

ARTYKUŁ

Aspekty prawne zakazu podejmowania pracy zarobkowej i prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierza zawodowego

Legal aspect of prohibition on taking up gainful employment and conducting business activities by a professional soldier

MARIUSZ DOMŻALSKI

Dowództwo 18 Dywizji Zmechanizowanej
im. gen. broni Tadeusza Buka

 <https://orcid.org/0000-0002-7749-2598>

Abstrakt

Stosunek służbowy żołnierza zawodowego odróżnia go od osób świadczących pracę ze stosunku pracy nie tylko wieloma uprawnieniami, lecz także licznymi ograniczeniami. Zawodowa służba wojskowa wymaga dyspozycyjności i charakteryzuje się m.in. podległością służbową. Jednym z ograniczeń jest także powstrzymanie się od podejmowania zajęć zarobkowych poza służbą bez zezwolenia dowódcy jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni służbę. W artykule dokonano analizy regulacji związanych z podejmowaniem pracy zarobkowej i prowadzeniem działalności gospodarczej przez żołnierza zawodowego. Instytucja ta została określona w art. 335 *Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny* oraz w *Rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych*. Autor porównał przepisy obowiązujące w przedmiotowym zakresie z *Ustawą z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*.

Następnie odpowiedział na pytanie badawcze: czy ustawa o obronie Ojczyzny i powiązane z nią akty wykonawcze w odpowiedni sposób porządkują omawianą problematykę? W przeprowadzonej analizie aktów prawnych autor wykorzystał metodę formalno-dogmatyczną uzupełnioną o metodę teoretyczno-prawną. W podsumowaniu wskazał zapisy, które jego zdaniem wymagają doprecyzowania lub uzupełnienia.

Słowa kluczowe Siły Zbrojne, stosunek służbowy, dodatkowa praca zarobkowa

Abstract

The employment relationship of a professional soldier distinguishes him from persons working under an employment contract not only by numerous rights, but also by numerous restrictions. Professional military service requires availability and is characterised, among other things, by subordination in the service. One of the restrictions is also refraining from taking up additional gainful employment outside of service without the permission of the commander of the military unit in which the soldier serves. This article aims to analyse the regulations related to taking up paid employment and conducting business activity by professional soldiers. This institution is defined in Article 335 of the *Act of 11 March 2022 on the Defence of the Homeland* and in the *Regulation of the Minister of National Defence of 13 June 2023 on the performance of paid employment or conducting business activity by professional soldiers*. The author compared the applicable regulations in this regard with the repealed *Act of 11 September 2003 on the military service of professional soldiers*. He then answered the research question whether the *Act on the Defence of the Homeland* and related implementing regulations adequately regulate the discussed issues? In the analysis of legal acts, the author used a formal-dogmatic method supplemented by a theoretical-legal method. In summary, he pointed out provisions which, in his opinion, require clarification of supplementation.

Keywords

Armed Forces, employment relationship, additional gainful employment

Wprowadzenie

Możliwość wykonywania dodatkowej pracy zarobkowej i prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierza zawodowego należy traktować jako wyjątek od zasady całkowitego poświęcenia się pełnionej zawodowej służbie wojskowej, która to zasada wynika z funkcji sił zbrojnych w państwie. Znajduje to odzwierciedlenie w art. 65 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.* Zgodnie z tymi przepisami każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a (...) ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Dopuszczalne jest zatem istnienie pewnych kategorii zatrudnionych, wobec których ograniczenia będą większe ze względu na charakter pełnionych przez nich funkcji¹. Do tych osób należą żołnierze zawodowi. W ich przypadku ograniczenia korzystania z konstytucyjnych wolności wynikają z charakteru służby i specyfiki armii jako pracodawcy, która polega na hierarchicznym podporządkowaniu, rozkazodawstwie oraz jednoosobowym dowodzeniu². Zakaz dodatkowej pracy jest konsekwencją uwarunkowań takich jak dyspozycyjność, apolityczność oraz prestiż służby.

Zgodnie z art. 335 ust. 1 *Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny* (dalej: ustawa o obronie Ojczyzny) żołnierzowi zawodowemu nie wolno podejmować pracy zarobkowej i prowadzić działalności gospodarczej. Analogiczną regulację zawierała obowiązująca wcześniej *Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* (dalej: ustawa o służbie wojskowej).

Praca zarobkowa żołnierza zawodowego

Praca w znaczeniu świadczenia usług czy produkcji dóbr nie prowadzi bezpośrednio do księgowego ujęcia aktywów w bilansie podmiotu świadczącego pracę, np. pracownika. Z jego perspektywy jest to zazwyczaj zamiana czasu i umiejętności na dochód (płacę), który następnie może, ale nie musi, zostać przekształcony w aktywa

¹ P. Pakuła-Gawarecka, *Zakres przedmiotowy i podmiotowy zakazu podejmowania dodatkowych zajęć przez funkcjonariuszy Policji*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2015, nr 15(2), s. 282.

² M. Domżański, *Neutralność polityczna sił zbrojnych w wymiarze prawnokonstytucyjnym*, „Wrocławskie Studia Politologiczne” 2023, nr 32, s. 13. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.32.1>.

trwałe lub obrotowe. Dopiero otrzymana płaca staje się aktywami obrotowymi, czyli gotówką lub środkami na rachunku bankowym. Moment powstania aktywów jest przesunięty w czasie względem samego aktu pracy (od wykonania usługi do otrzymania zapłaty). Jednocześnie należy podkreślić, że nie każde działanie żołnierza, którego efektem będzie otrzymanie dochodu, jest traktowane jako praca zarobkowa.

Przykładowo pracą zarobkową nie jest przysporzenie wynikające z rozporządzenia swoim majątkiem, takie jak np. zakładanie rachunków oszczędnościowych i inne formy przewidziane prawem bankowym, a mające na celu osiągnięcie korzyści finansowych. Mimo że głównym celem tego typu działań jest uzyskanie dochodu, należy je traktować jako formę inwestycji posiadanych aktywów pieniężnych. Innymi słowy, dochód w tym przypadku nie ma związku z działalnością żołnierza, a powstaje na skutek powierzenia instytucji finansowej pewnej sumy pieniędzy w zamian za otrzymanie dochodu.

