

Warszawa, dnia 2023-12-11

„Akceptuję”

p.o. KOMENDANT GŁÓWNY POLICJI

nadinsp. Dariusz AUGUSTYNIAK

**ZBIÓR ZALECEŃ
DOTYCZĄCYCH POSTĘPOWANIA
POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW POLICJI
SPRZYJAJĄCYCH PRZESTRZEGANIU
ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



POLICJA

Zalecenia dotyczące postępowania Policjantów i pracowników Policji sprzyjające przestrzeganiu zasad etyki zawodowej stanowią odpowiedź na oczekiwania Grupy Państw Przeciwko Korupcji Rady Europy (GRECO) w odniesieniu do rekomendacji ujętych w raporcie V rundy ewaluacyjnej GRECO zawierającym ocenę skuteczności środków przyjętych przez władze Polski w celu zapobiegania korupcji i propagowania uczciwości w urzędach centralnych oraz w organach ścigania.

Niniejszy dokument stanowi również zasadniczy element realizacji zadania nr III zawartego w zatwierdzonym przez Komendanta Głównego Policji *Programie wzmacniania uczciwości i zapobiegania korupcji w Policji na lata 2021-2023*, polegającego na zintensyfikowaniu proaktywnych metod wspierania działań antykorupcyjnych w całym środowisku policyjnym.

Zalecenia te opracowano w formule, której celem jest sprzyjanie przestrzeganiu zasad etyki zawodowej, a także kształtowanie oraz wzmacnianie kultury uczciwości w Policji. Wskazują one standardy zachowań, które mają wspomagać kształtowanie postaw etycznych funkcjonariuszy i pracowników Policji, tym samym wywierać pozytywny wpływ na odbiór całej formacji przez społeczeństwo.

Zalecenia pogrupowano w 5 obszarach:

1. Identyfikowanie konfliktu interesów.
2. Dbłość o poufność informacji.
3. Transparentność zawodowa - bezstronność, obiektywizm.
4. Racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi oraz wykorzystanie mienia publicznego zgodnie z przeznaczeniem.
5. Respektowanie granic w relacjach zawodowych.

Do każdego z ww. obszaru *Zaleceń* załączono przykłady zawierające opisy sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami*.

Wnoszę o akceptację:

DYREKTOR
BIURA KONTROLI
KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI
[Podpis]
insp. Dariusz SZUBA

Opracowano w Wydziale Analiz Biura Kontroli KGP
mł. insp. Artur Kowalczyk Naczelnik Wydz. Analiz BK KGP,
Katarzyna Królikowska Specjalista Wydz. Analiz BK KGP.

ZALECENIA

**DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW
POLICJI W SYTUACJI KONFLIKTU INTERESÓW, SPRZYJAJĄCE
PRZESTRZEGANIU ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



Warszawa, grudzień 2023 rok

Wprowadzenie

Konflikt interesów można uznać jako powszechny (w rozumieniu codzienny) i ugruntowany socjologicznie mechanizm, związany z zachowywaniem się ludzi wobec siebie. Występuje najczęściej w relacjach o podłożu ekonomicznym lub takich, których podstawą są wzajemne zobowiązania i oczekiwania, w szczególności związane z wykonywanym zawodem, pełnioną funkcją, np. dotyczące uzyskania różnego rodzaju korzyści, czy przychylności.

Wystąpienie konfliktu interesów w naszym środowisku zawodowym może być sytuacją naturalną, na którą nie mamy wpływu. Wpływ mamy natomiast na nasze zachowanie w tej sytuacji.

Regulacje prawne:

W polskim systemie prawnym nie funkcjonuje obowiązująca definicja konfliktu interesów. Pojęcie to pojawia się jednak w wielu dokumentach odnoszących się do zjawiska korupcji.

Pojęcie „mechanizmów korupcyjnych” wprowadziła do dyskursu publicznego Najwyższa Izba Kontroli już w roku 1999 (konflikt interesów jest jednym z głównych mechanizmów korupcyjnych). Unikalnym dorobkiem NIK jest określenie głównych obszarów zagrożenia korupcją w Polsce, wskazanie rodzajów działalności narażonych na podwyższone ryzyko wystąpienia tego zjawiska, a przede wszystkim zdefiniowanie i opisanie katalogu mechanizmów korupcyjnych. Na skutek wniosków NIK wprowadzono w Polsce wiele zmian legislacyjnych i organizacyjnych, zwiększających przejrzystość funkcjonowania instytucji publicznych i eliminujących bądź ograniczających mechanizmy korupcyjne¹.

