło: grafika: A. Kamińska, <stock.adobe.com>

Norbert Andraszak¹

ORCID: 0000-0002-9190-7577

Zarządzanie zaangażowaniem policjantów jako czynnik wzmacniający bezpieczeństwo kadrowe Policji

Streszczenie: Artykuł analizuje rolę zarządzania zaangażowaniem funkcjonariuszy jako elementu wspierającego kadre kierowniczą w kształtowaniu bezpieczeństwa kadrowego Policji. W obliczu współczesnych zmian w sferze relacji zawodowych oraz odnotowanych w statystykach zjawisk fluktuacji kadr, utrzymanie stabilności zatrudnienia oraz ciągłości działania formacji staje się istotnym wyzwaniem dla przełożonych. Autor, analizując potrzebę dostosowania metod motywacyjnych do współczesnych oczekiwań osób pełniących służbę, przedstawia model zarządzania zaangażowaniem jako pewnego rodzaju propozycję wzbogacenia instrumentarium menedżerskiego. Rozwiązanie to opiera się na budowaniu wzajemnego zaufania oraz personalizacji bodźców. Przedstawiona koncepcja stanowić może merytoryczne

wsparcie dla realizacji priorytetów komendanta głównego Policji na lata 2026–2028, podkreślając znaczenie nowoczesnych metod kierowania ludźmi w procesie wspierania stabilizacji kadr.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo kadrowe, retencja pracowników, zaangażowanie pracowników, fluktuacja kadr, Policja, zarządzanie zasobami ludzkimi

Abstract: The article introduces the concept of managing officer engagement as a tool to support management in shaping the personnel security of the Police force. In light of changes in the sphere of employee relations and personnel fluctuation phenomena noted in statistics, maintaining employment stability and the operational continuity of the formation becomes a significant challenge for supervisors. By analyzing the need to adapt motivational methods to the modern expectations of those in service, the author presents the “management by engagement” model as a proposal to enrich the managerial toolkit. This solution is based on building mutual trust and personalizing incentives. The presented concept provides substantive support for the implementation of the Police Commander-in-Chief’s Priorities for 2026–2028, highlighting the importance of modern people management methods in the process of supporting personnel stabilization.

Keywords: personnel security, employee retention, employee engagement, personnel fluctuation, Police, human resource management

Wstęp

Współczesne środowisko operacyjne, w którym funkcjonują instytucje odpowiedzialne za bezpieczeństwo wewnętrzne, charakteryzuje się immanentną niestabilnością, wykraczającą poza dotychczasowe ramy poznawcze. Przez dekady dominującym paradygmatem opisu rzeczywistości był akronim VUCA, denotujący zmienność (ang. *volatility*), niepewność (ang. *uncertainty*), złożoność (ang. *complexity*) i niejednoznaczność (ang. *ambiguity*)². Model ten, choć trafnie diagnozował dynamikę zmian, okazuje się niewystarczający w obliczu gwałtownej akceleracji procesów dezintegracyjnych, jakich doświadczamy w trzeciej dekadzie XXI w.

Ewolucja ta wymusza przyjęcie nowej optyki, którą Jamais Cascio zdefiniował jako świat BANI: kruchy (ang. *brittle*), niespokojny (ang. *anxious*), nieliniowy (ang. *non-linear*) i niezrozumiały (ang. *incomprehensible*)³.

W tak zdefiniowanym, chronicznie turbulentnym uniwersum, periodycznie materializują się fenomeny o charakterze rzadkim i z natury nieprzewidywalnym, generujące kaskadowe, negatywne reperkusje dla globalnego systemu ekonomicznego i bezpieczeństwa. Zjawiska te zostały przez Nassima N. Taleba przenikliwe zdiagnozowane i określone mianem czarnych łabędzi⁴. Badacz wyjaśnia, że są to zdarzenia o znikomym prawdopodobieństwie wystąpienia, lecz o skrajnie dotkliwych, często katastrofalnych skutkach. W ujęciu Aleksandra M. Lyapunova⁵, geneza czarnych łabędzi może być interpretowana jako następstwo trudnych do antycypacji perturbacji w obrębie delikatnych stanów równowagi systemowej, wynikających z subtelnych, lecz krytycznych oscylacji między antagonistycznymi siłami operującymi w złożonych systemach. Ich następstwem są nieoczekiwane, nieliniowe amplifikacje tychże zakłóceń, co znajduje swoje teoretyczne uzasadnienie w ramach teorii katastrof, rozwiniętej przez René Thoma⁶.

¹ Norbert Andraszak, doktor nauk o zarządzaniu i jakości.

Kontakt z autorem za pośrednictwem redakcji.

² W. Bennis, B. Nanus, *Leaders: Strategies for Taking Charge*, New York 1985.

³ J. Cascio, *Facing the age of chaos*, <<http://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>>, 17 stycznia 2025 r.

⁴ N.N. Taleb, *Czarny Łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań 2020.

⁵ A.M. Lyapunov, *The General Problem of the Stability of Motion*, London 1992.

⁶ R. Thom, *Parabole i katastrofy. Rozmowy o matematyce, nauce i filozofii* z Giulio Giorello i Simoną Marini, Warszawa 1991.

N.N. Taleb w swoich późniejszych pracach argumentuje, iż tradycyjnie pojmowana elastyczność — rozumiana jako zdolność systemów, w tym organizacji, do absorpcji szoków i powrotu do stanu pierwotnego — jest już niewystarczającym warunkiem ich długoterminowego przetrwania w obliczu czarnych łabędzi. Każda bowiem struktura elastyczna posiada wewnętrzne granice odporności, których przekroczenie prowadzi do jej dekompozycji i załamania. W związku z tym, Taleb formułuje postulat ewolucji organizacji w kierunku stanu antykruchości (ang. *antifragility*)⁷. Jest to specyficzna właściwość systemów, która pozwala im nie tylko absorbować wstrząsy, ale wręcz czerpać z nich korzyści, stając się w ich następstwie silniejszymi, bardziej rozwiniętymi i zdolnymi do adaptacyjnego, zwinnego funkcjonowania. Za modelowy przykład, który obrazuje tę koncepcję, służy ludzki układ odpornościowy. System ten, poprzez ekspozycję na patogeny w ograniczonych dawkach nie ulega osłabieniu, lecz adaptuje się i wzmacnia, co stanowi idealną ilustrację czerpania korzyści z losowych wstrząsów⁸.

Przykładem czarnego łabędzia, który z całą mocą zmaterializował się w globalnej skali, była pandemia COVID-19, zainicjowana przez wirus SARS-CoV-2. W okresie jej trwania, fundamentalnej redefinicji i transformacji uległy liczne, dotychczas ugruntowane, aspekty funkcjonowania organizacji na całym świecie. Jedną z istotnych konsekwencji tychże zmian, dotyczących bezpośrednio sfer relacji pracowniczych, stał się obserwowalny na skalę globalną megatrend, określany mianem wielkiej rezygnacji (ang. *the great resignation*). W literaturze przedmiotu zjawisko to charakteryzowane jest systematycznym osłabianiem więzi afektywnych i instrumentalnych pracowników z organizacjami oraz bezprecedensowym wzrostem wskaźników dobrowolnej fluktuacji kadr⁹. Dane pochodzące z międzynarodowych badań empirycznych, przeprowadzonych w warunkach reżimu pandemicznego, potwierdzają skalę problemu¹⁰. Badanie Microsoftu wykazało, że 41% pracowników rozważało rezygnację z pracy lub zmianę zawodu, a inne analizy wskazywały na jeszcze wyższe odsetki, np. według PricewaterhouseCoopers 65% szukało nowej pracy, a w raporcie Instytutu Gallupa wskazano, że 48% aktywnie poszukiwało możliwości zmiany¹¹.

Omawiana problematyka erozji stabilności zatrudnienia nie ominęła również instytucji sektora publicznego, w tym polskiej Policji. Statystyki za 2023 r. dokumentowały niepokojący wzrost liczby odejść ze służby w Policji, która osiągnęła poziom 9458 funkcjonariuszy (przy jednoczesnym naborze 5174 osób),

w porównaniu do 4726 odejść w 2022 r. (przy naborze 5169 osób)¹². Co prawda w 2024 r. utrzymywała się jeszcze negatywna tendencja odejść funkcjonariuszy z Policji sięgająca 5907 (nabór na poziomie 6445), jednak dane za 2025 r. wskazują na wygasanie omówionego zjawiska.

Analizowany trend ewoluował, ustępując miejsca zjawisku określanemu jako ciche odchodzenie (ang. *quiet quitting*). W literaturze prezentowane są różne perspektywy interpretacyjne tego fenomenu. Salima Hamouche i inni¹³ argumentują, że ciche odchodzenie jest zjawiskiem tożsamym z wypaleniem zawodowym. Z kolei inni badacze utożsamiają termin ciche odchodzenie z ugruntowanym w naukach o zarządzaniu i jakości pojęciem braku zaangażowania¹⁴.

Raport State of the Global Workplace 2025, opracowany przez uprzednio już wspomnianą międzynarodową firmę konsultingową Gallup, dostarcza danych empirycznych, które pozwalają oszacować skalę zjawiska cichego odchodzenia. Wynika z niego, że w 2024 r. odnotowano spadek globalnego wskaźnika zaangażowania pracowników, który osiągnął poziom 21%, w porównaniu do 23% z rokiem poprzedzającym (2023 r.)¹⁵. Gallup wskazuje również, że jest to druga taka tendencja spadkowa zaobserwowana dla tego wskaźnika w ciągu ostatnich dwunastu lat, przy czym pierwszy spadek zarejestrowano w 2020 r. Pogłębiona analiza opisywanego raportu ujawnia, że tylko 13% europejskich pracowników wykazuje zaangażowanie w wykonywane obowiązki zawodowe. Odsetek osób praktykujących ciche odchodzenie, definiowanych jako niezaangażowane, sięga 72%, natomiast 15% pracowników klasyfikuje się jako aktywnie niezaangażowanych.

Zgodnie z estymacjami Instytutu Gallupa, hipotetyczne podniesienie globalnego wskaźnika zaangażowania pracowników z aktualnie notowanego poziomu 21% do wartości optymalnej, wynoszącej 70% — co odpowiada poziomowi obserwowanemu w organizacjach implementujących najlepsze praktyki zarządzania — mogłoby skutkować przyrostem produktywności w skali globalnej gospodarki o wartości szacowanej na 9,6 bln dolarów amerykańskich. Według wspomnianej instytucji różnica ta jest na tyle znacząca, że może determinować sukces bądź porażkę w skali globalnej populacji.

Warto również wskazać na inne, pozaekonomiczne konsekwencje niskiego zaangażowania, które dotyczą dobrostanu psychicznego pracowników. Wykonywanie pracy, która nie przynosi satysfakcji, może wywierać bardziej destrukcyjny wpływ na jednostkę niż pozostawanie bez zatrudnienia. Zjawisko

⁷ N.N. Taleb, *Antykruchość*, Poznań 2020.

⁸ Y. Jaffe, A. Caramanica, M.D. Price, *Towards an antifragility framework in past human–environment dynamics*, „Humanities and Social Sciences Communications” 2023, vol. 10, no. 915, s. 3.

⁹ E. Ng, P. Stanton, *Editorial: The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world*, „Personnel Review” 2023, vol. 52, no 2, s. 401–407.

¹⁰ M.T. Tessema i in., *The „Great Resignation”: Causes, Consequences, and Creative HR Management Strategies*, „Journal of Human Resource and Sustainability Studies” 2022, vol. 10, no. 1, s. 162.

¹¹ Zob. Microsoft, *The Work Trend Index: The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?*, <<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>>, 20 grudnia 2025 r.; PricewaterhouseCoopers, *PwC US Pulse Survey: Next in Work*, <<https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/future-of-work.html>>, 20 grudnia 2025 r.; Gallup, *How Has the Pandemic Affected U.S. Work Life?* <<https://news.gallup.com/poll/339824/pandemic-affected-work-life.aspx>>, 20 grudnia 2025 r.

¹² Rzeczpospolita, *Wakatów w policji coraz więcej. Funkcjonariuszy brakuje nawet w CBŚP*, <<https://www.rp.pl/policja/art41009001-wakatow-w-policji-coraz-wiecej-funkcjonariuszy-brakuje-nawet-w-cbsp>>, 20 grudnia 2025 r.

¹³ S. Hamouche, C. Koritos, A. Papastathopoulos, *Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality*, „International Journal of Contemporary Hospitality Management” 2023, vol. 35, no. 12, s. 4297–4312.

¹⁴ Zob. T. Gigoł, *Czym jest, a czym nie jest cicha rezygnacja. Wpływ przywództwa służebnego i zaangażowania w pracę na cichą rezygnację i zamiar odejścia z pracy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2023, vol. 154, no 5, s. 11–29; J.M. Moczydłowska, Z.S. Moczydłowska, *Quiet quitting — charakterystyka pojęcia i kierunki badań*, „Marketing i Rynek” 2024, t. XXXI, nr 3, s. 30–36.

¹⁵ Gallup, *State of the Global Workplace 2025 Report*, <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>>, 28 grudnia 2025 r.

to tłumaczone jest transferem skumulowanych negatywnych emocji z płaszczyzny zawodowej do sfery prywatnej, co w konsekwencji negatywnie oddziałuje na relacje interpersonalne z osobami najbliższymi¹⁶.

Wobec uprzednio zdiagnozowanych wyzwań w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim, procesy erozji zaangażowania pracowników urastają do rangi jednego z istotniejszych problemów determinujących efektywność współczesnych instytucji. W specyficznym kontekście funkcjonowania Policji — formacji o kluczowej roli w systemie bezpieczeństwa państwa i utrzymaniu ładu społecznego — problematyka ta nabiera szczególnej doniosłości i stwarza przestrzeń do pogłębionej analizy oraz zaproponowania dedykowanych, ewentualnych rozwiązań.

Stanowi to impuls do rozważenia działań ukierunkowanych na projektowanie i implementację takiego środowiska służby, które będzie wykazywać zdolność do skutecznego przyciągania i selekcji kandydatów o optymalnym profilu kompetencyjnym i motywacyjnym, niezbędnym do profesjonalnej realizacji zadań policyjnych. Równocześnie, kultura organizacyjna powinna oddziaływać na minimalizację poziomu deklarowanych intencji fluktuacyjnych wśród czynnych funkcjonariuszy. Pomyślna realizacja tak zdefiniowanych założeń stanowi ważny warunek dla zapewnienia i utrwalenia pożądanego, wysokiego poziomu retencji zasobów ludzkich o kluczowych kwalifikacjach. Ma to zasadnicze znaczenie dla bezpieczeństwa kadrowego Policji, które warunkuje ogólną efektywność realizacji zadań ustawowych powierzonych tej formacji.

Wychodząc ze scharakteryzowanej powyżej analizy zdiagnozowanych wyzwań w obrębie współczesnych metod zarządzania kapitałem ludzkim w obszarze zaangażowania pracowników warto wskazać na potencjał pływający z rozwijania strategii remediacyjnych. Postulat ten zyskuje na szczególnej doniosłości w odniesieniu do instytucji zaufania publicznego, stanowiących fundament ładu społecznego. Z wyjątkową ostrością unaocznia się on na płaszczyźnie organów ścigania, których legitymizacja i efektywność oparta jest na specyficznym mandacie społecznym oraz unikalnym etosie służby. W konsekwencji, teoretycznie ugruntowaną i praktycznie adekwatną perspektywę podejścia staje się konceptualizacja, adaptacja oraz ewentualne wdrażanie modelu zarządzania zaangażowaniem policjantów. Podejście to nie tylko wzbogaca instrumentarium dostępne kadry kierowniczej Policji, ale przede wszystkim stanowić może perspektywę wzmacniania bezpieczeństwa kadrowego formacji.

Głównym przedmiotem niniejszego dyskursu naukowego jest studium oraz ocena założeń teoretycznych konstytuujących koncepcję zarządzania zaangażowaniem policjantów jako czynnika wzmacniającego bezpieczeństwo kadrowe Policji. Zasadniczym celem pracy nie jest jednak samo badanie tego zjawiska, lecz przedstawienie wspomnianego modelu zarządzania zaangażowaniem jako pewnego rodzaju odpowiedzi na zdiagnozowane wyzwania.

W pracy postawiono tezę, że omawiany model dysponuje znaczącym, choć nie w pełni jeszcze wykorzystanym, potencjałem będącym mechanizmem przeciwdziałania procesom atrycji kadr. Potencjał ten nabiera szczególnego znaczenia w konfron-

tacji z wysoce turbulentnym środowiskiem VUCA/BANI, gdzie erozja ciągłości kapitału ludzkiego stanowi wyzwanie dla bezpieczeństwa kadrowego każdej organizacji.

Bezpieczeństwo kadrowe w kontekście wyzwań służby policyjnej

Redefinicja modelu zarządzania kapitałem ludzkim w służbach mundurowych pozwala wyjść poza schematy administracyjne i sięgnięcia do ontologicznych korzeni pojęcia bezpieczeństwa. Etymologiczny rodowód tego terminu, wywodzący się z rzymskiej sentencji *sine cura* (dosłownie: bez pieczy), implikuje, że stanem pierwotnym dla ludzkiej egzystencji nie jest spokój, lecz zagrożenie, co wymusza podjęcie aktywnej walki o stabilizację. Współczesna nauka — na co wskazuje Irena Doroszkiewicz¹⁷, przywołując Romana Kuźniara — reinterpretuje termin bezpieczeństwo z pasywnego „stanu niezagrożenia” na rzecz pierwotnej, egzystencjalnej potrzeby podmiotów, która w hierarchii Abrahama Masłowa stanowi fundament dla wszelkich procesów rozwojowych. W ujęciu systemowym, prezentowanym przez Bernarda Wiśniewskiego¹⁸, bezpieczeństwo państwa jest nierozdzielnie splecione z ciągłością działania jego instytucji, co czyni zasoby ludzkie krytycznym elementem tej układanki.

Transpozycja tych makropotecznych paradygmatów na grunt funkcjonowania Policji krystalizuje się w kategorii bezpieczeństwa kadrowego tej formacji. W literaturze przedmiotu, a w szczególności w pracach Roberta Gwardyńskiego i Agnieszki Winiarskiej, panuje konsensus co do dwójakiego, prakseologicznego rozumienia tego pojęcia¹⁹.

Pierwszym wymiarem jest ujęcie perseweracyjne, czyli statyczne. Definiuje się je jako pożądaną stan homeostazy organizacyjnej, w którym kluczowe procesy personalne — od doboru do służby, przez szkolenia, aż po awanse — przebiegają w sposób niezakłócony i płynny. W praktyce zarządczej manifestuje się to sytuacją, w której jednostka organizacyjna Policji posiada pełne pokrycie etatowe, a funkcjonariusze dysponują kompetencjami adekwatnymi do wyzwań, co gwarantuje pełną gotowość zespołów do działania.

Drugim, komplementarnym wymiarem jest ujęcie permutacyjne, czyli dynamiczne. Rozumiane jest ono jako celowa, zorganizowana aktywność podmiotu zmierzająca do neutralizacji zagrożeń oraz przywrócenia stanu pożądanego w przypadku wystąpienia turbulencji. Przykładem takiej aktywności jest wdrażanie przez kierownictwo programów naprawczych w reakcji na kryzysy wizerunkowe czy uruchamianie procedur ostonowych w obliczu ryzyk np. korupcyjnych, co stanowi formę aktywnego zarządzania zmianą w celu ochrony kapitału ludzkiego.

Zdaniem Piotra Bogdalskiego, proces bezpieczeństwa kadrowego obejmuje identyfikację, analizę, ocenę oraz prze-

¹⁷ I. Doroszkiewicz, *Jakość współpracy starosty i komendanta powiatowego/miejskiego Policji a poziom bezpieczeństwa w powiecie (na podstawie badań własnych)*, „Przegląd Policyjny” 2025, nr 4 (160), s. 183.

¹⁸ B. Wiśniewski, *System bezpieczeństwa państwa. Konteksty teoretyczne i praktyczne*, Szczepko 2013, s. 37.

¹⁹ R. Gwardyński, A. Winiarska, *Bezpieczeństwo kadrowe Policji*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2020, nr 37(4), s. 26.

¹⁶ M. Adamska-Chudzińska, N. Andraszak, *Work Engagement as a Challenge for Contemporary Management* [w:] M. Adamska-Chudzińska, J. Pawlak, (red.), *Work Engagement and Employee Well-being Psychosocial Support to Build Engaged Human Capital*, Routledge New York 2025, s. 9–29.

ciwdziałanie wszelkim czynnikom, które oddziałując na zasoby ludzkie, mogą prowadzić do obniżenia lub utraty zdolności formacji do realizacji jej ustawowych zadań²⁰.

Należy podkreślić, że kapitał ludzki stanowi najcenniejszy i najistotniejszy zasób Policji. To od poziomu wiedzy funkcyjnariuszów, ich kwalifikacji, stanu zdrowia, sprawności fizycznej, postaw moralnych i motywacji zależy zdolność formacji do efektywnego wykorzystania wszystkich innych zasobów — finansowych, materialnych czy technicznych. W konsekwencji zapewnienie bezpieczeństwa kadrowego staje się warunkiem *sine qua non* sprawnego funkcjonowania całej instytucji, co bezpośrednio przekłada się na poziom zaufania społecznego i wizerunek formacji. Skuteczne zarządzanie tym obszarem wymaga precyzyjnej identyfikacji potencjalnych zagrożeń, które można podzielić na wewnętrzne i zewnętrzne.

Wśród zagrożeń wewnętrznych, wynikających ze specyfiki funkcjonowania każdej dużej i zhierarchizowanej organizacji, należy uwzględnić ryzyko wystąpienia zjawisk patologicznych, takich jak korupcja czy nepotyzm. Neutralizacja tego typu zagrożeń jest kluczowa dla utrzymania wysokiego etosu służby i zaufania publicznego. Równie istotnym wyzwaniem jest utrzymanie wysokiego poziomu morale i motywacji, gdyż ich spadek może prowadzić do obniżenia zaangażowania, a w skrajnych przypadkach do wypalenia zawodowego. Zjawiskiem pozostającym w szczególnej uwadze jest także fluktuacja kadr, która stanowi zarówno wskaźnik nastrojów panujących w organizacji, jak i potencjalne źródło dalszych wyzwań związanych z nieodwracalną utratą cennego doświadczenia zawodowego.

Podstawowym środkiem przeciwdziałania zagrożeniom wewnętrznym jest właściwie prowadzona polityka kadrowa. Jej istotnym elementem, jest proces doboru do służby, w szczególności precyzyjnie skonstruowany katalog przesłanek dobowych oraz metody ich weryfikacji. Jak słusznie zauważają uprzednio wspomniani badacze obszaru związanego z bezpieczeństwem kadrowym Policji, tj. Gwardyński i Winiarska, właśnie ten etap stanowi pierwszą i jedną z najważniejszych linii ochrony kapitału ludzkiego formacji. Równie istotne są późniejsze etapy, takie jak proces adaptacji zawodowej nowo przyjętych funkcyjnariuszów oraz systematyczne podnoszenie kwalifikacji i dbałość o rozwój kadry w służbie stałej.

W odniesieniu do zagrożeń zewnętrznych podstawową rolę odgrywa ostona kontrwywiadowcza, realizowana zarówno przez wyspecjalizowane służby, jak i wewnętrzne komórki organizacyjne, takie jak Biuro Spraw Wewnętrznych Policji, którego misją jest m.in. eliminowanie i ograniczanie korupcji czy innych niepożądanych zachowań w szeregach formacji.

Konkluzja płynąca z przeglądu literatury w omawianym obszarze jest jednoznaczna: bezpieczeństwo kadrowe nie stanowi wartości autotelicznej, lecz jest instrumentem warunkującym efektywność całej organizacji. Wysoki poziom bezpieczeństwa kadrowego przekłada się wprost na to, że działania realizowane przez formację stają się skuteczniejsze, ekonomiczniejsze i korzystniejsze. W obliczu współczesnych wyzwań tradycyjne modele zarządzania oparte wyłącznie na hierarchii okazują się niewystarczające, co uzasadnia konieczność wdrożenia nowoczesnych metod zarządzania, w tym m.in. strategii opartej na zaangażowaniu jako nowoczesnej formy „ostony” kapitału ludzkiego.

²⁰ P. Bogdalski, *Bezpieczeństwo kadrowe Policji na przykładzie przesłanek doboru do służby*, Szczytno 2015, s. 9.

Wzmacnianie bezpieczeństwa kadrowego Policji poprzez zarządzanie zaangażowaniem

Wychodząc z poczynionych ustaleń, które definiują bezpieczeństwo kadrowe Policji i wskazują na możliwość dyspozycyjną, w szczególności motywację, jako obszar możliwych do wdrożenia usprawnień, zasadne wydaje się odniesienie tych ram do praktyki zarządzania. Aby skutecznie kształtować motywację i realnie wzmacniać bezpieczeństwo kadrowe Policji, ważnym elementem wsparcia staje się identyfikacja zagrożeń i ich źródeł. W kontekście Policji jednym z istotniejszych ryzyk jest fluktuacja kadr. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że wyzwanie to jest dodatkowo potęgowane przez niekorzystne, długofalowe trendy o charakterze makrosocjalnym.

Jak zauważa Rafał Kochańczyk i Bartosz Maziarz, od wielu lat w Polsce i niemal całej Europie mamy do czynienia ze zjawiskiem depopulacji, wynikającym z niskiej dzietności, starzenia się społeczeństwa i procesów migracyjnych²¹. Kryzys demograficzny prowadzi do systematycznego kurczenia się zasobów ludności w wieku produkcyjnym, co bezpośrednio przekłada się na zmniejszenie puli potencjalnych kandydatów do służby w formacjach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo państwa. Utrzymanie w służbie doświadczonych i odpowiednio zmotywowanych i zaangażowanych funkcyjnariuszów nabiera rangi strategicznego znaczenia dla tej instytucji. Dlatego też, aby skutecznie przeciwdziałać zjawisku erozji kapitału ludzkiego w tych niesprzyjających warunkach demograficznych, kluczowym jest identyfikacja wewnętrznych determinant intencji odejścia ze służby.

Analiza czynników tego zjawiska ukazuje złożony obraz, w którym na pierwszy plan wysuwa się jakość przywództwa. Potwierdzają to wieloletnie badania nad efektywnością kadry kierowniczej Policji, prowadzone przez Arkadiusza Letkiewicza i Tomasza Szankina, które wykazały, że ponad połowa ankietowanych menedżerów Policji może być postrzegana jako nieefektywna z powodu niedopasowania ich stylu kierowania do sytuacji zarządczej²².

Obraz ten precyzują nowsze badania Małgorzaty Adamskiej-Chudzińskiej i Norberta Andraszaka, które co prawda wykazały, że menedżerowie Policji stosują przywództwo sytuacyjne w sposób efektywny, jednak jest to efektywność na poziomie podstawowym, wymagająca doskonalenia²³. Badania prowadzone przez wspomnianych autorów ujawniły znaczące deficyty w tym zakresie na najniższym, podstawowym szczeblu dowodzenia, który ma bezpośredni i najczęstszy kontakt z funkcyjnariuszami wykonawczymi będącymi na tzw. „pierwszej linii”.

W świetle zidentyfikowanych deficytów przywództwa, nie dziwią wyniki badań motywacji Arkadiusza Letkiewicza, które wskazują, że funkcyjnariusze motywowani są przede wszystkim przez potrzebę bezpieczeństwa i stabilizacji²⁴. Na ten obraz nakładają się uwarunkowania generacyjne. Badania przepro-

²¹ R. Kochańczyk, B. Maziarz, *A demographic crisis in Poland in the context of ensuring security — a diagnosis*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Służby Pożarniczej” 2023, nr 87, s. 289–304.

²² A. Letkiewicz, T. Szankin, *Organizacja i zarządzanie. Kompetencje menedżerskie w Policji*, Szczytno 2012, s. 8.

²³ M. Adamska-Chudzińska, N. Andraszak, *Situational approach in managing the Police organization: situational leadership effectiveness*, „Colloquium” 2024, nr 2(54), s. 23–40.

²⁴ A. Letkiewicza, *Czynniki determinujące motywację do pracy w polskiej Policji*, „Przegląd Policyjny” 2022, nr 2 (146), s. 5–12.

wadzone przez Piotra Millera dowodzą, że dla najmłodszego pokolenia na rynku pracy, tj. „Z” najistotniejsze są „czynniki higieny” — ich obawy w kontekście podjęcia służby w Policji koncentrują się na bezpieczeństwie osobistym, wizerunku formacji i możliwości pogodzenia służby z życiem prywatnym²⁵.

Ta złożona siatka determinantów, obejmująca luki w przywództwie, potrzeby bezpieczeństwa i nowe oczekiwania generacyjne, dowodzi, że tradycyjne modele motywacyjne, oparte na prostych bodźcach, stają się niewystarczające. Uzasadniona wydaje się ewolucja paradygmatu zarządczego. Współcześni menedżerowie coraz większą uwagę skupiają na takim kształtowaniu aktywności zawodowej pracowników, którą zdefiniować można jako pełną gotowość do podejmowania pracy w zamian za szeroko rozumiane wynagrodzenie. Zainteresowanie to powoduje redefinicję strategicznych priorytetów organizacji w tej dziedzinie, gdzie celem staje się wyzwolenie kreatywności pracowników, ich nieustanny rozwój i dzielenie się wiedzą. Osiągnięcie tych pożądaných postaw jest jednak trudne w ramach tradycyjnych metod motywacyjnych. Klasyczny mechanizm behawioralny, określany jako „metoda kija i marchewki”, opiera się na prostym systemie warunkowania i prowadzi do instrumentalnego traktowania człowieka. Jak wskazuje Daria Piławska, stosowanie tego typu bodźców często generuje skutek odwrotny do zamierzonego — głęboką demotywację, spadek jakości pracy, a w skrajnych przypadkach nawet wypalenie zawodowe²⁶. Również inne instrumenty o podłożu czysto ekonomicznym mogą okazać się niewystarczające, aby wyzwolić potencjał intelektualny i skłonić do twórczego myślenia.

W analizie współczesnego stanu wiedzy na temat formowania zaangażowania można wyodrębnić dwie główne szkoły myśli. Pierwsza, związana z pracami Richarda E. Waltona, postuluje tranzycję „od kontroli do zaangażowania” (ang. *from control to commitment*), gdzie strategia organizacji polega na budowaniu autentycznego zaangażowania i inspirowaniu wewnętrznej motywacji poprzez delegowanie zaufania, autonomii i odpowiedzialności²⁷. Druga szkoła czerpie z dorobku japońskich koncepcji zarządzania, gdzie osiągnięcie doskonałości operacyjnej jest splecione z wyzwoleniem wśród personelu pełnego poświęcenia na rzecz organizacji²⁸. Nowym spojrzeniem w polskiej myśli naukowej jest filozofia „zarządzania potencjałem społecznym” autorstwa Krystyny Bolesty-Kukułki. Badaczka definiuje potencjał społeczny jako synergiczny konstrukt indywidualnych kwalifikacji, motywacji oraz sposobu postrzegania siebie w organizacji²⁹.

²⁵ P. Miller, *Motywacja młodych ludzi do pracy w Policji: praktyczne implikacje dla doskonalenia procesów rekrutacyjnych adresowanych do Pokolenia Z*, „Przegląd Policyjny” 2024, nr 4 (156), s. 83–96.

²⁶ D. Piławska, *Schytek finansowo-premiowych systemów motywacyjnych*, „Zarządzanie Przedsiębiorstwem / Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją” 2015, nr 1, s. 27–32.

²⁷ R.E. Walton, *From control to commitment in the workplace*, „Harvard Business Review” 1985, vol. 63, no 4, s. 76–84.

²⁸ Zob. W.G. Ouchi, *Theory Z. How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Reading 1981; W.G. Ouchi, *Organizational paradigms: a commentary on Japanese management and theory Z organizations*, „Organizational Dynamics” 1981, vol. 9, no. 4, s. 36–43; R.T. Pascale, A.G. Athos, *The Art of Japanese Management*, New York 1981; T. Peters, R.H. Waterman, *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*, New York 1982.

²⁹ K. Bolesty-Kukułka, *Zasoby teorii i zarządzania*, Towarzystwa Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Bydgoszcz 1995; K. Bolesty-Kukułka, *Zasoby czy potencjał*, „Personel” 1995, nr 10/11, s. 16.

Rozwinięciem powyższych teorii jest zaawansowany model „zarządzania przez zaangażowanie” przedstawiony przez Martę Juchnowicz³⁰. Autorka definiuje go jako kompleksowy zestaw działań mających na celu umacnianie więzi międzyludzkich, opierających się na wewnętrznych mechanizmach motywacji, wynikających ze wspólnych celów, wartości, zaufania i wzajemnego szacunku³¹. Istotą tego modelu jest osiągnięcie celów organizacji dzięki ponadprzeciętnej aktywności zawodowej pracowników, wynikającej z ich wewnętrznych motywatorów oraz identyfikacji z organizacją. Koncepcja ta wzbogaca tradycyjne, dychotomiczne ujęcie procesu motywowania (obejmujące wymiar atrybutywny i czynnościowy) o trzeci, kluczowy wymiar — efektywnościowy. Obok wymiaru atrybutywnego (wewnętrzna regulacja zachowań i postaw) i czynnościowego (świadome i celowe oddziaływanie na pracownika), postuluje ona, że to właśnie zaangażowanie pracownicze jest nadrzędnym celem i miarą skuteczności wszystkich podjętych działań motywacyjnych.

Skuteczne wykorzystanie modelu opiera się na budowaniu w organizacji kompleksowego systemu, którego podstawą jest zaufanie. Istotne znaczenie przypisać również należy kulturze organizacyjnej opartej na mocnym emocjonalnym związku pracowników z firmą, budowanym w takich aspektach jak współpraca i lojalność. Kluczowe jest tu zarówno zaufanie horyzontalne (między członkami zespołu), jak i wertykalne (między menedżerem a pracownikiem). Niezbędne jest także stworzenie kompleksowego systemu motywacyjnego, którego trzonem powinny być metody dobrane indywidualnie do specyfiki pracownika, łącznie instrumenty finansowe (motywacja zewnętrzna) i pozafinansowe (motywacja wewnętrzna). System ten powinien obejmować składniki finansowe (aktywne, pasywne, długookrotkoterminowe) oraz pozafinansowe składniki emocjonalne, takie jak styl życia czy jakość pracy. Oznacza to strategiczne wykorzystanie całego, bogatego instrumentarium, jakim dysponuje Policja, opisanego przez Pawła Karabelę — od uposażenia, przez nagrody motywacyjne i świadczenia socjalne, aż po niematerialne formy uznania, takie jak pochwały czy odznaki³².

Zaznaczyć jednak należy, że w modelu engagementowym nie są to jednak narzędzia stosowane mechanicznie, lecz elementy spersonalizowane, dopasowane do potrzeb konkretnego funkcjonariusza na danym etapie jego kariery, z uwzględnieniem czynników higieny, w myśl dwuczynnikowej koncepcji Fredericka Herzberga³³. Niezbędnym narzędziem menedżera staje się również monitorowanie poziomu zaangażowania pracowników, aby móc skutecznie regulować natężenie czynników kształtujących ich aktywność zawodową. Pewną przeszkodą w tym zakresie może być niedostateczna znajomość przez menedżera instrumentów kształtujących zaangażowanie lub brak elastyczności w doborze stylu zarządzania, który powinien być harmonijnie dopasowywany do pracownika z uwzględnieniem uwarunkowań sytuacyjnych i międzygeneracyjnych.

³⁰ M. Juchnowicz, *Zarządzanie przez zaangażowanie*, Warszawa 2010, s. 118.

³¹ M. Juchnowicz, *Zarządzanie przez zaangażowanie wyzwaniem współczesności* [w:] P. Wachowiak (red.), *Człowiek w organizacji. Teoria i praktyka*, Warszawa 2012, s. 67.

³² P. Karabela, *Struktura i funkcje sformalizowanego systemu motywowania w Policji*, „Przegląd Policyjny” 2021, nr 1 (141), s. 83–96.

³³ F. Herzberg, *One more time: how do you motivate employees?*, „Harvard Business Review” 1987, no. 5, September-October.

Postulat indywidualizacji systemu motywacyjnego pozwala elastycznie reagować na zróżnicowane potrzeby pokoleniowe — od fundamentalnej potrzeby bezpieczeństwa, po oczekiwania młodszych generacji dotyczące rozwoju, atmosfery i *work-life balance*. Co ważniejsze, filozofia ta, poprzez koncentrację na zaspokojeniu czynników higieny, tworzy solidny grunt, na którym mogą wyrosnąć autentyczne motywy — poczucie sensu, uznanie i samorealizacja. W ten sposób, w obliczu pogłębiającego się kryzysu demograficznego, zarządzanie zaangażowaniem policjantów może stać się jednym z istotniejszych instrumentów wzmocnienia bezpieczeństwa kadrowego Policji, warunkując jej długoterminową zdolność do efektywnej realizacji misji społecznej w zmieniającej się rzeczywistości.