Definicja pojęcia zatrudnienia występuje w art. 2 pkt 51 *Ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia*. Wskazuje się tam, że jest to (...) *wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą*. W orzecznictwie termin „praca zarobkowa” jest rozumiany jako wszelkie formy zatrudnienia połączone z uzyskiwaniem dochodów, czyli działalność gospodarcza, stosunek pracy, stosunek służbowy oraz każdy rodzaj umowy cywilnoprawnej, jak również członkostwo w organach statutowych jakichkolwiek instytucji, jeżeli jest to połączone z uzyskiwaniem stałych lub okresowych dochodów pieniężnych. Pracą zarobkową będzie również świadczenie pracy za wynagrodzeniem bez podpisania umowy, która precyzowałaby warunki wykonywanej działalności³.

Niezbędnym elementem zakwalifikowania czynności realizowanych przez żołnierza do działalności zarobkowej jest otrzymywanie przez niego wynagrodzenia lub świadczeń pieniężnych za wykonaną pracę. Standardem w tym zakresie są gwarancje wynikające z prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia. To pojęcie występuje w aktach prawa międzynarodowego, do których należą: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r. (art. 23)⁴, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. (art. 7)⁵, Europejska Karta Społeczna z 1961 r.

³ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (dalej: WSA) w Szczecinie z 7 V 2008 r., sygn. II SA/Sz 99/08, LEX nr 515274; wyrok WSA w Szczecinie z 25 I 2017 r., sygn. II SA/Sz 1395/16, LEX nr 2237739; wyrok WSA w Poznaniu z 8 X 2015 r., sygn. IV SA/Po 467/15, LEX nr 1933084.

⁴ *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, Paryż, 10 XII 1948 r., <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> [dostęp: 1 VII 2025].

⁵ *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.*

(art. 4)⁶ oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy⁷. Co do zasady w przypadku stosunku pracy pracodawca ma prawo korzystania z pracy świadczonej przez pracownika, w zamian za co jest zobowiązany do wypłaty mu wynagrodzenia (art. 22 § 1 *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*). Wynagrodzenie za pracę obejmuje wszystkie świadczenia, zarówno pieniężne, jak i niepieniężne, otrzymywane przez pracownika od pracodawcy z tytułu pozostawania w stosunku pracy. Kodeks pracy stanowi o odpłatnym charakterze stosunku pracy, co odróżnia stosunki pracy od stosunków cywilnoprawnych⁸, np. umowy o dzieło czy umowy zlecenia. Świadczenia z tego tytułu mają charakter świadczeń cywilnych, stąd też nie podlegają rygorom oraz ochronie przewidzianej przez przepisy prawa pracy⁹.

Działalność gospodarcza żołnierza zawodowego

Zgodnie z art. 3 *Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców* (dalej: ustawa Prawo przedsiębiorców) działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły. Sąd Najwyższy w jednej ze swoich uchwał stwierdził, że (...) *działalnością gospodarczą jest działalność wykazująca zawodowy, a więc stały charakter, podporządkowanie regułom opłacalności i zysku lub zasadzie racjonalnego gospodarowania, działanie na własny rachunek oraz uczestnictwo w obrocie gospodarczym*¹⁰.

Zorganizowany charakter działalności gospodarczej oznacza wpisanie obranego rodzaju działalności w formalne ramy organizacyjne, które (...) *oznaczają np. ustanowienie określonej formy prawnej, utworzenie siedziby, zorganizowanie biura bądź innych pomieszczeń do prowadzenia działalności, zatrudnianie pracowników i ustanowienie wewnątrzzakładowych uregulowań prawnych*¹¹. W orzecznictwie sądowym utrwalił się pogląd, że w ocenie, czy mamy do czynienia z prowadzeniem działalności gospodarczej, należy uwzględnić takie cechy jak ciągłość i zorganizowanie, bez względu na to, czy podmiot faktycznie jest zarejestrowany. Wymienione

⁶ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.

⁷ K. Prokop, *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, t. 26, nr 2, s. 120. <https://doi.org/10.15290/bsp.2021.26.02.08>.

⁸ M. Liskowski, *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2, s. 35. <https://doi.org/10.12775/PIP.2016.012>; zob. także: E. Beck-Krala, *Wynagrodzenie pracowników w organizacji. Teoria i praktyka*, Kraków 2013.

⁹ A. Górnicz-Mulcahy, *„Własność” wynagrodzenia za pracę*, w: *Własność w prawie i gospodarce*, U. Kalina-Prasznic (red.), Wrocław 2017, s. 162.

¹⁰ Uchwała Sądu Najwyższego (dalej: SN) z 23 II 2005 r., sygn. III CZP 88/04, LEX nr 143136, s. 5–6.

¹¹ Wyrok SN z 6 IV 2017 r., sygn. II UK 98/16, LEX nr 2307127.

cechy działalności są kategorią obiektywną, niezależną od tego, jak daną czynność ocenia wykonujący ją podmiot¹².

Kolejną cechą odróżniającą działalność gospodarczą od innych aktywności jest jej zarobkowy charakter. *Dana działalność jest zarobkowa, jeżeli jest prowadzona w celu osiągnięcia dochodu (zarobku) rozumianego jako nadwyżka przychodów nad poniesionymi kosztami. Działalność pozbawiona tego aspektu jest działalnością charytatywną, społeczną, kulturalną i inną (określaną mianem non profit)*¹³.

Działalność gospodarcza ma być wykonywana we własnym imieniu, czyli samodzielnie, na własne ryzyko oraz na własną odpowiedzialność. Osobą fizyczną, która prowadzi działalność samodzielnie i niezależnie od innych podmiotów, można uznać za odrębny podmiot gospodarczy¹⁴.