W Rządowym Programie Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018-2020 wskazywano, że konflikt interesów powstaje, *gdy urzędnik podejmujący rozstrzygnięcie w określonej sferze spraw publicznych lub uczestniczący w przygotowaniu tego rozstrzygnięcia ma lub może mieć osobisty interes w sposobie załatwienia sprawy. Do konfliktu dochodzi nie tylko wtedy, gdy urzędnik w danej sprawie działa w interesie osobistym, lecz także, gdy istnieje choćby tylko teoretyczna możliwość, że interes ten przeważa nad troską o dobro publiczne*².

Unijne dyrektywy definiują konflikt interesów w następujący sposób: *obejmuje co najmniej każdą sytuację, w której członkowie personelu instytucji zamawiającej lub dostawcy usług w zakresie obsługi zamówień działającego w imieniu instytucji zamawiającej biorący udział*

1 Zob. „Zagrożenie korupcją w świetle badań kontrolnych Najwyższej Izby Kontroli w roku: 2004, 2003, 2000, 1999”; „Zagrożenie korupcją w świetle wyników kontroli NIK opublikowanych w latach 2016-2020” <https://www.nik.gov.pl/plik/id.23307.vp.36017.pdf> „Dwadzieścia lat antykorupcyjnej działalności NIK - rola Izby w zwalczaniu korupcji” nr 5/2019 dwumiesięcznika „Kontrola Państwowa” <http://ceish.icm.edu.pl/ceish/element/bwmeta1.element.desklight-33b2dfd9-3d18-4bf2-a694-a24b8a0edd7c>.

² Uchwała nr 207 Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 2017 r. w sprawie Rządowego Programu Przeciwdziałania Korupcji na lata 2018-2020.

w prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogący wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia³.

Definicje przyjęte na potrzeby niniejszych Zaleceń:

Konflikt interesów - sytuacja w której dana osoba, w tym wypadku funkcjonariusz publiczny, podejmując decyzję w sprawach publicznych znajduje się w sytuacji podwójnej lojalności wobec interesu publicznego oraz prywatnego. W rezultacie podejmuje on decyzję lub uczestniczy w jej podjęciu w sprawie, w której rozstrzygnięciem jest osobiście zainteresowany, a więc nie jest bezstronny⁴.

Interes prywatny - może mieć wymiar interesu osobistego, rodzinnego lub grupowego.

Potencjalny konflikt interesów - konflikt interesów nie zawsze ma formę rzeczywistego konfliktu, może mieć wymiar potencjalny, odbierany jako ryzyko zdarzenia, które nie musi, ale w określonej sytuacji może zaistnieć. Może również być tak, że bez względu na czystość intencji, określona relacja (zależność lub wejście w sytuację zależności) jest przez innych postrzegana jako konflikt interesów, a odbiór ten w sposób negatywny wpływa na wynik procesu (czyli bez względu na obiektywizm rezultatu) nadal będzie on postrzegany jako uzyskany w toku „nieczystej”, „nie do końca obiektywnej” relacji.

Powyższe zazwyczaj związane jest z „zasadą wzajemności” - regułą opisywaną przez psychologów społecznych i socjologów. Jest ona po pierwsze powszechna, po drugie głęboko zakorzeniona w naszej podświadomości jako norma społeczna nakazująca nam „odwdzięczać się” za „otrzymane dobro”. Oznacza to, że zwykle czujemy się zobowiązani do odwzajemnienia wyświadczonych nam przysług, choćby bardzo drobnych, nieznaczących, które mogą mieć różne wymiary - często także pozostające poza sferą materialną.

Postrzegany konflikt interesów polega na istnieniu obiektywnych okoliczności, które sprawiają, że w danej sytuacji lub relacji osoba może być postrzegana jako kierująca się interesem prywatnym (np. powiązania rodzinne, partnerskie w relacjach zawodowych, podległość służbowa), choć w istocie może być bezinteresowna i bezstronna.