Podsumowanie i rekomendacje strategiczne

Wzmrożona dynamika fluktuacji kadr, obserwowana w ostatnich latach w polskiej Policji, stanowi istotną przesłankę do systemowego wzmocnienia bezpieczeństwa kadrowego tej formacji. Analiza wykazuje, że przyczyny tego zjawiska mają charakter wielowymiarowy — od ewolucji oczekiwań „pokolenia Z”, po powinność modernizacji strategii zarządzania w kierunku głębszego rozpoznania potrzeb funkcjonariuszy. W obliczu narastającej turbulencji otaczającej nas rzeczywistości, tradycyjne modele kierowania zespołami ludzkimi oparte na hierarchii i kontroli okazują się niewystarczające.

W odpowiedzi na te wyzwania, niniejszy artykuł pozycjonuje koncepcję zarządzania zaangażowaniem policjantów jako pewnego rodzaju perspektywę rozwoju. Centralną tezą jest stwierdzenie, że implementacja tego podejścia, opartego na aksjologii zaufania i personalizacji instrumentów motywacyjnych, stanowić może skuteczny mechanizm wspierania procesów retencji.

Omawiany model zarządzania zaangażowaniem policjantów stanowić może bezpośrednią realizację jednego z kluczowych Priorytetów Komendanta Głównego Policji na lata 2026–2028, ukierunkowanego na wdrażanie nowoczesnych rozwiązań zarządczych i technologicznych³⁴. Operacjonalizacja tego założenia stwarza warunki do wykorzystania zaawansowanej analityki HR, która umożliwi rzetelne monitorowanie nastrojów organizacyjnych oraz identyfikację wczesnych sygnałów erozji zaangażowania, określanych w literaturze przedmiotu jako „ciche odchodzenie”. Dzięki temu systemy motywacyjne mogą być proaktywnie dostrajane do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych i oczekiwań generacyjnych, co bezpośrednio przekłada się na stabilizację poziomu retencji i wzmocnienie bezpieczeństwa kadrowego formacji. Takie podejście pozwala na ewolucję od intuicyjnego dowodzenia w stronę zarządzania opartego na dowodach (z ang. *Evidence-Based Management*)³⁵, co krystalizuje nową jakość w obszarze bezpieczeństwa państwa.

Proces ten sprzyja świadomej reorientacji przywództwa w stronę modelu wspierającego, w którym menedżer staje się kreatorem środowiska sprzyjającego stałemu rozwojowi i samorealizacji podwładnych. Postrzeganie potencjału społecznego

formacji jako aktywa strategicznego pozwala na budowanie instytucjonalnej antykruchości wobec globalnych turbulencji.

Reasumując, zarządzanie zaangażowaniem policjantów może stać się cennym instrumentem wspierającym długoterminową zdolność formacji do efektywnej realizacji misji społecznej w systematycznie narastającej złożonej i nieprzewidywalnej rzeczywistości trzeciej dekady XXI w.

Bibliografia

- Adamska-Chudzińska M., Andraszak N., *Situational approach in managing the Police organization: situational leadership effectiveness*, „Colloquium” 2024, nr 2(54).
- Adamska-Chudzińska M., Andraszak N., *Work Engagement as a Challenge for Contemporary Management* [w:] Adamska-Chudzińska M., Pawlak J. (red.), *Work Engagement and Employee Well-being Psychosocial Support to Build Engaged Human Capital*, Routledge New York 2025.
- Bennis W., Nanus B., *Leaders: Strategies for Taking Charge*, New York 1985.
- Bogdański P., *Bezpieczeństwo kadrowe Policji na przykładzie przesłanek doboru do służby*, Szczytno 2015.
- Bolesta-Kukutka K., *Zasoby teorii i zarządzania, Towarzystwa Naukowe Organizacji i Kierownictwa*, Bydgoszcz 1995.
- Bolesta-Kukutka K., *Zasoby czy potencjał*, „Personel” 1995, nr 10/11.
- Cascio J., *Facing the age of chaos*, <<http://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>>, 17 stycznia 2025 r.
- Doroszkiwicz I., *Jakość współpracy starosty i komendanta powiatowego/miejskiego Policji a poziom bezpieczeństwa w powiecie (na podstawie badań własnych)*, „Przegląd Policyjny” 2025, t. 160, nr 4.
- Gallup, *How Has the Pandemic Affected U.S. Work Life?*, <<https://news.gallup.com/poll/339824/pandemic-affected-work-life.aspx>>, 20 grudnia 2025 r.
- Gallup, *State of the Global Workplace 2025 Report*, <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>>, 28 grudnia 2025 r.
- Chyliński A., *Priorytety Komendanta Głównego Policji*, „Gazeta Policyjna” styczeń 2026, nr 1(61).
- Gigol T., *Czym jest, a czym nie jest cicha rezygnacja. Wpływ przywództwa służebnego i zaangażowania w pracę na cichą rezygnację i zamiar odejścia z pracy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2023, vol. 154(5).
- Gwardyński R., Winiarska A., *Bezpieczeństwo kadrowe Policji*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2020, nr 37(4).
- Hamouche S., Koritos C., Papastathopoulos A., *Quiet quitting: relation-ship with other concepts and implications for tourism and hospitality*, „International Journal of Contemporary Hospitality Management” 2023, vol. 35, no. 12.
- Herzberg F., *One more time: how do you motivate employees?*, „Harvard Business Review” 1987, No 5, September-October.
- Jabłoński M. i in., *Traktat o zasadach zarządzania dowodowego — przyszłość zarządzania*, Warszawa 2025.
- Jaffe Y., Caramanica A., Price M.D., *Towards an antifragility framework in past human-environment dynamics*, „Humanities and Social Sciences Communications” 2023, vol. 10, no. 915.
- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie wyzwaniem współczesności* [w:] Wachowiak P. (red.), *Człowiek w organizacji. Teoria i praktyka*, Warszawa 2012.

³⁴ A. Chyliński, *Priorytety Komendanta Głównego Policji*, „Gazeta Policyjna” 2026, nr 1(61), s. 12–15.

³⁵ Zob. M. Jabłoński i in., *Traktat o zasadach zarządzania dowodowego — przyszłość zarządzania*, Warszawa 2025.

- Juchnowicz M., *Zarządzanie przez zaangażowanie*, Warszawa 2010.
- Karabela P., *Struktura i funkcje sformalizowanego systemu motywowania w Policji*, „Przegląd Policyjny” 2021, nr 1 (141).
- Kochańczyk R., Maziarz B., *A demographic crisis in Poland in the context of ensuring security — a diagnosis*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Służby Pożarniczej” 2023, nr 87.
- Letkiewicz A., Szankin T., *Organizacja i zarządzanie. Kompetencje menedżerskie w Policji*, Szczepiwo 2012.
- Letkiewicz A., *Czynniki determinujące motywację do pracy w polskiej Policji*, „Przegląd Policyjny” 2022, nr 2 (142).
- Lyapunov A.M., *The General Problem of the Stability of Motion*, London 1992.
- Microsoft, *The Work Trend Index: The Next Great Disruption Is Hybrid Work— Are We Ready?*, <<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>>, 20 grudnia 2025 r.
- Miller P., *Motywacja młodych ludzi do pracy w Policji: praktyczne implikacje dla doskonalenia procesów rekrutacyjnych adresowanych do Pokolenia Z*, „Przegląd Policyjny” 2024, nr 4 (154).
- Moczydłowska J.M., Moczydłowska Z.S., *Quiet quitting — charakterystyka pojęcia i kierunki badań*, „Marketing i Rynek” 2024, t. XXXI, nr 3.
- Ng E., Stanton P., *Editorial: The great resignation: managing people in a post COVID-19 pandemic world*, „Personnel Review” 2023, vol. 52, no. 2.
- Ouchi W.G., *Organizational paradigms: a commentary on Japanese management and theory Z organizations*, „Organizational Dynamics” 1981, vol. 9, no. 4.
- Ouchi W.G., Theory Z., *How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Reading 1981.
- Pascale R.T., Athos A.G., *The Art of Japanese Management*, New York 1981.
- Peters T., Waterman R.H., *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*, New York 1982.
- Pilawska D., *Schytek finansowo-premiowych systemów motywacyjnych*, „Zarządzanie Przedsiębiorstwem / Polskie Towarzystwo Zarządzania Produkcją” 2015, nr 1.
- PricewaterhouseCoopers, *PwC US Pulse Survey: Next in Work*, <<https://www.pwc.com/us/en/library/pulse-survey/future-of-work.html>>, 20 grudnia 2025 r.
- Rzeczpospolita, *Wakatów w policji coraz więcej. Funkcjonariuszy brakuje nawet w CBŚP*, <<https://www.rp.pl/policja/art41009001-wakatow-w-policji-coraz-wiecej-funkcjonariuszy-brakuje-nawet-w-cbsp>>, 20 grudnia 2025 r.
- Taleb N.N., *Antykruchosć*, Poznań 2020.
- Taleb N.N., *Czarny Łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań 2020.
- Tessema M.T. i in., *The „Great Resignation”: Causes, Consequences, and Creative HR Management Strategies*, „Journal of Human Resource and Sustainability Studies” 2022, vol. 10, no. 1.
- Thom R., *Parabole i katastrofy. Rozmowy o matematyce, nauce i filozofii z Giulio Giorello i Simoną Marini*, Warszawa 1991.
- Walton R.E., *From control to commitment in the workplace*, „Harvard Business Review” 1985, vol. 63, no. 4.
- Wiśniewski B., *System bezpieczeństwa państwa. Konteksty teoretyczne i praktyczne*, Szczepiwo 2013.

Przemysław Czyłok¹
ORCID: 0009-0008-1173-8955

Międzypokoleniowość wśród kandydatów do Policji oraz funkcjonariuszy w początkowym etapie służby: analiza trendów demograficznych, zawodowych i uwarunkowań rynku pracy

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest analiza rosnącej różnorodności pokoleniowej wśród kandydatów wstępujących do Policji, ze szczególnym uwzględnieniem coraz liczniejszej grupy osób powyżej 40. roku życia w kontekście rynku pracy. Autor zauważa, że jeszcze kilka lat temu dominowali kandydaci w wieku dwudziestu kilku lat. Obecnie jednak widoczna jest wyraźna zmiana demograficzna, obserwowana zarówno w jednostkach terenowych, jak i podczas kursów zawodowych oraz szkoleń specjalistycznych. W tekście podkreślono, że mimo różnic między pokoleniem wychowanym w świecie przedcyfrowym a generacją cyfrową, obie grupy potrafią efektywnie współpracować, łącząc doświadczenie życiowe starszych kandydatów z elastycznością i kompetencjami technologicznymi młodszych uczestników procesu szkoleniowego. Zjawisko to wpisuje się w szersze trendy rynku pracy, na którym coraz częściej dochodzi do przebranżowień i poszukiwania nowych ścieżek zawodowych przez pracowników. Badania przedstawione w artykule przeprowadzono metodą analizy danych zastanych (desk research), co pozwoliło na analizę dostępnych danych demograficznych, raportów oraz obserwowanych tendencji społecznych. Artykuł stanowi wprowadzenie do szerszej oceny zjawiska i wskazuje na potrzebę dalszych badań, które mogłyby pogłębić wiedzę o oczekiwaniach zawodowych różnych pokoleń oraz o sposobach budowania trwałej więzi funkcjonariuszy z formacją, podkreślając znaczenie tworzenia warunków sprzyjających wykorzystaniu różnorodności oraz ograniczaniu fluktuacji kadr.

Słowa kluczowe: pokolenia BB, X, Y, Z, Alfa, kandydaci do Policji, adaptacja zawodowa, rynek pracy, współpraca międzypokoleniowa

Abstract: The article analyses the growing generational diversity among candidates entering the Police, with particular emphasis on the increasing number of individuals over the age of 40, viewed in the context of the labour market. The author notes that only a few years ago the majority of candidates were in their twenties. Currently, however, a clear demographic shift is visible, observed both in local police units and during vocational courses and specialist training. The text highlights that despite the differences between the generation raised in a pre-digital world and the digital generation, both groups are able to cooperate effectively, combining the life experience of older candidates with the flexibility and technological competencies of younger participants in the training process. This phenomenon reflects broader labour market trends, in which career changes and the search for new professional paths are becoming increasingly common. The research presented in the article was conducted using the desk research method, which made it possible to analyse available demographic data, reports, and observed social trends. The article serves as an introduction to a broader analysis of the phenomenon and indicates the need for further studies that could deepen knowledge about the professional expectations of different generations and about ways of building lasting organisational commitment among officers, emphasising the importance of creating conditions that support the use of diversity and reduce staff turnover.

Keywords: Generations BB, X, Y, Z, Alpha, police applicants, professional adaptation, labour market, intergenerational cooperation

Wstęp

W ostatnich latach obserwuje się zmiany w strukturze wiekowej osób wstępujących do Policji. Coraz częściej wśród kandydatów pojawiają się osoby powyżej 40. roku życia, co stanowi wyraźne odejście od wcześniejszej dominacji ludzi w wieku dwudziestu kilku lat. Zjawisko to dostrzegalne jest zarówno w trakcie



Źródło: <stock.adobe.com>

szkolenia podstawowego, jak i w jednostkach organizacyjnych Policji. Stanowi ono punkt wyjścia do analizy zróżnicowania międzypokoleniowego oraz jego uwarunkowań na rynku pracy.

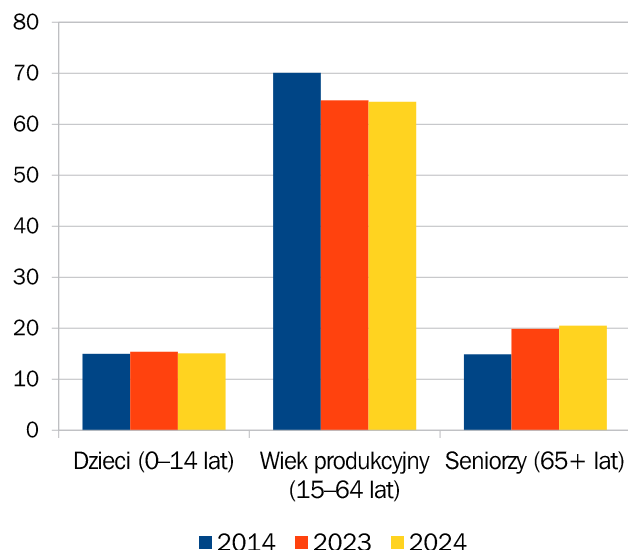
Artykuł koncentruje się na przedstawieniu rosnącej liczby kandydatów powyżej 40. roku życia wstępujących w szeregi Policji oraz ocenie, w jaki sposób zmieniająca się struktura pokoleniowa wpływa na proces szkolenia i pracę funkcjonariuszy na początkowym etapie służby. Problem badawczy dotyczy przyczyn tej zmiany strukturalno-demograficznej. W artykule postawiono następujące pytania: jakie czynniki sprzyjają wzrostowi liczby kandydatów powyżej 40. roku życia oraz w jaki sposób różnorodność pokoleniowa wpływa na współpracę, komunikację, edukację i wykonywanie zadań przez funkcjonariuszy na początkowym etapie służby, a także na działanie formacji jako całości? W opracowaniu uwzględniono tendencje rynku cywilnego, które dostarczają adekwatnych ram interpretacyjnych dla badanych zjawisk, będących przedmiotem pytań badawczych.

¹ Przemysław Czyłok, mł. asp., funkcjonariusz Wydziału do Walki z Przestępczością Ekonomiczną Komendy Powiatowej Policji w Wodzisławiu Śląskim. Absolwent studiów magisterskich na kierunku zarządzanie przedsiębiorstwem (tytuł magistra inżyniera). Jego zainteresowania naukowe i pozazawodowe koncentrują się wokół szeroko rozumianej działalności polskiej Policji, kryminologii oraz kryminalistyki. Pasjonat zagadnień z zakresu zarządzania i marketingu, a także psychobiologii, suicydologii oraz socjologii.

Adres do korespondencji: <torcida230@gmail.com>.

Demografia

System zaopatrzeniowy służb mundurowych opiera się na przeliczeniu stażu służby nad osiągnięciem wieku emerytalnego. Zgodnie z ustawą kluczową przesłanką nabycia praw emerytalnych jest zakończenie stosunku służbowego po wypracowaniu minimum 25 lat służby w formacjach takich jak Policja. Model ten rezygnuje z powszechnego kryterium wieku, uzależniając prawo do świadczenia wyłącznie od długości okresu pełnienia służby².



Wykres 1. Struktura wieku ludności w Polsce (% całkowitej populacji)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: Eurostat, *Population structure and ageing*, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing>, 10 grudnia 2025 r.

Przedstawione dane demograficzne z lat 2014, 2023 i 2024 potwierdzają silny wzrost udziału seniorów w populacji, co może redefiniować postrzeganie granic aktywności zawodowej. Osoby z sektora cywilnego, które są zazwyczaj nastawione na aktywność zawodową do 65. roku życia w przypadku mężczyzn oraz 60. roku życia w przypadku kobiet, mogą postrzegać późniejszy start zawodowy w służbach mundurowych jako racjonalną drogę do zabezpieczenia emerytalnego. Zakładając trend dłuższego życia w zdrowiu, kandydaci ci mają możliwość wypracowania wymaganego okresu służby i uzyskania uprawnień emerytalnych w momencie zakończenia aktywności zawodowej właściwej sektorowi cywilnemu. Taka korelacja sugeruje, że system przyjęty w służbach mundurowych może stać się alternatywną ścieżką dla osób w wieku dojrzałym.

Literatura przedmiotu wskazuje na uniwersalne aspekty starzenia się, jednakże kluczowe wydaje się spostrzeżenie, że proces starzenia ma charakter złożony i indywidualny. Choć

² Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 505), art. 18b ust. 1.

obejmuje pewne elementy wspólne, to u każdego człowieka przebiega w odmienny sposób. W konsekwencji proces ten wymaga ciągłej redefinicji w ujęciu naukowym, co wiąże się z przesuwaniem dotychczasowych granic wieku oraz kształtowaniem coraz aktywniejszego wzorca starości³.

Grupa wiekowa	Liczba (tys. osób)	Udział procentowy
15–29	2838	16,0%
30–39	4608	26,0%
40–49	5192	29,2%
50–89	5106	28,8%
Ogółem	17 744	100%

Tabela 1. Struktura wiekowa osób aktywnych zawodowo w Polsce w 2024 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15–89 lat według BAEL (dane średnioroczne)*, Bank Danych Lokalnych, <<https://bdl.stat.gov.pl>>, 31 grudnia 2025 r.

Analiza struktury wiekowej osób aktywnych zawodowo w Polsce w 2024 r. wskazuje, że największy udział w rynku pracy mają osoby w wieku 40–49 lat (29,2%) oraz 50–89 lat (28,8%), co łącznie daje dokładnie 58% wszystkich aktywnych zawodowo. Oznacza to, że populacja pracujących w wieku 40+ stanowi dominujący segment zasobów pracy, a koncentracja aktywności zawodowej w tej grupie świadczy o jej kluczowej roli w funkcjonowaniu i stabilności rynku pracy.

Podstawowe mechanizmy i definicje

W obszarze pozyskiwania i adaptacji pracowników konieczne jest doprecyzowanie kilku kluczowych pojęć i procesów, co pozwoli pełniej zrozumieć zasady funkcjonowania organizacji.

Rekrutacja jest procesem obejmującym działania zmierzające do zgromadzenia odpowiedniej liczby kandydatów, co umożliwia wybór osób spełniających kryteria kwalifikacyjne określone dla danego stanowiska oraz konkretnej struktury organizacyjnej. Istotnym elementem tego procesu są działania informacyjne i wizerunkowe prowadzone na rynku pracy, których celem jest przekazanie potencjalnym kandydatom wiedzy o pracodawcy i warunkach zatrudnienia oraz kształtowanie pozytywnej motywacji do podjęcia pracy⁴.

Okres adaptacji nowo zatrudnionych pracowników stanowi jednocześnie fazę ich socjalizacji organizacyjnej. W momencie podjęcia pracy pracownik, oprócz zawarcia formalnej umowy, wchodzi również w nieformalną relację z pracodawcą, opartą na przestrzeganiu określonych norm, takich jak wzajemny szacunek, dyscyplina pracy oraz zasady wynikające z kodeksu etycznego organizacji. W procesie socjalizacji dochodzi do konfrontacji indywidualnego systemu wartości pracownika z wartościami reprezentowanymi przez kulturę organizacyjną i wspomniany kodeks etyczny. Osoba rozpoczynająca pracę musi zaakceptować te wymagania i traktować je jako nadrzędne

³ W. Walkowska, *Pokolenie „Sandwich Generation” w obliczu współczesnych przemian demograficznych*, „Polityka Społeczna” 2018, nr 9, s. 8.

⁴ T. Pomianka, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Rzeszów 2000, s. 84.

wobec własnych przekonań. Najbardziej pożądanym rezultatem jest sytuacja, w której pracownik — poprzez proces internalizacji — zaczyna postrzegać wartości obowiązujące w organizacji jako element własnego systemu wartości⁵.

Szkolenie stanowi kluczowy element procesu adaptacji pracownika do środowiska pracy. Umożliwia zrozumienie strategii i misji pracodawcy, a także powiązanego z nimi systemu wartości, który przejawia się między innymi w sposobie organizacji pracy, stylach zarządzania oraz relacjach interpersonalnych panujących w miejscu pracy. Odpowiednio zaplanowane szkolenia wspierają również przyswojenie kultury organizacyjnej, ułatwiając nowemu pracownikowi odnalezienie się w jej strukturze⁶.

Proces adaptacji zawodowej w Policji stanowi zaplanowany i uporządkowany sposób sprawdzania, czy nowo przyjęci, niedoświadczeni funkcjonariusze posiadają predyspozycje do pełnienia służby. Brak oczekiwanych postępów na tym etapie należy traktować jako sygnał, że kandydat nie ma wystarczających zdolności do wykonywania obowiązków policyjnych⁷.

Kultura organizacyjna jest obecna w każdej instytucji i ma charakter unikatowy, podobnie jak każde środowisko pracy. Organizacje wykształcają własny styl działania oraz specyficzne cechy, które w znacznym stopniu determinują ich funkcjonowanie wewnętrzne oraz sposób budowania relacji z otoczeniem. Z tego względu nie można wskazać jednego uniwersalnego modelu kultury organizacyjnej, który byłby odpowiedni dla wszystkich podmiotów i możliwy do powszechnego zastosowania. Warto również podkreślić, że w obrębie jednej organizacji mogą współistnieć różne odmiany kultury — subkultury i mikrokultury — które odróżniają poszczególne działy, zespoły czy grupy pracowników⁸.

Policja, jako jedna z największych formacji mundurowych w Polsce, wykształciła własną, rozpoznawalną kulturę organizacyjną. Od wielu lat podejmowane są świadome działania mające na celu jej kształtowanie. Przejawia się to między innymi poprzez wykorzystywanie mediów, wzmacnianie integracji środowiska policyjnego oraz akcentowanie pozytywnego wizerunku służby w odbiorze społecznym. Nie wszystkie te działania przynoszą jednak oczekiwane rezultaty, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w publikacjach funkcjonariuszy oraz na nieoficjalnych forach internetowych, jak i w badaniach dotyczących poziomu zaufania społecznego. Mimo tych trudności należy podkreślić, że Policja dokonała znaczących zmian strukturalnych i wizerunkowych w porównaniu z latami 90. XX w., kiedy zastąpiła Milicję Obywatelską⁹.

Decydując się na zawód policjanta, należy pamiętać, że służba ta wykracza poza standardowy, ośmiogodzinny czas pracy i realizowana jest w systemie zmianowym, również w niedziele

i święta. Funkcjonariusz wykonuje obowiązki służbowe często w warunkach podwyższonego ryzyka oraz zwiększonego obciążenia psychofizycznego, dlatego służba w Policji wymaga określonych predyspozycji i gotowości do działania w sytuacjach wymagających szczególnego zaangażowania. Jednocześnie określenie zamkniętego katalogu zadań Policji pozostaje niezwykle trudne¹⁰.

W przypadku instytucji publicznych, takich jak Policja, kluczowe jest unikanie przekazów mogących wywoływać kontrowersje, ponieważ każdy komunikat wpływa na sposób postrzegania ich działań. Realizacja zadań o istotnym znaczeniu społecznym opiera się na zaufaniu obywateli, które może zostać osłabione przez nieprzemyślane lub nieodpowiedzialne treści¹¹.

Etyczna i odpowiedzialna komunikacja stanowi również istotne wyzwanie dla współczesnego biznesu i wymaga podnoszenia świadomości oraz poszerzania wiedzy w wielu obszarach¹².

Pokolenia na rynku pracy — charakterystyka i postrzeganie przez pracodawców

Pokolenie można rozumieć jako zbiorowość ludzi podzielających podobne wartości i zachowania, typowe dla osób urodzonych w określonym przedziale czasu¹³. Pokolenia w ujęciu socjologicznym pojawiają się wówczas, gdy środowisko społeczne zmienia się na tyle głęboko — ekonomicznie, gospodarczo czy kulturowo — że doświadczenia rodziców i dziadków przestają być adekwatne do nowych realiów¹⁴. Relacje międzypokoleniowe oznaczają więzi tworzone między osobami wywodzącymi się z odmiennych pokoleń¹⁵. Osoby uwzględnione w przedstawionych wcześniej zestawieniach liczbowych reprezentują różne grupy pokoleniowe, które — na potrzeby niniejszego artykułu — wyodrębniono w następujący sposób:

- Silent Generation — urodzeni w latach 1922–1944 (ok. 82–104 lata) — nieuwzględnione w dalszym opracowaniu,
- Baby Boomers (BB) — urodzeni w latach 1945–1964 (ok. 62–81 lat), osoby schodzące z rynku pracy, uwzględnione dla szerszego kontekstu,
- pokolenie X — urodzeni w latach 1965–1979 (ok. 47–61 lat),
- pokolenie Y (Milenialsi) — urodzeni w latach 1980–1994 (ok. 32–46 lat),
- pokolenie Z — urodzeni w latach 1995–2009 (ok. 17–31 lat),

¹⁰ K. Borowska, *Charakterystyka Policji jako grupy dyspozycyjnej w systemie bezpieczeństwa państwa*, „Eunomia” 2018, nr 1, s. 121.

¹¹ P. Waszkiewicz i in., *Czy wielkopolska policja umie w internecie? Analiza strategii komunikacyjnej KWP w Poznaniu na portalu Facebook [w:] tegoż (red.), Media społecznościowe w pracy organów ścigania*, Warszawa 2021, s. 62.

¹² K.A. Bąkiewicz, *Biznes wobec wyzwań komunikacyjnych: dezinformacja, etyka, odpowiedzialność. Analiza badań własnych*, „Studia Politicae Universitatis Silesiensis” 2024, t. 38, s. 68.

¹³ M. Bieńkowski, *Socjologiczna koncepcja cyklu pokoleniowego Neila Howe’a i Williama Straussa*, „Człowiek — Niepełnosprawność — Społeczeństwo” 2018, nr 4, s. 91.

¹⁴ J. Frączek-Broda, *Międzypokoleniowi. Jak mądrze zainwestować w zawodową współpracę międzypokoleniową?*, Warszawa 2025, s. 17.

¹⁵ E. Kuźma, *Relacje międzypokoleniowe we współczesnym świecie*, 2023, <<https://rob.uksw.edu.pl/wp-content/uploads/2023/12/ekspertyza-10-21-12-1.pdf>>, 16 stycznia 2026 r.

⁵ B. Wiernek, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2001, s. 122.

⁶ Z. Jankowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2002, s. 97.

⁷ P. Bogdalski, *Bezpieczeństwo kadrowe Policji na przykładzie przesłanek doboru do służby*, Szczepiń 2015, s. 63.

⁸ K. Kowalewski, *Kształtowanie kultury organizacyjnej w kontekście procesów migracyjnych — wyniki badania pracowników z północno-wschodniej Polski*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2023, nr 1, s. 26.

⁹ K. Amrozy, *Działania polskiej Policji na rzecz budowania kultury organizacyjnej*, „Fides, Ratio et Patria. Studia Toruńskie” 2022, nr 17, s. 251.

- pokolenie Alfa — urodzeni w latach 2010–2025 (ok. 1–16 lat) — osoby, które dopiero będą wchodzić na rynek pracy, uwzględnione dla szerszego kontekstu,
- pokolenie Beta — urodzeni po 2025 r. — nieuwzględnione w dalszym opracowaniu.

Należy wspomnieć, że powyższy podział jest stosowany przez polskich badaczy i nie jest tożsamy z amerykańską klasyfikacją pokoleń, gdzie Milenialsi to grupa z pogranicza pokoleń X i Y. Dlatego w dalszej części artykułu zastosowano nazewnictwo Y — Igreki.

Pokolenie Baby Boomers dorastało i funkcjonowało zawodowo w warunkach socjalizmu, gdzie stałe zatrudnienie stanowiło podstawę bezpieczeństwa i życiowej stabilizacji. Doświadczenia te sprawiły, że osoby z tej generacji wykazują silne przywiązanie do miejsca pracy i skłonność do pozostawania w jednej organizacji przez długi czas, często przez całą karierę zawodową. Wiele z nich wysoko ceni posiadanie nieruchomości oraz innych dóbr materialnych, co dodatkowo wzmacnia potrzebę stabilności. U części przedstawicieli tego pokolenia można zauważyć pewną ograniczoną elastyczność i trudności w dostosowywaniu się do zmian, co skutkuje niską mobilnością zarówno zawodową, jak i geograficzną.

Z kolei pokolenie X dojrzało w realiach kryzysu gospodarczego lat 70., co w istotny sposób ukształtowało jego podejście do pracy i życia zawodowego. W literaturze podkreśla się, że przedstawiciele tej generacji to osoby skłonne do długotrwałego związania się z organizacją, lojalne, odpowiedzialne i godne zaufania. Cechuje ich również orientacja na rozwój osobisty, niezależność, różnorodność doświadczeń oraz wysoka pracowitość, co sprawia, że często postrzegani są jako pracownicy o wyjątkowo pożądanym profilu. Ich osobowość kształtowała się w warunkach wymagających samodzielnego podejmowania decyzji; to osoby wychowujące się w rodzinach o silnych więziach, które jednak nie były zapewniły im realnego zabezpieczenia, ponieważ dopiero budowały własny kapitał międzypokoleniowy, co sprzyjało rozwijaniu zaradności i autonomii¹⁶.

Pokolenie Y natomiast pozostaje w stałym kontakcie z nowymi technologiami, traktując je jako naturalny i nieodłączny element codziennego funkcjonowania. Przedstawiciele tej generacji cenią pracę dającą poczucie satysfakcji, możliwość rozwoju oraz współpracy zespołowej. Wyróżnia ich gotowość do zmiany miejsca zatrudnienia w celu zdobywania nowych doświadczeń zawodowych, a także otwartość na podejmowanie podróży służbowych. Dla pokolenia Y większe znaczenie ma wewnętrzne poczucie spełnienia niż korzyści finansowe czy formalne uznanie. Bardzo sprawnie posługują się technologiami informacyjnymi, szybko docierają do potrzebnych danych i aktywnie uczestniczą w tworzeniu społeczności wirtualnych. Charakteryzuje ich również wysoka mobilność oraz otwartość na kontakty międzykulturowe, co sprzyja znajomości języków obcych, częstemu podróżowaniu i poszukiwaniu możliwości zawodowych poza granicami kraju¹⁷.

Przedstawiciele pokolenia Z oczekują, że pracodawca będzie podzielał ich system wartości, okazywał zrozumienie dla ich

priorytetów życiowych oraz — co szczególnie istotne — wspierał ich aktywność pozazawodową, w tym działania społeczne, obywatelskie czy charytatywne. Wśród przedstawicieli tej generacji wyraźnie widoczna jest potrzeba angażowania się w inicjatywy służące zmianie społecznej i budowaniu świata bardziej sprawiedliwego, etycznego, przyjaznego środowisku oraz zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju. Co znamienne, „Zetki” oczekują, że organizacja stanie się dla nich partnerem w realizacji wartości o charakterze ogólnospołecznym. Dane wskazują, iż osoby z tego pokolenia, poszukując miejsca pracy, zwracają uwagę nie tylko na jasne i konkretne informacje dotyczące oczekiwań pracodawcy, zakresu obowiązków czy wymagań, lecz także na swoistą „deklarację aksjologiczną” — czyli zestaw wartości, idei i zasad, które kształtują tożsamość organizacji oraz wyznaczają kierunek jej misji i wizji rozwoju¹⁸. Z opisaną wyżej potrzebą niezależności i partnerskiego traktowania wiąże się również to, że dla młodego pokolenia nie jest oczywiste, iż przełożonemu należy się szacunek wyłącznie z racji zajmowanego stanowiska. Na szacunek trzeba założyć, opierając go na zasadzie wzajemności¹⁹. Warto zauważyć, że aspekt ten może pozostawać w sprzeczności z silnie hierarchicznym charakterem służb mundurowych.

Z opisaną wyżej potrzebą niezależności i partnerskiego traktowania wiąże się również to, że dla młodego pokolenia zatrudnienie w korporacji nie stanowi obecnie aspiracyjnej ścieżki zawodowej. Jedynie 7% respondentów wskazuje etat w dużej, międzynarodowej firmie jako najbardziej pożądaną formę pracy. Znacznie większa grupa badanych — 43% — deklaruje natomiast chęć założenia własnego przedsiębiorstwa lub prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej²⁰.

Współczesne dzieci i nastolatki określane są jako pokolenie Alfa, czyli grupa osób urodzonych po 2010 r. Ich narodziny zbiegły się w czasie z ważnymi wydarzeniami na świecie, takimi jak stopniowe wychodzenie z globalnego kryzysu finansowego, rozwój mediów społecznościowych oraz technologii cyfrowych, a także przemiany zachodzące w strukturze rodziny i szerokie dyskusje dotyczące zmian klimatycznych. Pokolenie Alfa tworzą dzieci osób należących do generacji Igreków oraz młodsze rodzeństwo przedstawicieli pokolenia Z. Generację tę wyróżnia fakt, że dorasta ona od najwcześniejszych lat w środowisku silnie nasyconym nowoczesnymi technologiami i innowacyjnymi rozwiązaniami, które wpływają na ich codzienne funkcjonowanie i sposób postrzegania rzeczywistości²¹.

Chociaż wiedza na temat pokolenia Alfa wciąż się rozwija, już teraz można dostrzec wyraźne tendencje wskazujące, z jakimi wyzwaniami będzie musiało się ono zmierzyć w przyszłości, wchodząc w różne obszary życia społecznego i zawodowego. Przewiduje się, że dzieci należące do tego pokolenia będą doj-

¹⁸ M. Kaczmarczyk (red.), *Pokolenie Z na rynku pracy: postawy, priorytety, oczekiwania. Raport z badań*, <https://oferta.humanitas.edu.pl/resources/upload/zetki%20wyniki%20bada%C5%84_RAPORT.pdf>, 27 grudnia 2025 r.

¹⁹ J. Frączek-Broda, *Miedzypokoleniowi...*, wyd. cyt., s. 31–55.

²⁰ Uniwersytet SWPS, *Zetki o Zetkach. Jak jest pokolenie Zet w Polsce?*, <<https://swps.pl/centrum-prasowe/informacje-prasowe/35311-zetki-o-zetkach-jakie-jest-pokolenie-zet-w-polsce>>, 3 stycznia 2026 r.

²¹ M. Dacka, *Funkcjonowanie pokolenia Alpha — wyzwania i zagrożenia. Rola edukacji medialnej w kształtowaniu nowej generacji*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia” 2023, nr 2, s. 110–111.

¹⁶ Z. Ciekanowski, J. Nowicka, *Generacyjne wyzwania w zakresie funkcjonowania współczesnych organizacji*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1, s. 31–32.

¹⁷ N. Jankowiak, A. Czerwińska-Lubszczyk, *Pokolenia na rynku pracy — podejście teoretyczne*, „Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji” 2024, nr 13, s. 128–130.

rzewać w wielu aspektach szybciej niż ich poprzednicy, choć jednocześnie tradycyjne oznaki dorosłości — takie jak założenie rodziny, podjęcie stałej pracy czy zakup własnego mieszkania — mogą pojawiać się u nich znacznie później. Wskazuje się również, że młodzi przedstawiciele pokolenia Alfa będą dłużej pozostawać w systemie edukacji oraz częściej mieszkać z rodzicami, co stanie się naturalną konsekwencją zmian społecznych i ekonomicznych²².

Z perspektywy pracodawców przedstawiciele pokolenia Baby Boomers wyróżniają się przede wszystkim lojalnością wobec organizacji oraz sumiennym wykonywaniem powierzonych obowiązków. Jednocześnie ponad połowa badanych wskazuje, że osoby z tej generacji niechętnie podchodzą do zmian i często reagują na nie w sposób sceptyczny²³. Należy zauważyć, że aktywność zawodowa tego pokolenia wiązała się z dużą liczbą transformacji, które często dezaktualizowały się w trakcie procesu ich wprowadzania, co mogło wytworzyć mechanizm wychylenia, aby dołączyć do zmiany dopiero na końcowym etapie, zyskując pewność jej realnego znaczenia.