Ostatnią z przesłanek warunkujących zakwalifikowanie działalności jako działalności gospodarczej jest jej ciągłość. *Przedsiębiorcą będzie więc tylko ten, kto wykonuje czynności powtarzalne i w taki sposób, że tworzą one pewną całość, a nie stanowią oderwanego świadczenia czy świadczeń określonych rzeczy lub usług. Jeżeli takie działania mają charakter gospodarczy lub zawodowy, istnieją podstawy do uznania, że podejmujący je podmiot jest przedsiębiorcą*¹⁵. Sporadyczna działalność nie jest działalnością gospodarczą¹⁶. Granica między sporadycznym wykonywaniem czynności a planowym (zorganizowanym), ale przerywanym prowadzeniem działalności gospodarczej, opiera się w Polsce na definicji działalności gospodarczej (ciągłość, zorganizowanie, cel zarobkowy) oraz limitach przychodów dla działalności nieewidencjonowanej. Do zachowania ciągłości wystarczy, aby z całokształtu okoliczności wynikał zamiar powtarzania określonego zespołu konkretnych działań w celu osiągnięcia zarobku. Powinna to być działalność stała, planowa (celowa), przy czym obojętne jest, czy plan obejmuje dłuższy czy krótszy okres. Nie jest natomiast wymagane nieprzerwane prowadzenie działalności¹⁷.

Aby określona aktywność została uznana za działalność gospodarczą, wskazane przesłanki (działalność zorganizowana, ciągła, prowadzona we własnym imieniu i dla osiągnięcia zysku) muszą być spełnione łącznie. Brak którejkolwiek z nich oznacza, że danej działalności nie można zakwalifikować do kategorii działalności gospodarczej.

¹² Wyrok WSA w Opolu z 7 V 2008 r., sygn. I SA/Op 18/08, LEX nr 484040.

¹³ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego (dalej: NSA) z 26 IX 2008 r., sygn. II FSK 789/07, LEX nr 495147. Por. wyrok WSA w Warszawie z 8 X 2004 r., sygn. II SA 3673/03, LEX nr 159913.

¹⁴ Wyrok NSA z 1 X 1997 r., sygn. II SA 1811/96, LEX nr 33310.

¹⁵ Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 7 VIII 2006 r., sygn. I ACz 441/06, LEX nr 279953.

¹⁶ Wyrok NSA z 17 IX 1997 r., sygn. II SA 1089/96, LEX nr 31312.

¹⁷ Wyrok WSA we Wrocławiu z 27 IV 2005 r., sygn. I SA/Wr 3237/03, LEX nr 496830.

Inne formy pracy zarobkowej żołnierza zawodowego

Na kanwie analizowanej problematyki interesujące jest zagadnienie działalności nieewidencjonowanej uregulowanej w art. 5 ustawy Prawo przedsiębiorców. Działalność nieewidencjonowana jest definiowana przez trzy przesłanki:

- 1) podmiotową, która odwołuje się do faktu wykonywania działalności przez osobę fizyczną;
- 2) przychodową, opierającą się na zastrzeżeniu, że przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym kwartale 225% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w *Ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*;
- 3) formalną, czyli wykazania, że podmiot, który wykonuje taką działalność, w ciągu ostatnich 60 miesięcy nie wykonywał działalności gospodarczej.

Działalność nieewidencjonowana formalnie nie jest działalnością gospodarczą, ale jest działalnością zarobkową, jest wykonywana osobiście oraz może naruszać warunki wymienione w art. 335 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny, np. kolidować z wykonywaniem zadań służbowych czy naruszać prestiż żołnierza zawodowego. Dlatego nawet przy działalności nieewidencjonowanej, chociaż przepisy nie wymagają na nią zgody dowódcy, żołnierz musi brać pod uwagę ograniczenia wynikające z przywołanego artykułu. Jednocześnie należy pamiętać, że zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców, jeśli w danym kwartale przychód przekroczy 225% minimalnego wynagrodzenia, działalność nieewidencjonowana z mocy prawa staje się działalnością gospodarczą od dnia, w którym nastąpiło przekroczenie tej kwoty. W takiej sytuacji żołnierz zawodowy musi otrzymać zgodę dowódcy jednostki wojskowej. Jej brak jest naruszeniem art. 335 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny, co może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym lub cofnięciem – jeśli wcześniej była udzielona – zgody na inne formy działalności. Jeżeli żołnierz uzyska zgodę na prowadzenie działalności gospodarczej, może w jej ramach dalej wykonywać czynności, które do tej pory wykonywał jako działalność nieewidencjonowaną.

Dodatkowe zarabkowanie żołnierza zawodowego de iure

Ustawodawca przewidział możliwość podjęcia przez żołnierza zawodowego dodatkowej pracy zarobkowej i prowadzenia działalności gospodarczej pod warunkiem złożenia przez niego wniosku o udzielenie na to zgody do dowódcy swojej jednostki wojskowej. Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ustawy o obronie Ojczyzny dowódca jednostki wojskowej to osoba kierująca lub dowodząca jednostką wojskową,

w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe lub do której został skierowany w ramach pełnienia zawodowej służby wojskowej w dyspozycji.

Szczegółowe warunki i tryb postępowania w sprawach udzielania żołnierzom zawodowym zezwoleń na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej oraz dane, jakie ma zawierać wniosek żołnierza o zezwolenie na pracę lub prowadzenie działalności gospodarczej, określa *Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych* (dalej: rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy). Na podstawie delegacji zawartej w art. 56 ustawy o służbie wojskowej wydano *Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych*.

Pisemny wniosek o zezwolenie na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej żołnierz zawodowy składa wyłącznie w swoim imieniu drogą służbową. Oznacza to, że tego działania nie może podjąć ustanowiony przez żołnierza pełnomocnik, jak również nie można go przeprowadzić w imieniu lub interesie osoby trzeciej. Droga służbowa oznacza zaopiniowanie wniosku przez każdego przełożonego wnioskującego żołnierza, dzięki czemu bezpośredni przełożony, który ma najpełniejszą wiedzę na temat żołnierza, może stwierdzić, czy dodatkowa działalność podwładnego nie będzie kolidowała z wykonywanymi przez niego obowiązkami służbowymi¹⁸.