³ Art. 24 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych oraz w tym samym brzmieniu art. 42 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych. Analogiczna definicja występuje ponadto w art. 35 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji, w brzmieniu dostosowanym do trybu udzielania koncesji.

⁴ Źródło: ZAGROŻENIE KORUPCJĄ W ŚWIETLE WYNIKÓW KONTROLI NIK OPUBLIKOWANYCH W LATACH 2016-2020, <https://www.nik.gov.pl/plik/id.23307.vp.26017.pdf>, s. 7.

ZALECENIA

Zaleca się aby Policjant/pracownik Policji wykonując obowiązki służbowe:

1. Zachowywał się asertywnie w przypadku odczuwanej presji, nacisków lub uczestniczenia w sytuacji zobowiązującej do odwzajemnienia się.
2. Zachowywał się asertywnie w sytuacjach występowania relacji osobistych np. wtedy, kiedy interes przyjaciół, kolegów, stoi w sprzeczności ze stanem prawnym lub zasadami etyki zawodowej.
3. Nie kierował się złe pojętym interesem swojej grupy zawodowej polegającym m.in. na „przymykaniu oka” na obserwowane nieprawidłowości, działania niezgodne z prawem i nieetyczne. Świadome unikanie w takich sytuacjach działania i reagowania prowadzi do tzw. zmywy milczenia.
4. Powierzone zadania wykonywał profesjonalnie, terminowo, z zaangażowaniem, w oparciu o posiadaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie zawodowe, dążąc do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów.
5. Dotrzymywał zobowiązań wynikających ze stosunku służby/pracy.
6. Działal w dobrej wierze i w interesie społecznym, nieograniczającym się jedynie do przestrzegania przepisów.
7. Nie wykorzystywał przy wykonywaniu obowiązków służbowych możliwości proceduralnych, interpretacyjnych lub luk prawnych w taki sposób, aby następstwem realizacji procesu lub działania była możliwość uzyskania korzyści o podłożu ekonomicznym lub osobistym.
8. Postępował w taki sposób, aby nie doprowadzać do sytuacji, które mogłyby wywoływać powstanie długu materialnego, zobowiązań, poczucia wdzięczności.
9. W kontaktach z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych, usługodawcami, wykonawcami, zachowywał świadomość, że mogą oni stosować działania mające na celu zapewnienie im przychylności, skutkujące naruszeniem zasady bezstronności, równego traktowania lub uczciwej konkurencji.
10. Nie podejmował działań, nie nawiązywał relacji w okolicznościach lub w sposób sugerujący postawę otwartości na wpływy osób lub podmiotów zewnętrznych mogących mieć interes prawny lub ekonomiczny w relacji z Policją.
11. Odbywał spotkania z przedstawicielami komercyjnych podmiotów zewnętrznych, usługodawcami, wykonawcami, w miarę możliwości w siedzibie własnej jednostki oraz w obecności innych współpracowników. Dokumentował przebieg spotkania.
12. Podejmował decyzję o ograniczeniu udziału albo wyłączeniu osoby z udziału w sprawie lub czynnościach, w których istnieje uzasadnione ryzyko konfliktu interesów.

Załącznik: „Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z Zaleceniami dotyczącymi postępowania policjantów i pracowników Policji w sytuacji konfliktu interesów, sprzyjającymi przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.”

Załącznik do *Zaleceń dotyczących postępowania policjantów i pracowników Policji w sytuacji konfliktu interesów, sprzyjających przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*

Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami* (...):