Z kolei pokolenie X obejmuje osoby posiadające już znaczące doświadczenie zawodowe, a jednocześnie pozostające bardzo aktywne na rynku pracy. Pracodawcy cenią pracowników z tej grupy przede wszystkim za dokładność, rzetelność, lojalność, stabilną pozycję oraz wysoki poziom kompetencji eksperckich. Ponad połowa badanych podkreśla również ich umiejętności kierownicze oraz zdolność skutecznego radzenia sobie ze stresem. Wśród prezesów, menedżerów i specjalistów o ugruntowanej pozycji zawodowej dominują przedstawiciele właśnie tej generacji.

Oceny pracodawców wskazują jednoznacznie, że to Igrek postrzegane są jako najbardziej wartościowi pracownicy. Charakteryzuje ich sumienność, orientacja na realizację celów oraz dbałość o szczegóły w wykonywaniu powierzonych zadań. Bardzo dobrze radzą sobie ze stresem i sprawnie funkcjonują zarówno w zespole, jak i w rolach liderek²⁴. Doświadczenie na stanowiskach przywódczych lub kierowniczych może jednak stanowić pewną przeszkodę w rozpoczynaniu pracy od najniższego szczebla organizacji, jakim niewątpliwie jest stanowisko kursanta. Jednocześnie wcześniejsze doświadczenia zdobyte w liberalnych hierarchiach korporacyjnych mogą również negatywnie wpływać na sposób odnajdywania się w nowym, mundurkowym środowisku.

W przypadku pokolenia Z pracodawcy najczęściej zwracają uwagę na częste zmiany miejsca zatrudnienia oraz silną potrzebę zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Jednocześnie doceniają u przedstawicieli tego pokolenia szybkie tempo uczenia się oraz umiejętność sprawnej integracji z zespołem. Najbardziej ocenianą cechą tej generacji jest lojalność wobec aktualnego pracodawcy²⁵. W tym obszarze kluczowym wyzwaniem pozostaje opracowanie mechanizmów wiążących funkcjonariusza z formacją, co pozwoli zmniejszyć fluktuację kadr.

²² A. Kowalczyk-Kroenke, *Generacja przyszłości. Czy i jak pokolenie Alpha może zmienić rynek pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2024, nr 3, s. 36.

²³ Grafton Recruitment, *Pokolenia na polskim rynku pracy*, 2022, <https://www.pcen.gda.pl/files/download/138/Raport_Pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy_PL23112022.pdf>, 28 grudnia 2025 r.

²⁴ Tamże.

²⁵ Tamże.

Pokolenie	Średnia długość pracy na jednym stanowisku (w latach)
Baby Boomers	9,1
Pokolenie X	4,3
Pokolenie Y	2,1
Generacja Z	1,1

Tabela 2. Średnia długość zatrudnienia według pokoleń

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Grafton Recruitment, *Pokolenia...*, wyd. cyt.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się wyraźnym wzrostem częstotliwości zmian zatrudnienia. Młodsze pokolenia, takie jak Igrek i pokolenie Z, znacznie częściej zmieniają miejsce pracy niż wcześniejsze generacje, co potwierdzają aktualne analizy rynku. Zjawisko to dowodzi, że wybór ścieżki zawodowej staje się procesem rozłożonym w czasie, a nie jednorazową decyzją podejmowaną na początku dorosłego życia. W konsekwencji zawody wymagające stabilności i dojrzałości — w tym służba w Policji — nie muszą być pierwszym wyborem, lecz mogą stać się świadomą decyzją podjętą na późniejszym etapie kariery.

W ostatniej dekadzie nabrały tempa zmiany na rynku pracy, inspirowane przez wchodzące na rynek pokolenie Z i obecne na nim od lat pokolenie Y. Z kolei pandemia wyraźnie zmieniła podejście pracowników do rozwoju zawodowego. Wymusiła ona większą samodzielność w zdobywaniu nowych umiejętności, a nauka stała się sposobem na zwiększenie bezpieczeństwa na niepewnym rynku pracy. Strach przed utratą zatrudnienia stał się głównym impulsem do inwestowania w kompetencje, które zaczęto traktować jako formę zabezpieczenia. Jednocześnie wielu pracowników deklarowało gotowość do całkowitej zmiany zawodu, co pokazuje, jak dużą elastyczność wymogła sytuacja związana z pandemią COVID-19.

Ciekawą tendencją obserwowaną na współczesnym rynku pracy jest rosnąca skłonność pracowników z pokoleń Y i Z do tzw. kolekcjonowania brandów, czyli podejmowania krótkoterminowego zatrudnienia w znanych i prestiżowych firmach. Tego typu mobilność zawodowa wpływa również na sposób rozumienia samodoskonalenia. Przygotowując się do każdej kolejnej rekrutacji, kandydaci często samodzielnie zdobywają wiedzę i kompetencje niezbędne na danym stanowisku. Z jednej strony pozwala to pracodawcom ograniczyć koszty szkoleń wstępnych, z drugiej jednak rodzi ryzyko utrwalania niewłaściwych nawyków wyniesionych z nieskoordynowanych form kształcenia, które nie zawsze przynoszą oczekiwane efekty²⁶.

Komunikacja i edukacja

Interesujące zmiany związane z pojawieniem się młodszych pokoleń na rynku pracy zaszły także w sferze porozumiewania się. Tradycyjna komunikacja interpersonalna w czasach przedpandemicznych opierała się w dużej mierze na sygnałach

²⁶ J. Frączek-Broda, *Zmiana paradygmatu samodoskonalenia zawodowego w czasie pandemii COVID-19 na podstawie analizy zachowań pracowniczych w internecie* [w:] Poznańskie Centrum Szkoleniowo-Badawcze, *Raport: Dobrostan pracownika w czasie (post) pandemii*, Poznań 2020, s. 17–21.

niewerbalnych, dlatego pełną skuteczność zapewniał jedynie kontakt twarzą w twarz. Wymuszona przez pandemię komunikacja wyłączała wirtualna pozbawiła interakcje wielu istotnych elementów, takich jak gesty, mimika czy intonacja, co znacząco utrudniło osiągnięcie porozumienia oraz długotrwałe budowanie więzi zespołowych, szczególnie między starszymi pokoleniami a w pełni scyfryzowanym pokoleniem Z. Stąd zalecenia postpandemiczne zwracają uwagę na fakt, że narzędzia cyfrowe nie powinny zastępować bezpośrednich spotkań. Bliskość drugiego człowieka stanowi wartość samą w sobie, a przypominanie o tym młodemu pokoleniu jest ważnym zadaniem współczesnej pedagogiki²⁷.

Zbieżne wnioski wynikają również z analiz dotyczących funkcjonowania środowisk pracy. Komunikacja wirtualna jest mniej skuteczna niż bezpośrednia, ponieważ ogranicza dostęp do sygnałów niewerbalnych, które są kluczowe dla właściwego odczytywania intencji rozmówcy. W środowisku pracy stacjonarnej socjalizacja zachodzi spontanicznie, natomiast w kontaktach online wiele subtelnych informacji zostaje utraconych, co może zaburzać procesy decyzyjne i zwiększać ryzyko konfliktów w zespołach zdalnych²⁸. Różny poziom dostosowania się poszczególnych pokoleń do komunikacji zdalnej wynika z mechanizmu ewolucyjnego, w który wyposażony jest ludzki mózg. Mowa tu o jego neuroplastyczności. W zdrowym mózgu nieustająco zachodzą zmiany strukturalne (im młodszy mózg, tym szybciej i częściej te zmiany się pojawiają)²⁹.

Pierwszym z procesów, który zachodzi w zdrowym mózgu w wyniku kolejnych doświadczeń i interakcji, jest przycinanie, czyli eliminowanie tego, czego mózg nie potrzebuje ani nie używa. Efektem dostosowywania się do komunikacji wirtualnej wskutek tego przycinania jest słabsze rozróżnianie mimiki wśród przedstawicieli pokoleń Z i Alfa, co może powodować, że dłuższy kontakt wzrokowy będzie odbierany jako dyskomfort, a nawet mobbing, a nie — jak do tej pory — jako szukanie potwierdzenia zrozumienia przekazanych treści i poleceń. Osoby z tych pokoleń inaczej odczytują nie tylko mimikę i gestykulację. Przyzwyczajenie do zdobywania wiedzy i rozrywki przez ekran smartfona zawęża funkcjonalne pole widzenia, co sprawia, że czytanie z dużych powierzchni (np. z podręcznika w formacie A4) może stać się problematyczne i przytłaczające. Odbiór komunikatów na urządzeniach mobilnych przyzwyczajają także do koncentracji na słowach kluczowych — hasłach, przewijania (scrollowania) na sam dół tekstu i czytania jedynie jego końcowych fragmentów, bez przywiązywania wagi do wstępu i rozwinięcia przekazu. Spostrzeżenia te wydają się kluczowe między innymi w opracowywaniu podręczników³⁰. Rozwiązaniem mogą być tablice poglądowe opatrzone odpowiednimi ikonami. Należy przekonać starsze pokolenia wykładowców, że nie jest to powrót do pisma obrazkowego, lecz konieczna zmiana, by zaważyć o uwagę studentów i skutecznie przekazać niezbędne treści.

Starsze pokolenia funkcjonują również w tzw. wysokim kontekście komunikacyjnym — zakładają, że wiele treści jest domyślnych (np. polecenie „przełoż pranie do suszarki” może obejmować również jej uruchomienie). Młodsze pokolenia działają częściej w „niskim kontekście” — preferują precyzyjne, jednoznaczne i możliwie techniczne instrukcje. To, co starsi interpretują jako brak zrozumienia lub samodzielności, dla młodszych może wynikać z odmiennych oczekiwań wobec formy komunikatu. Dla pokoleń funkcjonujących w warunkach cyfryzacji i globalizacji świat ma coraz bardziej ujednolicony i „odkulturowiony” charakter. Łatwiejszy kontakt międzykulturowy sprawia, że elementy wiedzy potocznej i kontekstowej ulegają osłabieniu, a to, co kiedyś było „oczywiste” w danej kulturze, staje się mniej jednoznaczne³¹.

Dodatkowym utrudnieniem w komunikacji jest fakt, że dla osoby po 50. roku życia czas płynie subiektywnie nawet pięć razy szybciej niż dla dziecka lub nastolatka³². Dlatego perspektywa awansu „za rok” dla osoby mającej zaledwie 20 lat może wydawać się bardzo odległą, natomiast dla doświadczonego kierownika czy menedżera z wieloletnim stażem będzie to zaledwie mrugnięciem oka.

W odniesieniu do efektywności pracy i proaktywności zawodowej warto poruszyć jeszcze jedno zagadnienie. Starsze pokolenia, wychowane w kulturze braków, nauczone są samodzielnie naprawiać to, co uległo awarii, wszędzie tam, gdzie jest to możliwe. Tymczasem młodsze pokolenia są uczone zasady: „Nie ruszaj, bo stracisz gwarancję”. Podejście to tłumi w nich instynktową potrzebę majsterkowania i proaktywność w rozwiązywaniu problemów³³.

Margaret Mead wskazała trzy typy kultur — postfiguratywną, kofiguratywną i prefiguratywną — różniące się sposobem przekazywania wiedzy oraz wzorców między pokoleniami. W kulturach postfiguratywnych, czyli tradycyjnych, dzieci uczą się przede wszystkim od starszych. W kulturach kofiguratywnych, charakterystycznych dla społeczeństw współczesnych i podlegających zmianom, zarówno młodzi, jak i dorośli czerpią od siebie nawzajem, zwłaszcza od rówieśników. Natomiast w kulturach prefiguratywnych to młode pokolenie wyznacza kierunek, a dorośli uczą się od młodszych³⁴. Pokolenia Y i Z coraz częściej kierują się ku wiedzy społecznie użytecznej, angażującej odbiorców nowych technologii, co jednocześnie pozostaje w sprzeczności z tradycyjnym modelem eksperckiej edukacji³⁵.

Problemem nie są różnice technologiczne między pokoleniami, lecz ich wzajemne nastawienie. Starsi pracownicy często patrzą na młodszych z dystansem, nie rozumiejąc ich podejścia do obowiązków ani potrzeby zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. Z kolei młodsze pokolenia czują się oceniane i niechętnie słuchają porównań do dawnych realiów, odbierając je jako moralizowanie. Polski rynek pracy staje się przestrzenią intensywniej komunikacji międzypokoleniowej,

³¹ Tamże, s. 76–79.

³² V.F.M. Ferreira i in., *Time perception and age*, „Arquivos de Neuro-Psiquiatria” 2016, No. 4, s. 299–302.

³³ J. Frączek-Broda, *Międzypokoleniowi...*, wyd. cyt., s. 31–55.

³⁴ E. Kurek, *Prefiguratywne zachowania kulturowe w rodzinie współczesnej*, „Pedagogika Rodziny” 2013, nr 1, s. 216–217.

³⁵ A. Ogonowska, M. Stoch, *Kulturoznawstwo medialne, czyli o wytwarzaniu wiedzy społecznie użytecznej. Mapowanie pola badawczego oraz istniejących praktyk (cyber)kulturowych*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura” 2023, nr 1, s. 122.

²⁷ M. Wasylewicz, *Transformacja sposobu komunikowania się pokoleń X, Y, Z — bilans zysków i strat*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika” 2016, nr 13, s. 139.

²⁸ K. Prystupa-Rządca, *Wirtualny team: czy praca w zespole rozproszonym jest dla każdego?*, „Personel i Zarządzanie” 2018, nr 9, s. 33.

²⁹ L. Feldman-Barrett, *Mózg nie służy do myślenia*, Łódź 2021, s. 49–52.

³⁰ J. Frączek-Broda, *Międzypokoleniowi...*, wyd. cyt., s. 98–112.

w której kluczowe znaczenie ma dialog oparty na szacunku i ciekawości. Dopiero takie podejście pozwala wykorzystać różnorodność doświadczeń jako atut i tworzyć przyjazną atmosferę w miejscu zatrudnienia³⁶.

Należy podkreślić, że rzeczywiste środowiska pracy rzadko mają charakter jednoznacznie wspierający lub wyłącznie stresogenny. W praktyce kluczowe znaczenie ma zachowanie odpowiedniej równowagi między czynnikami wywołującymi stres a elementami zapewniającymi wsparcie w danej organizacji³⁷.

Specyficzną formą komunikacji charakterystyczną dla formacji mundurowych są rozkazy i polecenia służbowe. Są one formułowane w tzw. niskim kontekście, jednakże gwarancją ich prawidłowego wykonania jest odpowiedzialność dyscyplinarna określona w przepisach pragmatyki służbowej. To właśnie ona — zwłaszcza jej zasady oraz przewidziane sankcje — zapewnia właściwe działanie całej organizacji³⁸. Jak już wcześniej wskazano, przedstawiciele pokolenia Z preferują bardziej partnerskie relacje służbowe, co znajduje odzwierciedlenie w dążeniu do spłaszczania hierarchii. W skrajnych przypadkach może to prowadzić do kwestionowania rozkazów lub poleceń służbowych.

Edukacja międzypokoleniowa to proces wzajemnego uczenia się osób reprezentujących różne generacje. Obejmuje ona nie tylko wspólne zdobywanie wiedzy, ale także uczenie się od siebie i o sobie nawzajem oraz rozwój poprzez budowanie trwałych relacji międzypokoleniowych. Proces ten może przybierać charakter formalny i nieformalny, od działań regularnych po spontaniczne interakcje. Zachodzi on w różnorodnych kontekstach społecznych, takich jak rodzina, sąsiedztwo, kręgi przyjacielskie czy środowisko zawodowe³⁹.

W literaturze rzadko wskazuje się precyzyjne granice wieku uczestników, jednak praktykę międzypokoleniową najczęściej definiuje się jako działania ukierunkowane na wspieranie osób młodych (zwykle do 25. roku życia) oraz starszych (najczęściej powyżej 50. roku życia). Pokolenie średnie pełni w nich zazwyczaj rolę organizatora, znacznie rzadziej występując jako bezpośredni uczestnik takich inicjatyw⁴⁰.

Edukacja międzypokoleniowa sprzyja budowaniu wspólnoty, ponieważ stanowi płaszczyznę dla wymiany doświadczeń, komunikacji i dialogu osób w różnym wieku. Interakcje między przedstawicielami różnych grup wiekowych owocują głębszym wzajemnym poznaniem oraz zwiększają otwartość na specyficzne potrzeby innych. Proces ten skutecznie redukuje dystans kulturowy, przynosząc korzyści rozwojowe każdemu z uczestników. Jednocześnie stwarza on przestrzeń do rozwijania i utrwalania relacji międzypokoleniowych⁴¹.

Obecnie w Policji można zaobserwować trend zastępujący na kontynuację — szkolenia w ramach kursów zawodowych podoficerskich i aspiranckich coraz częściej realizowane są w formule hybrydowej, łączącej wykłady online z praktycznymi zajęciami stacjonarnymi. Wskazane wcześniej wady komunikacji wirtualnej są w tym modelu niwelowane dzięki obecności wykładowcy lub opiekuna grupy podczas zajęć online. Osoba ta jest w stanie na bieżąco reagować na zachowania uczestników, doprecyzowywać przekazywane informacje oraz wychwytywać niuanse umykające prowadzącemu zajęcia zdalnie. Dodatkowym atutem dla wielu pokoleń jest realizowanie tych szkoleń w jednostkach macierzystych lub lokalizacjach bliższych niż szkoły Policji, a także w formie nieskoszarowanej. Korzyści są widoczne zarówno dla starszego pokolenia, kładącego nacisk na więzi rodzinne, jak i dla młodszych funkcjonariuszy, którzy dzięki temu krócej podlegają surowemu rygorowi szkolnemu.

W obszarze edukacji kluczowe staje się przygotowanie kadry dydaktycznej do prowadzenia zajęć z zakresu współpracy międzypokoleniowej. Tematyka ta powinna zostać włączona zwłaszcza do programów kursów podstawowych — początkowo choćby w ramach modułów psychologicznych. Równolegle niezbędne jest przeszkolenie kadry kierowniczej oraz, ze względu na strategiczną rolę w procesie adaptacji zawodowej, opiekunów służbowych. W kolejnym etapie zagadnienia te powinny stać się stałym elementem kursów zawodowych podoficerskich, aspiranckich oraz oficerskich, co zapewni spójne i systemowe wdrożenie tej wiedzy w całej formacji.

Zakończenie

Mimo braku pełnego, intuicyjnego zrozumienia między światem przedcyfrowym a cyfrowym, obserwacje wskazują, że obie grupy potrafią wypracować efektywny kompromis, tworząc tym samym konstruktywną synergię w środowisku pracy⁴².

Tradycyjna ścieżka kariery w Policji zakładała, że funkcjonariusz wstępujący do służby pokonywał kolejne szczeble wraz z wiekiem oraz stażem. Na cywilnym rynku pracy obserwuje się rosnącą tendencję nie tylko do zmiany miejsca zatrudnienia, lecz także do przebranżowienia i rozpoczynania nowych etapów kariery. Organizacja służby nie jest tożsama ze specyfiką działania firm czy przedsiębiorstw, jednak pozyskiwanie przyszłych policjantów z dużym doświadczeniem życiowym i zawodowym staje się coraz powszechniejszą praktyką. Niniejszy artykuł z pewnością nie wyczerpuje złożoności tego zagadnienia; zarysowuje jedynie wybrane trendy demograficzne, zmiany na rynku pracy oraz charakterystykę uczestników tych procesów, a także relacje zachodzące między nimi. Stanowi on zatem wstęp do szerszej dyskusji. Międzypokoleniowy charakter kursu podstawowego i procesu adaptacji zawodowej stawia przed Policją wyzwania związane z tworzeniem takich warunków, które umożliwią czerpanie korzyści z różnorodności oraz wzajemnej wymiany doświadczeń, a jednocześnie pozwolą budować więź z formacją i ograniczać fluktuację kadr. Wyniki pogłębionych badań mogą przyczynić się do lepszego zrozumienia oczekiwań zawodowych poszczególnych pokoleń — zarówno wobec Policji jako formacji, jak i wobec siebie nawzajem.

³⁶ K. Martyniak, T. Kammel, *Pokolenie X, Y i Z na polskim rynku pracy — konflikt, dialog czy współpraca?*, „Pedagogika Społeczna” 2024, nr 3, s. 89–90.

³⁷ M. Kraczkla, *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2, s. 80.

³⁸ P. Gacek, *Niewykonanie rozkazu lub polecenia jako podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariusza Policji*, „Policja. Kwartalnik kadry kierowniczej Policji” 2018, nr 4, s. 46.

³⁹ A. Leszczyńska-Rejchert, *Edukacja międzypokoleniowa oraz integracja międzypokoleniowa jako wyzwania współczesnej gerontologii*, „Gerontologia Polska” 2014, nr 2, s. 79.

⁴⁰ M. Kilian, *Edukacja międzypokoleniowa wobec wyzwań współczesności*, „Forum Pedagogiczne” 2011, nr 2, s. 100.

⁴¹ A. Leszczyńska-Rejchert, *Edukacja...*, wyd. cyt., s. 78.

⁴² J. Frączek-Broda, *Międzypokoleniowi...*, wyd. cyt., s. 53–55, 86, 307–318.

Bibliografia

- Amrozy K., *Działania polskiej Policji na rzecz budowania kultury organizacyjnej*, „Fides, Ratio et Patria. Studia Toruńskie” 2022, nr 17.
- Bąkiewicz K.A., *Biznes wobec wyzwań komunikacyjnych: dezinformacja, etyka, odpowiedzialność. Analiza badań własnych*, „Studia Politicae Universitatis Silesiensis” 2024, t. 38.
- Bieńkowski M., *Socjologiczna koncepcja cyklu pokoleniowego Neila Howe’a i Williama Straussa*, „Człowiek — Niepełnosprawność — Społeczeństwo” 2018, nr 4.
- Bogdalski P., *Bezpieczeństwo kadrowe Policji na przykładzie przesłanek doboru do służby*, Szczepko 2015.
- Borowska K., *Charakterystyka Policji jako grupy dyspozycyjnej w systemie bezpieczeństwa państwa*, „Eunomia” 2018, nr 1.
- Ciekankowski Z., Nowicka J., *Generacyjne wyzwania w zakresie funkcjonowania współczesnych organizacji*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2019, nr 1.
- Dacka M., *Funkcjonowanie pokolenia Alpha — wyzwania i zagrożenia. Rola edukacji medialnej w kształtowaniu nowej generacji*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia” 2023, nr 2.
- Feldman-Barrett L., *Mózg nie służy do myślenia*, Łódź 2021.
- Ferreira V.F.M. i in., *Time perception and age*, „Arquivos de Neuro-Psiquiatria” 2016, nr 4.
- Frączek-Broda J., *Międzypokoleniowi. Jak mądrze zainwestować w zawodową współpracę międzypokoleniową?*, Warszawa 2025.
- Frączek-Broda J., *Zmiana paradygmatu samodoskonalenia zawodowego w czasie pandemii COVID-19 na podstawie analizy zachowań pracowniczych w internecie* [w:] Poznańskie Centrum Szkoleniowo-Badawcze, *Raport: Dobrostan pracownika w czasie (post)pandemii*, Poznań, 2020.
- Gacek P., *Niewykonanie rozkazu lub polecenia jako podstawa odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariusza Policji*, „Policja. Kwartalnik kadry kierowniczej Policji” 2018, nr 4.
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15–89 lat według BAEL (dane średnioroczne)*, Bank Danych Lokalnych, <<https://bdl.stat.gov.pl>>, 31 grudnia 2025 r.
- Grafton Recruitment, *Pokolenia na polskim rynku pracy*, 2022, <https://www.pcen.gda.pl/files/download/138/Raport_Pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy_PL23112022.pdf>, 28 grudnia 2025 r.
- Jankowiak N., Czerwińska-Lubaszczuk A., *Pokolenia na rynku pracy — podejście teoretyczne*, „Systemy Wspomagania w Inżynierii Produkcji” 2024, nr 13.
- Jankowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2002.
- Kaczmarczyk M. (red.), *Pokolenie Z na rynku pracy: postawy, priorytety, oczekiwania. Raport z badań*, <https://oferta.humanitas.edu.pl/resources/upload/zetki%20wyniki%20bada%C5%84_RAPORT.pdf>, 27 grudnia 2025 r.
- Kilian M., *Edukacja międzypokoleniowa wobec wyzwań współczesności*, „Forum Pedagogiczne” 2011, nr 2.
- Kowalczyk-Kroenke A., *Generacja przyszłości. Czy i jak pokolenie Alpha może zmienić rynek pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2024, nr 3.
- Kowalewski K., *Kształtowanie kultury organizacyjnej w kontekście procesów migracyjnych — wyniki badania pracowników z północno-wschodniej Polski*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2023, nr 1.
- Kraczla M., *Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2013, nr 2.
- Kurek E., *Prefiguratywne zachowania kulturowe w rodzinie współczesnej*, „Pedagogika Rodziny” 2013, nr 1.
- Kuźma E., *Relacje międzypokoleniowe we współczesnym świecie*, ekspertyza, 2023, <<https://rob.uksw.edu.pl/wp-content/uploads/2023/12/ekspertyza-10-21-12-1.pdf>>, 16 stycznia 2026 r.
- Leszczyńska-Rejchert A., *Edukacja międzypokoleniowa oraz integracja międzypokoleniowa jako wyzwania współczesnej gerontologii*, „Gerontologia Polska” 2014, nr 2.
- Martyniak K., Kammel T., *Pokolenie X, Y i Z na polskim rynku pracy — konflikt, dialog czy współpraca?*, „Pedagogika Społeczna” 2024, nr 3.
- Ogonowska A., Stoch M., *Kulturoznawstwo medialne, czyli o wytwarzaniu wiedzy społecznie użytecznej. Mapowanie pola badawczego oraz istniejących praktyk (cyber)kulturowych*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura” 2023, nr 1.
- Pomianka T., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Rzeszów 2000.
- Prystupa-Rządca K., *Wirtualny team: czy praca w zespole rozproszonym jest dla każdego?*, „Personel i Zarządzanie” 2018, nr 9.
- Uniwersytet SWPS, *Zetki o Zetkach. Jak jest pokolenie Zet w Polsce?*, <<https://swps.pl/centrum-prasowe/informacje-prasowe/35311-zetki-o-zetkach-jakie-jest-pokolenie-zet-w-polsce>>, 3 stycznia 2026 r.
- Ustawa z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 505).
- Walkowska W., *Pokolenie „Sandwich Generation” w obliczu współczesnych przemian demograficznych*, „Polityka Społeczna” 2018, nr 9.
- Wasylewicz M., *Transformacja sposobu komunikowania się pokolenia X, Y, Z — bilans zysków i strat*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika” 2016, nr 13.
- Waszkiewicz P. in., *Czy wielkopolska policja umie w internecie? Analiza strategii komunikacyjnej KWP w Poznaniu na portalu Facebook [w:] tegoż (red.), Media społecznościowe w pracy organów ścigania*, Warszawa 2021.
- Wiernek B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2001.

Małgorzata Kudlińska¹
ORCID: 0000-0001-9030-4531
Marek Klich²
ORCID: 0000-0002-2840-2920
Stefan Cichosz³
ORCID: 0000-0003-3076-7766
Mateusz Stecki⁴
ORCID: 0009-0009-2803-3385

Katarzyna Karolak-Romaniuk⁵
ORCID: n/d
Natalia Czyżnik⁶
ORCID: 0009-0002-9855-9664
Sylvia Kotarba⁷
ORCID: 0000-0003-1490-0627
Marzena Fejdys⁸
ORCID: 0000-0002-2672-4176

Nowoczesne rozwiązania w projektowaniu ochraniaczy przedramienia przeznaczonych do wykonywania działań w warunkach zamieszek



Źródło: archiwum Autora

Streszczenie: W pracy przedstawiono założenia techniczno-konstrukcyjne nowej generacji elementu zestawu przeciwwuderzeniowego w postaci ochraniacza przedramienia, przeznaczonego dla funkcjonariuszy oddziałów prewencji Policji. Głównym celem wykonanych badań było zwiększenie poziomu ochrony osobistej, komfortu użytkowników oraz wprowadzenie nowych funkcjonalności umożliwiających lepsze dostosowanie wyposażenia do różnorodnych zadań operacyjnych. Szczególną uwagę poświęcono również redukcji masy elementów zestawu — w wyniku przeprowadzonych badań udało się zmniejszyć ciężar wyposażenia o około 15%, co przyczynia się do ograniczenia obciążenia fizycznego funkcjonariuszy podczas działań operacyjnych. W ramach badań opracowano modele technologiczne ochraniaczy przedramienia, które poddano szczegółowej ocenie pod kątem ergonomii, funkcjonalności oraz możliwości adaptacji do specyfiki realizowanych zadań. Analiza wyników wykazała istotną poprawę parametrów ochronnych oraz kompatybilności z innymi elementami wyposażenia, co może przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa i efektywności działań. Opracowany element zestawu przeciwwuderzeniowego stanowi podstawę do dalszych prac wdrożeniowych i przygotowania produkcji komponentów gotowych do użytkowania w środowiskach o podwyższonym zagrożeniu zdrowia i życia. Całość prac pozwoliła na stworzenie nowoczesnego środka ochrony indywidualnej, łączącego funkcjonalność, ergonomię, adaptacyjność i zmniejszoną masę, co może przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa i efektywności działań służb mundurowych.

Słowa kluczowe: ochraniacz przedramienia, zamieszki, funkcjonariusze Policji, oddziały prewencji

Abstract: This paper presents the technical and design specifications for a new generation of anti-impact kit component in the form of a forearm protector, intended for officers of the Police Prevention Units. The main objective of the research was to increase the level of personal protection and user comfort, and to introduce new functionalities enabling better adaptation of the equipment to a variety of operational tasks. Particular attention was also paid to reducing the weight of the kit components — as a result of the research, the weight of the equipment was reduced by approximately 15%, which helps to reduce the physical strain on officers during operational activities. As part of the research, technological models of forearm protectors were developed and subjected to a detailed assessment in terms of ergonomics, functionality and adaptability to the specific nature of the tasks performed. Analysis of the results showed a significant improvement in protective parameters and compatibility with other items of equipment, which may contribute to increased safety and operational effectiveness. The impact protection kit component developed forms the basis for further implementation work and the preparation of production of components ready for use in environments where there is an increased risk to health and life. The work as a whole has resulted in the creation of modern personal protective equipment that combines functionality, ergonomics, adaptability and reduced weight, which may contribute to enhancing the safety and effectiveness of uniformed services' operations.

Keywords: forearm protector, riots, police officers, riot police

Informacja

Badania wykonane w ramach realizacji projektu pt. „Indywidualizacja procesu projektowania zaawansowanych środków ochrony indywidualnej — nowej generacji zestawu przeciwwuderzeniowego oraz elementów umundurowania oddziałów Policji

działających w obszarach o wysokim stopniu zagrożenia zdrowia i życia” (nr umowy: PP-16/2023/PW-PN), realizowanego w ramach Programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy — VI etap, okres realizacji: lata 2023–2025, część B — w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych finansowanego ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju przy współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy — Państwowym Instytutem Badawczym.

¹ Małgorzata Kudlińska, inż., zastępca kierownika Zakładu Projektowego ds. konfekcji technicznej w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: inżynieria materiałowa, włókiennictwo. Adres do korespondencji: <mkudlinska@moratex.eu>.

² Marek Klich, mgr inż., asystent w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: inżynieria materiałowa, inżynieria mechaniczna. Adres do korespondencji: <mklich@moratex.eu>.

³ Stefan Cichosz, dr inż., asystent w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: inżynieria materiałowa, polimery, włókna celulozy, kompozyty polimerowe. Adres do korespondencji: <scichosz@moratex.eu>.

⁴ Mateusz Stecki, mgr inż. Obszar zainteresowań naukowych: energetyka jądrowa, inżynieria jądrowa, dozymetria. Adres do korespondencji: <matstecki@gmail.com>.

⁵ Katarzyna Karolak-Romaniuk, specjalista inżynierijno-techniczny w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: wzornictwo, projektowanie i konstrukcja odzieży. Adres do korespondencji: <kromaniuk@moratex.eu>.

⁶ Natalia Czyżnik, mgr inż. specjalista badawczo-techniczny w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: inteligentne tekstylia, odzież ochronna. Adres do korespondencji: <nczyznik@moratex.eu>.

⁷ Sylvia Kotarba, dr inż., asystent w Instytucie Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”. Obszar zainteresowań naukowych: wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI), mieszanej (MR) i wirtualnej rzeczywistości (VR) w ochronie życia i zdrowia; zastosowania technologii CAD oraz inżynierii odwrotnej w modelowaniu 3D. Adres do korespondencji: <skotarba@moratex.eu>.

⁸ Marzena Fejdys, dr hab. inż., prof. Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „Moratex”, zastępca dyrektora ds. Naukowych tego instytutu. Obszar zainteresowań naukowych: inżynieria materiałowa, kompozyty polimerowe. Adres do korespondencji: <mfejdys@moratex.eu>.

1. Wstęp

Współczesne działania funkcjonariuszy Policji oddziałów prewencji charakteryzują się wysokim ryzykiem i dużą zmiennością sytuacyjną, co wymaga stosowania zaawansowanych środków ochrony osobistej o wysokich parametrach użytkowych⁹. Wyposażenie ochronne, takie jak zestawy przeciwuderzeniowe czy umundurowanie ochronne, stanowi kluczowy element zapewniający bezpieczeństwo i efektywność w działaniach operacyjnych¹⁰. Pomimo postępu w technologii materiałów i ergonomii, wciąż występują problemy związane z nadmierną masą, ograniczoną elastycznością oraz niedostatecznym dopasowaniem do indywidualnych potrzeb użytkowników¹¹. Skutkuje to obniżeniem komfortu, zwiększonym zmęczeniem i ograniczeniem mobilności, co negatywnie wpływa na skuteczność działań interwencyjnych¹².

W ramach przeprowadzonych prac badawczo-rozwojowych opracowano nową generację wyrobów ochronnych o podwyższonych parametrach funkcjonalnych, ergonomicznych i użytkowych. Zastosowano modułowy proces projektowania zindywidualizowanego, oparty na analizie ryzyka, kryterialnym doborze materiałów oraz konstrukcyjnym dostosowaniu elementów ochronnych do specyfiki działań oddziałów prewencji. Podejście to umożliwiło odejście od koncepcji uniwersalnego wyposażenia na rzecz inteligentnego systemu projektowania opartego na danych empirycznych i analizach funkcjonalnych.

Jednym z kluczowych osiągnięć badań było zoptymalizowanie relacji między poziomem ochrony, a masą i sztywnością zestawu przeciwuderzeniowego¹³. Opracowane rozwiązania materiałowe i konstrukcyjne — w tym wykorzystanie struktur polimerowych¹⁴ o odpowiednich właściwościach mechanicznych¹⁵ — pozwoliły znacząco zredukować masę przy jednoczesnym zachowaniu lub zwiększeniu odporności mechanicznej¹⁶.

W ramach walidacji zastosowano kryteria zgodne z wymaganiami BS 7971:2014 *Protective equipment for use in violent situations and in training*¹⁷, obejmującej m.in. odporność

na uderzenia¹⁸, ergonomię¹⁹, właściwości biomechaniczne²⁰, powierzchnię ochrony oraz trwałość eksploatacyjną elementów ochronnych²¹.

Wyniki prac obejmują opracowanie założeń techniczno-konstrukcyjnych i specyfikacji technicznych zgodnych zarówno z wymaganiami ustawy o systemie oceny zgodności wyrobów przeznaczonych na potrzeby bezpieczeństwa państwa oraz z kryteriami normy BS 7971:2014. Pozwala to na pełną standaryzację parametrów użytkowych i jakościowych nowej generacji zestawów przeciwuderzeniowych.

Uzyskane rezultaty potwierdzają, że zastosowanie podejścia modułowego i indywidualizowanego w projektowaniu wyposażenia ochronnego, w połączeniu z walidacją zgodną z międzynarodowymi normami, znacząco zwiększa bezpieczeństwo, komfort i mobilność funkcjonariuszy. Opracowane rozwiązania wpisują się w kierunek rozwoju inteligentnych, adaptacyjnych systemów ochrony osobistej, stanowiących istotny etap w unowocześnianiu technologii bezpieczeństwa publicznego.

2. Założenia funkcjonalno-użytkowe

Projektowany ochraniacz przedramienia powinien charakteryzować się wysokim poziomem skuteczności ochronnej oraz ergonomiczną użytkowaniem. W szczególności musi on spełniać wymagania 2. poziomu ochrony w zakresie odporności na uderzenia, zgodnie z normą BS 7971:2014 *Protective equipment for use in violent situations and in training*, co gwarantuje odpowiedni stopień bezpieczeństwa w trakcie użytkowania w warunkach narażenia na urazy mechaniczne.