Warto zauważyć, że brakuje podstawy prawnej do rozstrzygnięcia przez dowódcę jednostki wojskowej w sprawie wniosku żołnierza zawodowego o udzielenie zgody na wykonywanie pracy zarobkowej w drodze decyzji administracyjnej, tj. w trybie przepisów *Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego* (dalej: k.p.a.). Ta sprawa należy do spraw wewnętrznych wynikających z podległości służbowej i powinna zostać załatwiona na drodze służbowej, a nie w formie decyzji administracyjnej. Od rozstrzygnięcia (decyzji) dowódcy jednostki wojskowej nie przysługuje odwołanie do organu wyższego stopnia, a w konsekwencji jego rozpoznanie w trybie skargi złożonej do sądu administracyjnego¹⁹. Decyzja dotycząca załatwienia sprawy ze stosunku służbowego żołnierza zawodowego musi wynikać z obowiązującego przepisu, a nie z k.p.a.²⁰ W rozporządzeniu w sprawie

¹⁸ P. Gacek, *Dodatkowe zajęcia zarobkowe poza służbą (art. 62 ust. 1 ustawy o Policji) – wybrane zagadnienia proceduralne*, „Ius et Administratio” 2017, nr 1, s. 6.

¹⁹ Wyrok WSA w Bydgoszczy z 22 I 2013 r., sygn. II SA/Bd 1012/12, LEX nr 1351366.

²⁰ Postanowienie NSA z 23 VIII 2012 r., sygn. I OSK 1649/12, LEX nr 1331525; postanowienie NSA z 26 IV 2006 r., sygn. I OSK 303/06, LEX nr 203585; postanowienie WSA w Poznaniu z 15 I 2010 r., sygn. II SA/Po 882/09, LEX nr 635705; postanowienie WSA w Białymstoku z 19 III 2013 r., sygn. II SA/Bk 171/13, LEX nr 1301609.

wykonywania pracy nie podano terminu, w którym trzeba zakończyć procedurę udzielenia zgody bądź odmowy na prowadzenie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej. Należy jednak uznać, że dowódca jednostki wojskowej powinien podjąć decyzję przed datą wskazaną przez żołnierza we wniosku jako data rozpoczęcia pracy/działalności gospodarczej, z tym zastrzeżeniem, że wniosek musi zostać złożony odpowiednio wcześniej.

W § 3 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy wskazano, że w przypadku pracy zarobkowej wniosek zawiera:

- a) stopień, imię i nazwisko żołnierza,
- b) nazwę podmiotu, u którego będzie świadczona praca zarobkowa, i adres jego siedziby albo imię i nazwisko osoby, u której będzie świadczona praca zarobkowa, i miejsce zamieszkania tej osoby,
- c) podstawę wykonywanej pracy (w ramach stosunku pracy lub na podstawie innego tytułu),
- d) miejsce wykonywania pracy,
- e) okres, na jaki podmiot, o którym mowa w lit. b, zamierza zawrzeć umowę o pracę lub umowę na podstawie innego tytułu,
- f) wymiar czasu pracy,
- g) rozkład czasu służby w tygodniu wraz z ustaleniem zadań służbowych w ramach 40 godzin w 5-dniowym tygodniu służby,
- h) charakter wykonywanej pracy,
- i) termin rozpoczęcia pracy.

Zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy wniosek o uzyskanie zgody na prowadzenie działalności gospodarczej zawiera:

- a) stopień, imię i nazwisko żołnierza,
- b) określenie przedmiotu prowadzonej działalności gospodarczej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, i adres siedziby lub miejsce zamieszkania podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą,
- c) adres, pod którym będzie wykonywana działalność gospodarcza,
- d) formę prawną wykonywanej działalności gospodarczej,
- e) wymiar czasu niezbędny do wykonywania działalności gospodarczej,
- f) termin rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej.

W myśl § 3 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy razem z wnioskiem żołnierz składa obowiązkowe oświadczenie, że (...) *prowadzona działalność gospodarcza lub działalność podmiotu, u którego będzie świadczona praca, nie dotyczy wyrobów, o których mowa w przepisach w sprawie klasyfikacji wyrobów obronnych oraz dostaw, robót budowlanych i usług, przeznaczonych na zamówienie jednostek wojskowych. Szczegółowe zasady kodyfikacji wyrobów obronnych określa Decyzja Nr 115/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 września 2024 r.*

w sprawie Systemu Kodyfikacji Wyrobów Obronnych. Jest to regulacja późniejsza w stosunku do ustawy. Ani w ustawie o służbie wojskowej, ani w ustawie o obronie Ojczyzny nie przewidziano możliwości prowadzenia działalności zarobkowej związanej z wyrobami obronnymi oraz dostawami, robotami budowlanymi i usługami przeznaczonymi na zamówienie jednostek wojskowych. Nie wymagano też od żołnierza złożenia oświadczenia w tym zakresie.

W art. 56 ust. 3 ustawy o służbie wojskowej oraz w art. 335 ust. 3 ustawy o obronie Ojczyzny ustawodawca wskazał, że dowódca jednostki wojskowej może zezwolić żołnierzowi na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, jeżeli:

- 1) nie koliduje to z wykonywaniem zadań służbowych przez żołnierza;
- 2) wpływa na podwyższenie jego kwalifikacji;
- 3) nie narusza to prestiżu żołnierza zawodowego;
- 4) prowadzona działalność gospodarcza lub działalność podmiotu, u którego będzie świadczona praca, nie dotyczy wyrobów, o których mowa w przepisach w sprawie klasyfikacji wyrobów obronnych oraz dostaw, robót budowlanych i usług, przeznaczonych na zamówienie jednostek wojskowych.