1. Komendant jednostki Policji od dłuższego czasu poleca podległym sobie policjantom pełnienie służby w rejonie przejść dla pieszych, przy szkole, do której uczęszczają dzieci Komendanta i jego bliskich znajomych. Sprawa zostaje opisana przez lokalną prasę i media społecznościowe, które komentują ten sposób postępowania, jako kierowanie się przez komendanta korzyściami osobistymi, a nie dobrem społecznym. Komendant zleca przygotowanie odrębnej analizy bezpieczeństwa w ruchu drogowym na terenie powiatu, gdzie wykazuje, że działania ukierunkowane na poprawę bezpieczeństwa w rejonie wskazywanej jednej szkoły, znajdują uzasadnienie w łącznej liczbie zdarzeń drogowych i mandatów za wykroczenia w ruchu drogowym zaistniałych w okresie ostatnich trzech lat. W odpowiedzi na rezultat opublikowanych analiz, Komendant spotyka się z twierdzeniem, że liczba mandatów drogowych wynika z obecności i aktywności policjantów we wskazanych rejonach, a nie z obiektywnej sytuacji większego zagrożenia. >>> W opisanej sytuacji Komendant nie zdaje sobie sprawy, że stał się stroną postrzeganego konfliktu interesów, w którym bez względu na obiektywne okoliczności, będzie oceniany jako osoba kierująca się interesem prywatnym.
2. W następstwie kontroli drogowej, patrol Wydziału Ruchu Drogowego zatrzymuje dokumenty świadczące o dopuszczeniu do ruchu (w tym samym dniu) pojazdu, którego stan techniczny naocznie nie spełnia wymaganych norm. Funkcjonariusze zostają chwilę później wezwani do jednostki przez Naczelnika Wydziału Ruchu Drogowego, który sugeruje podwładnym, aby „zmienili” treść dokumentacji służbowej dotyczącej zatrzymania ww. dokumentów. Stwierdza on wprost, że sytuacja ta godzi w interesy „zaprzyjaźnionego” z Policją właściciela stacji kontroli pojazdów, który w przeszłości wielokrotnie wspomagał jednostkę Policji w „awaryjnych” sytuacjach związanych z eksploataowaniem pojazdów służbowych lub innych potrzebach Policji w rejonie działania podległej jednostki. >>> Przełożony, ulegając regule wzajemności, próbuje wyrzucić presję na podległych funkcjonariuszach w celu uchronienia przed konsekwencjami osoby, która w przeszłości okazywała pomoc i przychylność wobec jednostki Policji.
3. W następstwie zdarzenia, w którym będący pod wpływem alkoholu policjant z długoletnim stażem służby kieruje prywatnym samochodem i uderza w drzewo, obsługujący zdarzenie patrol, w porozumieniu ze służbą dyżurną jednostki prowadzi czynności w taki sposób,

by uchronić kierującego pojazdem przed konsekwencjami prawnymi i służbowymi. W ramach tego działania akceptują sugestie nietrzeźwego kierowcy i zwlekają z czynnościami badania na zawartość alkoholu. Umożliwiają w ten sposób przyjazd na miejsce zdarzenia jego córki, którą wszyscy wspólnie skłaniają do „wzięcia winy” na siebie, poprzez złożenie fałszywego oświadczenia o prowadzeniu pojazdu, a także przeprowadzają wobec niej badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu z wynikiem negatywnym. >>> W opisaney sytuacji dochodzi do intencjonalnego wykorzystania powiązań zawodowych w celu uniknięcia odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej.

4. W trakcie interwencji po awanturze domowej zgłoszonej przez kobietę, policjanci ustalają, że zgłaszająca pozostaje w nieformalnym, ale stałym związku z funkcjonariuszem Policji sąsiedniej jednostki. Przybyli na miejsce policjanci nie zastają mężczyzny, który oddalił się z domu. Podczas rozmowy z kobietą zniechęcają ją do złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, pomimo, że kobieta opowiada im o stosowaniu przemocy psychicznej wobec niej, polegającej na nękanii, prowokowaniu kłótni, ośmieszaniu i wyzywaniu słowami powszechnie uznanymi za wulgarne. Policjanci rozmawiając z kobietą przekonują ją, że jeśli oficjalnie zgłosi sprawę, jej partner może zostać zawieszony w służbie, albo nawet stracić pracę. >>> W opisaney sytuacji dominuje zjawisko źle pojmowanej solidarności zawodowej, a działanie policjantów ukierunkowane jest na uniknięcie odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej ze strony funkcjonariusza, z którym identyfikują się zawodowo.
5. W jednostce Policji przyjęto zawiadomienie o dotkliwym pobiciu mężczyzny przez pracownika ochrony miejscowego klubu nocnego. Zdarzenie miało miejsce podczas koncertu. Pokrzywdzony podaje dokładny opis mężczyzny. Zaznacza, że napastnik był ochroniarzem, gdyż na początku imprezy stał w drzwiach wejściowych do klubu i kontrolował wchodzących. Pokrzywdzony posiada przy sobie dokumentację medyczną kwalifikującą jego obrażenia z art. 157 § 2 kk. Twierdzi też, że po pobiciu prosił jakieś osoby z klubu o wezwanie Policji, ale przyjechała tylko karetka, która zabrała go do miejscowego szpitala i tam udzielono mu pomocy. W toku czynności policjant przyjmujący zgłoszenie wykonuje telefon do klubu prosząc o zabezpieczenie nagrań z zainstalowanego tam monitoringu. Zgłaszając się po nagrania otrzymuje informację, że zapis został usunięty przez kierownika ochrony, który oświadczył, że zrobił to przez przypadek kopiując materiał. Pracownicy lokalu zaprzeczają też, aby opisywany przez pokrzywdzonego napastnik był zatrudniony w charakterze pracownika ochrony. Podczas przeglądania nagrań z koncertu, opublikowanych w mediach społecznościowych, pokrzywdzony rozpoznaje sprawcę, który w dniu jego pobicia miał pracować jako ochroniarz w klubie. Osobą tą okazuje się funkcjonariusz miejscowej