Konstrukcja ochraniacza powinna być zaprojektowana w taki sposób, aby jego poszczególne elementy idealnie dopasowywały się do anatomii ręki użytkownika, zapewniając nie tylko skuteczną ochronę, ale także komfort noszenia nawet podczas długotrwałego użytkowania. Ergonomiczny kształt oraz odpowiedni dobór materiałów mają na celu zminimalizowanie ograniczeń ruchowych i zwiększenie swobody działania²².

Dodatkowo ochraniacz powinien być wyposażony w stabilny i bezpieczny system mocowania, który umożliwi pewne utrzymanie go na przedramieniu w każdych warunkach. Mechanizmy mocujące muszą gwarantować łatwość zakładania i zdejmowania, a jednocześnie zapobiegać przypadkowemu przesuwaniu się lub zsuwaniu elementów ochronnych w trakcie użytkowania²³.

⁹ G. den Heyer, *Ghosts of Policing Strategies Past: Is the New Zealand Police 'Prevention First' Strategy Historic, Contemporary or the Future?*, 'Public Organization Review' 2016, nr 16, s. 529–548.

¹⁰ P.C. Dempsey, P.J. Hancock, N.J. Rehrer, *Impact of police body armor and equipment on mobility*, 'Applied Ergonomics' 2013, nr 44, s. 957–961.

¹¹ B.R. Jewett i in., *The effects of equipment carriage on functional movement quality among law enforcement officers*, 'Ergonomics' 2023, nr 66, s. 2277–2287.

¹² K. Gijssbertse, *The effects of mass, bulk and stiffness of personal protective equipment and clothing on physical performance when performing a military mobility obstacle course*, 'Applied Ergonomics' 2021, nr 95, s. 103448–103457.

¹³ E.F. Marins i in., *Exploring police ergonomics: Effects of personal protective equipment, holster position and perceived discomfort on different gait intensities*, 'Applied Ergonomics' 2025, nr 125, s. 104441–104449.

¹⁴ D. Pieniak i in., *Influence of Thermal Shocks on Residual Static Strength, Impact Strength and Elasticity of Polymer-Composite Materials Used in Firefighting Helmets*, 'Materials' 2022, nr 15, s. 57–78.

¹⁵ S. Li i in., *Numerical simulation and experimental research of low energy impact on police riot suit*, 'Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part C: Journal of Mechanical Engineering Science' 2023, nr 23, s. 18–28.

¹⁶ S. Hudson i in., *'We just make do': the use, comfort and functionality of personal protective equipment in the UK mounted police*, 'Ergonomics' 2025, nr 68, s. 1–12.

¹⁷ British Standards Institution, *BS 7971-10:2014 — Protective clothing and equipment for use in violent situations and in training. Coveralls. Requirements and test methods*, London 2014.

¹⁸ K.H. Wozniak, K.M. Drakulich, B.R. Calfano, *Public Opinion About Police Weapons and Equipment: An Exploratory Analysis*, 'Criminal Justice Policy Review' 2021, nr 32, s. 960–991.

¹⁹ M.C. Locatelli, *Low back pain in military police activity: analysis of prevalence, associated factors, and ergonomics*, 'Revista Brasileira de Medicina do Trabalho' 2021, nr 19, s. 482–490.

²⁰ S. Hudson i in., *The comfort and functional performance of personal protective equipment for police officers: a systematic scoping review*, 'Ergonomics' 2024, nr 67, s. 1317–1337.

²¹ L. Madej-Kielbik i in., *Effect of Accelerated Ageing on the Mechanical and Structural Properties of the Material System Used in Protectors*, 'Polymers' 2019, nr 11, s. 1263–1275.

²² M.S. Parmar, N. Kapil, N. Sisodia, *Development of a Unique Stab and Impact Resistant Material for Anti-riot Body Protector* [w:] A. Majumdar, D. Gupta, S. Gupta (red.), *Functional Textiles and Clothing*, Singapur 2020.

²³ D.B. Sitotaw i in., *A Review on the Performance and Comfort of Stab Protection Armor*, 'Autex Research Journal' 2022, nr 22, s. 96–107.

3. Badania

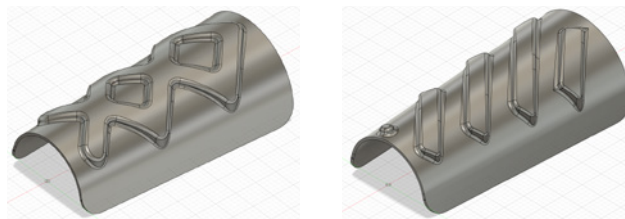
3.1. Badania symulacyjne

Badania symulacyjne rozpoczęto od przeprowadzenia analizy wymagań określonych w metodyce badawczej normy BS 7971:2002 określającej poziomy ochrony użytkownika. Aparatura badawcza składała się z kowadła, wymiennego bijaka, szyn prowadzących oraz balastu dociążającego bijak. Wykonanie symulacji metodą elementów skończonych wymagało zdefiniowania odpowiednich warunków brzegowych oraz opracowania możliwie prostego modelu geometrycznego, zachowującego istotne cechy fizyczne zjawiska. W trakcie rzeczywistego badania bijak opada pionowo na ochroniacz, osiągając energię 5 J lub 15 J w zależności od masy i wysokości spadku. Ponieważ tor ruchu bijaka służy jedynie nadaniu energii kinetycznej, w symulacji pominięto ruch związany z opadaniem — przyjęto, że w momencie kontaktu bijak posiada prędkość odpowiadającą zadanej energii. Dla uproszczenia, ruch bijaka opisano jako jednostajny prostoliniowy, co pozwoliło ograniczyć czas obliczeń bez utraty dokładności. Symulowano wyłącznie moment pierwszego uderzenia, dlatego nie ograniczono jego ruchu po kolizji i uproszczono model o prowadnice i wózek bijaka oraz inne zjawiska fizyczne z tym związane jako niewpływające na wynik badania.

Pierwotna konfiguracja zgodna z normą wykazała jednak pewne ograniczenia wpływające na wiarygodność wyników. Podłużne powierzchnie bijaka i kowadła powodowały wzdłużny rozkład energii, przez co wpływ przetłoczeń materiału był zredukowany, a niewielkie przesunięcie osłony względem osi bijaka znacznie zmieniało charakter odkształceń. Dodatkowo niewielkie wymiary kowadła prowadziły do lokalnego badania wytrzymałości, uniemożliwiając ocenę zachowania całej osłony.

W celu poprawy odwzorowania rzeczywistego uderzenia wprowadzono modyfikacje modelu — bijak zastąpiono kulą o średnicy 10 cm, co pozwoliło uzyskać punktowy charakter uderzenia i równomierne rozchodzenie się fali uderzeniowej. Dzięki symetrii kuli bijak zachowywał stabilne położenie po kolizji, a kierunek jego odbicia wskazywał największe naprężenia w osłonie. Zastosowano również sposób podparcia, odbierając wszystkie stopnie swobody dla krawędzi osłony, co zapewniło jej stabilność i umożliwiło analizę ugięć. Czas trwania symulacji skrócono z 0,5 s do 0,2 s, obejmując wyłącznie zjawisko uderzenia i odbicia bijaka.

Do analizy w programie ANSYS opracowano trzy modele ochroniaczy: dwa badawcze (rysunek 1) oraz jeden kontrolny odpowiadający obecnie stosowanym osłonom (rysunek 2). Modele zaprojektowano w Autodesk Fusion 360 z zachowaniem stałej grubości ścianki. Warianty badawcze różniły się układem przetłoczeń. Model kontrolny przygotowano na podstawie skanu 3D istniejącej osłony (o przetłoczeniach poprzecznych) stosowanej przez policję. Przed implementacją w ANSYS, w module SpaceClaim wprowadzono uproszczenia geometryczne polegające na usunięciu zaokrągleń oraz zwężenia w kierunku nadgarstka, co zmniejszyło złożoność modelu bez istotnego wpływu na jego wytrzymałość. Tworzenie siatki wykonano w module Mechanical, uzyskując regularną tetragonalną siatkę o współczynniku wzrostu nieprzekraczającym 1,2, co zapewniło kompromis między dokładnością a czasem obliczeń i ograniczyło ryzyko błędów w wykonywaniu obliczeń przez program.



Rysunek 1. Nowe propozycje wzorów przetłoczeń zaimplementowane do oprogramowania ANSYS

Źródło: opracowanie własne



Rysunek 2. Wzór przetłoczeń ochroniacza dostępnego komercyjnie

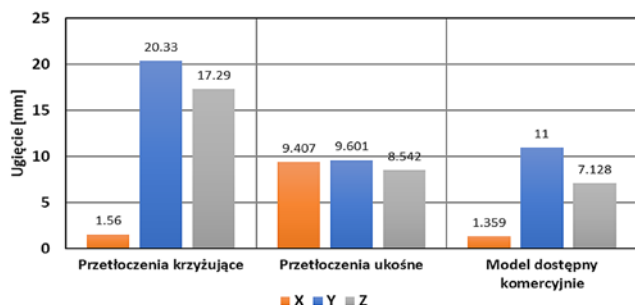
Źródło: opracowanie własne

4. Przeprowadzenie symulacji wytrzymałościowych pod kątem kształtu ochroniaczy

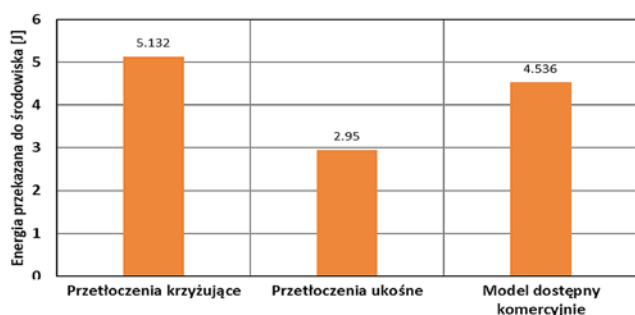
Symulacje wytrzymałościowe ochroniaczy przedramienia przeprowadzono z wykorzystaniem oprogramowania ANSYS 19 oraz LS-DYNA. Elementy stanowiska badawczego zaimportowano do programu LS-DYNA, a następnie rozmieszczono w przestrzeni trójwymiarowej za pomocą operacji translacji. Zgodnie ze strategią badań przyjęto, że ruch kowadła zostanie zapoczątkowany w odległości 5 cm od powierzchni ochroniacza, z pełną i stałą prędkością 4,5 m/s. W eksperymencie zastosowano następujące warunki brzegowe: pominięto wpływ grawitacji (energia kowadła została zdefiniowana bezpośrednio w programie), nadano bijakowi (kuli) prędkość 4,5 m/s w kierunku normalnym do powierzchni ochroniacza, odebrane stopnie swobody zostały z wykorzystaniem funkcji *fixed support*, przypisano model materiałowy kopolimeru akrylonitrylo-butadienowo-styrenowego (ABS) do ochroniacza oraz stali do pozostałych elementów stanowiska, a także określono czas trwania symulacji w zakresie od 0,2 do 0,5 s.

Plik symulacji wygenerowano przy użyciu programu LS-PrePost 4.5, a obliczenia wykonano za pomocą narzędzia LS-Run 1.0. W pierwszej kolejności przeprowadzono symulację pełnego stanowiska badawczego, odwzorowując jego rzeczywistą konstrukcję. Następnie wykonano symulację zmodyfikowaną, zgodnie z założeniami opisanymi w punkcie 9a, polegającymi na zastąpieniu klasycznego bijaka kulą oraz zmianie sposobu podparcia osłony. Modyfikacja ta poprawiła jakość obliczeń, potwierdziła słuszność zastosowanych uproszczeń i dostarczyła większej ilości danych analitycznych, dlatego dalsze badania prowadzono w oparciu o tę wersję modelu.

Po zakończeniu obliczeń przystąpiono do analizy zebranych wyników, skupiając się na dwóch kluczowych parametrach: maksymalnym ugięciu twardej części ochroniacza (wykres 1, rysunek 3) oraz energią resztkową przekazaną do środowiska — zdefiniowanych obszarów podparcia (wykres 2).

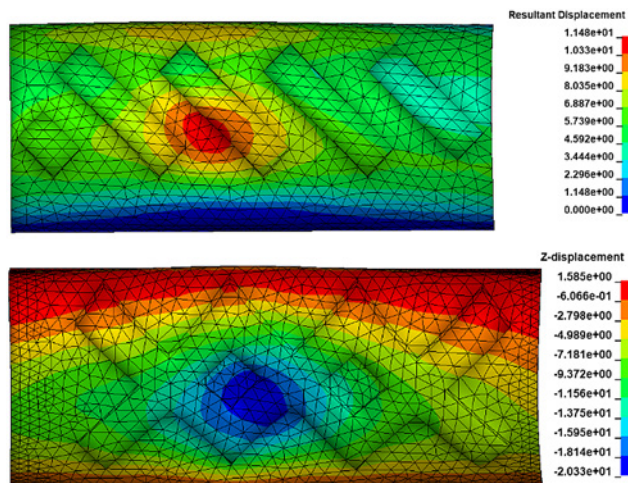


Wykres 1. Ugięcie karwasza po uderzeniu w kierunkach X, Y, Z [mm]
Źródło: badania własne



Wykres 2. Energia resztkowa przekazana do środowiska [J]
Źródło: badania własne

Najlepsze wyniki uzyskano dla projektu osłony z przetłoczeniami ukośnymi, niekrzyżującymi się. W tym wariantcie maksymalne ugięcie w kierunku ciała użytkownika było o około 13% mniejsze w porównaniu z osłoną obecnie stosowaną przez Policję, natomiast prędkość odbicia kuli — będąca miarą akumulacji energii kinetycznej — była niższa o 35%. Dodatkowo obserwowano bardziej równomierną dyssypację energii uderzenia, co świadczy o efektywniejszym rozpraszaniu energii dla takiej geometrii osłony. W konsekwencji taka konstrukcja charakteryzuje się wyższą sztywnością i może skuteczniej przeciwdziałać koncentracji energii w jednym punkcie i ograniczać ryzyko urazów u użytkownika.



Rysunek 3. Przedstawienie maksymalnego ugięcia osłony przedramienia po uderzeniu kule
Źródło: badania własne

5. Badania laboratoryjne modeli fizycznych opracowanych kształtów

5.1. Wydruk 3D trzech kształtów części zewnętrznych (karwaszy) ochraniacza przedramienia

Wydruk osłon przedramienia realizowano przy użyciu drukarki Zmorph 2.0 SX, wykorzystując filament ABS o średnicy 1,75 mm w kolorze czarnym, wyprodukowany przez firmę Spectrum. Proces druku odbywał się w orientacji pionowej, czyli dłuższa oś osłony była ustawiona prostopadle do powierzchni stołu roboczego. Takie ustawienie pozwoliło na uniknięcie stosowania podpór oraz zapewniło, że warstwy wydruku układały się zgodnie z kierunkiem działania sił, co ograniczało ryzyko łamania się wydruku pod naciskiem. Temperatura stołu wynosiła 100°C, a ekstrudera 235°C. Komora drukarki została dodatkowo zaizolowana termicznie, aby zapobiec pękaniu materiału podczas stygnięcia.

Pierwsza seria osłon została wydrukowana w dwóch częściach w proporcji 1/3 do 2/3, co umożliwiło uzyskanie pełnowymiarowego modelu. Druga seria wydruków powstała w całości, co było możliwe dzięki nieznacznemu skróceniu osłony o fragmenty, które nie brały udziału w badaniu, zachowując przy tym funkcjonalność i odpowiednie wymiary badanego fragmentu. Uzyskane prototypy zostały przedstawione na fotografiach 1–2.



Fotografia 1. Dokumentacja fotograficzna: 1) drukarka 3D, wydruki niepełnowymiarowych (łączonych) części zewnętrznych ochraniacza przedramienia: 2) Przetłoczenia krzyżujące, 3) Przetłoczenia ukośne, 4) Przetłoczenia w modelu dostępnym komercyjnie
Źródło: opracowanie własne



Fotografia 2. Wydruki pełnowymiarowych części zewnętrznych ochraniacza przedramienia: 1) Przetłoczenia krzyżujące, 2) Przetłoczenia ukośne, 3) Przetłoczenia w modelu dostępnym komercyjnie
Źródło: opracowanie własne

5.2. Wyniki badań udarnościowych wydrukowanych części zewnętrznych ochraniacza przedramienia

Wydrukowane części zewnętrzne ochraniacza przedramienia zostały połączone z pianką poliuretanową PF M30N o grubości 5 mm a następnie zostały poddane badaniu w zakresie odporności na uderzenie zgodnie z procedurą badań udarnościowych. Najważniejsze parametry badania przedstawiono poniżej:

- bijak prętowy,
- kowadło z płytą pionową,
- energia uderzenia: $5,0 \pm 0,5$ J.

Badanie odporności na uderzenie wykazało, że spośród trzech badanych modeli części zewnętrznych ochraniacza przedramienia, model 3 osiągnął najwyższą skuteczność, przy zakładanych parametrach energii uderzenia na poziomie 5J. Zestawienie wyników badań udarnościowych zawarto w tabeli 1.

W oparciu o uzyskane wyniki, wariant osłony z przetłoczeniami ukośnymi, niekrzyżującymi się został wybrany jako najbardziej obiecujący i zakwalifikowany do dalszych badań oraz rozwoju koncepcji ochraniacza. Decyzja ta wynika z wyraźnych przewag tego rozwiązania pod względem ograniczenia maksymalnego ugięcia w kierunku ciała użytkownika, niższej prędkości odbicia kuli oraz bardziej równomiernej dyssypacji energii uderzenia, co przekłada się na zwiększoną skuteczność ochrony. Skuteczność tę potwierdzają wyniki symulacji, które są zgodne z rezultatami uzyskanymi podczas testów na rzeczywistych próbkach.

Wybrana konstrukcja stanowi podstawę do kolejnych etapów projektowych, w tym do szczegółowych testów materiałowych,

symulacji wytrzymałościowych oraz opracowania prototypów, które pozwolą na weryfikację funkcjonalności i komfortu użytkownika w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Wybór tego wariantu umożliwia dalsze optymalizowanie zarówno parametrów ochronnych, jak i ergonomii produktu, z myślą o maksymalnym bezpieczeństwie użytkownika.

6. Modele 3D

Trójwymiarowe (3D) modele ochraniacza przedramienia, przedstawione na rysunku 4, stanowią podstawę procesu projektowego, umożliwiającą dokładną analizę i wizualizację konstrukcji przed wykonaniem prototypu. Modele te zostały opracowane z wykorzystaniem oprogramowania CAD (ang. *Computer-Aided Design*), które pozwala na precyzyjne dopasowanie poszczególnych elementów ochraniacza. Poprawnie opracowane modele pozwalają na przeprowadzenie dalszych etapów prac, takich jak przygotowanie dokumentacji technicznej, symulacje wytrzymałościowe czy opracowanie form do wytwarzania elementów rzeczywistych.

7. Modele fizyczne

Modele fizyczne ochraniacza przedramienia zostały wykonane w celu praktycznej weryfikacji założeń projektowych oraz oceny rzeczywistego dopasowania konstrukcji do anatomii użytkownika. Dokumentacja fotograficzna tych modeli została przedstawiona na rysunku 5 i fotografii 3, ilustrując zarówno aspekty

Parametr	Przetłoczenia krzyżujące — wzór 1)	Przetłoczenia ukośne — wzór 2)	Model dostępny komercyjnie — wzór 3)	Jednostka	Metodyka badawcza
Maksymalna miejscowo przenoszona siła	2,52	1,79	5,39	kN	PBB-07, energia uderzenia $5,0 \pm 0,5$ J

Tabela 1. Wyniki badań udarnościowych części zewnętrznych ochraniacza przedramienia

Źródło: opracowanie własne



Rysunek 4. Modele 3D ochraniacza przedramienia: widok z różnych perspektyw

Źródło: opracowanie własne



Rysunek 5. Modele fizyczne ochraniacza przedramienia

Źródło: opracowanie własne



Fotografia 3. Model fizyczny ochraniacza przedramienia — widok na sylwetkę

Źródło: opracowanie własne

techniczne, jak i praktyczne zastosowanie ochraniacza. Dzięki wykonaniu modeli fizycznych możliwe było przeprowadzenie wstępnych obserwacji dotyczących komfortu noszenia, mobilności użytkownika oraz skuteczności ochrony w warunkach zbliżonych do rzeczywistych.

8. Wyniki weryfikacji parametrów technicznych

W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki weryfikacji parametrów technicznych opracowanego ochraniacza przedramienia. Celem przeprowadzonych badań było sprawdzenie,

czy zaprojektowany element spełnia wymagania funkcjonalne i bezpieczeństwa określone dla tego typu środków ochrony indywidualnej. Analizie poddano kluczowe właściwości użytkowe, takie jak wytrzymałość mechaniczna, odporność na uderzenia, elastyczność oraz komfort noszenia. Uzyskane wyniki umożliwiają ocenę skuteczności zastosowanych materiałów i rozwiązań konstrukcyjnych, a także stanowią podstawę do ewentualnej optymalizacji projektu w dalszych etapach prac rozwojowych. Wyniki badań zestawiono w tabelach 2–7. Zastosowane materiały, jak i zaprojektowane rozwiązanie konstrukcyjne spełniły zakładane wymagania zarówno funkcjonalne, jak i użytkowe.

Chroniona powierzchnia ciała	Średnia (maksymalna) wartość przeniesionej siły [kN]	Typ bijaka — prętowy	Typ bijaka — z ostrzem	Typ kowadła	Energia uderzenia [J]
Przedramię	$\leq 8,0$ (12,0)	2,52	Brak przebicia	Płyta pionowa	$15,0 \pm 0,7$
		2,93	Brak przebicia		
Łokieć	$\leq 5,0$ (7,5)	3,37	Brak przebicia	Walec R-35mm	$7,5 \pm 0,3$
		2,37	Brak przebicia		

Tabela 2. Wyniki badań ochronnych zaprojektowanego modelu ochraniacz przedramienia

Źródło: opracowanie własne

Lp.	Parametr	Wartość założona	Wartość osiągnięta	Jednostka	Metoda badania lub sposób potwierdzenia
1.	Temperatura — zakres stosowania	-40 do +65	-40 do +100	°C	Deklaracja producenta
2.	Gęstość pozorna, nie mniej niż:	210	206	kg/m ³	PN-EN ISO 845:2010
3.	Grubość, nie więcej niż:	6	$4,5 \pm 0,2$	mm	PN-EN ISO 1923:1999

Tabela 3. Wyniki badań dla materiałów przeznaczonych na część miękką (wewnętrzną) ochraniacza przedramienia

Źródło: opracowanie własne

Lp.	Parametr	Wartość założona	Wartość osiągnięta	Jednostka	Metoda badania lub sposób potwierdzenia
1.	Masa powierzchniowa	$240 \pm 30\%$	286	g/m ²	PN-EN 38001:1993
2.	Wytrzymałość na zrywanie: — osnowa — wątek, nie mniej niż:	1300 700	2300 1400	N N	PN-EN ISO 13934-1:2013-07
3.	Wytrzymałość na rozdzielanie, nie mniej niż: — osnowa — wątek,	70 40	127 81	N N	PN-EN ISO 13937-2:2002
4.	Odporność wybarwień na pranie w temp. 40°C, nie mniej niż:	4	4/5	stopień	PN-EN ISO 105-C06:2010
5.	Odporność wybarwień na światło sztuczne, nie mniej niż:	4	6	stopień	PN-EN ISO 105-B02:2014-11
6.	Oleofobowość, nie mniej niż:	4	4,5	stopień	PN-EN ISO 14419:2010
7.	Odporność na tarcie suche i mokre, nie mniej niż:	4	$\frac{4}{5}$ 4	stopień	PN-EN ISO 105-X12:2016-08
8.	Odporność na pot kwaśny i alkaliczny, nie mniej niż:	4	4/5	stopień	PN-EN ISO 105-E04:2013-06
9.	Ograniczone rozprzestrzenianie płomienia: — osiągnięcie przez płomień górnej lub pionowej krawędzi — czas następczego spalania — czas następczego Żarzenia — występowanie szczątek — powstanie dziury	nie występuje 0 0 0 0 nie występuje nie występuje	nie występuje 0 0 0 0 nie występuje nie występuje	s	PN-EN ISO 15025:2017-02

Tabela 4. Wyniki badań dla materiałów dodatkowych przeznaczonych na część miękką (wewnętrzną) ochraniacza przedramienia — tkanina zasadnicza zastosowana na poszycie

Źródło: opracowanie własne

Lp.	Parametr	Wartość założona	Wartość osiągnięta	Jednostka	Metoda badania lub sposób potwierdzenia
1.	Napężenie przy zerwaniu, nie mniej niż	25	30,1	MPa	PN-EN ISO 527-2:2012
2.	Moduł sprężystości przy rozciąganiu, nie mniej niż	1300	1620	MPa	PN-EN ISO 527-2:2012
3.	Ciężar właściwy, nie mniej niż	1,0	1,04	g/cm ³	PN-EN ISO 845:2010

Tabela 5. Wyniki badań dla materiału przeznaczonego na część twardą ochraniacza

Źródło: opracowanie własne

Lp.	Charakterystyka wskaźnika	Wartość założona	Wartość osiągnięta	Jednostka	Metoda badania lub sposób potwierdzenia
1.	Masa powierzchniowa	410 ± 25	436	g/m ²	PN-P-04613:1997
2.	Grubość	5,0 ± 0,5	5,49	mm	PN-EN ISO 5084:1999
3.	Wytrzymałość na przebicie kulą, nie mniej niż:	100	110	N	PN-EN ISO 9073-5:2008
4.	Ograniczone rozprzestrzenianie płomienia:				PN-EN ISO 14116:2015-12
	— osiaganie przez płomień górnej lub pionowej	nie występuje	nie występuje	nie dotyczy	
	— czas następczego spalania	0	0	sekunda	
	— czas następczego żarzenia	0	0	sekunda	
	— występowanie szczątków	nie występuje	nie występuje	nie dotyczy	
	— powstawanie dziury	nie występuje	nie występuje	nie dotyczy	
5.	Odporność wybarwień na pot kwaśny i alkaliczny, nie mniej niż:	4	4/5	stopień	PN-EN ISO 105-E04:2013-06
6.	Odporność wybarwień na tarcie suche i mokre, nie mniej niż:	3/4	3/4	stopień	PN-EN ISO 105-X12:2016-08

Tabela 6. Wyniki badań dla dzianiny dystansowej 3D

Źródło: opracowanie własne

Lp.	Parametr	J.m.	Wartość założona	Wartość osiągnięta — tkanina zasadnicza	Wartość osiągnięta — dzianina 3D	Metodyka badań lub sposób potwierdzenia
1.	Zawartość amin aromatycznych, nie więcej niż:	mg/kg	30	Nie stwierdzono	Nie stwierdzono	PN-EN 14362-1:2017-04 PN-EN 14362-3:2017-04
2.	Zawartość formaldehydu, nie więcej niż:	mg/kg	75	Nie wykryto	24,1	PN-EN ISO 14184-1:2011
3.	Odczyn pH	jedn. pH	4,5 ÷ 7,5	6,1	3,3	PN-EN ISO 3071:2007
4.	Zawartość metali ciężkich w zmineralizowanej próbce, nie więcej niż:	Ołów (Pb)	mg/kg	90,0	Nie wykryto	PN-EN 16711-1:2016-01
		Kadm (Cd)		40,0	Nie wykryto	
	Zawartość ekstrahowanych metali ciężkich, nie więcej niż:	Arsen (As)		1,0	Nie wykryto	PN-EN 16711-2:2016-01
		Rtęć (Hg)		0,02	Nie wykryto	

Tabela 7. Wyniki badań dotyczące bezpieczeństwa użytkownika dla tkaniny zasadniczej oraz dzianiny dystansowej 3D

Źródło: opracowanie własne

9. Model konstrukcyjny ochraniacza

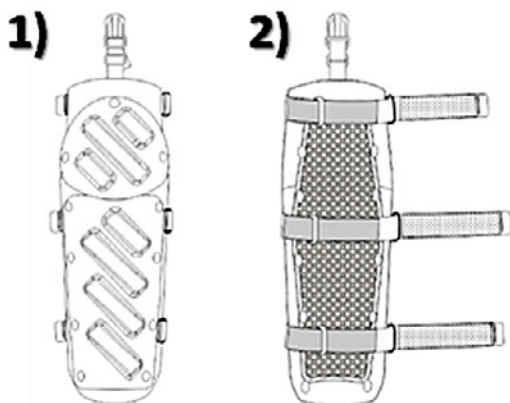
W kolejnym etapie prac opracowano model konstrukcyjny ochraniacza przedramienia w formie dwuwymiarowej (2D), składający się z dwóch integralnych części: miękkiej oraz twardej. Szczegółowe rozwiązania konstrukcyjne przedstawiono na rysunkach 6–7. Średnia masa jednego nowo opracowanego ochraniacza wyniosła 340 g, co oznacza redukcję o 15% w stosunku do obecnie stosowanego rozwiązania. Redukcja masy została osiągnięta przy jednoczesnym zachowaniu wymaganych parametrów ochronnych oraz funkcjonalnych, zgodnych z obowiązującymi normami.

Konstrukcja ochraniacza przewiduje sześć wariantów rozmiarowych, co umożliwi bardziej precyzyjne dopasowanie do użyt-

kownika niż w dotychczasowym rozwiązaniu, w którym dostępne były cztery rozmiary. Nowy system rozmiarowy uwzględnia skok rozmiarowy odnoszący się do wzrostu użytkownika co 6–8 cm (wcześniej co 8–12 cm), co przekłada się na lepsze odwzorowanie rzeczywistych różnic anatomicznych. Należy podkreślić, że wymiary części ochronnej ochraniacza zostały określone zgodnie z wymaganiami normy BS 7971-4:2002, która precyzuje sposób nadawania rozmiarów na podstawie wartości kontrolnych ciała użytkownika noszącego największy rozmiar, dla którego potwierdzono prawidłowe dopasowanie. Wzrost użytkownika ma zatem bezpośrednie przełożenie na długość kończyny górnej, a tym samym na właściwe dopasowanie rozmiaru ochraniacza przedramienia. Dlatego też dotychczasowe stopniowanie rozmiaru ochraniacza co 8–12 cm należy uznać

za mało precyzyjne, gdyż prowadziło do zbyt dużego przyrostu długości w stosunku rzeczywistych różnic antropometrycznych użytkowników.

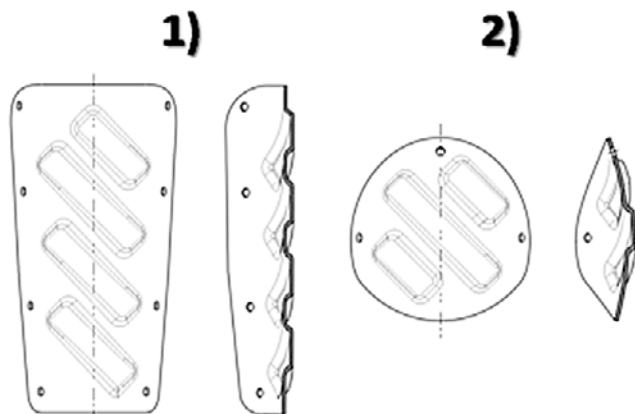
Nowo opracowany system rozmiarowy ochraniacza przedramienia jest w pełni kompatybilny z pozostałymi elementami zestawu przeciwuderzeniowego. Tabela 8 przedstawia zasady doboru zestawu przeciwuderzeniowego z uwzględnieniem nowego modelu ochraniacza przedramienia.



Rysunek 6. Ochraniacz przedramienia — rysunki 2D: 1) przód, 2) tył.
Źródło: opracowanie własne

Wymiary użytkownika		Kamizelka przeciwuderzeniowa — Rozmiary wg ST	Ochraniacz przedramienia
Wzrost	Obwód klatki piersiowej		
158–164	92–98	L	I
164–170	98–104		II
170–176	104–112	XL	III
176–184	112–120		IV
184–192	120–128	XXL	V
192–200	128–132		VI

Tabela 8. Tabela rozmiarowa ochraniacza przedramienia
Źródło: opracowanie własne



Rysunek 7. Ochraniacz przedramienia — konstrukcja karwaszy: 1) przedramienia i 2) łokcia.
Źródło: opracowanie własne

10. Weryfikacja skuteczności konstrukcji w środowisku wirtualnym i warunkach rzeczywistych

Ocenę charakterystyki ergonomicznej oraz kompatybilności ochraniacza przedramienia przeprowadzono zgodnie z Procedurą badawczą opartą na wymaganiach normy BS7971-1:2002. Zastosowanie procedury zgodnej z wymaganiami normatywnymi umożliwiło uzyskanie wiarygodnych danych dotyczących ergonomii ochraniacza przedramienia w warunkach zbliżonych do rzeczywistych.

Badania przeprowadzono z udziałem funkcjonariuszy Oddziału Prewencji Policji w Łodzi (fotografia 4). Kryterium doboru uczestników był wzrost, zgodny z założeniami ochraniacza rozmiaru IV, przeznaczonego dla użytkowników o wroście mieszczącym się w przedziale 176–184 cm.

Opinie respondentów wskazują na wysoką ocenę funkcjonalności i ergonomii testowanego rozwiązania. Ze względu na konstrukcję kwestionariusza, uczestnicy mieli również możliwość porównania nowo zaprojektowanego modelu z obecnie stosowanym w służbie ochraniaczem. Wśród udzielonych opinii zwrócono uwagę na szereg istotnych zalet nowego rozwiązania. Zastosowany system regulacji został oceniony jako bardziej ergonomiczny i funkcjonalny — w odróżnieniu od obecnie używanego modelu, w którym zastosowano szerokie i sztywne taśmy, testowany ochraniacz wyposażono w bardziej elastyczne paski oraz udoskonalony układ regulacyjny, który zapobiega wysuwaniu się taśm z oczek. Takie rozwiązanie znacząco ułatwia samodzielne zakładanie i dopasowanie elementu do przedramienia. Istotnym atutem testowanego modelu jest również zastosowanie dzianiny dystansowej 3D po stronie wewnętrznej (od strony ciała), która zapewnia zwiększony komfort użytkowania dzięki miękkiej strukturze oraz poprawionej cyrkulacji powietrza. Ponadto wskazano, że nowy model ochraniacza charakteryzuje się mniejszą masą i bardziej kompaktową budową, co przekłada się na lepszą funkcjonalność. Uczestnicy badania podkreślili również, iż konstrukcja ochraniacza umożliwia większą swobodę ruchu kończyny górnej oraz lepszą stabilność w przypadku braku jego połączenia z ochraniaczem barku — nie dochodzi wówczas do jego zsuwania się.

Kompatybilność ochraniacza przedramienia z wybranymi elementami zestawu przeciwuderzeniowego (kamizelka przeciwuderzeniowa i ochraniacz barku) zweryfikowano podczas testów sprawnościowo-motorycznych, przeprowadzonych zgodnie z normą BS 7971-1:2002. W celu rozszerzenia zakresu oceny, po zakończeniu testów fizycznych uczestnicy zostali poddani testom w środowisku wirtualnym (dalej jako: VR). Testy te miały na celu końcową weryfikację kompatybilności, integracji funkcjonalnej oraz ergonomii użytkowania zestawu przeciwuderzeniowego w warunkach zbliżonych do operacyjnych.

Nowo zaprojektowany ochraniacz przedramienia wykazał wysoką kompatybilność zarówno względem siebie, jak i w odniesieniu do pozostałych testowanych elementów zestawu przeciwuderzeniowego.

Po pozytywnym zakończeniu badań w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, przystąpiono do badań użytkowych w warunkach realnej służby funkcjonariuszy Policji użytkujących zestaw przeciwuderzeniowy. Badanie przeprowadzono wśród 10 funkcjonariuszy Oddziału Prewencji Policji w Łodzi (fotografia 5). Okres testowania obejmował rzeczywiste działania służbowe w różnych warunkach środowiskowych. Zakres



Fotografia 4. Użytkownik na bieżni VR, testujący kompatybilność ochraniacza przedramienia i kamizelki balistycznej, wyposażony w gogle oraz kontrolery, przechodzący różne fazy treningu w Wirtualnej Rzeczywistości

Źródło: opracowanie własne



Fotografia 5. Dokumentacja fotograficzna badania przeprowadzonego wśród funkcjonariuszy Oddziału Prewencji Policji w Łodzi: 1) wizualizacja ochraniacza przedramienia nowej generacji założonego przez funkcjonariusza, 2) wizualizacja ochraniacza przedramienia podczas działań nocnych, 3) wizualizacja ochraniacza przedramienia nowej generacji wraz z innymi elementami zestawu przeciwwuderzeniowego, 4) funkcjonariusze Oddziału Prewencji Policji w Łodzi wyposażeni w ochraniacze przedramienia nowej generacji w trakcie symulacji zagrożenia.

Źródło: opracowanie własne

użytkowania nowoopracowanego ochraniacza przedramienia obejmował:

- służbę w terenie miejskim (patrole piesze, ulice, place);
- służbę w terenie otwartym (np. tereny wiejskie, pola, drogi);
- zabezpieczanie imprez masowych np. na stadionach / manifestacji / zgromadzeń publicznych;
- interwencje w budynkach (np. obiekty użyteczności publicznej, lokale prywatne).