Dodatkowa praca żołnierza nie może zatem negatywnie wpływać na jego dyspozycyjność, powinna natomiast podwyższać jego kwalifikacje. Daje to np. praca w charakterze wykładowcy czy ratownika medycznego.

W jednym z orzeczeń sądów administracyjnych na kanwie ustawy o służbie wojskowej wskazano negatywną przesłankę w postaci naruszenia prestiżu żołnierza zawodowego:

Służba wojskowa żołnierza zawodowego, jak sama nazwa wskazuje, nie jest pracą zawodową[,] lecz służbą charakteryzującą się zdyscyplinowaniem, lojalnością i poświęceniem. Żołnierze zawodowi są żołnierzami w czynnej służbie wojskowej. Ich wymiar czasu służby jest określany zadaniami służbowymi trudnymi do przewidzenia i zaplanowania. Posyłani są na najtrudniejsze odcinki zabezpieczające niepodległość Ojczyzny, ale także zapewniają bezpieczeństwo obywateli z gotowością poniesienia ofiary życia włącznie. Ich podstawy powinności określa Konstytucja Rzeczypospolitej i ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Nie można zatem zgodzić się ze skarżącym, że prowadzona przez niego działalność gospodarcza nie koliduje ze służbą wojskową i że status sprzedawcy w sklepie komputerowym posiada taki sam prestiż jak żołnierz zawodowy²¹.

²¹ Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z 25 XI 2009 r., sygn. II SA/Go 676/09, LEX nr 589116.

Na podstawie § 3 ust. 4 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy, dowódca jednostki wojskowej może zwrócić się do przyszłego pracodawcy żołnierza o udzielenie (...) *informacji dotyczących charakteru pracy, jaka będzie wykonywana przez żołnierza, stosowanego rozkładu czasu pracy oraz możliwości wykonywania na polecenie pracodawcy zadań służbowych poza stałym miejscem pracy, w tym poza granicami kraju.*

Przy podejmowaniu decyzji dowódca jednostki wojskowej musi rozważyć wszelkie przesłanki warunkujące wydanie zgody, zarówno pozytywne, jak i negatywne dla wnioskodawcy. Musi przy tym pamiętać, że najważniejsze jest zabezpieczenie bieżącej działalności jednostki wojskowej, którą dowodzi²². Stwierdzenie, czy rodzaj działalności zarobkowej wykonywanej przez żołnierza koliduje z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych, należy wyłącznie do dowódcy jednostki wojskowej²³.

Gdy dojdzie do naruszenia warunków uzyskania zgody, dowódca jednostki wojskowej bezzwłocznie cofa zezwolenie na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, przy czym zapewnia żołnierzowi czas potrzebny do rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której żołnierz wykonuje pracę zarobkową²⁴, albo do zakończenia prowadzenia działalności gospodarczej (§ 10 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy). W rozporządzeniu tym są wskazane warunki odmowy lub cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej. Różnica między aktualnie obowiązującym rozporządzeniem a wcześniejszymi przepisami polega na tym, że dowódca cofa zezwolenie bezzwłocznie, czyli jest to obligatoryjne. W poprzednich regulacjach wskazano, że dowódca może cofnąć zgodę, więc było to uprawnienie realizowane uznaniowo.

W przypadku pracy zarobkowej podejmowanej przez żołnierza w ramach umowy o pracę lub prowadzenia działalności gospodarczej dowódca jednostki wojskowej musi wyrazić na nią zgodę niezależnie od okresu, na jaki zostanie zawarta umowa o pracę lub przewidywanego okresu prowadzenia działalności. W przypadku innego tytułu, np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło, obowiązek uzyskania zgody będzie dotyczył umów zawartych na okres dłuższy niż miesiąc.

W poprzednio obowiązujących przepisach nie przewidziano konieczności informowania dowódcy jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe, o nazwie podmiotu, u którego ten żołnierz wykonywał odpłatne prace

²² P. Palka, *Dodatkowa praca zarobkowa żołnierzy zawodowych (uwagi de lege lata)*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 2006, nr 2, s. 35; M. Czechowski, *Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych*, Toruń 2016, s. 224–227.

²³ Wyrok NSA z 9 II 2001 r., sygn. II SA 3072/00, LEX nr 53672.

²⁴ Wyrok WSA w Warszawie z 14 IV 2008 r., sygn. II SA/Wa 1842/07, LEX nr 480072.

przez okres nie dłuższy niż miesiąc, w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia rozpoczęcia wykonywania tych prac. Obecnie nie trzeba informować o rodzaju pracy, wynagrodzeniu i wymiarze pracy – obowiązkowe jest jedynie wskazanie podmiotu, wobec którego żołnierz świadczył pracę.

Warto zauważyć, że praca zarobkowa nie może być wykonywana przez żołnierza zawodowego w innej jednostce wojskowej, chyba że uzyska on zgodę Ministra Obrony Narodowej na podjęcie tej pracy, z wyłączeniem zatrudnienia w uczelni wojskowej jako wykładowcy prowadzącego zajęcia dydaktyczne. Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ustawy o obronie Ojczyzny przez jednostkę wojskową należy rozumieć (...) *jednostkę organizacyjną Sił Zbrojnych oraz komórkę organizacyjną funkcjonującą na podstawie nadanego przez Ministra Obrony Narodowej etatu, posługującą się pieczęcią urzędową z godłem Rzeczypospolitej Polskiej i nazwą (numerem) jednostki*. Żołnierz zawodowy nie może wykonywać dodatkowej pracy zarobkowej w jednostce wojskowej, w której pełni służbę.