jednostki Policji. Policjant nie ma wyrażonej zgody na wykonywanie dodatkowej pracy zarobkowej, a przesłuchany na tę okoliczność twierdzi, że okazjonalnie pomaga właścicielowi klubu, gdyż dzięki temu może za darmo obejrzeć koncerty. Właściciel czuje się też „podwójnie” ochraniany. >>> W opisanej sytuacji dochodzi do intencjonalnego wykorzystania pozycji zawodowej w celu osiągnięcia korzyści o charakterze prywatnym.

6. Komendant jednostki Policji uzyskuje liczne bonifikaty przy zakupie materiałów budowlanych od przedsiębiorców działających w podległym mu rejonie służbowym. Równocześnie wykorzystując zażyłość relacji i znajomości w nadleśnictwie, otrzymuje materiały w postaci drewna na budowę altany przy nowobudowanym domu. Sytuacja wychodzi na jaw, gdy jeden z funkcjonariuszy składa skargę do wyższego przełożonego informując, że Komendant żądał od niego przewiezienia ciężkich materiałów budowlanych samochodem służbowym typu furgon, a jego zdaniem groziło to zniszczeniem wyposażenia pojazdu, za który jest odpowiedzialny materialnie. >>> W opisanej sytuacji dochodzi do intencjonalnego wykorzystywania relacji i znajomości oraz przenikania się interesów o charakterze prywatnym i służbowym.
7. Kierownik specjalistycznej komórki organizacyjnej w jednostce Policji, uwzględniając stosowane zasady rekrutacji i wymagane wobec pracowników kwalifikacje, równocześnie przychyliła się do rekomendacji znajomego mu rektora uczelni wyższej, doprowadzając do zatrudnienia w swojej komórce organizacyjnej pracownika będącego krewnym osoby, która przyczyniła się uprzednio do osiągnięcia przez kierownika, naukowego stopnia doktora. Osoba ta od czasu zatrudnienia, postrzegana jest jako faworyzowana przez przełożonego w relacjach zawodowych, a także regularnie znajduje się wśród grupy osób otrzymujących najwyższe nagrody. >>> W ten sposób przełożony, ulegając regule wzajemności, kieruje się źle pojętym interesem służby, uwzględniając również możliwość własnych dalszych korzyści w rozwoju kariery naukowej poprzez podtrzymywanie pozazawodowych relacji z osobą decyzyjną w środowisku naukowym uczelni.

ZALECENIA

**DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW
POLICJI W ZAKRESIE DBAŁOŚCI O POUFNOŚĆ INFORMACJI,
SPRZYJAJĄCE PRZESTRZEGANIU ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



Warszawa, grudzień 2023 rok

Wprowadzenie

Funkcjonariusz/pracownik jest zobowiązany do ochrony wszystkich informacji przetwarzanych podczas wykonywania obowiązków służbowych. Należy pamiętać, że informacje te mogą służyć wyłącznie w celu realizacji obowiązków służbowych na swoim stanowisku. Nie mogą być udostępniane (nawet w dobrej wierze) osobom trzecim, zarówno z własnej inicjatywy wobec osób zaufanych, jak i na ich prośby.

Szczególnie ważne jest to, że pod uwagę należy brać nie tylko osoby spoza Policji, ale także innych funkcjonariuszy, czy pracowników (bądź byłych funkcjonariuszy, pracowników), którzy nie są związani służbowo z danym procesem, niezależnie od motywów i chęci uzyskania tych informacji.