Role/zadania pełnione podczas użytkowania nowoopracowanego ochraniacza przedramienia:

- zabezpieczanie imprez masowych, zgromadzeń;
- zadania patrolowo-interwencyjne, interwencje uliczne;
- udział w szkoleniach i ćwiczeniach terenowych.

Każdy respondent oceniał produkt w oparciu o własne doświadczenia eksploatacyjne, wypełniając ankietę obejmującą trzy główne obszary:

- ocena trwałości, funkcjonalności i użyteczności (ergonomia, biofizyka, funkcjonalność, materiały);

- porównanie z ochraniaczem dotychczas stosowanym;
- ogólna satysfakcja i rekomendacje użytkownika.

Na podstawie przyjętych założeń przyjęto następujące kryteria oceny pozytywnej prototypu:

- co najmniej 60% odpowiedzi pozytywnych („TAK” / „zdecydowanie lepszy” / „raczej pozytywnie”) w zakresie kluczowych aspektów funkcjonalnych i ergonomicznych;
- brak istotnych uwag dotyczących bezpieczeństwa, podrażnień skóry, ograniczenia krążenia czy trwałości materiałów;
- pozytywna ocena ogólna (średnia $\geq 4,0$) w skali 1–5;
- co najmniej 60% respondentów deklarujących chęć użytkowania nowego ochraniacza w codziennej służbie.

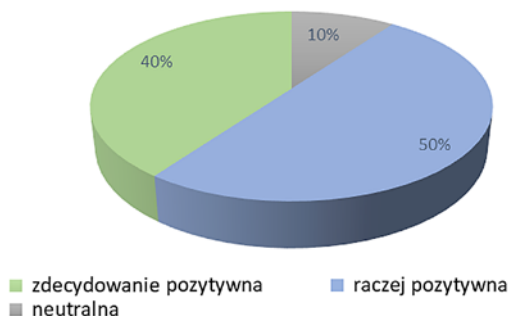
Przeprowadzone badania ankietowe, obejmujące grupę dziesięciu użytkowników testujących nowoopracowany ochraniacz przedramienia w warunkach rzeczywistej eksploatacji, wykazały jego wysokie walory użytkowe. Ocenie poddano aspekty ergonomiczne, konstrukcyjne, biofizyczne, funkcjonalne oraz materiałowe. Uzyskane wyniki wskazują na niemal pełną zgodność

pozytywnych opinii we wszystkich analizowanych kategoriach, co potwierdza wysoką jakość opracowanego rozwiązania. Pod względem ergonomii i konstrukcji ochraniacz został oceniony wyjątkowo dobrze. Wszyscy badani (100%) potwierdzili właściwy zakres ochrony, prawidłowe dopasowanie do kształtu przedramienia, intuicyjną konstrukcję ułatwiającą zakładanie oraz skuteczny system regulacji. Jedynie w pojedynczych przypadkach (10–20%) odnotowano drobne uwagi dotyczące długości lub stabilności elementu podczas bardzo dynamicznych działań, nie wpływające istotnie na funkcjonalność wyrobu.

W zakresie właściwości biofizycznych użytkownicy jednoznacznie pozytywnie ocenili bezpieczeństwo materiałowe (100%), komfort termiczny i fizyczny, a także lekkość konstrukcji. Zastosowana siatka dystansowa 3D została uznana przez wszystkich respondentów za skuteczne rozwiązanie poprawiające wentylację i odprowadzanie ciepła. Ochraniacz nie powodował ucisku ani podrażnień skóry, a jego noszenie było oceniane jako wygodne nawet przy długotrwałym użytkowaniu. Analiza funkcjonalności potwierdziła wysoką użyteczność konstrukcji w praktyce służbowej. System zapięć i taśm regulacyjnych uznano za prosty i ergonomiczny, a sam ochraniacz — za stabilny, łatwy w konserwacji i odporny na warunki atmosferyczne. U 80–90% respondentów wyrób nie ograniczał wykonywania czynności precyzyjnych, takich jak obsługa wyposażenia taktycznego. Równie pozytywne wyniki uzyskano w ocenie trwałości zastosowanych materiałów. Wszyscy badani (100%) potwierdzili odporność na uszkodzenia mechaniczne, brak farbowania tkanin oraz brak reakcji alergicznych czy podrażnień skóry. Po testach eksploatacyjnych nie stwierdzono żadnych śladów zużycia ani degradacji materiału.

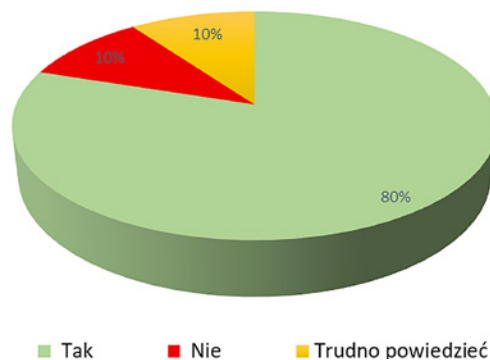
W części porównawczej nowo opracowany ochraniacz przedramienia zestawiono z obecnie stosowanym ochraniaczem. Użytkownicy wskazali znaczną poprawę komfortu (80%), lepsze dopasowanie do przedramienia (80%), większą swobodę ruchu (80%) i lepszą stabilność mocowania (70%). Wszyscy badani (100%) uznali nowy ochraniacz za bardziej funkcjonalny, ergonomiczny i odpowiedni do codziennego użytkowania, a także wyrazili chęć jego stosowania w praktyce służbowej.

Końcowa ocena satysfakcji użytkowników potwierdza wysoką akceptację produktu — średnia nota ogólna wyniosła 4,3 w pięciostopniowej skali, bez żadnych ocen negatywnych (wykres 3). Aż 80% badanych deklaruje gotowość do użytkowania nowego modelu w codziennej służbie, co przekracza przyjęty próg 60% i potwierdza wysoką akceptację produktu przez użytkowników (wykres 4).



Wykres 3. Ocena użytkowników testowanego nowo opracowanego ochraniacza przedramienia

Źródło: opracowanie własne



Wykres 4. Gotowość użytkowników do stosowania nowo opracowanego ochraniacza przedramienia w codziennej służbie

Źródło: opracowanie własne

11. Wnioski

Zaproponowane rozwiązania nowej generacji zestawu przeciwuderzeniowego i umundurowania dla funkcjonariuszy oddziałów prewencji wykazały znaczące zwiększenie ochrony osobistej przy jednoczesnej redukcji masy o 15% oraz poprawie ergonomii, co przekłada się na podniesienie komfortu użytkowania oraz efektywności działań operacyjnych. Demonstratory technologiczne potwierdziły wysoką kompatybilność zaprojektowanych elementów ochraniacza oraz możliwość indywidualnego dopasowania wyposażenia do zróżnicowanych ról i zadań funkcjonariuszy, co stanowi istotny krok w kierunku personalizacji środków ochrony indywidualnej. Opracowane specyfikacje techniczne tworzą solidną podstawę do produkcji seryjnej i dalszych prac wdrożeniowych, gwarantując powtarzalność parametrów funkcjonalnych i bezpieczeństwa. Zweryfikowane zostały różne warianty konstrukcyjne części twardej ochraniacza z wykorzystaniem oprogramowania do projektowania wpieranego komputerowo oraz oprogramowania do analizy wytrzymałości metodą elementów skończonych. Pozwoliło to na wybór najbardziej korzystnej geometrii części twardej ochraniacza charakteryzującej się optymalnym rozkładem naprężeń, wysoką sztywnością oraz możliwie najlepszym rozpraszaniem energii w wyniku uderzenia bijakiem. Integracja zaawansowanych funkcjonalności, ergonomicznej konstrukcji oraz ograniczonej masy stanowi innowacyjne podejście do projektowania środków ochrony indywidualnej, umożliwiając skuteczne działanie w środowiskach o wysokim ryzyku zagrożenia zdrowia i życia, przy jednoczesnym zwiększeniu bezpieczeństwa, komfortu i operacyjności służb mundurowych. Proponowane rozwiązania mogą zatem stanowić nowy standard wyposażenia w warunkach wysokiego zagrożenia.

Ponadto przeprowadzone badania ergonomii użytkowania jednoznacznie potwierdzają wysoką jakość oraz pełną użyteczność nowo opracowanego ochraniacza przedramienia w warunkach rzeczywistej eksploatacji. Ochraniacz zapewnia właściwy zakres ochrony, doskonałe dopasowanie i komfort użytkowania, a zastosowane rozwiązania — takie jak siatka dystansowa 3D, czy intuicyjny system regulacji — skutecznie poprawiają wentylację, swobodę ruchu i stabilność mocowania. W porównaniu z dotychczas stosowanym modelem, nowy wyróżnia się wyraźnie lepszą ergonomią, większą swobodą ruchu i wyższym komfortem, co potwierdza większość respondentów. Średnia ocena 4,3/5 oraz wysoki odsetek użytkowników deklarujących

gotowość do stosowania ochraniacza w codziennej służbie wskazują, że spełnia on oczekiwania użytkowników i stanowi wartościowe, wysoce akceptowane rozwiązanie praktyczne.

Bibliografia

- British Standards Institution, BS 7971-10:2014 — *Protective clothing and equipment for use in violent situations and in training. Coveralls. Requirements and test methods*, London 2014.
- Achim C., *Ergo-policing. Improving Safety and Ergonomic Requirements of Human Resources Involved in Police Duties*, 'Procedia — Social and Behavioral Sciences' 2014, nr 124.
- den Heyer G., *Ghosts of Policing Strategies Past: Is the New Zealand Police 'Prevention First' Strategy Historic, Contemporary or the Future?*, 'Public Organization Review' 2016, nr 16.
- Gijssbertse K., *The effects of mass, bulk and stiffness of personal protective equipment and clothing on physical performance when performing a military mobility obstacle course*, 'Applied Ergonomics' 2021, nr 95.
- Hudson S. i in., *'We just make do': the use, comfort and functionality of personal protective equipment in the UK mounted police*, 'Ergonomics' 2025, nr 68.
- Hudson S. i in., *The comfort and functional performance of personal protective equipment for police officers: a systematic scoping review*, 'Ergonomics' 2024, nr 67.
- Jewett B.R. i in., *The effects of equipment carriage on functional movement quality among law enforcement officers*, 'Ergonomics' 2023, nr 66.
- Wozniak K.H., Drakulich K.M., Calfano B.R., *Public Opinion About Police Weapons and Equipment: An Exploratory Analysis*, 'Criminal Justice Policy Review' 2021, nr 32.
- Madej-Kielbik L. i in., *Effect of Accelerated Ageing on the Mechanical and Structural Properties of the Material System Used in Protectors*, 'Polymers' 2019, nr 11.
- Locatelli M.C., *Low back pain in military police activity: analysis of prevalence, associated factors, and ergonomics*, 'Revisita Brasileira de Medicina do Trabalho' 2021, nr 19.
- Parmar M.S., Kapil N., Sisodia N., *Development of a Unique Stab and Impact Resistant Material for Anti-riot Body Protector* [w:] Majumdar A., Gupta D., Gupta S. (red.), *Functional Textiles and Clothing*, Singapur 2020.
- Pieniak D. i in., *Influence of Thermal Shocks on Residual Static Strength, Impact Strength and Elasticity of Polymer-Composite Materials Used in Firefighting Helmets*, 'Materials' 2022, nr 15.
- Dempsey P.C., Handcock P.J., Rehner N.J., *Impact of police body armour and equipment on mobility*, 'Applied Ergonomics' 2013, nr 44.
- Eliasson K. i in., *A user-centred development process for an equipment vest for the Swedish police force*, 'International Journal of Human Factors and Ergonomics' 2024, nr 11.
- Marins E.F. i in., *Cristine Lima Alberton, Exploring police ergonomics: Effects of personal protective equipment, holster position and perceived discomfort on different gait intensities*, 'Applied Ergonomics' 2025, nr 125.
- Sitotaw D.B. i in., *A Review on the Performance and Comfort of Stab Protection Armor*, 'Autex Research Journal' 2022, nr 22.
- Strese H., *Influence of finishing textile materials on the reduction of skin irritations*, 'Skin Research and Technology' 2013, nr 19.



Marcin Sobiecki¹

ORCID: 0000-0001-6088-3587

Nasobne kamery wideo w oczach obywateli — raport z badań, cz. I

Streszczenie: Artykuł przedstawia wyniki badań dotyczących społecznego postrzegania nasobnych kamer wideo (ang. body-worn cameras), które w ostatnich latach stały się istotnym narzędziem wspierającym transparentność działań funkcjonariuszy oraz poprawę bezpieczeństwa podczas interakcji policjantów z obywatelami. Badania objęły osoby potencjalnie nagrywane w trakcie kontaktów z Policją i miały na celu określenie, jak technologia nasobnych kamer wideo wpływa na poczucie bezpieczeństwa, zaufanie oraz ocenę profesjonalizmu służb.

Analiza zebranych opinii wskazuje, że większość respondentów dostrzega w kamerach nasobnych narzędzie wzmacniające poczucie ochrony i ograniczające ryzyko niewłaściwych zachowań po obu stronach. Wielu badanych podkreśla,

że świadomość nagrywania może sprzyjać bardziej spokojnym i przewidywalnym interakcjom, a także ułatwiać wyjaśnianie ewentualnych sporów. Jednocześnie część respondentów zwraca uwagę na obawy związane z prywatnością i bezpieczeństwem przechowywania nagrań oraz możliwością niewłaściwego wykorzystania materiału wideo.

Raport wskazuje, że akceptacja technologii wspomnianych kamer jest silnie uzależniona od przejrzystości regulacji prawnych, jednoznacznie określonych zasad nagrywania i jasnej komunikacji ze społeczeństwem dotyczącej celu oraz sposobu wykorzystania zarejestrowanych materiałów. Raporty wskazują również, że skuteczne wdrożenie kamer nasobnych może realnie przyczynić się do poprawy relacji policjant–obywatel, jeśli towarzyszyć mu będzie konsekwentne przestrzeganie standardów ochrony danych i poszanowania praw jednostki. Wyniki badań dostarczają praktycznych rekomendacji dla decydentów i służb, podkreślając konieczność zachowania równowagi między bezpieczeństwem publicznym a prawem do prywatności.

Słowa kluczowe: nasobne kamery wideo, transparentność, nagrania dowodowe, ochrona prywatności, ochrona danych

Abstract: The article presents the results of research on the public perception of body-worn cameras (BWC), which in recent years have become an important tool supporting the transparency of law enforcement activities and enhancing safety during interactions between police officers and citizens. The study included individuals who may be recorded during contact with the police and aimed to determine how BWC technology affects the sense of security, trust, and the perceived professionalism of law enforcement.

The analysis of collected opinions indicates that most respondents view body-worn cameras as a tool that strengthens their sense of protection and reduces the risk of inappropriate behavior on both sides. Many participants emphasized that the awareness of being recorded can promote calmer and more predictable interactions, as well as facilitate the clarification of potential disputes. At the same time, some respondents pointed to concerns related to privacy, the security of stored recordings, and the possibility of improper use of video material.

The report highlights that the acceptance of BWC technology is strongly dependent on transparent legal regulations, clearly defined recording procedures, and effective communication with the public regarding the purpose and use of the recorded materials. It also indicates that the successful implementation of body-worn cameras can significantly improve police–citizen relations, provided that data protection standards and individual rights are consistently upheld. The findings offer practical recommendations for policy-makers and law enforcement agencies, emphasizing the need to maintain a balance between public safety and the right to privacy.

Keywords: body-worn cameras, transparency, evidentiary recordings, privacy protection, data protection.

Wstęp

W ostatnich latach nasobne kamery wideo, określane jako *body-worn cameras* (dalej jako: BWC), stały się jednym z klu-

czowych narzędzi technologicznych wykorzystywanych przez służby mundurowe na całym świecie². Ich pojawienie się stanowi odpowiedź na rosnące oczekiwania społeczne dotyczące przejrzystości, rozliczalności oraz etyki działań funkcjonariuszy Policji³. Rejestrowanie przebiegu interwencji w czasie rzeczy-

¹ Marcin Sobiecki, podkom.dr. inż., pełni służbę w Zespole Dyżurnych Wydziału Zabezpieczenia Miasta Komendy Miejskiej Policji w Olsztynie, magister nauk społecznych w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie, doktorant w Instytucie Nauk o Bezpieczeństwie Uniwersytetu w Siedlcach. Zajmuje się tematyką bezpieczeństwa ruchu drogowego, problematyką samobójstw oraz wykorzystaniem nowoczesnych technologii w działaniach polskiej Policji. Wykładowca Uniwersytetu WSB Merito w Gdańsku i autor publikacji naukowych z zakresu nauk o bezpieczeństwie.

Adres do korespondencji: <marcin-sobiecki@wp.pl>.

² S. L. Deck i in., *Police recruits' perceptions of the utility of viewing body-worn camera footage following use-of-force incidents*, „Policing and Society, An International Journal of Research and Policy” 2025, vol. 35, issue 9, s. 1.

³ P. Shekhar, M. Vora, S. Gulpham, *Police Accountability and Public Trust Through Transparency and Community Collaboration*, „International Journal of Advanced Research (IJAR)” 2024, Vol. 12, Iss. 10, s. 939.

wistym postrzegane jest przez wielu obywateli jako potencjalny sposób zwiększenia zaufania do Policji, ograniczenia możliwości nadużyć oraz pozyskiwania obiektywnego materiału dowodowego w sytuacjach spornych. Obecność kamer może ponadto oddziaływać prewencyjnie — wpływać na zachowania zarówno policjantów, jak i osób uczestniczących w interwencjach, zmniejszając ryzyko eskalacji konfliktów⁴.

Pomimo rosnącego upowszechnienia BWC w wielu państwach, w tym stopniowego wprowadzania ich także w Polsce, nadal brakuje jednoznacznych wyników badań dotyczących ich rzeczywistej skuteczności oraz wpływu na relacje między policją a społeczeństwem⁵. W przestrzeni publicznej ścierają się opinie podkreślające korzyści wynikające z użycia kamer oraz głosy krytyczne, akcentujące kwestie prywatności, ochrony danych osobowych czy możliwe ograniczenia swobody działania funkcjonariuszy⁶. W związku z tym konieczne jest prowadzenie badań, które pozwolą lepiej zrozumieć, jak technologia ta jest odbierana przez obywateli i jakie znaczenie przypisują jej oni w kontekście własnego bezpieczeństwa oraz oceny działań Policji.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie i porównanie postaw wobec stosowania nasobnych kamer wideo ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy obywateli — ich doświadczeń, oczekiwań oraz ocen tej formy nadzoru. Analiza obejmuje identyfikację czynników wpływających na poziom akceptacji i zaufania wobec BWC, ocenę praktycznych aspektów ich funkcjonowania, a także rozpoznanie obaw związanych m.in. z ochroną prywatności, utrwalaniem wizerunku czy gromadzeniem danych osobowych. Wybór problematyki wynika z rosnącego znaczenia kamer nasobnych w debacie publicznej dotyczącej jakości działań Policji oraz praw i wolności obywatelskich. W Polsce proces wdrażania BWC ma nadal charakter rozproszony i pilotażowy, co sprawia, że wiedza na temat społecznych konsekwencji ich stosowania pozostaje niepełna. Lepsze zrozumienie postaw obywateli może stać się istotnym elementem kształtowania przyszłej polityki bezpieczeństwa oraz zasad regulujących stosowanie tej technologii.

Badania wykorzystane w niniejszym raporcie oparto na podejściu mieszanym, łączącym metody ilościowe i jakościowe. W części ilościowej przeprowadzono ankietę wśród 100 obywateli, co umożliwiło sformułowanie ogólnych wniosków dotyczących opinii społecznych na temat zasadności i efektywności stosowania kamer nasobnych. Podstawowym narzędziem był sondaż diagnostyczny oparty na kwestionariuszu ankiety. W części jakościowej zastosowano analizę przyczynową oraz analizę jakościową, pozwalające na głębsze poznanie zależności między stosowaniem BWC a poczuciem bezpieczeństwa obywateli. Metody te, o charakterze teoretyczno-metodologicznym, umożliwiły uwzględnienie perspektyw z różnych dziedzin nauki oraz identyfikację psychologicznych i społecznych uwarunkowań postaw wobec kamer.

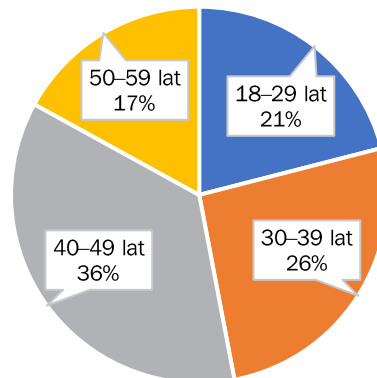
Zgromadzony materiał empiryczny poddano analizie statystycznej oraz analizie tematycznej, co pozwoliło wyróżnić do-

minujące wzorce postaw i opinii. Dzięki zastosowaniu metod syntetyzujących możliwe było również wskazanie pożądanych kierunków działań oraz strategii wdrażania technologii BWC w krótkiej i długiej perspektywie, z uwzględnieniem konsekwencji społecznych oraz oczekiwań obywateli.

Przebieg badań i analiza wyników

Badanie diagnostyczne w formie sondażu ankietowego przeprowadzono w okresie od 19 sierpnia 2024 r. do 18 września 2024 r. za pośrednictwem Internetu. Narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza ankiety przygotowano przy użyciu platformy Google. Link do ankiety został udostępniony na portalu społecznościowym Facebook oraz rozesłany do losowo wybranych osób z różnych regionów kraju z prośbą o jej wypełnienie. Uczestnicy badania samodzielnie wypełnili kwestionariusz, a następnie przestali swoje odpowiedzi na podany adres poczty elektronicznej.

W badaniu wzięło udział 100 osób, z czego 58% stanowiły kobiety, a 42% uczestników to mężczyźni. Ankietowanych podzielono na pięć grup wiekowych: 18–29 lat, 30–39 lat, 40–49 lat, 50–59 lat oraz 60 lat i więcej. Najliczniejszą grupę badanych (36%) reprezentowali uczestnicy w wieku 40–49 lat. Na drugim miejscu znaleźli się respondenci w wieku 30–39 lat (26%), a na trzecim — osoby z grupy 18–29 lat (21%). Najmniej liczną grupę tworzyli uczestnicy w wieku 50–59 lat (17%). W badaniu nie uczestniczyły osoby powyżej 60 roku życia. Na wykresie 1 przedstawiono rozkład wieku respondentów, który obrazuje udział poszczególnych grup wiekowych w badanej próbie. Wyniki wskazują na przewagę osób w wieku 40–49 lat przy jednoczesnym braku uczestników powyżej 60 roku życia.



Wykres 1. Wiek respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Najwięcej respondentów posiadało wykształcenie wyższe (44%). Kolejne grupy tworzyły osoby z wykształceniem średnim (40%), zawodowym (13%), podstawowym (2%) oraz gimnazjalnym (1%). Poziom wykształcenia respondentów przedstawiono w tabeli 1, która ukazuje udział poszczególnych kategorii edukacji w badanej grupie, wskazując na przewagę osób z wykształceniem wyższym i średnim oraz niewielki odsetek badanych z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (zob. tabela 1).

⁴ O.C. Nweke, S. Fransis, *Body Worn Cameras: Helping the Ghana Police Service Tell Their Version of The Story*, „Journal of Social and Political Sciences” 2025, Vol. 8, No. 2, s. 66.

⁵ F. Lollia, *Augmented security: An international comparative analysis of the use of body cameras by police*, France 2021, s. 1–4.

⁶ B. Poirier, É. Charbonneau, R. Boivin, *Police body-worn cameras and privacy: Views and concerns of officers and citizens*, „Police Science & Management” 2024, Vol. 26(2), s. 170–171.

Wykształcenie	%
Wyższe	44
Średnie	40
Zawodowe	13
Gimnazjalne	1
Podstawowe	2

Tabela 1. Wykształcenie respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

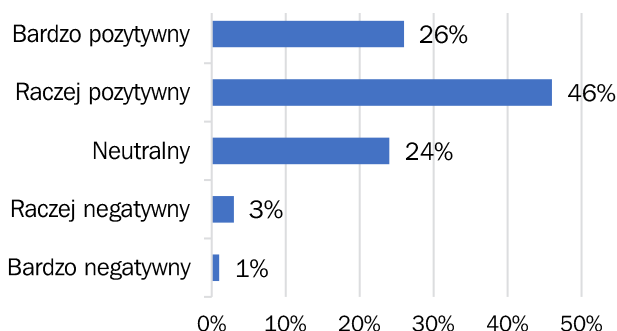
Pod względem miejsca zamieszkania najliczniejszą grupę stanowili respondenci (36%) mieszkający w miastach liczących od 10 000 do 50 000 mieszkańców. Nieco mniej osób (28%) pochodziło z dużych miast powyżej 100 000 mieszkańców, a 27% ankietowanych zamieszkiwało miejscowości o populacji od 50 000 do 100 000. Niewielki odsetek badanych mieszkał w małych miastach poniżej 10 000 mieszkańców (5%) lub na obszarach wiejskich (4%). W tabeli 2 przedstawiono dane dotyczące miejsca zamieszkania respondentów, obrazujące udział badanych z różnych typów miejscowości. Uzyskane wyniki wskazują na dominację osób zamieszkujących miasta średniej i dużej wielkości przy jednoczesnym niewielkim odsetku mieszkańców małych miast oraz obszarów wiejskich.

Miejsce zamieszkania	Procent
Wieś	4
Miasto do 10 000 mieszkańców	5
Miastko od 10 000 do 50 000 mieszkańców	36
Miasto od 50 000 do 100 000 mieszkańców	27
Miasto powyżej 100 000 mieszkańców	28

Tabela 2. Miejsce zamieszkania respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

W ostatnich latach coraz częściej wykorzystuje się kamery nasobne jako narzędzie mające na celu poprawę relacji między funkcjonariuszami Policji a obywatelami. Przeprowadzone badania pozwalają ocenić, jak społeczeństwo postrzega wpływ tego rozwiązania na wzajemne zaufanie i jakość kontaktów z Policją. Wyniki oceny respondentów w zakresie wpływu kamer nasobnych na relacje z Policją przedstawiono na wykresie 2, który ilustruje rozkład opinii badanych. Uzyskane dane pozwalają określić, w jakim stopniu społeczeństwo postrzega to rozwiązanie jako czynnik wpływający na poprawę wzajemnego zaufania i jakości kontaktów z funkcjonariuszami.

**Wykres 2.** Ocena obywateli dotycząca wpływu nasobnych kamer wideo na relacje z Policją

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Na podstawie wyników badania dotyczących wpływu kamer nasobnych na relacje między Policją a obywatelami można stwierdzić, że niemal połowa ankietowanych (46%) oceniła ten wpływ pozytywnie, zauważając poprawę wzajemnych relacji dzięki ich zastosowaniu. Dla 26% respondentów oddziaływanie to było bardzo pozytywne, co wskazuje, że ponad ¼ badanych dostrzega wyraźną poprawę oraz uważa, że kamery przyczyniają się do zwiększenia zaufania i przejrzystości w kontaktach z funkcjonariuszami. Natomiast 24% uczestników badania uznało działanie kamer za neutralne, co sugeruje, że w ich ocenie stosowanie tych urządzeń nie miało istotnego wpływu na relacje między obywatelami a Policją. Niewielki odsetek respondentów wyraził negatywną opinię (3%), a jedynie 1% bardzo negatywnie. Wyniki te wskazują, że tylko nieliczni obywatele postrzegają kamery jako czynnik pogarszający relacje z Policją.

Wprowadzenie kamer nasobnych w pracy policjantów budzi zainteresowanie opinii publicznej ze względu na ich potencjalny wpływ na jakość i przejrzystość działań funkcjonariuszy. Wyniki badań przeprowadzonych wśród obywateli pozwalają określić, jakie korzyści społeczeństwo dostrzega w stosowaniu tego rodzaju technologii przez Policję. Oceny respondentów dotyczące korzyści wynikających ze stosowania kamer nasobnych przez policjantów przedstawiono na wykresie 3, który obrazuje sposób postrzegania tego rozwiązania przez badanych. Uzyskane wyniki pozwalają określić, które aspekty związane z użyciem kamer są przez społeczeństwo uznawane za najbardziej istotne.

**Wykres 3.** Ocena obywateli dotycząca korzyści płynących ze stosowania nasobnych kamer wideo przez policjantów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

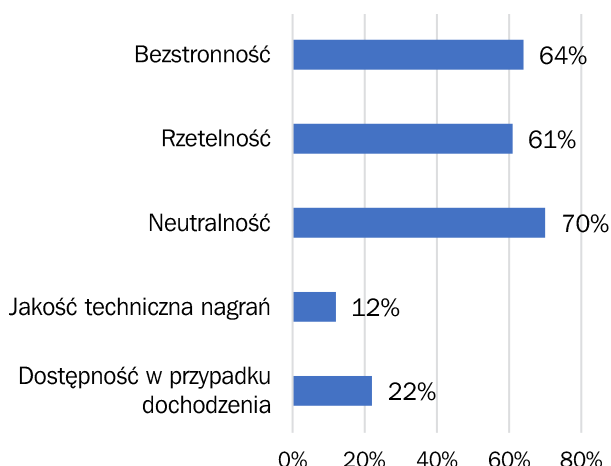
W oparciu o wyniki badania przeprowadzonego wśród obywateli dotyczącego stosowania kamer nasobnych przez policjantów, największa grupa respondentów (55%) wskazała poprawę transparentności działań Policji jako najważniejszą korzyść. Oznacza to, że ponad połowa badanych postrzega kamery jako narzędzie zwiększające przejrzystość pracy funkcjonariuszy i umożliwiające lepszy nadzór nad ich czynnościami.

Poprawę bezpieczeństwa publicznego dostrzega 28% uczestników badania, co sugeruje, że kamery mogą wzmacniać poczucie bezpieczeństwa w społeczeństwie oraz pełnić funkcję prewencyjną, wpływając zarówno na zachowanie policjantów, jak i obywateli. Pomoc w gromadzeniu materiału dowodo-

wego została uznana za istotną przez 11% respondentów, wskazując na praktyczną wartość nagrań w postępowaniach dowodowych.

Zmniejszenie liczby skarg na Policję wskazało jedynie 5% badanych, co sugeruje, że dla większości obywateli kamery nie są głównie kojarzone z redukcją konfliktów ani interwencji kontrowersyjnych. Minimalny odsetek uczestników badania (1%) uważa, że kamery nie przynoszą żadnych korzyści, co pokazuje, że niemal wszyscy respondenci dostrzegają ich wartość.

Kolejne pytanie miało na celu poznanie opinii obywateli na temat kluczowych cech nagrań audio-wideo wykorzystywanych jako dowód. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną cechę, co pozwoliło lepiej zrozumieć, które aspekty techniczne i etyczne są dla nich najistotniejsze. Na wykresie 4 przedstawiono najważniejsze cechy nagrań z kamer nasobnych jako materiału dowodowego według respondentów, który ilustruje rozkład wskazań badanych. Uzyskane wyniki pozwalają określić, które aspekty techniczne i etyczne nagrań są przez obywateli uznawane za najbardziej istotne.



Wykres 4. Najważniejsze cechy nagrań z kamer nasobnych wideo jako materiału dowodowego według obywateli

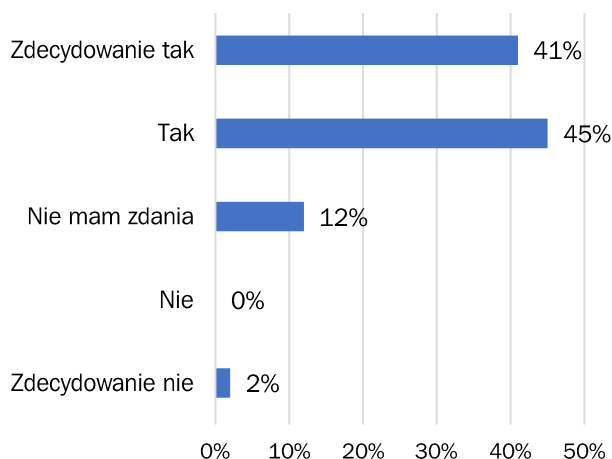
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Wyniki badania pokazują, że najważniejszą cechą nagrań dowodowych jest neutralność (70%), co sugeruje, że dla większości respondentów kluczowe jest, aby nagranie nie faworyzowało żadnej ze stron i pozostawało obiektywne. Bezstronność została wskazana jako istotna przez 64% uczestników badania, co świadczy o tym, że respondenci oczekują, by nagranie było wolne od wpływów osobistych i emocjonalnych, co zwiększa jego wiarygodność. Rzetelność natomiast została doceniona przez 61% ankietowanych, podkreślając znaczenie dokładności i prawdziwości prezentowanych treści. Nieco mniej uwagi, choć nadal istotnej, poświęcono takim aspektom jak dostępność nagrań w trakcie dochodzenia (22%), co oznacza, że dla nieco ponad 1/5 respondentów ważna jest łatwość dostępu do materiału dowodowego. Najmniej istotną cechę uznano jakość techniczną nagrania, wskazaną tylko przez 12% badanych. Wyniki te mogą sugerować, że choć aspekty techniczne mają znaczenie, większy nacisk obywatele kładą na cechy związane z obiektywnością i wiarygodnością materiału dowodowego.

W obliczu rosnącego zainteresowania społeczeństwa kwestiami bezpieczeństwa publicznego oraz odpowiedzialności

funkcjonariuszy pojawia się pytanie, czy stosowanie nasobnych kamer wideo rzeczywiście wpływa na poprawę zachowań obywateli i interakcje społeczne. Badania prowadzone wśród obywateli mogą dostarczyć cennych informacji na temat tego, w jaki sposób te urządzenia oddziałują na relacje między Policją a mieszkańcami, a także, czy ich użycie przyczynia się do ograniczenia liczby incydentów nadużyć z obu stron interwencji. Analiza tego zagadnienia pozwala ocenić, w jakim stopniu technologia może stać się istotnym narzędziem w budowaniu zaufania społecznego oraz poczucia sprawiedliwości.

W ramach badania respondentów pytano, czy stosowanie kamer nasobnych podczas interwencji sprzyja poprawie zachowań obywateli i jakości interakcji społecznych. Oceny respondentów dotyczące wpływu stosowania kamer nasobnych przez Policję na zachowania społeczne i obywatelskie przedstawiono na wykresie 5, który obrazuje rozkład opinii w tym zakresie. Uzyskane wyniki pozwalają określić, czy zdaniem badanych wykorzystanie tego typu technologii sprzyja poprawie jakości interakcji między obywatelami a funkcjonariuszami oraz ograniczeniu niepożądanych zachowań.



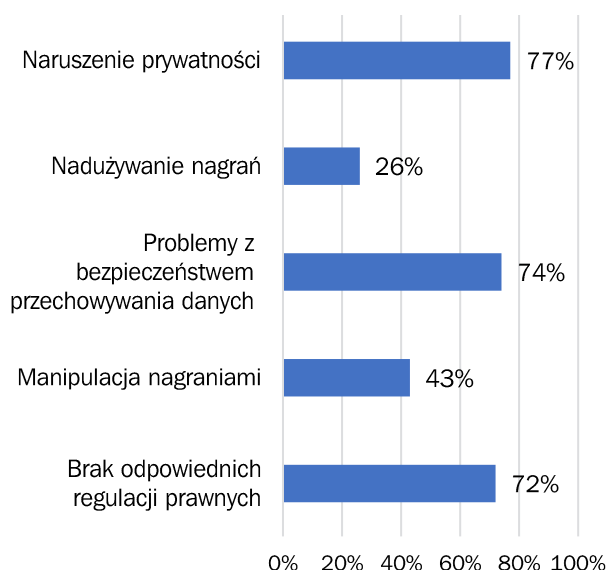
Wykres 5. Ocena obywateli dotycząca wpływu stosowania nasobnych kamer wideo przez Policję na zachowania społeczne i obywatelskie

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Przedstawione dane wskazują, że większość obywateli pozytywnie ocenia wpływ stosowania nasobnych kamer wideo podczas interwencji Policji na zachowania społeczne i obywatelskie. Aż 41% respondentów opowiedziało się za odpowiedzią „zdecydowanie tak”, a kolejne 45% wskazało „tak”, co łącznie daje 86% osób dostrzegających potencjalne korzyści płynące z użycia kamer. Tylko 12% uczestników badania nie wyraziło jednoznacznego zdania, co sugeruje, że temat jest dobrze zrozumiany dla większości społeczeństwa. Natomiast zaledwie 2% badanych stanowczo sprzeciwiło się tej opinii, wskazując, że obawy o negatywny wpływ kamer na postawy obywatelskie są marginalne.