W sytuacji gdy praca zarobkowa, którą podejmuje żołnierz, ma być wykonywana w innej jednostce wojskowej, zgodnie z § 4 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy żołnierz musi złożyć wniosek (...) *do Ministra Obrony Narodowej za pośrednictwem dowódcy jednostki wojskowej, w której zajmuje stanowisko służbowe lub do której został skierowany w ramach pełnienia zawodowej służby wojskowej w dyspozycji. Dowódca przesyła wniosek wraz ze swoją opinią na jego temat do Ministra Obrony Narodowej za pośrednictwem kierownika komórki organizacyjnej Ministerstwa Obrony Narodowej właściwej do spraw kadr*. Decyzja ministra o wyrażeniu lub niewyrażeniu zgody jest przekazywana żołnierzowi również przez dowódcę. Dodatkowo, już po uzyskaniu przez żołnierza zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, dowódca jednostki wojskowej może zażądać od niego (...) *przedstawienia do wglądu umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której żołnierz wykonuje pracę zarobkową, lub wydruków z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, lub z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej* (§ 5 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy).

W ustawie o służbie wojskowej dodatkowa praca zarobkowa żołnierza w jednostce wojskowej była uregulowana w odmienny sposób. Zgodnie z art. 56 ust. 3a i 3b przywołanej ustawy, taka praca nie mogła być wykonywana przez żołnierza zawodowego w jednostce wojskowej, w której żołnierz ten pełnił służbę, oraz jednostce wojskowej bezpośrednio podległej, z zastrzeżeniem sytuacji, gdy praca była podejmowana w jednostce niebędącej jednostką budżetową, na podstawie innej niż umowa o pracę. W opinii autora obecne przepisy w tej materii są bardziej przejrzyste – wniosek musi zostać złożony do Ministra Obrony Narodowej, podczas gdy wcześniej decyzję o zgodzie na dodatkową pracę mógł podejmować organ, który równocześnie mógł być dodatkowym pracodawcą żołnierza.

Zgodnie z § 9 ust. 1 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy:

W przypadku wyznaczenia żołnierza, któremu wydano zezwolenie na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, na stanowisko służbowe w innej jednostce wojskowej lub w przypadku skierowania go do innej jednostki wojskowej w ramach pełnienia zawodowej służby wojskowej w dyspozycji żołnierz zainteresowany kontynuacją wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzeniem działalności gospodarczej występuje z wnioskiem do tego dowódcy jednostki wojskowej w terminie 14 dni od dnia objęcia obowiązków na stanowisku służbowym lub dnia stawienia się w jednostce wojskowej w ramach pełnienia zawodowej służby wojskowej w dyspozycji. Do czasu wydania przez dowódcę jednostki wojskowej lub Ministra Obrony Narodowej rozstrzygnięcia w tej sprawie żołnierz wykonuje pracę lub prowadzi działalność gospodarczą na podstawie dotychczasowego zezwolenia.

Podobnie jak w przypadku cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, dowódca jednostki wojskowej zapewnia żołnierzowi odpowiedni czas potrzebny do rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której żołnierz wykonuje pracę zarobkową, albo do zakończenia prowadzenia działalności gospodarczej (§ 10 ust. 3 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy). W ustawie o służbie wojskowej oraz w *Rozporządzeniu Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych* brakowało regulacji w tym zakresie. Niewątpliwie ta zmiana korzystnie wpływa na stabilność finansową żołnierza. W tym miejscu warto zauważyć, że ruchy kadrowe w Siłach Zbrojnych RP są bardzo częste, stąd też ta regulacja nabiera szczególnego wymiaru praktycznego.

Zgodnie z § 6 rozporządzenia w sprawie wykonywania pracy:

1. Żołnierz, który uzyskał zezwolenie na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, niezwłocznie powiadamia na piśmie dowódcę jednostki wojskowej o:
 - 1) niepodjęciu pracy zarobkowej;
 - 2) przerwaniu pracy zarobkowej;
 - 3) zakończeniu pracy zarobkowej;
 - 4) niepodjęciu prowadzenia działalności gospodarczej;
 - 5) zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej;
 - 6) zawieszeniu prowadzenia działalności gospodarczej;
 - 7) wznowieniu prowadzenia działalności gospodarczej.
2. W przypadkach, o których mowa w pkt 1–5, dowódca jednostki wojskowej stwierdza wygaśnięcie zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej.

Ustawodawca odmiennie uregulował wykonywanie przez żołnierza zawodowego odpłatnych prac przez okres krótszy niż miesiąc. W takim przypadku żołnierz zawodowy jest obowiązany przekazać dowódcy jednostki wojskowej, w której zajmuje stanowisko służbowe, informację o nazwie podmiotu, u którego wykonywał te prace, w terminie nie dłuższym niż miesiąc od dnia rozpoczęcia ich wykonywania. Pomimo formalnego braku konieczności posiadania zgody od dowódcy jednostki wojskowej żołnierzowi zawodowemu nie wolno wykonywać odpłatnych prac w okresach krótszych niż miesiąc, jeżeli kolidowałyby to z wykonywaniem przez niego zadań służbowych, naruszało prestiż służby lub praca dotyczyłaby wyrobów, o których mowa w przepisach w sprawie klasyfikacji wyrobów obronnych oraz dostaw, robót budowlanych i usług, przeznaczonych na zamówienie jednostek wojskowych.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 547 ustawy o obronie Ojczyzny w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny do żołnierzy zawodowych nie stosuje się m.in. art. 335 dotyczącego możliwości podjęcia przez nich dodatkowej pracy zarobkowej. Jest to odzwierciedlenie priorytetu interesu państwa nad indywidualnym interesem żołnierza, szczególnie w momencie wystąpienia stanów zagrożenia.