Czym są informacje służbowe?

Informacje służbowe należy rozumieć bardzo szeroko, mając na uwadze również różnorodność nośników służących ich przetwarzaniu (w tym również utrwalaniu), takich jak np. dokumenty, fragmenty dokumentów, zdjęcia albo nagrania audio lub video z czynności służbowych lub w pomieszczeniach służbowych, dane, zestawienia, projekty dokumentów, opracowania służbowe itp.

Funkcjonariusz/pracownik jest zobowiązany do ochrony wszystkich informacji jakie uzyskał wykonując obowiązki służbowe lub działając w związku ze służbą, w celu ochrony interesów państwa, obywateli i innych podmiotów. Celem zachowania poufności informacji nie może być natomiast ograniczanie jawności i przejrzystości działania Policji.

ZALECENIA

Zaleca się aby Policjant/pracownik Policji wykonując obowiązki służbowe:

1. Przetwarzając informacje prawnie chronione dochował dyskrecji, nie dopuszczał do ich ujawnienia osobom nieuprawnionym.
2. Przetwarzał informacje jedynie w celu realizacji obowiązków służbowych na swoim stanowisku pracy i wyłącznie na sprzęcie i wyposażeniu służbowym.
3. Przesyłał informacje służbowe pocztą służbową oraz wyłącznie do uprawnionych adresatów.
4. Pamiętał, że niedopuszczalne jest nagrywanie obrazu, dźwięku, fotografowanie prywatnym urządzeniem realizowanych interwencji i osób z którymi wykonywane są czynności służbowe, pomieszczeń, sprzętu, wyposażenia służbowego, treści służbowych wyświetlanych na służbowych urządzeniach służących do przetwarzania informacji i danych. Jest to zarówno zachowanie niedopuszczalne prawnie, jak również stwarzające ryzyko, że nagranie lub obraz zostaną upublicznione. Może się to odbyć w sposób świadomy - np. poprzez przesłanie do tzw. „zaufanej grupy”, ale jak wskazuje doświadczenie, zarejestrowane materiały mogą trafić również do tzw. „sieci” niezależnie od inicjatywy rejestrującego, np. w sytuacji, gdy jego urządzenie mobilne na którym dokonywał rejestracji, zostało zaprogramowane na tzw. automatyczne zrzucanie zawartości do tzw. „chmury danych”. Dane tego rodzaju mogą być również utracone przez podmioty nimi zarządzające, a także nieświadomie udostępnione przez użytkownika, czy też wykradzione przez innych użytkowników mających dostęp do niewłaściwie zabezpieczonego urządzenia.
5. Zachował rozwagę i powściągliwość w kontaktach towarzyskich w kontekście rozmów o służbie lub pracy w Policji.
6. Pamiętał, że każda informacja uzyskana w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podlega ochronie, a jej ujawnienie może zarówno narazić na sankcje karne, jak i mieć negatywny wpływ na dobro służby i wizerunek Policji.
7. Pamiętał, że uzyskiwanie informacji w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, nie może służyć do jakichkolwiek celów pozasłużbowych.
8. Nie wykorzystywał do celów służbowych w ramach pracy zdalnej prywatnego sprzętu komputerowego.
9. W celu minimalizacji ryzyka udostępnienia osobom nieuprawnionym informacji przechowywanych na służbowym sprzęcie, stosować się do obowiązujących rozwiązań służących bezpieczeństwu informacji, jak również przyjmować zasadę „ograniczonego zaufania” wobec innych współpracowników w zakresie możliwości wejścia przez nich

w sposób nieuprawniony w posiadanie informacji, które mogą zostać wykorzystane niezgodnie z prawem

Załącznik: „Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z Zaleceniami dotyczącymi postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie dbałości o poufność informacji, sprzyjającymi przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.”