W związku z rosnącym stosowaniem kamer nasobnych przez funkcjonariuszy Policji pojawiają się różne opinie oraz obawy dotyczące tego rozwiązania. Urządzenia te zostały wprowadzone w celu zwiększenia przejrzystości działań Policji oraz zapewnienia ochrony zarówno funkcjonariuszom, jak i obywatelom. Mając to na uwadze, autor pragnął poznać opinię respondentów na temat potencjalnych zagrożeń związanych z ich stosowa-

niem. Anketowani mogli wskazać jedną lub kilka odpowiedzi najlepiej oddających ich odczucia. Opinie respondentów dotyczące obaw związanych ze stosowaniem kamer nasobnych przez Policję przedstawiono na wykresie 6, który ukazuje strukturę udzielonych odpowiedzi w tym zakresie. Uzyskane wyniki pozwalają zidentyfikować najczęściej dostrzegane przez obywateli potencjalne zagrożenia wynikające z wykorzystania tego rodzaju urządzeń.



Wykres 6. Opinia obywateli na temat obaw związanych ze stosowaniem nasobnych kamer wideo przez Policję

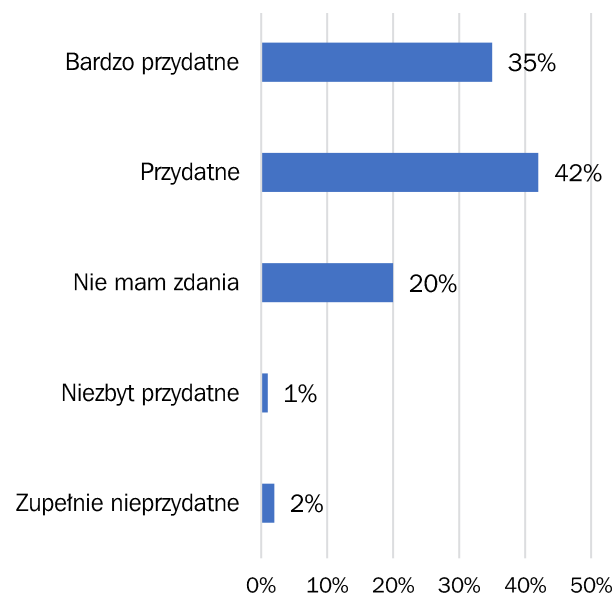
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Analiza opinii obywateli na temat obaw związanych ze stosowaniem nasobnych kamer wideo przez Policję ujawnia szereg istotnych zastrzeżeń. Największy odsetek uczestników — aż 77% — wskazał na niepokój dotyczący naruszenia prywatności. Wynika to z obawy, że ciągłe monitorowanie przez funkcjonariuszy może prowadzić do nieuzasadnionej inwigilacji obywateli. Kolejną ważną kwestią, wskazaną przez 74% badanych, są problemy związane z bezpieczeństwem przechowywania danych, co odzwierciedla obawę przed możliwością wycieku informacji lub nieautoryzowanym dostępem do nagrań. Ponadto 72% respondentów dostrzega brak odpowiednich regulacji prawnych, co sugeruje potrzebę ich ulepszenia w celu zapewnienia większej przejrzystości działań Policji i ochrony praw obywateli. Obawy dotyczące nadużywania nagrań oraz manipulacji materiałem wideo zgłosiło odpowiednio 26% i 43% uczestników ankiety, co może wskazywać na lęk przed nieetycznym wykorzystaniem nagrań do obciążania obywateli lub szerzenia dezinformacji.

Wyniki te pokazują, że obywatele mają silne zastrzeżenia dotyczące ochrony prywatności, bezpieczeństwa danych oraz konieczności wprowadzenia jasnych regulacji prawnych, które mogłyby ograniczyć potencjalne zagrożenia związane z używaniem nasobnych kamer wideo przez Policję.

Równocześnie badanie objęło także kolejny aspekt funkcjonowania tych urządzeń — ich przydatność w szkoleniu policjantów. W tym kontekście respondenci zostali zapytani o to, w jakim stopniu nasobne kamery wideo mogą wspierać proces

edukacji i doskonalenia umiejętności funkcjonariuszy. Wskazania respondentów dotyczące przydatności kamer nasobnych w procesie szkolenia policjantów przedstawiono na wykresie 7, który obrazuje sposób postrzegania tego rozwiązania wśród badanych. Uzyskane wyniki pozwalają określić, w jakim stopniu anketowani uznają te urządzenia za narzędzie wspierające edukację i doskonalenie umiejętności funkcjonariuszy.



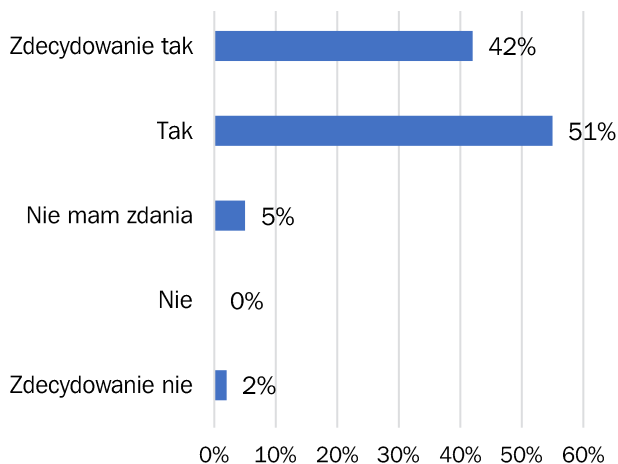
Wykres 7. Opinia obywateli na temat przydatności nasobnych kamer wideo w szkoleniu policjantów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Wyniki badania dotyczącego przydatności nasobnych kamer wideo w szkoleniu policjantów są zdecydowanie pozytywne. Blisko 35% respondentów oceniło te urządzenia jako „bardzo użyteczne”, natomiast 42% uznało je za „przydatne”. Oznacza to, że łącznie aż 77% badanych dostrzega wartość zastosowania tej technologii w kontekście edukacji i treningu funkcjonariuszy. Zaledwie 20% uczestników nie miało wyrobionej opinii na ten temat, co wskazuje, że większość społeczeństwa jest świadoma potencjalnych korzyści płynących z wykorzystania kamer w procesie szkoleniowym. Tylko 2% ankietowanych określiło nasobne kamery jako „zupełnie nieprzydatne”, a 1% uznało je za „niezbędnie użyteczne” w szkoleniu policjantów. Można stwierdzić, że przedstawione wyniki potwierdzają szeroką akceptację stosowania nasobnych kamer wideo w edukacji funkcjonariuszy, co sugeruje, że społeczeństwo postrzega te urządzenia jako skuteczne narzędzie wspierające rozwój umiejętności oraz poprawę efektywności działań służb mundurowych.

W ostatnich latach obserwuje się rosnące zainteresowanie wykorzystaniem nowoczesnych technologii w pracy służb mundurowych. Jednym z takich rozwiązań są nasobne kamery wideo, które mogą zwiększać przejrzystość działań Policji oraz poprawiać bezpieczeństwo publiczne. W związku z tym ważne jest poznanie opinii obywateli na temat przyszłości tej technologii, a w szczególności oceny prawdopodobieństwa powszechnego stosowania nasobnych kamer w Policji w nadchodzących latach. Opinie respondentów dotyczące przyszłego stosowania nasobnych kamer wideo w Policji pozwalają

ocenić, w jakim stopniu badani przewidują dalszy rozwój tej technologii w służbach mundurowych. Uzyskane wyniki przedstawiają ocenę prawdopodobieństwa jej powszechnego wdrożenia w nadchodzących latach, co zaprezentowano na wykresie 8.



Wykres 8. Opinia o przyszłym stosowaniu kamer wideo w Policji

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Wyniki przedstawiają zdecydowaną przewagę pozytywnych opinii obywateli dotyczących przyszłego stosowania kamer wideo przez Policję. Największa grupa respondentów, 42%, wyraziła stanowisko „zdecydowanie tak”, co świadczy o tym, że dostrzegają oni korzyści wynikające z używania tych urządzeń, takie jak zwiększenie przejrzystości działań Policji czy wzmocnienie ochrony praw obywateli. Kolejny, jeszcze większy odsetek, bo 51% uczestników badania również deklaruje pozytywne nastawienie do tej technologii, co wskazuje na ogólne zaufanie społeczne do idei nasobnych kamer.

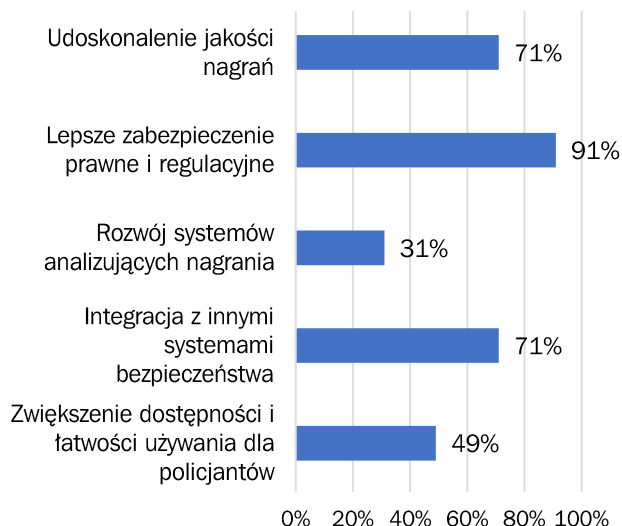
Łącznie ponad 90% respondentów popiera wprowadzenie kamer, co może odzwierciedlać oczekiwania społeczne wobec modernizacji i profesjonalizacji działań służb mundurowych. Zaledwie 5% ankietowanych nie wyrobiło sobie jeszcze opinii na ten temat, co może sugerować, że kwestia nasobnych kamer nie jest wciąż wystarczająco znana ani szeroko dyskutowana w społeczeństwie.

Bardzo niewielki odsetek — bo tylko 2% — wskazał na silne zastrzeżenia wobec stosowania kamer, a brak osób całkowicie przeciwnych tej technologii sugeruje, że obawy związane z prywatnością lub potencjalnym nadużyciem nagrań są marginalne w porównaniu z korzyściami, jakie mogą przynieść takie rozwiązania.

Zatem wyniki te pokazują pozytywny odbiór pomysłu wprowadzenia nasobnych kamer wideo przez Policję, z wyraźnym poparciem społecznym i minimalną liczbą przeciwników, co wskazuje na społeczną akceptację dla modernizacji technologicznej działań funkcjonariuszy.

W związku z tym w badaniu uwzględniono także pytanie dotyczące kierunków rozwoju technologii nasobnych kamer wideo stosowanych przez Policję. Opinia respondentów dotycząca najważniejszych kierunków rozwoju technologii nasobnych kamer wideo stosowanych przez Policję pozwala określić społeczne oczekiwania w tym zakresie oraz wskazać obszary

wymagające dalszych udoskonaleń. Uzyskane wyniki pokazują, które z nich są przez badanych uznawane za najbardziej istotne, co przedstawiono na wykresie 9.



Wykres 9. Opinia o najważniejszych kierunkach rozwoju technologii nasobnych kamer wideo stosowanych przez Policję

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badań ankietowych

Analiza wyników badania dotyczącego kierunków rozwoju technologii nasobnych kamer wideo wykorzystywanych przez Policję pozwala wyróżnić kilka najważniejszych trendów i priorytetów wskazywanych przez respondentów. Największą uwagę (91% wskazań) poświęcono kwestiom prawnym i regulacyjnym. Badani podkreślali potrzebę wprowadzenia jednoznacznych zasad dotyczących użycia kamer, ochrony danych osobowych oraz przechowywania i udostępniania nagrań. Wyraźnie wskazywali, że takie regulacje są kluczowe dla budowania zaufania społecznego i zapewnienia transparentności działań Policji.

Kolejnym istotnym obszarem jest jakość nagrań — 71% ankietowanych uznało, że poprawa obrazu i dźwięku jest niezbędna dla skutecznej analizy zdarzeń oraz dostarczania wiarygodnych dowodów w postępowaniach sądowych. Podobny odsetek respondentów zauważył również znaczenie integracji kamer z innymi systemami bezpieczeństwa, co mogłoby zwiększyć efektywność pracy Policji oraz usprawnić wymianę informacji między jednostkami.

Mniej niż połowa badanych (49%) wskazała potrzebę poprawy dostępności i łatwości obsługi kamer, co sugeruje, że oprócz zaawansowanych funkcji technologicznych ważne jest, aby urządzenia były intuicyjne i proste w użytkowaniu przez funkcjonariuszy. Najmniejszy odsetek (31%) postrzegał rozwój systemów do analizy nagrań jako priorytet, co może świadczyć o tym, że respondenci w pierwszej kolejności koncentrują się na jakości i regulacjach, zanim przejdą do bardziej zaawansowanych narzędzi analitycznych.

Zatem, wyniki badania wskazują, że dla społeczeństwa najważniejszą podstawą rozwoju technologii nasobnych kamer wideo są kwestie prawne i regulacyjne. Poprawa jakości nagrań oraz ich integracja z innymi systemami bezpieczeństwa stanowią kolejne istotne kierunki, które mogą znacząco wpłynąć na skuteczność działań Policji.

Podsumowanie wyników badań

Nasobne kamery wideo stają się coraz ważniejszym elementem wyposażenia polskiej Policji, a jednocześnie wzbudzają rosnące zainteresowanie opinii publicznej. Obywatele dostrzegają ich potencjał w zwiększaniu transparentności działań funkcjonariuszy oraz w podnoszeniu jakości materiałów dowodowych wykorzystywanych w postępowaniach karnych⁷. Nagrania z kamer coraz częściej stanowią kluczowy dowód w śledztwach, a ich stosowanie przyczynia się do wzrostu zaufania do instytucji publicznych⁸. Aby jednak mogły być wykorzystywane w sposób rzeczywiście skuteczny i przejrzysty, konieczne jest wprowadzenie jasno określonych zasad ich używania oraz skutecznych mechanizmów kontrolnych zapewniających przestrzeganie tych reguł⁹. Przyszłość kamer nasobnych w polskiej Policji będzie zależać nie tylko od postępu technologicznego, lecz przede wszystkim od stworzenia przejrzystych regulacji prawnych gwarantujących ich właściwe i transparentne użytkowanie¹⁰.

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, że społeczne nastawienie do kamer nasobnych jest zdecydowanie pozytywne. Jedynie 4% respondentów oceniło ich wpływ negatywnie, podczas gdy aż 72% wskazało, że technologia ta zwiększa przejrzystość działań Policji. Efekt ten dostrzega również 55% badanych, którzy łączą większą jawność interwencji z wyższym poziomem zaufania społecznego. Dodatkowo 28% respondentów uważa, że kamery przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa, a 86% wskazuje na ich pozytywny wpływ na zachowania społeczne, co sugeruje, że mogą one sprzyjać większej odpowiedzialności zarówno funkcjonariuszy, jak i obywateli.

Pomimo licznych korzyści, badania ujawniły również istotne obawy. Aż 77% ankietowanych wyraża niepokój związany z ochroną prywatności oraz sposobem wykorzystywania nagrań, a 72% podkreśla brak odpowiednich regulacji prawnych, co może ograniczać pełne zaufanie do stosowania tej technologii. Wskazuje to na konieczność stworzenia jasnych standardów użycia kamer oraz skutecznych mechanizmów kontroli ich stosowania.

Istotnym wnioskiem raportu jest także rola kamer w procesie szkolenia funkcjonariuszy — 77% badanych ocenia je jako wartościowe narzędzie edukacyjne, co wskazuje na dostrzeganą potencjał w poprawie jakości służby. Co więcej, aż 93% respondentów deklaruje pozytywne nastawienie do dalszego stosowania tej technologii, co potwierdza wysoki poziom społecznej akceptacji.

⁷ Edmonton Police Service, *Body Worn Video: Considering the Evidence. Final Report of the Edmonton Police Service Body Worn Video Pilot Project*, Edmonton 2015, s. 8.

⁸ N. Mezey, *The Image Cannot Speak for Itself: Film, Summary Judgement, and Visual Literacy*, "Valparaiso University Law Review" 2013, t. 48, nr 1, s. 3.

⁹ J. Stankiewicz, *Kamery nasobne w policji szansą na zwiększenie transparentności interwencji* [w:] J. Piskorski, M. Błaszczak (red), *Nowe technologie. Wyzwania i perspektywy dla prawa karnego*, Łódź 2023, s. 50.

¹⁰ J. Kupczyński, *Użytkowanie kamer nasobnych przez policję i inne służby w świetle bieżących polskich regulacji prawnych*, "Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury Quarterly of the National School of Judiciary and Public Prosecution" 2023, nr 3 (51), s. 78–79.

Wnioski końcowe

- 1) Przeprowadzone badania jednoznacznie wskazują, że nasobne kamery wideo są przez społeczeństwo postrzegane jako narzędzie zwiększające transparentność działań Policji, poprawiające jakość materiałów dowodowych oraz sprzyjające budowaniu zaufania do instytucji publicznych. Wysoki poziom poparcia dla ich dalszego stosowania potwierdza, że technologia ta ma solidne podstawy do dalszego rozwoju w polskich realiach.
- 2) Wyniki podkreślają, że skuteczne wdrożenie kamer wideo wymaga stworzenia jasnych, spójnych i zrozumiałych regulacji prawnych, które zapewnią właściwe przetwarzanie nagrań oraz ochronę danych osobowych. Obawy obywateli dotyczące prywatności oraz brak szczegółowych zasad stosowania kamer stanowią obecnie jedno z największych wyzwań dla dalszej popularyzacji tej technologii.
- 3) Zarówno potencjał edukacyjny kamer, jak i ich wpływ na zachowania społeczne sugerują, że mogą one pełnić funkcję nie tylko dowodową, lecz także prewencyjną i szkoleniową. Odpowiednio zaprojektowane procedury, połączone z systemem kontroli i nadzoru, mogą dodatkowo wzmocnić ich efektywność oraz bezpieczeństwo stosowania.
- 4) Ostatecznie rozwój i przyszłość kamer nasobnych w polskiej Policji zależą będą od zrównoważenia korzyści technologicznych z poszanowaniem praw obywateli. Tylko transparentne, prawnie uregulowane i odpowiedzialne wykorzystanie kamer może zapewnić pełne zaufanie społeczne oraz trwałe włączenie tej technologii w standardy nowoczesnej służby publicznej.

Bibliografia

- Deck S.L. i in., *Police recruits' perceptions of the utility of viewing body-worn camera footage following use-of-force incidents*, "Policing and Society, An International Journal of Research and Policy" 2025, vol. 35, iss. 9.
- Edmonton Police Service, *Body Worn Video: Considering the Evidence. Final Report of the Edmonton Police Service Body Worn Video Pilot Project*, Edmonton 2015.
- Kupczyński J., *Użytkowanie kamer nasobnych przez policję i inne służby w świetle bieżących polskich regulacji prawnych*, "Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury Quarterly of the National School of Judiciary and Public Prosecution" 2023, nr 3 (51).
- Lollia F., *Augmented security: An international comparative analysis of the use of body cameras by police*, France 2021.
- Nweke O.C., Fransis S., *Body Worn Cameras: Helping the Ghana Police Service Tell Their Version of The Story*, "Journal of Social and Political Sciences" 2025, vol. 8, no. 2.
- Mezey N., *The Image Cannot Speak for Itself: Film, Summary Judgement, and Visual Literacy*, "Valparaiso University Law Review" 2013, t. 48, nr 1.
- Poirier B., Charbonneau É., Boivin R., *Police body-worn cameras and privacy: Views and concerns of officers and citizens*, "Police Science & Management" 2024, vol. 26(2).
- Shekhar P., Vora M., Gulpham S., *Police Accountability and Public Trust Through Transparency and Community Collaboration*, "International Journal of Advanced Research (IJAR)" 2024, vol. 12, iss. 10.
- Stankiewicz J., *Kamery nasobne w policji szansą na zwiększenie transparentności interwencji* [w:] Piskorski J., Błaszczak M. (red), *Nowe technologie. Wyzwania i perspektywy dla prawa karnego*, Łódź 2023.

SPRAWOZDANIA

Marcin Buchholz¹

ORCID: 0000-0002-5914-0652

Sprawozdanie z udziału w dniach 22–26 września 2025 r. w praktykach zorganizowanych przez Instytut Kształcenia Policji Landu Bawaria w miejscowości Ainring, w Niemczech. Wyjazd zrealizowano w ramach programu „Erasmus +”

Streszczenie: W dniach 22–26 września 2025 r. funkcjonariusz Akademii Policji w Szczytnie brał udział w szkoleniu zorganizowanym przez Instytut Kształcenia Policji Landu Bawaria (niem. Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei — BPFI) w Niemczech. Artykuł przedstawia przebieg wizyty.

Słowa kluczowe: Erasmus+, Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei, kształcenie policjantów, przestępczość, przesłuchanie, rozmowa profilaktyczno–ostrzegawcza,

Abstract: Between September 22 and 26, 2025, an officer from the Police Academy in Szczytno took part in a training course organized by the Bavarian Police Training Institute (Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei — BPFI) in Germany. The article presents the course of the visit.

Keywords: Erasmus+, Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei, police training, crime, interrogation, warning to potential offenders.

Akademii Policji w Szczytnie zaproponowana została oferta udziału słuchaczy lub kadry dydaktycznej w szeregu praktyk w terenowych jednostkach policji landu Bawaria. Dzięki temu, w ramach programu Erasmus+, nadkom. Marcin Buchholz odbył tygodniową praktykę w Instytucie Kształcenia Policji Landu Bawaria (niem. Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei, BPFI, dalej jako: BPFI) w miejscowości Ainring. Land ten w przekazach medialnych przedstawiany jest jako jeden z przodujących w federacji w niemieckiej w zapewnieniu bezpieczeństwa wewnętrznego². Na taki stan rzeczy wpływ ma wiele czynników m.in. system szkolenia funkcjonariuszy policji w tym landzie. Zadanie to realizuje Instytut Kształcenia Policji Landu Bawaria. Znajduje się on w południowo–wschodniej części landu Barawia, Rejencja Górna Bawaria, powiat Bertessgarden. Instytut założony został w 1975 r. Jego głównym zadaniem

jest doksztalcenie czynnych zawodowo funkcjonariuszy policji z tego landu. Personel szkoły liczy 250 osób (w tym 113 funkcjonariuszy policji). Według danych zaprezentowanych przez organizatora praktyki, w 2024 r. w różnego rodzaju seminariach (szkoleniach) wzięło udział łącznie 1368 uczestników. Seminarium trwa od 5 do 10 dni. W ofercie Instytutu jest około 500 szkoleń z różnych obszarów tematycznych. To, jakie szkolenia w danym roku kalendarzowym będą prowadzone zależy od potrzeb terenowych jednostek policji. To one z wyprzedzeniem zgłaszają potrzebę przeszkolenia policjantów w obszarach znajdujących się w ofercie szkoły. Jednostki terenowe mogą również wskazywać na potrzebę przeszkolenia swoich funkcjonariuszy w zagadnieniach nie objętych jeszcze systemem seminariów. Wówczas Instytut opracowuje program takiego szkolenia, konsultując jego zawartość i przebieg z osobami będącymi ekspertami w danej dziedzinie. W ofercie szkoleniowej są zagadnienia m.in. z następujących obszarów: zarządzanie informacją, technika i taktyka kryminalistyczna, polityka i nauki społeczne, prawo, ruch drogowy. Są również programy dla policjantów będących tuż przed przejściem na emeryturę. Seminarium te mają wskazać uczestnikom, co powinni robić, by cieszyć się świadczeniem w dobrym zdrowiu. Dodatkowo BPFI ma w swojej ofercie kursy aktywizujące sportowo czynnych funkcjonariuszy. Organizowane są one w chatkach górskich należących do wspomnianego instytutu. Sport, aktywność fizyczna policjantów czy pracowników cywilnych często była poruszana



Zdjęcie 1. Zapoznanie się z procesem planowania seminariów w BPFI
Źródło: Archiwum prywatne

¹ Marcin Buchholz, nadkom., wykładowca Zakładu Studiów nad Przestępczością Instytutu Służby Kryminalnej Akademii Policji w Szczytnie. Ukończył administrację na Uniwersytecie Warmińsko–Mazurskim w Olsztynie oraz bezpieczeństwo wewnętrzne w Akademii Policji w Szczytnie. Naukowe zainteresowania koncentruje wokół problematyki przestępczości kryminalnej oraz taktyki kryminalistycznej.

Adres do korespondencji: <m.buchholz@apol.edu.pl>.

² Innere Sicherheit, <<https://www.stmi.bayern.de/innere-sicherheit/>>, 7 października 2025 r. Strona Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Sportu i Integracji Landu Bawaria (niem. Bayerisches Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration).

w czasie rozmów z organizatorami szkolenia. Wszyscy pracownicy policji mają prawo do udziału w czterech godzinach zajęć sportowych w miesiącu. Dodatkowo szkoła raz w roku organizuje tzw. „dzień sportu” dla osób w niej zatrudnionych. Celem jest aktywizacja ruchowa wszystkich pracowników, przez co poprawia się ich samopoczucie oraz zadowolenie z pracy, a to z kolei wpływa na jej jakość. W Bawarii promocja sportu znajduje się w sferze kompetencji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych (dalej jako: Ministerstwo), co wynika z faktu, iż szef tego resortu odpowiada jednocześnie za realizację polityki państwa w obszarze kultury fizycznej i sportu. Z inicjatywy BPFI i przy wsparciu Ministerstwa od 13 lat szkoła prowadzi policyjne klasy sportowe. Kształcą one przyszłych policjantów przy jednoczesnym wpieraniu i umożliwieniu im rozwoju kariery sportowej. Sportami wiodącymi są dyscypliny zimowe. Warunkiem przyjęcia na taką formę studiów jest przejście całej procedury związanej z rekrutacją na stanowisko policyjne. Dodatkowo kandydat musi udokumentować swoje dotychczasowe osiągnięcia sportowe ze swojej dyscypliny. Jest to jedyna forma studiów prowadzona w całości przez BPFI dla nowo przyjętych policjantów. Program szkoleniowy dla sportowców jest rozłożony na 5 lat. Zwykle trwa 2,5 roku. Każdego roku tworzona jest jedna klasa składająca się z 10 studentów. Program szkolenia policyjnego realizowany jest w miesiącach letnich. Zajęcia prowadzone są do godziny 14⁰⁰. Po niej słuchacze realizują treningi sportowe. W okresie zimowym zajęć na studiach policyjnych nie ma. W tym czasie słuchacze biorą udział w zawodach sportowych w swojej dyscyplinie lub się do nich przygotowują. Po ukończeniu szkolenia w BPFI kursant jest pełnoprawnym funkcjonariuszem policji. Według pracowników Instytutu ten rodzaj studiów cieszy się dużym zainteresowaniem. Stoją za tym m.in. sukcesy sportowe kursantów i absolwentów. Jako przykłady podawano osiągnięcia np:

- Pius Paschke (drużynowy złoty medalista Mistrzostw Świata w Narciarstwie Klasycznym 2021 r.),
- Ramona Theresia Hofmeister (brązowa medalistka olimpijska z Pjongczang 2018 r. w gigancie równoległym).

Każdego roku 40 kandydatów aplikuje na ten typ studiów. Sportowcy którzy zakończyli swoją karierę sportową, dzięki ukończeniu studiów policyjnych, mogą wykonywać zawód policjanta.

Instytut Kształcenia Policji w Ainring prowadzi również szkolenia z zakresu „wzmacniania odporności demokratycznej” wśród policjantów. W czasie ich trwania kładziony jest nacisk na istotę demokracji, jej znaczenie w społeczeństwie niemieckim, a także kluczowe zasady jej funkcjonowania. Jak podkreślali rozmówcy, funkcjonariusze pochodzą z różnych środowisk i dotyczą ich też zagrożenia związane np. z uprzedzeniami czy radykalizacją poglądów³. Tym bardziej, że doświadczenie zawodowe może wzmacniać nieobiektywne postępowanie wobec osób o odmiennych poglądach, wyglądzie, pochodzących z odmiennych kultur⁴. Szkolenia mają

temu zapobiegać. Zwracano również uwagę na problematykę dezinformacji, manipulacji faktami wobec społeczeństwa niemieckiego a tym samym policjantów. Funkcjonariusze, stykając się ze zdarzeniem o charakterze np. kryminalnym mogą być wystawieni na działania zniekształcające rzeczywisty jego przebieg, okoliczności, w tym motyw i tożsamość sprawców. To może wpływać na podejmowane przez nich błędne decyzje. Jako przykład podawano szereg podpalen samochodów spalinowych na terenie całego kraju. Sprawcy przez jakiś czas pozostawali anonimowi. Analiza gromadzonego materiału dowodowego pozwalała na typowanie jako podpalaczy osób związanych ze środowiskiem radykalnych członków lub sympatyków Partii Zielonych⁵. Ostatecznie okazało się, że za tymi działaniami stoją służby rosyjskie. Ich celem było skierowanie podejrzeń na ugrupowania „proekologiczne”, lewicowe, co miało postawić je w negatywnym świetle i tym samym zdyskredytować promowane przez nie działania popierające w Niemczech „zieloną transformację”.

Podjęty został również temat „teorii spiskowych”. Problematyka ta jest przedmiotem badań pracowników działu nauk społecznych w BPFI. Z ich informacji wynika, że osoby decydujące się na przeprowadzenie zamachu w formie „aktywnego strzelca” (osoby prowadzące zajęcia na opisanie takiego zachowania używały zwrotu *der Amoklauf*), w większości zbadanych przez nich przypadków znajdowały się pod wpływem, bądź były wyznawcami różnych teorii spiskowych (np. reptilianie). W ramach przeciwdziałania teoriiom spiskowym i dezinformacji pracownicy Instytutu prowadzą krótkie szkolenia mające na celu uczulenie policjantów na te zjawiska. Jako przykład podano seminarium zorganizowane w 2024 r. w kantine Instytutu, godzinach 19–22, przeznaczone dla wszystkich chętnych. Uczestnikom na telebimach przedstawiano różnego rodzaju treści z mediów społecznościowych lub opisywanych jako pochodzące z serwisów informacyjnych. Korzystając ze swojego smartfona i logując się na określoną aplikację, policjanci decydowali czy przedstawiane informacje oceniają jako prawdę lub fałsz. Po zakończonym szkoleniu uczestnicy otrzymali informację zwrotną co do podejmowanych wyborów.

Kolejnym etapem praktyki było zapoznanie się z ofertą szkoleniową z dziedziny kryminalistyki. Z tego zakresu BPFI prowadzi seminaria ze zwalczania przestępczości przeciwko życiu i zdrowiu, wolności seksualnej, gospodarczej, nieletnich, środowisku. Zaprezentowano sale symulacyjne w których m.in. prowadzone są seminaria z postępowania na miejscu popełnienia zabójstwa. Szkolenie to trwa 14 dni. W tym czasie policjanci trenują właściwe postępowanie na miejscu ujawnienia zwłok z wykorzystaniem manekinów. Funkcjonariuszom zwracana jest również uwaga na możliwości pozyskiwania danych pozwalających na ustalenie czasu zdarzenia z różnego rodzaju urządzeń np. robotów sprzątających. Na kursy te zapraszani są sędziowie i prokuratorzy, którzy dzielą się z uczestnikami swoimi uwagami na temat sposobu zabezpieczania śladów

³ Problematyka radykalizacji wśród funkcjonariuszy policji jest też przedmiotem badań w krajach niemieckojęzycznych, zob. S. Staubli, N. Tamm, *Radikalisierung im Schweizer Polizeiwesen*, „Kriminalistik” 2025, nr 10, s. 565

⁴ Zagadnienie szerzej opisuje przykładowo artykuł: D. Oßwald, D. Köhler, *Begegnungsformate zur Stärkung der demokratischen Resilienz innerhalb der Polizei*, „Kriminalistik” 2025, nr 10, s. 578

⁵ Sojusz 90/Zieloni (niem. *Bündnis 90/Die Grünen*) — lewicowa partia polityczna w Republice Federalnej Niemiec, utworzona w 1993 r. w wyniku połączenia koalicji ruchów obywatelskich byłej Niemieckiej Republice Demokratycznej — Sojusz 90, z zachodnoniemiecką partią Zielonych, której poprzednicy powstałi w latach 70. XX w., jako element nowych ruchów społecznych i ekologicznych. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Sojusz_90/Zieloni>, 21 października 2025 r.

i dowodów w podobnych przypadkach. Ich punkt widzenia pozwala uzmysłowić policjantom, jakie okoliczności są ważne w procesie dowodowym. W tym programie akcentowane jest również zjawisko wtórnej traumatyzacji⁶. Może ona wystąpić u osób mających kontakt z ludźmi doświadczającymi traumy. W Niemczech, w tym też w Landzie Bawaria, funkcjonują KIT (niem. *Kriseninterventionsteam*) co można przetłumaczyć jako zespoły interwencji kryzysowej. Są one częścią składową systemu ratownictwa medycznego. Służą wsparciem psychologicznym np. członkom rodzin w przypadku nagłej śmierci osoby bliskiej⁷. Pracownicy KIT są zapraszani na tego typu kursy i przedstawiają ich uczestnikom procedurę uzyskania stosownej pomocy. Co ważne, również policjanci obsługujący zdarzenia traumatyczne lub wykonujący czynności z osobami doświadczającymi wtórnej traumy mogą również jej doświadczyć. Dlatego też, w czasie tego seminarium, funkcjonariusze dowiadują się jak i gdzie mogą skorzystać z pomocy zespołu KIT.

W szkoleniach funkcjonariuszy policji Landu Bawaria zwraca się też uwagę na pracę z osobowymi źródłami dowodowymi. W tym celu są realizowane kilkopoziomowe kursy przesłuchań świadków oraz podejrzanych. Punktem wyjścia jest szkolenie podstawowe z tego zakresu, trwające 5 dni. Pozwala ono nabyć zasadnicze umiejętności w prowadzeniu tego typu czynności. Ukończenie go jest punktem wyjścia do udziału w tych specjalistycznych. Programy kładą nacisk na uzyskanie przez ich uczestników umiejętności praktycznych. W ofercie szkoleniowej Instytutu są seminaria uczące rejestrowania (zapis audio i wideo) przebiegu przesłuchania, bądź dotyczące prowadzenia przesłuchań osób podejrzanych o popełnienie zabójstwa. Uczestnictwo w tym ostatnim jest przeznaczone dla funkcjonariuszy z dużym doświadczeniem zawodowym. Jako prowadzący szkolenie, zapraszani są z jednostek terenowych policjanci prowadzący tego typu przesłuchania. Schemat takiego kursu wygląda następująco: uczestnicy dokonują analizy konkretnego, historycznego zdarzenia kryminalnego (spawy prowadzonej przez nauczających i zakończonej wyrokiem sądowym), a następnie przygotowują się i przeprowadzają przesłuchanie na bazie danej sprawy. Również na ten kurs zapraszani są prokuratorzy i sędziowie.

W czasie rozmów z pracownikami BPFI prokuratorzy i sędziowie zwracali uwagę na problematykę prowadzenia przesłuchań, rozmów z dziećmi i nieletnimi. W niemieckim systemie prawnym czynności te wykonują policjanci — konieczne jest zatem ich szkolenie w tym zakresie. Tym bardziej, że dzieci podatne są na sugestię ze strony osoby dorosłej (w tym przesłuchującej), mogą używać słownictwa niezrozumiałego dla prowadzącego czynność, a często ważne treści przekazują gestami. W obliczu tych problemów pracownicy Instytutu zgłosili się do projektu badawczego wdrażanego w Wyższej Szkole w Lucernie w Szwajcarii. Prowadzony jest on min. przez prof. dr. Susanna Niehaus. Jego celem jest stworzenie w oparciu o sztuczną inteligencję programu do szkolenia policjantów z prowadzenia rozmów z dziećmi w wieku od 4 do 12 lat. Rozwijane oprogramowanie tworzy awatar dziecka, które „zachowuje” się adekwatnie

do sposobu prowadzenia rozmowy przez funkcjonariusza. Po zakończonej symulacji prowadzący dostaje informację zwrotną o popełnionych błędach. Po tym może przystąpić do kolejnej rozmowy, mając na uwadze popełnione błędy. Projekt ten ma być zakończony w 2026 r., a produkt końcowy przeznaczony dla szwajcarskich funkcjonariuszy policji. W tym kraju, podobnie jak w Niemczech, przesłuchania dzieci są prowadzone przez funkcjonariuszy policji. Jednak w Szwajcarii wymagane jest ukończenia specjalistycznego kursu w tym zakresie. Narzędzie to ma wspomóc ten proces⁸.

Do BPFI należy również Centralny Ośrodek Szkolenia Psów w miejscowości Herzogau. Są w nim prowadzone szkolenia psów specjalizujących się w poszukiwaniu:

- narkotyków,
- ładunków wybuchowych,
- banknotów,
- zwłok,
- osób,
- substancji służących do podpaleń,
- nośników danych.

Ten ostatni rodzaj szkolenia czworonogów ma wspomóc funkcjonariuszy w przypadku prowadzenia przeszukań w sprawach np. związanych z pornografią dziecięcą. Psy rozpoznają zapachy nośników danych tj. dyski twarde, karty pamięci przenośne pamięci USB i inne, które mogą być łatwo ukryte. Są one niewielkich rozmiarów a kształtem i wyglądem mogą przypominać zupełnie inne przedmioty, przez co są trudne do znalezienia. Tego typu szkolenia psów trwają w Herzogau od 3 lat. Kluczowe dla uzyskania pozytywnego efektu z takiego przeszukania jest to, by psy wykonywały je przed ludźmi. Ważnym elementem jest również utrzymanie koncentracji zwierzęcia, która w tym przypadku wynosi 20 minut. Dlatego do jednej czynności angażowane są 3 lub 4 zespoły pracujące jedno po drugim.