Zgodnie z art. 353 ust. 1 ustawy o obronie Ojczyzny: (...) *naruszenie dyscypliny wojskowej stanowi czyn żołnierza polegający na zachowaniu godzącym w dobre imię lub interes Sił Zbrojnych, zawinionym przekroczeniu uprawnień albo niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym z rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów.* Natomiast art. 353 ust. 2 pkt 2 wspomnianej ustawy stanowi, że naruszeniem dyscypliny wojskowej jest w szczególności: (...) *niedopełnienie obowiązków żołnierza wynikających ze złożonej przysięgi wojskowej, a także z przepisów prawa, regulaminów wojskowych i zasad etyki wojskowej.* Wobec tych regulacji należy uznać, że podjęcie przez żołnierza zawodowego dodatkowej pracy zarobkowej bądź prowadzenie działalności gospodarczej bez zgody dowódcy jednostki wojskowej jest deliktem dyscyplinarnym. Warto w tym miejscu przytoczyć wyrok – wydany co prawda na kanwie ustawy o Policji, ale sentencja będzie miała odniesienie również do żołnierzy zawodowych – Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie:

(...) zgodnie z art. 62 ust. 1 ustawy o Policji, policjant nie może podejmować zajęcia zarobkowego poza służbą bez pisemnej zgody przełożonego ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do Policji. Zgodnie zaś z zapisem art. 132 ust. 1 i 2 ustawy o Policji, policjant odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej. Naruszeniem dyscypliny służbowej jest czyn policjanta polegający na zawinionym przekroczeniu uprawnień lub

niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych uprawnionych na podstawie tych przepisów²⁵.

Norma dyscyplinarna należy do szerszego zbioru regulacji dotyczących statusu służbowego żołnierzy zawodowych i jest typowym przykładem ograniczeń znanych również w innych formacjach mundurowych, np. w Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego czy Straży Granicznej. Jej zadania to m.in.: eliminowanie konfliktu interesów, minimalizacja ryzyka korupcyjnego oraz zabezpieczenie zdolności operacyjnych sił zbrojnych.

Podsumowanie

Wstępując do zawodowej służby wojskowej, żołnierz musi mieć świadomość rezygnacji z niektórych uprawnień, które przysługiwały mu jako cywilowi. Wynika to z konieczności wysokiej dyspozycyjności oraz hierarchiczności występujących w armii. Jednym z takich ograniczeń jest obowiązek powstrzymania się przez żołnierza zawodowego od podejmowania zajęcia zarobkowego poza służbą bez pisemnej zgody dowódcy jednostki wojskowej. Ustawodawca przewidział możliwość uzyskania takiej zgody pod określonymi warunkami. Żołnierz musi złożyć drogą służbową wniosek, który zawiera dane enumeratywnie wymienione w rozporządzeniu w sprawie wykonywania pracy. Ustawodawca przewidział również możliwość cofnięcia zgody, ale tylko w przypadkach wymienionych w ustawie o obronie Ojczyzny. Istotne jest, że wobec procedury wydania zarówno zgody, jak i odmowy, a także cofnięcia zgody nie będą miały zastosowania przepisy dotyczące procedury administracyjnej.

Poprzednio obowiązująca ustawa o służbie wojskowej również zakazywała podejmowania pracy zarobkowej oraz prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierza zawodowego. Definicja pracy zarobkowej jest analogiczna w obu ustawach, z tym zastrzeżeniem, że w ustawie o obronie Ojczyzny jest przewidziana konieczność poinformowania dowódcy jednostki wojskowej o wykonywaniu odpłatnych prac w okresach krótszych niż miesiąc. Podobnie jak wcześniej, na wniosek żołnierza jest możliwe udzielenie mu zgody przez dowódcę jednostki na podjęcie pracy lub działalności gospodarczej, jeśli zostaną spełnione warunki braku jej kolidowania ze służbą, podnoszenia kwalifikacji, nienaruszania prestiżu oraz braku działalności w sektorze obronnym. Tryb uzyskania zgody jest identyczny w obu regulacjach. Zarówno w ustawie o obronie Ojczyzny, jak i w ustawie o służbie

²⁵ Wyrok WSA w Lublinie z 25 X 2007 r., sygn. III SA/Lu 422/07, LEX nr 492288.

wojskowej zostały określone procedura wniosku oraz ocena przesłanek do wydania zgody. Artykuł 335 ustawy o obronie Ojczyzny rozszerza – w porównaniu z art. 56 ustawy o służbie wojskowej – kontrolę i ograniczenia w przypadku pracy zarobkowej żołnierza w innych jednostkach wojskowych – nie wolno jej wykonywać, chyba że żołnierz uzyska zgodę Ministra Obrony Narodowej. Wyjątek stanowi praca wykładowcy na uczelni wojskowej. Niewątpliwie ten wyjątek jest formą wzmacniania potencjału edukacyjnego sił zbrojnych. W opinii autora brak jest przy tym możliwości pracy w jednostce wojskowej, w której żołnierz pełni służbę.

Należy wskazać, że przepisy pragmatyki oraz aktu wykonawczego do niej w przedmiotowej materii są uregulowane w dość jednoznaczny sposób i mają na względzie prymat służby nad indywidualnym interesem żołnierza. Większość obowiązujących przepisów dotyczących zakazu dodatkowej pracy zarobkowej żołnierzy zawodowych się nie zmieniła. Ustawa o obronie Ojczyzny wprowadza jednak w art. 335 większą precyzję i nowe uwarunkowania, np. te dotyczące pracy zarobkowej w innej jednostce wojskowej. Może to ograniczyć praktyki zatrudniania żołnierzy na dodatkowych umowach w ramach sił zbrojnych. Istotne jest również to, że w przypadku naruszenia zasad wykonywania dodatkowej pracy dowódca jednostki wojskowej jest zobowiązany do cofnięcia zezwolenia na wykonywanie pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej. W opinii autora regulacje wprowadzone w ustawie o obronie Ojczyzny spowodowały korzystne – w porównaniu z ustawą o służbie wojskowej – zmiany, które wpływają na transparentność i przejrzystość udzielania zgód na dodatkową pracę. Pozostaje jednak niedosyt w tym względzie. W zakresie udzielania zgody istnieje duża uznaniowość dowódcy. Przepis nie definiuje bowiem metody oceny kolizji pracy z obowiązkami służbowymi, co może prowadzić do różnic w praktyce dowódców różnych jednostek. Problemów interpretacyjnych może następczą również ocena prestiżu żołnierza w kontekście wykonywanej pracy. Jest to klauzula generalna, która wymaga wytycznych interpretacyjnych. Przepis dopuszcza pracę w uczelniach wojskowych, lecz nie wskazuje wprost na uczelnie cywilne, co prowadzi do konieczności wydawania zgód i wzmoczonego nadzoru służbowego. Warto zwrócić uwagę na fakt, że realia rynku pracy stają się coraz bardziej złożone i pojawiają się nowe, elastyczne formy zarabkowania, np. freelancing, praca platformowa, gig economy, które mogą w przyszłości wymagać doprecyzowania pojęcia pracy zarobkowej lub wydania rozporządzeń wykonawczych.