Załącznik do *Zaleceń dotyczących postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie dbałości o poufność informacji, sprzyjających przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*

Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami* (...):

1. Zespół prasowy jednostki Policji, analizując treści opublikowane w mediach społecznościowych opisujących zdarzenia związane z zabezpieczeniem zgromadzenia publicznego jakie miało miejsce na terenie miasta w dniu poprzednim, zwraca uwagę, że jeden z komentarzy podpisanych pod zdarzenie, zobrazowany jest zdjęciem przedstawiającym fragment wydrukowanego raportu wygenerowanego z SWD zawierającego m.in. dane osobowe. Przeprowadzone ustalenia, w tym analiza odręcznych zapisów umieszczonych na raporcie pozwala na jednoznaczne zidentyfikowanie jednostki i komórki organizacyjnej, w której raport wygenerowano. Ustalono w ten sposób, że przesłanie skanu raportu nastąpiło za pośrednictwem poczty służbowej Kierownika OPI na ogólnodostępny adres służbowy dyżurnego Straży Miejskiej, przy czym w dniu wysłania dokumentu, służbę na tym stanowisku pełnił brat Kierownika OPI. Ustalenie osoby, która sfotografowała raport i umieściła w sieci stało się przedmiotem odrębnego postępowania. Prezentowany przykład jednoznacznie wskazuje na niedopuszczalne działanie funkcjonariusza, polegające na przesłaniu skanu raportu wygenerowanego z systemu SWD osobie nieuprawnionej. >>> Działanie to doprowadziło do niekontrolowanego postępowania z dokumentacją służbową Policji oraz skutkowało incydem bezpieczeństwa poprzez upublicznienie w sieci Internet danych osobowych.
2. Funkcjonariusze pionu do zwalczania cyberprzestępczości monitorujący sieć Internet ujawniają opublikowane w sieci zdjęcia osób, w okolicznościach które jednoznacznie wskazują, że są to osoby zatrzymane przez Policję. Osoby były fotografowane w pomieszczeniach służbowych. Opublikowane materiały wywołują szczególne zgorszenie bowiem dotyczą zachowań intymnych przy jednoczesnym wykorzystaniu stanu upojenia alkoholowego osoby lub pozostawiania jej pod wpływem podobnie działającego środka, wpływającego na ośmieszającą ją zachowania. Podjęte działania kontrolne i dyscyplinarne skutkują konsekwencjami dyscyplinarnymi oraz karnymi wobec ustalonych osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości. >>> Powyższa sytuacja stanowi przykład negatywnego działania funkcjonariuszy, poprzez dokonanie zarówno bezprawnej rejestracji, jak i upublicznienia wizerunku osób zatrzymanych przez Policję. Działanie takie w prezentowanych okolicznościach rodzi zarówno regres dyscyplinarny, jak również konsekwencje karne. Dodatkowo może skutkować konsekwencjami

cywilnoprawnymi zarówno wobec osób, które dokonują ich rejestracji, jak również wobec rozpowszechniających z uwagi na ochronę dóbr osobistych człowieka.

3. Znajomy komendanta jednostki Policji w trakcie prywatnej rozmowy z nim stwierdza, że dopiero teraz rozumie, jak trudna i wymagająca jest służba w Policji. Mężczyzna jako dowód przedmiotowego twierdzenia prezentuje policjantowi pozyskane z pomocą komunikatora internetowego nagrania interwencji policyjnych zarejestrowanych z wykorzystaniem kamery nasobnej systemu RAW oraz fragment czynności wykonywanych przez patrol ruchu drogowego zarejestrowanych przez video-rejestrator pojazdu służbowego. Na przedstawionych nagraniach przełożony rozpoznaje zarówno wizerunki, jak również zarejestrowane głosy podległych mu funkcjonariuszy. Zabezpiecza on przedstawione mu nagrania oraz podejmuje decyzję o wszczęciu czynności wyjaśniających. W trakcie prowadzonych przez rzecznika dyscyplinarnego ustaleń, okazuje się, że pierwotnie nagrania te przesłano do „zamkniętej” grupy funkcjonariuszy jednostki, z zamiarem wymiany doświadczeń dotyczących realizowanych czynności. Następnie po kilku dniach nagrania pojawiły się w sieci, w sposób nieustalony i były przesyłane przez dziesiątki użytkowników komunikatora. >>> Sytuacja jest przykładem niewłaściwych zachowań funkcjonariuszy, którzy weszli w posiadanie służbowych nagrań obrazu i dźwięku w sposób uprawniony, jednakże ich dalsze działanie polegające na zgraniu materiału na własne - prywatne nośniki danych i opublikowanie go w tzw. „zamkniętych” grupach pomiędzy znajomymi, czy pomiędzy innymi policjantami, należy ocenić jako działanie bezprawne.
4. Policjanci wykonują czynności służbowe w ramach realizacji sprawy operacyjnej, obejmujące m.in. przeszukania realizowane w miejscach zamieszkania wytypowanych osób. Jedną z tych osób - kobieta okazuje się być partnerką policjanta z pionu dochodzeniowo-śledczego sąsiedniej jednostki Policji. Na dysku twardym laptopa należącego do kobiety oraz zewnętrznej pamięci przenośnej, policjanci ujawniają zdjęcia dokumentacji z postępowań przygotowawczych prowadzonych w jednostce macierzystej funkcjonariusza. Informacje te gromadzono w nielegalnych (prywatnych) zbiorach danych, z zamiarem ich wykorzystania w celu uzyskania własnych korzyści. >>> W opisanym przypadku działanie policjanta intencjonalnie zmierzało do uzyskiwania korzyści majątkowych - poprzez sprzedaż (przekazywanie) danych i informacji, które wykorzystywane są przez środowiska przestępcze, do działalności kryminalnej.
5. Prokurator wykonujący czynności służbowe na miejscu wypadku drogowego, w pojeździe sprawcy zdarzenia, będącego synem właściciela firmy świadczącej usługi holownicze, ujawnia telefon komórkowy, na którym odnotowano 3 nieodebrane połączenia z nr telefonu komórkowego zapisanego w pamięci aparatu jako „Sierżant” oraz wiadomość SMS o treści