W czasie wizyty uczestniczono w seminarium poświęconym przestępczości nieletnich. Zajęcia prowadzili pracownicy szkoły oraz np. pracownicy Instytutu Medycyny Sądowej Uniwersytetu Ludwika i Maksymiliana w Monachium (Uniwersytet Monachijski). Tematami wystąpień były m.in. substancje chemiczne przyjmowane przez młodzież, obrażenia ciała młodzieży w przypadku przestępstw uszczerbku na zdrowiu. Pracownik Polizeipräsidium in Münschen Asbjörn Wappler wygłosił wykład dotyczący rozmowy profilaktyczno-ostrzegawczej (niem. *Gefährderansprache*) w działaniach policji wobec nieletnich. Omówił jej cele, znaczenie w zapobieganiu przestępczości oraz jej przebieg. Podał przykłady jej praktycznego zastosowania i osiągnięte efekty. Prezentowany przez niego program działań obowiązuje w Policji Landu Bawaria od 2018 r. Jest on m.in. następstwem zamachu z dnia 22 lipca 2016 r. w Monachium. W tym dniu, 18 letni Ali Sonboly (z poistoletu Glock) otworzył ogień w centrum handlowym „Olympia”. Zginęło 9 osób (w wieku od 14 do 45 lat, głównie pochodzenia bliskowschodniego i bałkańskiego), a 27 osób zostało rannych. Zamachowiec odebrał sobie życie. W wyniku przeprowadzonego śledztwa ustalono, że sprawca leczył się psychiatrycznie, interesował

⁶ Więcej: G. Bąk, N. Ogińska-Bulik, *Wtórna traumatyzacja wśród funkcjonariuszy policji. Konsekwencje i uwarunkowania*, Warszawa 2024.

⁷ Zobacz np. <<https://www.kit-muenchen.de/>>, 21 października 2025 r.

⁸ Więcej informacji zobacz: *Virtual Kids — Virtuelle Charaktere zur Verbesserung der Qualität von Kindesbefragungen*, <<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=5467>>, 23 października 2025 r.

się zbrodnią Andersa Breivika oraz strzelaninami szkolnymi w Stanach Zjednoczonych. Sonboly dokonał ataku w 5. rocznicę masakry w Norwegii (w Oslo) oraz na wyspie Utoya. W jego domu znaleziono „album” ze zdjęciami z doniesień medialnych o masakrach z użyciem broni palnej. Ujawniono również książkę amerykańskiego psychologa Petera Langmana *Why Kids Kill: Inside The Minds Of School Shooters*, która porusza tę tematykę. Sprawca wyrażał również w Internecie ksenofobiczne i skrajnie prawicowe poglądy. Przez platformę Steam⁹ miał kontakt z 21-letnim Williamem Atchisonem, który rok po ataku Sonbolyego, w grudniu 2017 r., dokonał strzelaniny w swojej dawnej szkole średniej w miejscowości Aztec w stanie Nowy Meksyk¹⁰. Rozmowa profilaktyczno-ostrzegawcza to środek stosowany przez policję, polegający na poinformowaniu danej osoby ustnie lub pisemnie, że została ona uznana za potencjalne zagrożenie. Uprawnienie do tego typu działań uregulowane jest w ustawie o „Zadaniach i uprawnieniach Policji Landu Bawaria” [niem. *Gesetz über die Aufgaben und Befugnisse der Bayerischen Polizei (Polizeiaufgabengesetz — PAG)*] z 1990 r.¹¹ Wymienia ona ogólne okoliczności w których policja może podjąć tego typu działania w szczególności, gdy są one konieczne, aby¹²:

1. Zapobiegać przestępstwom, wykroczeniom lub działaniom wrogim konstytucji albo je powstrzymywać,
2. Usuwać stany spowodowane takimi działaniami lub
3. Odpierać zagrożenia albo usuwać stany, które zagrażają życiu, zdrowiu lub wolności osoby albo rzeczom, których zachowanie leży w interesie publicznym, bądź naruszają te dobra.

Konkretnym celem tego środka jest wywarcie wpływu na zachowanie osoby, aby zapobiec popełnieniu przez nią przestępstwa. Dlatego też, rozmowa ta jest prowadzona¹³:

- z osobami, które ze względu na swoje zachowanie zostały zakwalifikowane jako stwarzające potencjalne zagrożenie;
- wobec których istnieje przesłanka wskazująca na planowanie przestępstwa;
- wobec których nie ma wystarczających dowodów do wszczęcia postępowania karnego;
- wobec osób, z uwagi na ogólny interes bezpieczeństwa publicznego.

Jak prezentowano w czasie zajęć, niebezpieczeństwo ze strony określonej osoby nie jest cechą statystyczną i wynika ono z zachowania danego człowieka. Natomiast to ostatnie jest sumą osobowości oraz sytuacji w których osoba się znajduje. Przy szacowaniu zagrożenia w prezentowanym podejściu, należy zadać następujące pytania:

1. Z jaką osobą mam do czynienia?
2. W jakiej sytuacji znajduje się ta osoba lub znajdzie się w przyszłości?
3. Jak zależne są od siebie okoliczności z pytań 1 i 2?

⁹ Platforma do cyfrowej dystrybucji gier, programów, treści dla graczy, łącząca funkcje sklepu, systemu wieloosobowego i serwisu społecznościowego (czat, znajomi, fora).

¹⁰ Strzelanina w Monachium, <[https://pl.wikipedia.org/wiki/Strzelanina_w_Monachium_\(2016\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Strzelanina_w_Monachium_(2016))>, 4 listopada 2025 r.

¹¹ <<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayPA-G-11>>, 4 listopada 2025 r.

¹² Tamże, art. 11 Allgemeine Befugnisse.

¹³ Gefährderansprache, <<https://kujus-strafverteidigung.de/stra-frecht/gefahderansprache/#:~:text=Eine%20Gef%C3%A4hrderansprache%20ist%20eine%20Ma%C3%9Fnahme,um%20eine%20Straftat%20zu%20verhindern>>, 4 listopada 2025 r.

Wymieniano etapy w szacowaniu zagrożenia ze strony określonej osoby:

1. Jej osobowość, motywacja w relacjach;
2. Jej czynniki ryzyka;
3. Czynniki ograniczające ryzyko — jej czynniki ochronne;
4. Ocena sytuacji;
5. Prognozy w formie możliwych scenariuszy.

Do czynników ryzyka zaliczano min. długi, choroby, rozstania, brak perspektyw, utrata pracy. Jako ochronne wymieniano chociażby: stabilne środowisko rodzinne, praca, związki partnerskie, plany na przyszłość, ustrukturyzowany przebieg dnia.

W czasie wykładu zwrócono uwagę na pomocną w zrozumieniu przedstawianego problemu koncepcję modelu *Weg zur Gewalt* (ang. *pathway to violence*) — droga ku przemocy¹⁴. Model ten pozwala zobrazować, w jaki sposób dochodzi do przemocy ukierunkowanej¹⁵. Jak podkreślano, przemoc nie bierze się znikąd i może mieć swoistą dynamikę. Zaprezentowano możliwe stadia takiego procesu. Ich dynamizm może być różny w zależności od osoby lub okoliczności i nie zawsze w każdym przypadku muszą się one pojawić. Jednak, co do zasady, wyróżnia się następujące etapy¹⁶:

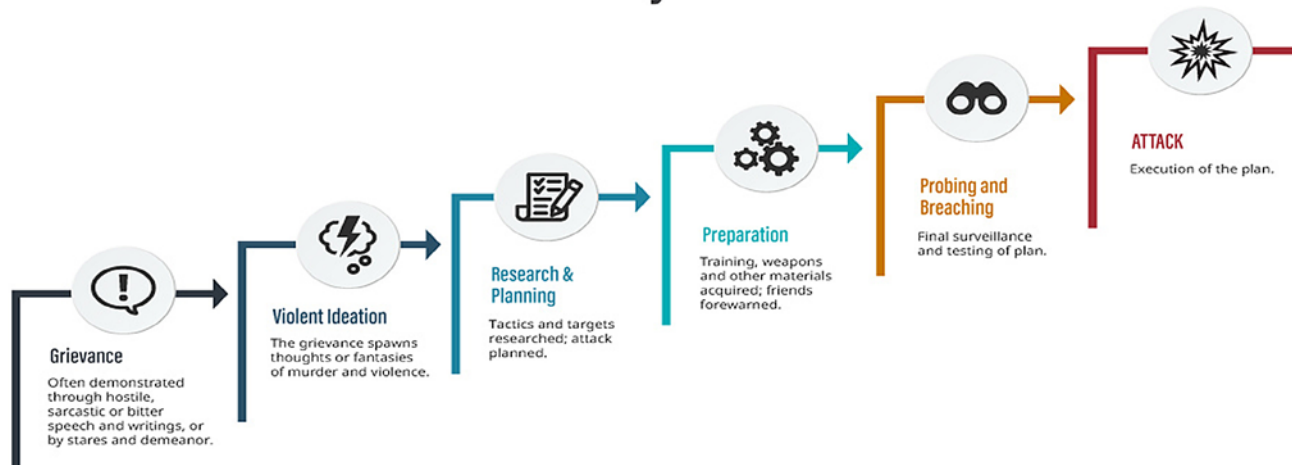
1. **URAŻA, PRETENSJA:** ktoś może czuć się pokrzywdzony z powodu wyobrażonego lub rzeczywistego doświadczenia. To uczucie może wynikać z poczucia niesprawiedliwości, wiktymizacji lub statusu outsidera. Zachowania mogą obejmować wypowiedzi, szkice lub teksty charakteryzujące się wrogością, sarkazmem lub goryczą.
2. **MYŚL O PRZEMOCY:** obejmuje myślenie lub rozważanie przemocy związanej z krzywdą. Zachowania mogą obejmować myśli lub fantazje o zabójstwie i przemocy.
3. **BADANIA I PLANOWANIA:** zastanawianie się nad tym, kto, kiedy i w jaki sposób popełni akt przemocy w odpowiedzi na krzywdę. Na tym etapie badane są konkretne cele i taktyki, a atak jest planowany w sposób bardziej konkretny.
4. **PRZYGOTOWANIA:** przygotowanie do ataku może obejmować identyfikację i zdobycie środków, broni i narzędzi niezbędnych do realizacji planu. Na tym etapie można również uprzedzić przyjaciół.
5. **PRÓBY — BADANIE:** ten etap obejmuje poszukiwanie słabych punktów, które pomogą osobie przeprowadzić atak. Może to dotyczyć miejsca popełnienia czynu, sposobu uzyskania do niego dostępu lub sposobu ucieczki po zakończeniu zamachu. Na tym etapie może zostać przeprowadzona obserwacja, a osoba lub osoby atakujące mogą również przetestować swoje plany.
6. **ATAK:** ostatni etap drogi prowadzącej do przemocy. Na tym etapie osoba realizuje swój plan i dokonuje ataku. Niektóre czynniki stresogenne lub czynniki ryzyka mogą wzmocnić poczucie krzywdy lub zwiększyć gotowość do użycia przemocy w odpowiedzi na tę krzywdę.

¹⁴ Problematyka prewencji w przeciwdziałaniu aktom przemocy w tym „pathway to violence”, <<https://www.fbi.gov/file-repository/reports-and-publications/making-prevention-a-reality.pdf/view>>, 5 listopada 2025 r.

¹⁵ Więcej informacji, Pathway to Violence, <https://www.youtube.com/watch?v=_4XM4nfkq30&t=241s>, 5 listopada 2025 r.

¹⁶ The pathway to violence, <<https://vptraining.org/courses/community-member-training/lessons/module-2-notice-and-identify/topic/s/the-pathway-to-violence/>>, 4 listopada 2025 r.

The Pathway to Violence



Rysunek 1. Schemat modelu drogi do przemocy (niem. *Weg zur Gewalt*)

Źródło: Pathway to violence, <<https://www.torchstoneglobal.com/where-the-attack-cycle-intersects-the-pathway-to-violence/>>, 4 listopada 2025 r.

W kontekście przemocy ukierunkowanej podkreślano znaczenie pojawienia się tzw. „czerwonych flag”. Sam zwrot oznacza określone zjawiska, zdarzenia lub zachowania które mogą służyć popełnianiu przestępstw lub przygotowaniu do ich popełnienia. „Czerwone flagi” odgrywają rolę sygnałów ostrzegawczych o możliwości popełnienia przestępstwa; jako takie stanowią w wielu przypadkach narzędzie diagnostyczne, są użyteczne w identyfikacji zagrożeń¹⁷. W przypadku przemocy ukierunkowanej mogą się one pojawić w kilku obszarach:

- **osobowość:** np. paranoiczna, dyssocjalna, skłonność do sporów, przesadne zamyślenie do broni;
- **zachowanie:** np. czynności przygotowawcze, systematyczne treningi strzeleckie z bronią palną, kontakty z osobami o podobnych poglądach;
- **okoliczności — kontekst:** np. zagrożenie utratą pracy, zagrożenie wydaleniem ze szkoły, utrata domu lub mieszkania;
- **eskalacja** (czynności bezpośrednio poprzedzające zamach) np.: specyficzne zapowiedzi, wypowiedzanie skonkretyzowanych gróźb, zakup broni.

Jednym z najbardziej akcentowanych elementów związanym z prowadzeniem rozmowy z osobą mogącą stanowić zagrożenie było przygotowanie się do niej. Jak było podkreślane wielokrotnie — „przygotowanie jest wszystkim”. Na ten element składa się m.in:

- konieczność zrozumienia sprawy/przypadku (akta karne, wcześniejsze wyroki, opinie psychologiczne);
- ustalenie, czy nad osobą jest sprawowana opieka/nadzór (znajduje pod nadzorem kuratorskim);
- hipotezy dotyczące wyjaśnienia problematycznego zachowania (obraza/odrzućenie, impulsywność, wpływ substancji psychoaktywnych, zaburzenia psychiczne);
- zastanowienie się, czy konieczna jest ekspertyza psychologiczna (AMOK, choroba psychiczna, niejasne motywacje);
- porozumienie — w przypadku niewystarczającej znajomości języka niemieckiego najlepiej poprosić o pomoc koleżę/

koleżankę posiadającego/ą odpowiednią znajomość języka obcego (Czy dostępny jest *native speaker*?);

- zastanowienie się, jakich informacji brakuje do tej pory;
- ustalenie sposobu rozpoczęcia rozmowy i podział ról w czasie jej trwania;
- ustalenie, czy wizyta ma być zapowiedziana bądź spontaniczna;
- określenie odpowiedniego miejsca;
- ustalenie, czy zespół interdyscyplinarny może ułatwić rozpoczęcie rozmowy;
- ustalenie, czy udział psychologa jest wskazany;
- opracowanie scenariuszy przebiegu rozmowy;
- przejrzyste postępowanie;
- zadbanie o bezpieczeństwo własne;
- określenie, jakie środki wsparcia można rozważyć już na wstępnym etapie:

- pomoc terapeutyczna (ośrodek profilaktyczny, specjalistyczna poradnia, itp.)
- urząd ds. młodzieży (np. ambulatoryjna pomoc wychowawcza)
- stowarzyszenia socjalno-pedagogiczne (referat socjalny)
- doradztwo dla dłużników
- organy rozstrzygające spory
- szkolna służba kryzysowa
- organizacje pozarządowe (profilaktyka alkoholowa, przemoc itp.)
- urząd mieszkaniowy.

W czasie prowadzenia rozmowy funkcjonariusze powinni zwracać uwagę na nawiązanie relacji z osobą. W praktyce sprowadza się to do tego, że osoba, z którą jest prowadzona rozmowa, oczekuje uwagi, chce zostać dostrzeżona, oczekuje poważnego traktowania oraz szacunku.

Rozpoczęcie rozmowy zaczyna się od:

- krótkiego wyjaśnienia dotyczącego zarządzania zagrożeniami (współpraca różnych organów w celu uspokojenia sytuacji, możliwość przedstawienia własnego punktu widzenia);
- wyjaśnienie, że są to dobrowolne środki zapobiegawcze;

¹⁷ J. Konieczny, *Kryminalistyczny leksykon śledztwa*, Opole 2020, s. 57.

- konfrontacji ze znanymi informacjami, faktami;
- przestanie: zachowanie musi ulec zmianie i istnieją możliwości uzyskania wsparcia;
- pozostawienie miejsca na punkt widzenia drugiej strony.

Cały proces związany z prowadzeniem tej rozmowy kończy się oceną osoby oraz całości zebranych informacji. Pozwala to na podjęcie decyzji do dalszego postępowania policji lub włączenie w cały proces innych instytucji.

W czasie wykładu podano przykłady z praktyki służbowej wykorzystania rozmowy z osobą zakwalifikowaną, jako mogącą stanowić zagrożenie. Jednym z nich była historia 19 letniego mężczyzny. 2 stycznia 2024 r. pod jedną z relacji z zamachu w szkole w miejscowości Columbia w USA w 1999 r. umieścił on komentarz: „I'll start shooting anyway¹⁸”. O wpisie tym zostały powiadomione służby. 12 lutego 2024 r. zostały przeprowadzone przeszukania pomieszczeń zajmowanych przez rodzinę mężczyzny. W trakcie czynności ujawniono i zabezpieczono dużą ilość noży m.in.: karambit, noże myśliwskie, dwie maczety, dwa toporki, składane piły, długopis taktyczny, gaz pieprzowy. Ponad to ujawniono dziennik i manifest. W dzienniku znajdowały się m.in. nie tylko rysunki broni, ale też autoportrety mężczyzny, którego twarz zabrudzona była plamami krwi. Były też szkice innych mężczyzn (jak ustalono — kolegów z klasy) również ich twarze były zabrudzone krwią. Przy każdej z tych postaci była zaznaczona data śmierci tj. 20 kwietnia 1999 (data strzelaniny w Columbine w USA), a także napisy „naturalna selekcja”. Źródłem inspiracji dla mężczyzny mieli być Eric Harris, Dylan Klebold (sprawcy strzelaniny w Columbine), Reinhard Heydrich (niemiecki nazista) czy Adolf Hitler. Jako wrogów wskazywał — oprócz kolegów ze szkoły — również nauczycieli, a także osoby publiczne (niemieckich polityków — Olafa Scholza, Ditera Reitera, a także społeczność LGBTQ). Rozmowa policji z tym mężczyzną została przeprowadzona w dniach 12 lutego 2024 r. oraz 12 marca 2024 r. Pozwoliła ona m.in. na ustalenie, że jest on osobą narcystyczną, nie radzącą sobie z krytyką innych ludzi, jednocześnie manipulującą swoim otoczeniem, mało empatyczną w czasie rozmowy, z silną potrzebą kontrolowania i planowania swoich działań, ze skrajnym zamiłowaniem do broni (posiadanie jej, rozmyślanie o posługiwaniu się nią), z poglądami pravicowymi i nazistowskimi (dziewczyna powinna mieć wygląd „aryjski”). Przedstawiono również podjęte wobec tego mężczyzny działania m.in. udzielono pomocy psychiatrycznej (włącznie z czasowym umieszczeniem go w szpitalu psychiatrycznym dla dzieci i młodzieży), powiadomiono o tym przypadku Bundeswerę (mężczyzna aplikował do przyjęcia do służby wojskowej po to, aby mieć dostęp do broni palnej), zastosowano wobec niego zakaz posiadania broni, uniemożliwiono pisanie matury, nałożono obowiązek kontaktowania się z policją. W opisywanym przypadku podjęte działania ze strony organów państwa, w tym przeprowadzenie rozmowy, pozwoliły na uniknięcie potencjalnego zagrożenia. Jak podkreślano w tym, a także w innych przypadkach, podejmowane działania mają

charakter długofalowy. Rozmowa z osobą mogącą stanowić zagrożenie jest wykorzystywana jest przez policjantów Landu Bawaria również w przypadku sprawców przestępstw seksualnych ty też seryjnych podpałów. Dochodzi to niej momencie opuszczania przez nich miejsc izolacji penitencjarnej. Celem tych działań jest udzielenie im wsparcia, tak aby nie powrócili do popełniania przestępstw.

Praktyki w Fortbildungsinstitut der Bayerischen Polizei — BPFI w Ainring były doskonałą okazją do zapoznania się z systemem kształcenia funkcjonariuszy policji Landu Bawaria. W kontekście zagrożeń hybrydowych, szkolenia z zakresu wzmacniania „odporności demokratycznej” wśród funkcjonariuszy policji wydają się działaniem zasługującym na uwagę. Przedstawiona w artykule koncepcja prowadzenia rozmów z osobą mogącą stanowić zagrożenie wydaje się być interesującym rozwiązaniem. Jest ona szczególnie istotna w kontekście sprawców, którzy z różnych powodów są obarczeni wysokim ryzykiem powrotu do popełniania przestępstw przeciwko wolności seksualnej lub życiu i zdrowiu. Nasuwa się jednak pytanie o skuteczność takiego mechanizmu oraz realne możliwości jego implementacji w polskim systemie prawnym. Zagadnienia te stanowią wartościowy obszar dla dalszych badań.

Bibliografia

- Bąk G., Ogińska-Bulik N., *Wtórna traumatyzacja wśród funkcjonariuszy policji. Konsekwencje i uwarunkowania*, Warszawa 2024.
- Konieczny J., *Kryminalistyczny leksykon śledztwa*, Opole 2020.
- Oßwald D., Köhler D. *Begegnungsformate zur Stärkung der demokratischen Resilienz innerhalb der Polizei*, „Kriminalistik” 2025, nr 10.
- Staubli S., Tamm N. *Radikalisierung im Schweizer Polizeiwesen*, „Kriminalistik” 2025, nr 10.
- Innere Sicherheit, <<https://www.stmi.bayern.de/innere-sicherheit/>>, 7 października 2025 r. Strona Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Sportu i Integracji Landu Bawaria (niem. *Bayrisches Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration*).
- Virtual Kids — *Virtuelle Charaktere zur Verbesserung der Qualität von Kindesbefragungen*, <<https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=5467>>, 23 października 2025 r.
- <[https://pl.wikipedia.org/wiki/Strzelanina_w_Monachium_\(2016\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Strzelanina_w_Monachium_(2016))>, 4 listopada 2025 r.
- <<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayPAG-11>>, 4 listopada 2025 r.
- <<https://www.fbi.gov/file-repository/reports-and-publications/making-prevention-a-reality.pdf/view>>, 5 listopada 2025 r.
- Pathway to Violence, <https://www.youtube.com/watch?v=_4XM4nfkq30&t=241s>, 5 listopada 2025 r.
- The pathway to violence, <<https://vptraining.org/courses/community-member-training/lessons/module-2-notice-and-identify/topics/the-pathway-to-violence/>>, 4 listopada 2025 r.

¹⁸ „I tak zacznę strzelać” [tłum. własne].

Adam Płaczek¹

ORCID: 0000-0001-7250-2761

Sprawozdanie z I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Pierwsza Pomoc i Ratownictwo w Policji”

Streszczenie: W artykule przedstawiono sprawozdanie z ogólnopolskiej konferencji naukowej poświęconej zagadnieniom pierwszej pomocy i ratownictwa w Policji. Funkcjonariusze polskiej Policji podejmują każdego dnia kilkanaście tysięcy interwencji. W wielu przypadkach są oni pierwszymi osobami na miejscu zdarzenia, a od ich umiejętności zależy przeżycie poszkodowanych. Podział konferencji na część teoretyczną oraz praktyczną (warsztatową) miał na celu doskonalenie umiejętności udzielania pomocy osobom znajdującym się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego.

Słowa kluczowe: pierwsza pomoc, kwalifikowana pierwsza pomoc, ratownictwo, Policja

Abstract: This article presents a report on a nationwide academic conference devoted to first aid and emergency response in the Police. Every day, Polish police officers respond to tens of thousands of incidents. In many cases, they are the first responders at the scene of an incident where someone needs help, and the victim's survival may depend on their skills. The conference was divided into a theoretical and a practical (workshop) component, with the aim of improving skills in providing assistance to people facing a medical emergency.

Keywords: First aid, advanced first aid, emergency response, Police

W dniach 28 czerwca–1 lipca 2026 r. w Akademii Policji w Szczytnie odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa poświęcona tematyce pierwszej pomocy, kwalifikowanej pierwszej pomocy oraz zagadnieniom ratownictwa medycznego w strukturach Policji. Wydarzenie to, organizowane we wcześniejszych latach pod nazwą „Warsztaty dla zespołów medycznych Policji”, zgromadziło ekspertów z zakresu medycyny i psychologii, a także praktyków reprezentujących różne jednostki szkoleniowe i operacyjne polskiej Policji.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym funkcjonariusze polskiej Policji mogą udzielać pomocy osobom znajdującym się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego na trzech umownych poziomach²:

— Poziom pierwszy — pierwsza pomoc: Obejmuje zespół czynności podejmowanych w celu ratowania osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego, wykonywanych przez osobę znajdującą się w miejscu zdarzenia (w tym z wykorzystaniem wyrobu medycznego, wyposażenia wyrobu medycznego, zestawu zabiegowego i systemu). Do udzielania tego rodzaju pomocy uprawnieni są wszyscy funkcjonariusze Policji.

— Poziom drugi — kwalifikowana pierwsza pomoc: Są to czynności podejmowane wobec osoby w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego przez ratownika (osobę posiadającą ukończony kurs kwalifikowanej pierwszej pomocy oraz tytuł ratownika). Pomocy na tym poziomie mogą udzielać policjanci

z odpowiednimi uprawnieniami. Zgodnie z aktualnymi danymi w polskiej Policji służbę pełni 9500 takich funkcjonariuszy³.

— Poziom trzeci — ratownictwo medyczne: Świadczeń z tego zakresu udzielają ratownicy medyczni oraz pielęgniarzy, którzy pełnią służbę w wyspecjalizowanych komórkach Policji (m.in. w jednostkach szkoleniowych, Zespołach Medycznych Oddziałów Prewencji Policji, pododdziałach kontrterrorystycznych). Grupę tę tworzy ponad 120 funkcjonariuszy.

Warto jednocześnie podkreślić, że niezależnie od posiadanych przez policjanta kompetencji ratowniczych każda osoba znajdująca się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego wymaga natychmiastowej pomocy⁴. Założenie to stanowiło główną myśl przewodnią obrad.

Część wykładowa konferencji została podzielona na cztery sesje tematyczne, które zwińczył panel dyskusyjny. W trakcie pierwszej sesji skoncentrowano się na profilaktyce zdrowotnej i psychologii. Prof. Agnieszka Pedrycz-Wieczorska omówiła zagadnienia związane z ochroną przed boreliozą, natomiast podinsp. dr Adam Płaczek przedstawił problematykę profilaktyki urazów w szkolnictwie policyjnym. Istotnym punktem programu był również wykład mł. insp. dr Anny Zubrzyckiej poświęcony psychologicznemu wymiarowi ratownictwa.

Druga sesja została w całości dedykowana nowym standardom oraz technologiom wykorzystywanym w edukacji ra-

³ Dane Wydziału Ochrony Pracy Komendy Głównej Policji (stan na dzień 30 czerwca 2026 r.).

⁴ Stan nagłego zagrożenia zdrowotnego polega na nagłym lub przewidywanym w krótkim czasie pojawieniu się objawów pogorszenia zdrowia, którego bezpośrednim następstwem może być poważne uszkodzenie funkcji organizmu, uszkodzenie ciała lub utrata życia.



Zródło: fot. J. Konieczny



Źródło: fot. J. Konieczny

towniczej i niesieniu pomocy poszkodowanym. Przedstawiciel (CEO) firmy 4HelpVR omówił doświadczenia ukraińskich służb ratowniczych zdobyte w czasie działań wojennych jako potencjalną bazę do modyfikacji szkoleń medycznych w Europie. Przybliżono także historię resuscytacji oraz zmiany w wytycznych resuscytacji krążeniowo-oddechowej, wprowadzone w 2025 r. Ważnym głosem w debacie był referat dotyczący roli policjantek — ratowniczek, które w trakcie codziennej służby udzielają pierwszej pomocy w różnorodnych sytuacjach zagrożenia.

Trzecia sesja obejmowała tematykę ratownictwa wodnego, ochrony indywidualnej funkcjonariuszy oraz etycznych aspektów niesienia pomocy. Z kolei w sesji czwartej skupiono się na realiach szkolenia policjantów oraz specyfice pracy ratowników medycznych w strefach dużego zagrożenia (prelekcję w tym zakresie wygłosił przedstawiciel Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA”). Na zakończenie paneli wykładowych podkom. Dawid Żak zaprezentował nowoczesne rozwiązania z zakresu tamowania masywnych krwotoków zewnętrznych.

Drugi dzień wydarzenia przeznaczono na zajęcia praktyczne. Część warsztatowa została podzielona na pięć bloków, co pozwoliło na weryfikację wiedzy teoretycznej i przełożenie jej na konkretne umiejętności ratownicze w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Sesja pierwsza dotyczyła ratownictwa wodnego (z lądu i z wody), sesja druga — udzielania pierwszej pomocy w środowisku wirtualnej rzeczywistości. W trzeciej sesji uczestnicy doskonalili umiejętności tamowa-



Źródło: fot. J. Konieczny

nia masywnych krwotoków u osób cywilnych, funkcjonariuszy oraz zwierząt służbowych. Czwarty blok poświęcono udzielaniu kwalifikowanej pierwszej pomocy przy wykorzystaniu zaawansowanych symulatorów, natomiast ostatnia (piąta) sesja obejmowała taktykę udzielania pomocy w sytuacjach podwyższonego ryzyka (m.in. w przypadku wystąpienia tzw. aktywnego strzelca).



Źródło: fot. J. Konieczny



Źródło: fot. J. Konieczny

Ostatni dzień konferencji poświęcono na sformułowanie wniosków końcowych, które zaprezentowano obecnemu na obradach koordynatorowi szkoleń z zakresu kwalifikowanej pierwszej pomocy w Policji. Czas ten przeznaczono również na wymianę doświadczeń między uczestnikami a prelegentami. Konferencja stanowiła wartościową platformę doskonalenia zawodowego oraz przestrzeń dialogu między środowiskiem akademickim a praktykami ratownictwa. Szczególny nacisk położono na interdyscyplinarny charakter działań ratowniczych, umiejętnie łącząc aspekty medyczne, techniczne (nowoczesny sprzęt i VR) i psychologiczne. Podejście to odgrywa kluczową rolę w procesie podnoszenia efektywności i profesjonalizmu polskiej Policji w sytuacjach wymagających niesienia pomocy osobom w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego.

Bibliografia

Ustawa z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (tekst jedn. Dz.U. z 2026 r., poz. 141).

BIBLIOTEKA APwSz

Anna Jóźwicka

Mowa nienawiści — wybór publikacji dostępnych w Bibliotece Akademii Policji w Szczycie

- Andraszak N., *Hejt wobec funkcjonariuszy Policji w dobie pandemii COVID-19. Jego wpływ na poziom zaangażowania w organizację policjantów*, „Policja. Kwartalnik kadry kierowniczej policji” 2021, nr 2, s. 20–27.
- Berent Z., *W czasach mowy nienawiści*, „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i praktyka” 2019, nr 9, s. 5–6.
- Będziejewska-Michalska M., *Prawna ochrona przed hejtem*, „Policja 997” 2020, nr 6, s. 8–10.
- Brzeziński J. M. (red. nauk), *Obcy i swoi. Psychologiczna natura stosunków międzyludzkich*, Poznań 2017.
- Butler J., *Walczące słowa. Mowa nienawiści i polityka performatywu*, Warszawa 2010.
- Bychawska-Siniarska D., *Mowa nienawiści w internecie w świetle orzecznictwa ETPC*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2025, nr 6, s. 34–41.
- Cegiętka A., *Na czym polega przemoc w języku komunikacji publicznej?* „Poradnik Językowy” 2019, nr 7, s. 7–19.
- Czajkowska E., Truskołaska M., *Wandalizm dzieł sztuki jako wizualny przejaw mowy nienawiści na przykładzie województwa podlaskiego* [w:] Pływaczewski W., Lubiewski P. (red. nauk.) *Współczesne ekstremizmy. Geneza, przejawy, przeciwdziałanie*, Olsztyn 2014, s. 152–157.
- Dadak W. (red. nauk.), *Dyskryminacja a przestępczość. Przestępstwa motywowane uprzedzeniami*, Kraków 2018.
- Demczuk A., *Wolność wypowiedzi w społeczeństwie informacyjnym*, Lublin 2020.
- Dusiewicz T., *Od swobody wypowiedzi w Internecie po „wirtualny lincz”. Próba analizy natury hejtu w sieci* [w:] Kowalewski M., Jakubiak M. (red.), *Cyberprzemoc szczególnym zagrożeniem społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa 2021, s. 60–71.
- Dynkowska J., Lemann N., Wróblewski M., Zatora A. (red.), *Hejterstwo. Nowa praktyka kulturowa? Geneza, przypadki, diagnozy*, Łódź 2017.
- Gliszczyńska-Grabias A., *Deficity polskiego ustawodawstwa w zakresie przeciwdziałania mowie nienawiści i przestępstwom z nienawiści*, „Studia Prawnicze” 2014, z. 1, s. 113–128.
- Goebel A., Dobrowolska M., *Czy możemy skutecznie chronić dobra osobiste przed zagrożeniami, jakie niesie za sobą współczesna technologia?* „Palestra” 2025, nr 1, s. 209–223.
- Grzelak A., *Rozszerzenie katalogu przestępstw w art. 83 ust. 1 TFUE. Przestanki, procedura i propozycja objęcia przestępstw z nienawiści zakresem harmonizacji prawa karnego Unii Europejskiej*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2025, nr 6, s. 4–10.
- Grzesiak M., *Psychologia hejtu, czyli jak radzić sobie z krytyką w życiu osobistym i zawodowym*, Warszawa 2017.
- Guzik R., *Populizm penalny a mowa nienawiści, czyli krytycznie o projekcie ustawy Kodeks karny*, „Jurysta” 2015, nr 2, s. 14–23.
- Guzik R., *Wolność słowa a mowa nienawiści. Analiza karnoprawna*, Warszawa 2021.
- Hareża A., *Wolność słowa w Internecie a publiczne nawoływanie do nienawiści*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2006, t. 20, s. 331–347.
- Jakubowska U., Szarota P. (red. nauk.), *Nienawiść w przestrzeni publicznej*, Warszawa 2020.
- Jakubowska-Branicka I., *Teoretyczne i prawne definicje mowy nienawiści. Granice wolności słowa* [w:] Jakubowska U., Szarota P. (red. nauk.), *Nienawiść w przestrzeni publicznej*, Warszawa 2020, s. 6–32.
- Jurczak J., *Akty ekstremizmu na polskich i europejskich stadionach piłkarskich* [w:] Pływaczewski W., Lubiewski P. (red.), *Współczesne ekstremizmy. Geneza, przejawy, przeciwdziałanie*, Olsztyn 2014, s. 51–59.
- Jurczak J., *Działalność Policji wobec zjawiska stadionowej mowy nienawiści*, Warszawa 2015.
- Jurczak J., *Mowa nienawiści na polskich stadionach piłkarskich* [w:] Majer P., Sitek M. (red.), *Jakość w działaniach na rzecz bezpieczeństwa wewnętrznego Państw Grupy Wyszehradzkiej z perspektywy europejskiej*, Józefów 2011, s. 405–417.
- Jurczak J., *Police Competences’ in Preventing, Investigating and Combatting Hate Crimes in Poland. Part 2, „Internal Security”* 2018, t. 10, nr 2, s. 129–141.
- Jurczak J., *Police Competences’ in Preventing, Investigating and Combating Hate Crimes in Poland. Part 1, „Internal Security”* 2018, t. 10, nr 1, s. 271–291.
- Jurczak J., *Stadionowa mowa nienawiści. Analiza porównawcza wyników badań* [w:] Nepelski M., Struniawski J. (red. nauk), *Zarządzanie bezpieczeństwem imprez masowych i zgromadzeń publicznych. T. 2, Wymiar organizacyjno-praktyczny*, Szczecino 2016, s. 191–209.
- Kamińska-Nawrot A., Bah G., *Wskaźniki uprzedzeń przestępstw z nienawiści i ich znaczenie w procesie wykryczym*, „Przegląd Policyjny” 2025, nr 3, s. 190–205.