Podsumowując, art. 335 ustawy o obronie Ojczyzny jest ważnym elementem stabilizującym strukturę służby zawodowej i chroniącym bezpieczeństwo państwa oraz przeciwdziałającym nadużyciom w służbie. Z naukowego punktu widzenia przepis ten spełnia wymogi konstytucyjne i wpisuje się w standardy dotyczące ograniczeń zawodowych dla członków służb mundurowych.

Bibliografia

- Beck-Krala E., *Wynagrodzenie pracowników w organizacji. Teoria i praktyka*, Kraków 2013.
- Czechowski M., *Prawny charakter zatrudnienia żołnierzy zawodowych*, Toruń 2016.
- Domżański M., *Neutralność polityczna sił zbrojnych w wymiarze prawnokonstytucyjnym*, „Wrocławskie Studia Politolologiczne” 2023, nr 32, s. 7–20. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.32.1>.
- Gacek P., *Dodatkowe zajęcia zarobkowe poza służbą (art. 62 ust. 1 ustawy o Policji) – wybrane zagadnienia proceduralne*, „Ius et Administratio” 2017, nr 1, s. 1–25.
- Górnicz-Mulcahy A., „Własność” wynagrodzenia za pracę, w: *Własność w prawie i gospodarce*, U. Kalina-Prasznic (red.), Wrocław 2017, s. 161–173.
- Liskowski M., *Pojęcie wynagrodzenia za pracę w Kodeksie pracy*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 2, s. 32–42. <https://doi.org/10.12775/PiP.2016.012>.
- Pakuła-Gawarecka P., *Zakres przedmiotowy i podmiotowy zakazu podejmowania dodatkowych zajęć przez funkcjonariuszy Policji*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2015, nr 15(2), s. 281–298.
- Palka P., *Dodatkowa praca zarobkowa żołnierzy zawodowych (uwagi de lege lata)*, „Wojskowy Przegląd Prawniczy” 2006, nr 2, s. 31–43.
- Prokop K., *Konstytucyjne prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2021, t. 26, nr 2, s. 119–135. <https://doi.org/10.15290/bsp.2021.26.02.08>.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.* (DzU z 1997 r. nr 78 poz. 483, ze zm.).
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r.* (DzU z 1977 r. nr 38 poz. 169).
- Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.* (DzU z 1999 r. nr 8 poz. 67).
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, Paryż, 10 XII 1948 r., <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> [dostęp: 1 VII 2025].
- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia* (DzU z 2025 r. poz. 620, ze zm.).

Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. DzU z 2025 r. poz. 825, ze zm.).

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. DzU z 2025 r. poz. 1480, ze zm.).

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. DzU z 2022 r. poz. 536).

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. DzU z 2024 r. poz. 1773).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. DzU z 2025 r. poz. 277, ze zm.).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. DzU z 2025 r. poz. 1691).

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych (DzU z 2023 r. poz. 1217).

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie wykonywania pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez żołnierzy zawodowych (DzU z 2009 r. nr 176 poz. 1366).

Decyzja Nr 115/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 września 2024 r. w sprawie Systemu Kodyfikacji Wyrobów Obronnych (Dz. Urz. MON z 2024 r. poz. 145).

Orzecznictwo

Uchwała Sądu Najwyższego z 23 II 2005 r., sygn. III CZP 88/04, LEX nr 143136.

Wyrok Sądu Najwyższego z 6 IV 2017 r., sygn. II UK 98/16, LEX nr 2307127.

Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 7 VIII 2006 r., sygn. I ACz 441/06, LEX nr 279953.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 IX 2008 r., sygn. II FSK 789/07, LEX nr 495147.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 9 II 2001 r., sygn. II SA 3072/00, LEX nr 53672.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 X 1997 r., sygn. II SA 1811/96, LEX nr 33310.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 17 IX 1997 r., sygn. II SA 1089/96, LEX nr 31312.

Postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 23 VIII 2012 r.,
sygn. I OSK 1649/12, LEX nr 1331525.

Postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z 26 IV 2006 r.,
sygn. I OSK 303/06, LEX nr 203585.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy z 22 I 2013 r.,
sygn. II SA/Bd 1012/12, LEX nr 1351366.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z 25 XI
2009 r., sygn. II SA/Go 676/09, LEX nr 589116.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z 25 X 2007 r.,
sygn. III SA/Lu 422/07, LEX nr 492288.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z 7 V 2008 r.,
sygn. I SA/Op 18/08, LEX nr 484040.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 8 X 2015 r.,
sygn. IV SA/Po 467/15, LEX nr 1933084.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z 25 I 2017 r.,
sygn. II SA/Sz 1395/16, LEX nr 2237739.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z 7 V 2008 r.,
sygn. II SA/Sz 99/08, LEX nr 515274.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 14 IV 2008 r.,
sygn. II SA/Wa 1842/07, LEX nr 480072.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 8 X 2004 r.,
sygn. II SA 3673/03, LEX nr 159913.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 27 IV 2005 r.,
sygn. I SA/Wr 3237/03, LEX nr 496830.

Postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z 19 III 2013 r.,
sygn. II SA/Bk 171/13, LEX nr 1301609.

Postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z 15 I 2010 r.,
sygn. II SA/Po 882/09, LEX nr 635705.

Mjr dr Mariusz Domżański

Radca prawny w Dowództwie 18 Dywizji Zmechanizowanej
im. gen. broni Tadeusza Buła.

Kontakt: mariuszdomzanski89@gmail.com