29. Kerth M., *Jak przetrwać hejt. Jak rozpoznać, czy twoje dziecko hejtuje lub jest hejtowane?* Warszawa 2020.
30. Kordalewski K., Iwański J., Czubaj A., *Mowa nienawiści, agresja i przemoc jako realne zagrożenie małoletniego w sieci teleinformatycznej* [w:] Kosiński J. (red.), *Przestępczość teleinformatyczna 2016*, Szczytno 2017, s. 321–341.
31. Kozdrowski S., „Ustawka” pseudokibiców piłkarskich. Profil uczestnika, „Zagadnienia Społeczne” 2016, nr 1, s. 157–178.
32. Krzyżowska M., *Granice milczenia. W jaki sposób pracodawca powinien reagować na hejt?* „Personel i Zarządzanie” 2026, nr 3, s. 84–89.
33. Kudyba K., *Słowa niosące nienawiść*, „Niebieska Linia” 2017, nr 2, s. 27–30.
34. Kukliński A., *Hejt w Internecie jako zagrożenie bezpieczeństwa człowieka*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2018, nr 32, s. 131–146.
35. Leszczuk-Fiedziukiewicz A., *Między cyberprzemocą a „hejtem”. Kampanie społeczne związane z agresją w Internecie* [w:] Pływaczewski E., Jurgielewicz-Delegacz E., Dajnowicz-Piesiecka D. (red. nauk.), *Współczesna przestępczość i patologie społeczne z perspektywy interdyscyplinarnych badań kryminologicznych*, Warszawa 2017, s. 126–135.
36. Lewkowicz A., *Mowa nienawiści w cyberprzestrzeni* [w:] Pływaczewski W., Lubiewski P. (red.), *Współczesne ekstremizmy. Geneza, przejawy, przeciwdziałanie*, Olsztyn 2014, s. 80–89.
37. Lewulis P., *Ustalanie tożsamości polskich użytkowników zagranicznych mediów społecznościowych. Studium przypadków ścigania mowy nienawiści w cyberprzestrzeni*, „Kwartalnik Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury” 2023, z. 1, s. 73–93.
38. Lorenc-Żelisko B., *Edukacja funkcjonariuszy Policji w obszarze przestępczości z zakresu mowy nienawiści* [w:] Wiśniewska-Paź B. (red.), *Współczesne zagrożenia, bezpieczeństwo, edukacja czyli Jak uczyć społeczeństwo zasad bezpieczeństwa*, Wrocław 2018, s. 179–188.
39. Malczyńska-Biały M., Żarna K. (red. nauk.), *Naruszenia praw człowieka we współczesnym świecie*, Rzeszów 2018.
40. Mażul E., *Przemoc mieszkająca w słowach. Jak nieświadome nawyki językowe mogą blokować porozumienie*, „Niebieska Linia” 2009, nr 1, s. 6–8.
41. Młynarczyk M., *Czy istnieje „naród banderowski”? Zastępcze określenia grup ludności w postępowaniach o przestępstwa motywowane*, „Prokuratura i Prawo. — 2025, nr 6, s. 139–165.
42. Niemczyk P., *Pogarda. Dlaczego rośnie liczba przestępstw z nienawiści w Polsce*, Kraków 2019.
43. Owczarek M., *Antysieć, czyli ruchy nienawiści w internecie*, „Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacja” 2016, t. 29, s. 65–97.
44. Paczesny J., *Spór o obecność języka rasistowskiego w dyskursie publicznym. Sprawa oświadczenia pośta Artura Górskiego*, „Studia Socjologiczne” 2011, nr 3, s. 95–111.
45. Paszkiewicz A., *Hejterzy*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2014, nr 9, s. 27–33.
46. Pływaczewski W., *Mowa nienawiści jako komponent tak zwanej przestępczości stadionowej* [w:] Pływaczewski W., Wiśniewski B. (red.), *Przestępczość stadionowa. Diagnoza i przeciwdziałanie zjawisku*, Szczytno 2012, s. 38–47.
47. Prendecki K., *Stadionowa mowa nienawiści* [w:] Horyń W., Fechner N. (red. nauk.), *Bezpieczeństwo z perspektywy środowisk i obszarów*. T. 1, Poznań 2015, s. 351–365.
48. Przetak M., *Cyberbullying — Sociodemographic and Language and Communication Perspective*, „Security Forum” 2022, t. 6, nr 2, s. 89–109.
49. Rojszczak M., *Odpowiedzialność za mowę oczywiście bezprawną w mediach społecznościowych w aktualnym orzecznictwie europejskim*, „Państwo i Prawo” 2024, z. 10, s. 42–74.
50. Sękowska-Kozłowska K., Kowalska Z., *Seksistowska mowa nienawiści jako forma przemocy wobec kobiet w świetle międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka oraz prawa unijnego*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2025, nr 6, s. 11–18.
51. Siemianowski T., Kordalewski K., Iwański J., Nosarzewski S. (red.), *Ewolucja hejterskiej mowy nienawiści w cyberbullying jako rzeczywiste zagrożenie bezpieczeństwa młodzieży i małoletnich użytkowników Internetu*, Białystok 2017.
52. Siemieniecka D., Majewska K., *Hejt i mowa nienawiści w Internecie. Praktyczne wskazania dla służb mundurowych i ich rodzin*, „The Prison Systems Review” 2022, nr 117, s. 201–219.
53. Siwicki M., *Karałość mowy nienawiści w Internecie. Aspekty prawnoporównawcze*, „Palestra” 2007, nr 5–6, s. 61–76.
54. Siwicki M., *Przeciwdziałanie nawoływaniu do nienawiści w Internecie*, „Jurysta” 2007, nr 2, s. 17–27.
55. Trzaskowski P., *Zawstydzanie w komentarzach internetowych. Rekonesans pragmatyngwistyczny*, „Poradnik Językowy” 2019, nr 7, s. 32–47.
56. Urbanek G., *Hejt jako społeczny przejaw patologii w Internecie. Próba klasyfikacji adresatów*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2018, nr 29, s. 218–237.
57. Wieruszewski R. [i in.] red., *Mowa nienawiści a wolność słowa. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa 2010.
58. Woiński M., *Prawnokarne aspekty zwalczania mowy nienawiści*, Warszawa 2014.
59. Woiński M., *Wykładnia znamienia „nawoływanie do nienawiści”*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2025, nr 6, s. 42–48.
60. Wypych M., Soral W., Bilewicz M., *Poza nienawiść. O emocjonalnym podłożu krzywdzącego języka* [w:] Jakubowska U., Szarota P. (red. nauk.), *Nienawiść w przestrzeni publicznej*, Warszawa 2020, s. 122–146.
61. Zawadzka K., Zielińska S., *Mowa nienawiści a wolność słowa — ujęcie prawne i praktyczne. Zarys problemu* [w:] Cupryjak M., Nowak P. (red. nauk.), *Wybrane zagadnienia współczesnego bezpieczeństwa społecznego*, Szczecin 2015, s. 197–209.
62. Żejmo J., *Mózg odporny na krytykę. Neuronaukowe i psychologiczne metody radzenia sobie z lękiem przed oceną i hejtem*, Gliwice 2025.



FOTOKRONIKA

AKADEMII POLICJI W SZCZYTNIE

10 kwietnia

Olimpiada Policyjna

10 kwietnia 2026 r. zakończyła się XVII edycja „Olimpiady Policyjnej” objętej patronatem honorowym ministra spraw wewnętrznych i administracji organizowanej przez Akademię Policji w Szczycinie. Zwycięzcą został uczeń Liceum Ogólnokształcącego im. Marii Skłodowskiej-Curie w Końcach.



16 kwietnia

Dzień Otwarty w Akademii Policji w Szczycinie

W Akademii Policji w Szczycinie 16 kwietnia 2026 r. odbył się Dzień Otwarty skierowany do kandydatów na studia, uczniów szkół ponadpodstawowych, zainteresowanych ofertą edukacyjną uczelni. Blisko 500 osób zapoznało się z działalnością i potencjałem dydaktycznym, kierunkami kształcenia i zasadami rekrutacji.



27–29 kwietnia

Pierwsza Międzynarodowa Konferencja Metodyki Przeciwdziałania Poważnej Przestępczości

W Akademii Policji w Szczytnie w dniach 27–29 kwietnia 2026 r. odbyła się Pierwsza Międzynarodowa Konferencja Metodyki Przeciwdziałania Poważnej Przestępczości („First International Serious Crime Counteraction Methodology Conference ISCCMC.1”). Została objęta patronatem honorowym komendanta głównego Policji gen. insp. Marka Boronia. Organizatorami były Akademia Policji w Szczytnie, Centralne Biuro Zwalczania Cyberprzestępczości, Centralne Biuro Śledcze Policji, Biuro Wywiadu i Informacji Kryminalnych Komendy Głównej Policji, Biuro Kryminalne Komendy Głównej Policji.



28 kwietnia

Ogólnopolska konferencja naukowa „Wojenne i powojenne losy funkcjonariuszy Policji Państwowej i Policji Województwa Śląskiego”

Wydział Edukacji Historycznej Gabinetu Komendanta Głównego Policji, Instytut Nauk Społecznych Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Akademii Policji w Szczytnie 28 kwietnia 2026 r. w siedzibie Wydziału Edukacji Historycznej Gabinetu Komendanta Głównego Policji zorganizowały ogólnopolską konferencję naukową „Wojenne i powojenne losy funkcjonariuszy Policji Państwowej i Policji Województwa Śląskiego”. Uczestniczył w niej zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. dr Rafał Kocharczyk. Konferencję patronatem objął komendant główny Policji.



29 kwietnia

VI Gala Środowiska Akademickiego

VI Gala Środowiska Akademickiego zorganizowana przez Samorząd Studencki Akademii Policji w Szczytnie odbyła się 29 kwietnia 2026 r. W ośmiu kategoriach uhonorowano statuetkami wyróżniających się wykładowców i studentów. Wręczono też podziękowania osobom wspierającym działalność samorządu studenckiego. Tegorocznymi laureatami zostali: „Studencki Działacz Roku” — sierż. Karolina Frik, „Studencki Sportowiec Roku” — post. Karol Konieczny, „Studencki Naukowiec Roku” — sierż. Melania Rogala, „Student Roku” — sierż. Martyna Kielar, „Opiekun Roku Koła Studenckiego” — nadkom. dr Rafał Meler, „Promotor Roku” — mł. insp. dr Agnieszka Choromańska, „Mistrz Inspiracji” — podkom. Wojciech Stępiak, „Belfer Roku” — nadkom. Jakub Zaręba. Gościem specjalnym uroczystości był Dariusz Pachut, były policjant, ratownik medyczny, sportowiec i podróżnik.



5–9 maja

Wizyta profesora Chrisa Eskridge'a w Akademii Policji w Szczytnie

Od 5 do 9 maja 2026 r. w Akademii Policji w Szczytnie gościł prof. Chris Eskridge z Uniwersytetu Nebraska w Lincoln w USA. Dla studentów i kadry dydaktycznej uczelni wystąpił z wykładami pt. „The Law of Search and Seizure in America/Witness Protection and Immunity Law” i otwartą prelekcją „Capital Punishment. The American Experience”. Przeprowadził też zajęcia poświęcone problematyce przestępczości zorganizowanej i funkcjonowaniu różnych systemów prawnych.



12–14 maja

Stypendysta programu Erasmus+ w Akademii Policji w Szczytnie

W dniach 12–14 maja 2026 r. w Akademii Policji w Szczytnie w ramach programu Erasmus+ przebywał nauczyciel akademicki z Państwowej Wyższej Szkoły Straży Granicznej w Rezekne na Łotwie. Janis Stafeckis. Przeprowadził zajęcia dydaktyczne z problematyki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, patologii społecznych jako naruszeń praw człowieka i współczesnych badań kryminologicznych.



14 maja

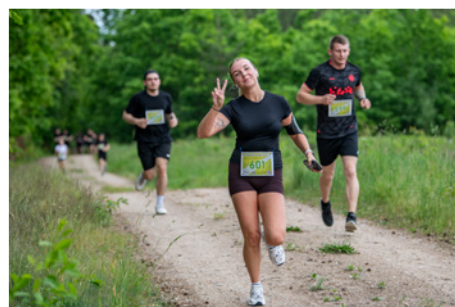
Promocja oficerska w Akademii Policji w Szczycinie

W Akademii Policji w Szczycinie 14 maja 2026 r. odbyła się promocja oficerska. Promowano na stopień podkomisarza Policji 97 policjantek i 328 policjantów. Pierwszy raz w historii polskiej Policji aktu promocji dokonano na cztery generalskie szable. Aktu promocji dokonali komendant główny Policji gen. insp. Marek Boroń, pierwszy zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. Roman Kuster, zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. dr Rafał Kochańczyk i zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. dr Tomasz Michułka. W uroczystości wziął udział minister spraw wewnętrznych i administracji Marcin Kierwiński. Odznaką okolicznościową Medalem Stulecia Służby Kobiet w Policji minister spraw wewnętrznych i administracji odznaczył zastępcę komendanta-prorektora APwSz insp. dr Monikę Porwisz i kanclerz APwSz podkom. Annę Peptowską. Promocji towarzyszył piknik rodzinny. Stoiska wystawiły m.in. Akademia Policji w Szczycinie, Centrum Szkolenia Straży Granicznej w Kętrzynie, Nadleśnictwo Korpele, 8. Batalion Radiotechniczny w Lipowcu, Komenda Wojewódzka Policji w Olsztynie, Komenda Powiatowa Policji w Szczycinie.



15 maja
Akcja charytatywna
„Wiosna na sportowo”

15 maja 2026 r. ruszyła wirtualna akcja charytatywna „Wiosna na sportowo” zorganizowana przez Fundację Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach, Wydział Prezydialny Gabinetu Komendanta Głównego Policji i Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. Sportu w Policji. Jej celem jest propagowanie zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej, integracja, pasja oraz wsparcie podopiecznych Fundacji Pomocy Wdowom i Sierotom po Poległych Policjantach. Aby wziąć udział w akcji, należało od 15 maja do 15 czerwca br. pokonać dowolny dystans przez minimum 30 minut, rejestrując się wcześniej online. Do akcji włączyła się Akademia Policji w Szczytnie — blisko 300 słuchaczy, studentów, policjantów i pracowników uczelni z komendantem-rektorem APwSz nadinsp. dr Agatą Malasińską-Nagórny na czele.



19–20 maja
Szkolenie z zakresu ochrony
ludności i obrony cywilnej

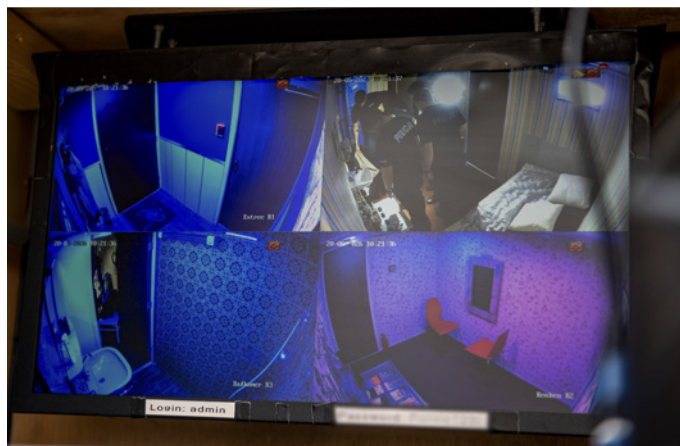
W szkoleniu zasadniczym z zakresu ochrony ludności i obrony cywilnej skierowanym do pracowników urzędów oraz przedstawicieli samorządów i jednostek pomocniczych gmin w dniach 19–20 maja 2026 r. w Akademii Policji w Szczytnie uczestniczyli przedstawiciele Starostwa Powiatowego w Szczytnie i podległych mu instytucji.



20–21 maja

„Escapetruck” przyjechał do Akademii Policji w Szczytnie

W Akademii Policji w Szczytnie w dniach 20–21 maja 2026 r. był realizowany projekt edukacyjny „Escapetruck”, służący podnoszeniu świadomości na temat ryzyka i zagrożeń związanych z handlem ludźmi. Na terenie uczelni zaparkowała specjalnie przygotowana ciężarówka, która jest mobilną formą edukacji, łączącą elementy gry typu escape room z ważnym przesłaniem społecznym. Tematem przewodnim był handel ludźmi. Pierwszego dnia odbył się wykład otwarty na temat przeciwdziałania handlowi ludźmi, który wygłosił mł. insp. w st. spocz. dr Janusz Bryk. Przedsięwzięcie zorganizowało Studenckie Koło Naukowe Psychologii Akademii Policji w Szczytnie. Projekt „Escapetruck” w Polsce jest realizowany od 2023 roku. Partnerami przedsięwzięcia są m.in. Fundacja Reshape, Ambasada Królestwa Niderlandów, Policja Królestwa Niderlandów, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Policja i Straż Graniczna.



25 maja

Międzynarodowy Dzień Dziecka Zaginionego

25 maja 2026 r. obchodzono Międzynarodowy Dzień Dziecka Zaginionego. Budynki urzędów i obiektów w Polsce zostały podświetlone na niebiesko, w tym Komenda Główna Policji, komend wojewódzkich Policji i szkół policyjnych. Do akcji włączyła się też Akademia Policji w Szczytnie.



25 maja

Wizyta uczniów Zespołu Szkół nr 1 im. św. Rafała Kalinowskiego w Krakowie

Z ofertą edukacyjną Akademii Policji w Szczycinie 25 maja 2026 r. zapoznali się uczniowie klasy mundurowej Zespołu Szkół nr 1 im. św. Rafała Kalinowskiego w Krakowie.



27 maja

„Murph Challenge” w Akademii Policji w Szczycinie

Z okazji Dnia Weterana Działów poza Granicami Państwa 27 maja 2026 r. na terenie Akademii Policji w Szczycinie zorganizowano zawody „Murph Challenge”.



28 maja

Wizyta uczniów XLII Liceum Ogólnokształcącego w Łodzi

Uczniowie klas mundurowych z XLII Liceum Ogólnokształcącego w Łodzi 28 maja 2026 r. wizytowali Akademię Policji w Szczytnie.



29 maja

Pożegnanie studentów IV roku kierunku nauka o Policji

W auli im. Władysława Stasiaka w Akademii Policji w Szczytnie 29 maja 2026 r. odbyło się uroczyste pożegnanie 90 studentów IV roku kierunku nauka o Policji.



1–2 czerwca

Seminarium naukowo-praktyczne „XVI Panel Operacyjny”

Seminarium naukowo-praktyczne „XVI Panel Operacyjny” odbyło się w Akademii Policji w Szczytnie w dniach 1–2 czerwca 2026 r. Jego organizatorami były Instytut Służby Kryminalnej Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Akademii Policji w Szczytnie i Instytut Nauk Prawnych Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych Akademii Policji w Szczytnie we współpracy z Biurem Kryminalnym Komendy Głównej Policji i Biurem Łączności i Informatyki Komendy Głównej Policji. Temat przewodni seminarium: „AI jako źródło pomysłów i narzędzi dla przestępców”.



11 czerwca Wizyta uczniów Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 5 im. Józefa Piłsudskiego w Zamościu

Uczniowie klasy o profilu mundurowym z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych nr 5 im. Józefa Piłsudskiego w Zamościu 11 czerwca 2026 r. zapoznali się z ofertą edukacyjną i bazą dydaktyczną Akademii Policji w Szczytnie.



16 czerwca

Podpisanie umów na przekazanie środków służbom mundurowym

W Urzędzie Marszałkowskim Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie 16 czerwca 2026 r. odbyło się spotkanie poświęcone wsparciu służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo mieszkańców regionu przez Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Umowy na przekazanie środków służbom mundurowym województwa warmińsko-mazurskiego zostały podpisane przez marszałka województwa warmińsko-mazurskiego Marcina Kuchcińskiego i przedstawicieli Policji, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej i Akademii Policji w Szczytnie. W spotkaniu uczestniczyli komendant wojewódzki Policji w Olsztynie insp. Mirosław Elszkowski, warmińsko-mazurski komendant wojewódzki Państwowej Straży Pożarnej nadbryg. Michał Kamieniecki,

komendant Warmińsko-Mazurskiego Oddziału Straży Granicznej gen. bryg. SG dr Daniel Wojtaszkiewicz i komendant-rektor Akademii Policji w Szczytnie nadinsp. dr Agata Malasińska-Nagórny. Po raz pierwszy beneficjentem programu została Akademia Policji w Szczytnie. Na doposażenie bazy dydaktycznej z budżetu samorządu województwa szczycieńskiego uczelnia otrzyma 50 tys. złotych.

22 czerwca

Umowa o współpracy z Akademią Policji w Szczytnie

W Starostwie Powiatowym w Szczytnie 22 czerwca 2026 r. starosta szczycieński Jarosław Matlach i komendant-rektor Akademii Policji w Szczytnie nadinsp. dr Agata Malasińska-Nagórny podpisali umowę o współpracy. Powiat szczycieński dofinansuje zakup specjalistycznego sprzętu dydaktycznego dla uczelni.



22–26 czerwca

Erasmus+ Staff International Week

Instytut Służby Prewencyjnej Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych i Zespół ds. Integracji Europejskiej i Kontaktów Międzynarodowych Akademii Policji w Szczytnie w dniach 22–26 czerwca 2026 r. zorganizowały kolejną edycję Erasmus+ Staff International Week. Była ona poświęcona doskonaleniu umiejętności z zakresu pierwszej pomocy i kwalifikowanej pierwszej pomocy w sytuacjach zwiększonego zagrożenia, wysokiego stresu oraz działań terenowych. Uczestnikami byli przedstawiciele uczelni policyjnych i służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo publiczne z Belgii, Chorwacji, Francji, Hiszpanii, Litwy, Łotwy i Niemiec — nauczyciele akademicki, studenci, słuchacze, funkcjonariusze policji, straży granicznej i żandarmerii, realizujący mobilności w ramach programu Erasmus+. Szkolenia prowadzili m.in. dydaktycy Zakładu Wychowania Fizycznego Instytutu Służby Prewencyjnej Wydziału Bezpieczeństwa i Nauk Prawnych APwSz, instruktorzy Centralnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji „BOA” i Samodzielnego Pododdziału Kontrterrorystycznego Policji w Olsztynie.



24 czerwca

**Promocja oficerska
w Akademii Policji w Szczytnie**

Promocja oficerska w Akademii Policji w Szczytnie odbyła się 24 czerwca 2026 r. Na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych Policji promowano 501 funkcjonariuszy — 367 policjantów i 134 policjantki. Uroczystego aktu promocji na stopień podkomisarza Policji dokonali pierwszy zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. Roman Kuster, zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. dr Rafał Kochańczyk i zastępca komendanta głównego Policji nadinsp. dr Tomasz Michułka. Udział w promocji oficerskiej wziął sekretarz stanu w MSWiA Wiesław Szczepański. Promocji towarzyszył piknik rodzinny. Stoiska wystawiły m.in. Izba Administracji Skarbowej w Olsztynie, Komenda Wojewódzka Policji w Olsztynie, Zarząd w Olsztynie Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości, Komenda Wojewódzka Państwowej Straży Pożarnej w Olsztynie, Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej, Komenda Powiatowa Policji w Szczytnie, Nadleśnictwo Korpele i Nadleśnictwo Szczytno, Powiatowy Urząd Pracy w Szczytnie.



26 czerwca

Turniej o Puchar Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczytnie w Futsalu

26 czerwca 2026 r. odbyło się podsumowanie rozegranego w dniach 9–11 czerwca 2026 r. Turnieju o Puchar Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczytnie w Futsalu.



29 czerwca

Akademia Policji w Szczytnie Patronem Bezpiecznych Dróg 2025

Podczas VII Ogólnopolskiego Konwentu „Współpraca międzysektorowa i innowacje na rzecz bezpieczeństwa ruchu drogowego”, odbywającego się w ramach programu „Bądź bezpieczny na drodze”, Fundacja „Nadzieja” Osób Poszkodowanych w Wypadkach Drogowych Akademii Policji w Szczytnie przyznała tytuł honorowy Patron Bezpiecznych Dróg 2025. 29 czerwca 2026 r. statuetkę i certyfikat od prezes Zarządu Fundacji dr Aleksandry Kieres odebrała komendant-rektor Akademii Policji w Szczytnie nadinsp. dr Agata Malasińska-Nagórny.



30 czerwca

Turniej Szachowy o Puchar Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczytnie

Turniej Szachowy o Puchar Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczytnie rozegrano 30 czerwca 2026 r.



Opracował: Dariusz Kamassa

Źródło informacji: <https://akademiapolicji.edu.pl>, <https://www.policja.pl>, <https://warminsko-mazurska.policja.gov.pl/ol/aktualnosci/152954,Wsparcie-samorzadowcow-na-rzecz-bezpieczenstwa.html?search=494202964>, <https://powiatszczycienski.pl/31591,Powiat-Szczycienski-wspiera-Akademie-Policji.html>

Fotografie: A. Gewartowski, J. Konieczny, Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, archiwum APwSz, <https://hit.policja.gov.pl/hit/aktualnosci/276473,Losy-przedwojennych-policjantow-konferencja.html>, <https://powiatuszczycienski.pl/31591,Powiat-Szczycienski-wspiera-Akademie-Policji.html>



DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW BUDŻETU PAŃSTWA

**Projekt pt. „Profilaktyka urazów
w trakcie zajęć prowadzonych
w jednostkach szkoleniowych Policji”**

nr NdS-II/SP/0530/2024/01



**Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego**

**Projekt finansowany ze środków budżetu państwa,
przyznanych przez Ministra Edukacji i Nauki
w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”**

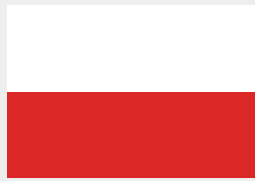
**DOFINANSOWANIE
390 940,00 zł**

**CAŁKOWITA WARTOŚĆ
390 940,00 zł**

**OKRES REALIZACJI PROJEKTU
2024–2027**

**KIEROWNIK PROJEKTU
dr Adam Płaczek**

Cel projektu: opracowanie kierunków udoskonalenia (modyfikacji) aktów prawnych, procedur i wytycznych obowiązujących w Policji, a dotyczących zdarzeń urazowych z udziałem policjantów. Pośrednim celem badań będzie ograniczenie liczby dni absencji funkcjonariuszy Policji w służbie będących następstwem doznanych urazów podczas zajęć programowych (szkolenia, kształcenia) oraz ograniczenie środków finansowych wypłacanych policjantom z tytułu wypadku zaistniałego na zajęciach programowych, które są kwalifikowane jako wypadki w służbie.



DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW BUDŻETU PAŃSTWA

**Projekt pt. „Szkolenie z zakresu operacyjnej
analizy kryminalnej i obsługi
specjalistycznego oprogramowania
analitycznego Analyst's Notebook
dla Generalnego Inspektoratu Policji Mołdawii”
nr DWR/ADM 2026/011/1**

**Projekt finansowany z budżetu państwa
w ramach polskiej współpracy rozwojowej
Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP**

**DOFINANSOWANIE
327 743,91 zł**

**CAŁKOWITA WARTOŚĆ
327 743,91 zł**

**ROK REALIZACJI PROJEKTU
2026**

Cel projektu: zapoznanie 12 funkcjonariuszy Generalnego Inspektoratu Policji Mołdawii ze standardami pracy analityków kryminalnych oraz podniesienie ich kompetencji i umiejętności z zakresu operacyjnej analizy kryminalnej poprzez realizację 4-tygodniowego szkolenia na terenie Akademii Policji w Szczytnie. Szkolenie odbędzie się w dedykowanych salach szkoleniowych Akademii Policji w Szczytnie, w tym, sali do analizy kryminalnej wyposażonej w stanowiska komputerowe ze specjalistycznym oprogramowaniem i2 Analyst's Notebook, wykorzystywanym w pracy operacyjnej analityków kryminalnych. Zajęcia poprowadzą wykładowcy z Akademii Policji w Szczytnie i funkcjonariusze oddelegowani przez Biuro Wywiadu i Informacji Kryminalnych Komendy Głównej Policji. Program szkolenia to kompilacja zagadnień teoretycznych z prowadzenia operacyjnej analizy kryminalnej i części praktycznej z wykorzystania specjalistycznego oprogramowania analitycznego. Realizacja projektu przyczyni się nie tylko do podniesienia poziomu wiedzy i kompetencji 12-osobowej grupy mołdawskich funkcjonariuszy, ale także, w szerszym kontekście, będzie wspierać proces dążenia Mołdawii do integracji z UE, jak również wpływać na podniesienie poziomu bezpieczeństwa w Europie poprzez wsparcie zdolności operacyjnych służb bezpieczeństwa publicznego Mołdawii w utrzymaniu i realizacji ich funkcji.

Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP

DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW BUDŻETU PAŃSTWA

Projekt pt. „Szkolenie z zakresu operacyjnej analizy kryminalnej i obsługi specjalistycznego oprogramowania analitycznego Analyst's Notebook dla funkcjonariuszy Narodowej Policji Ukrainy” nr DWR/ADM 2026/012/1

Projekt finansowany z budżetu państwa
w ramach polskiej współpracy rozwojowej
Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP

**DOFINANSOWANIE
289 604,16 zł**

**CAŁKOWITA WARTOŚĆ
289 604,16 zł**

**ROK REALIZACJI PROJEKTU
2026**

Cel projektu: zapoznanie 12 funkcjonariuszy Narodowej Policji Ukrainy ze standardami pracy analityków kryminalnych oraz podniesienie ich kompetencji i umiejętności z zakresu operacyjnej analizy kryminalnej poprzez realizację 4-tygodniowego szkolenia na terenie Akademii Policji w Szczytnie. Szkolenie odbędzie się w dedykowanych salach szkoleniowych Akademii Policji w Szczytnie, w tym, sali do analizy kryminalnej wyposażonej w stanowiska komputerowe ze specjalistycznym oprogramowaniem i2 Notebook Analyst's, wykorzystywanym w pracy operacyjnej analityków kryminalnych. Zajęcia poprowadzą wykładowcy z Akademii Policji w Szczytnie i funkcjonariusze oddelegowani przez Biuro Wywiadu i Informacji Kryminalnych Komendy Głównej Policji. Program szkolenia to kompilacja zagadnień teoretycznych z prowadzenia operacyjnej analizy kryminalnej i części praktycznej z wykorzystania specjalistycznego oprogramowania analitycznego. Realizacja projektu przyczyni się nie tylko do podniesienia poziomu wiedzy i kompetencji 12-osobowej grupy ukraińskich funkcjonariuszy, ale także, w szerszym kontekście, będzie wspierać proces dążenia Ukrainy do integracji z UE, jak również wpływać na podniesienie poziomu bezpieczeństwa w Europie poprzez wsparcie zdolności operacyjnych służb bezpieczeństwa publicznego Ukrainy w utrzymaniu i realizacji ich funkcji w warunkach wojny.

Zasady publikowania prac w „Policji. Kwartalniku Kadry Kierowniczej Policji”

Zasady ogólne:

1. Redakcja przyjmuje teksty dotychczas niepublikowane, dotyczące szeroko rozumianej problematyki policyjnej, z różnych dziedzin wiedzy wykorzystywanych w pracy Policji.
2. Publikowanie artykułów na łamach kwartalnika „Policja. Kwartalnik Kadry Kierowniczej Policji” jest bezpłatne: redakcja nie płaci honorarium autorskiego i nie oczekuje opłaty za opublikowanie artykułu.
3. Złożone materiały będą kwalifikowane przez zespół redakcyjny kwartalnika. Materiały niezamówione przez redakcję i niezakwalifikowane do kwartalnika nie podlegają zwrotowi.
4. Wszystkie teksty podlegają opracowaniu redakcyjnemu.
5. Materiały są weryfikowane w systemie antyplagiatowym.
6. Otrzymane teksty redakcja publikuje po złożeniu przez Autora pisemnego oświadczenia zgodnie ze wzorem zamieszczonym na stronie internetowej kwartalnika „Policja. Kwartalnik Kadry Kierowniczej Policji”.
7. Autor powinien wskazać zgodę na kontakt z czytelnikiem za pośrednictwem redakcji lub bezpośrednio przez swój adres e-mail.
8. Objętość tekstu powinna wynosić do 15 stron maszynopisu (27 000 znaków typograficznych) wraz z rycinami, tabelami i przypisami.
9. Przesłany do publikacji tekst musi posiadać:
 - informację o autorze: imię i nazwisko, stopnie i tytuły naukowe, numer ORCID, miejsce zatrudnienia;
 - tytuł w języku polskim i angielskim;
 - streszczenie: 200–250 słów, w języku polskim i angielskim;
 - słowa kluczowe: 5–10 słów, w języku polskim i angielskim;
 - bibliografię: spis pozycji wykorzystanych w materiale lub rekomendowanych przez autora i dotyczących tematyki poruszanej w tekście, w układzie alfabetycznym.

10. Artykuły należy wysłać pocztą elektroniczną na adres: czasopisma@apol.edu.pl

Wymagania redakcyjne:

1. Format pliku: tekst należy zapisać w formacie programu Microsoft Word (rozszerzenie doc/docx).
2. Parametry tekstu: format A4, czcionka Times New Roman, wielkość 12 punktów, interlinia 1,5 wiersza, marginesy 2,5 cm.
3. Tabele, wykresy, rysunki, fotografie: materiał graficzny powinien być opisany (nazwa rodzajowa), opatrzonych tytułami oraz źródłem, z którego pochodzą (np. adres internetowy z podaniem daty dostępu), numer podany cyfrą arabską.
4. Cytowania: cytaty należy podać w cudzysłowie, źródło wskazać w odpowiednim przypisie.
5. Przypisy: należy zamieścić u dołu stron, na których występują ich odnośniki. Literatura powoływana w przypisach powinna być podana w następujący sposób:

Przykłady:

- opis książki: K. Juszka, *Wersja kryminalistyczna*, Kraków 1997, s. 84–88.
- opis artykułów: E. Bieńkowska, *Nowe spojrzenie na ofiarę*, „Gazeta Sądowa” 1996, nr 8–9, s. 11–12.
- opis rozdziału/części pracy zbiorowej: P. Wagner, *Czy Europa ma tożsamość kulturową?* [w:] H. Joas, K. Wiegandt (red.), *Kulturowe wartości Europy*, Warszawa 2012, s. 397.
- opis materiału ze źródeł internetowych: K. Gelles, *Polski i niemiecki system polityczny*, <<http://www.polska-niemcy-interakcje.pl/articles/show/72>>, 18 marca 2020 r.

Zasady recenzowania prac w „Policji. Kwartalniku Kadry Kierowniczej Policji”

1. Wstępnej oceny złożonych do publikacji tekstów dokonuje Zespół Redakcyjny „Policji. Kwartalnika Kadry Kierowniczej Policji”.
2. Artykuł wstępnie zakwalifikowany zostaje przekazany recenzentowi do szczegółowej opinii zgodnie z procedurą *double blind review*, co oznacza, że zarówno autor, jak i recenzent, pozostają dla siebie anonimowi.
3. Recenzent składa deklarację o niewystępowaniu konfliktu interesów z autorami tekstów zgłoszonych do publikacji. Za konflikt interesów uważa się zachodzące między recenzentem a autorami:
 - a) bezpośrednie relacje osobiste (pokrewieństwo, związki prawne, konflikt);
 - b) relacje podległości zawodowej.
4. Recenzja ma formę pisemną i jej treść może być udostępniana autorowi. Recenzent może: odrzucić tekst, zakwalifikować bez zastrzeżeń, zakwalifikować warunkowo (co wiąże się z dokonaniem przez autora poprawek zasugerowanych w recenzji).
5. Recenzja przede wszystkim ma na celu określenie naukowej i merytorycznej wartości tekstu, jego oryginalności i wkładu w rozwój dyscypliny naukowej. Ostateczną decyzję dotyczącą przyjęcia do druku bądź odrzucenia tekstu podejmuje Redaktor Naczelny na podstawie opinii recenzentów.

6. Recenzenci nie otrzymują honorarium.
7. Nazwiska recenzentów poszczególnych publikacji nie są ujawniane. Redakcja podaje do publicznej wiadomości listę recenzentów współpracujących w danym roku w ostatnim numerze danego roku „Policji. Kwartalnika Kadry Kierowniczej Policji” (również na stronie internetowej).

Ghostwriting

1. Rzetelność w nauce stanowi jeden z jej jakościowych fundamentów. Czytelnicy powinni mieć pewność, iż autorzy publikacji w sposób przejrzysty, rzetelny i uczciwy prezentują rezultat swojej pracy, niezależnie od tego, czy są jej bezpośrednimi autorami, czy też korzystali z pomocy wyspecjalizowanego podmiotu (osoby fizycznej lub prawnej).
2. Z „ghostwriting” mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś wniósł istotny wkład w powstanie publikacji, bez ujawnienia swojego udziału jako jeden z autorów lub bez wymienienia jego roli w podziękowaniach zamieszczonych w publikacji.
3. Z „guest authorship” („honorary authorship”) mamy do czynienia wówczas, gdy udział autora jest znikomy lub w ogóle nie miał miejsca, a pomimo to jest autorem/współautorem publikacji.
4. Redakcja będzie dokumentować wszelkie przejawy nierzetelności naukowej, zwłaszcza łamania i naruszania zasad etyki obowiązujących w nauce.

Akademia Policji w Szczycinie
ul. Marszałka J. Piłsudskiego 111, 12-100 Szczycino

Dział Wydawnictw i Poligrafii
tel. +48 47 733 5385, +48 47 733 5159
e-mail: sklep@apol.edu.pl, wwip@apol.edu.pl



Wiosna w APwSz



Lato w APwSz

Fotografie: J. Konieczny