– cyt. „dawaj teraz z lawetą na węzeł, jest auto”. Ustalono, że piszącym treść SMS-a był funkcjonariusz Wydziału Ruchu Drogowego miejscowej jednostki Policji. Potwierdzono, że wskazany policjant aktualnie pełni służbę i jest angażowany w obsługę zdarzeń drogowych. Oględziny telefonu komórkowego sprawcy zdarzenia wykazują, iż z telefonu komórkowego „Sierżanta” w przeszłości nawiązywane były liczne połączenia, a historia korespondencji SMS-owej przedstawiała informację o czasie i miejscu zdarzeń drogowych, które jak potwierdzono obsługiwane były przez patrol, w skład którego wchodził „Sierżant”. Jednostka Policji posiada wyłoniony w drodze postępowania przetargowego inny podmiot świadczący usługi holownicze. Podmiot ten nie był zaangażowany w obsługę zdarzeń wymienionych w SMS-ach, zaś weryfikacja zapisów w SWD każdorazowo wykazuje, że pomimo zatrzymania dokumentów samochodu przez Policję, cyt. „uczestnik kolizji zabezpieczył pojazd we własnym zakresie” i nie korzystano z usług firmy holowniczej mającej umowę z jednostką Policji. Pół roku wcześniej, „Sierżant” zakupił „po okazyjnej cenie” samochód sportowy od ojca sprawcy zdarzenia. >>> Okoliczności sprawy wskazują na nielegalne działania policjanta, polegające na przekazywaniu przez niego informacji służbowych o zdarzeniach drogowych w celu uzyskania profitów przez przedsiębiorcę za świadczenie usług holowniczych.

ZALECENIA

**DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW
POLICJI W ZAKRESIE TRANSPARENTNOŚCI ZAWODOWEJ,
SPRZYJAJĄCE PRZESTRZEGANIU ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



Warszawa, grudzień 2023 rok

Wprowadzenie

Przejrzystość (transparentność) zawodowa jest niezbędnym elementem standardów w zakresie zapobiegania zjawiskom korupcyjnym i konfliktom interesów. Oznacza wolność od nacisków zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych w wykonywaniu zadań służbowych w Policji. Naciski takie mogą wynikać z powiązań i relacji, które są naturalną częścią funkcjonowania w środowisku zawodowym.

Podstawowym kryterium wykonywania tych zadań powinny być wymagania stawiane przez prawo oraz zasady etyki zawodowej. Wywodzące się z tych norm wartości, funkcjonariusz/pracownik musi zawsze przedkładać ponad relacje koleżeńskie i wynikające z nich zobowiązania, w szczególności w określonych sytuacjach, kiedy to interes przyjaciół, kolegów, a być może i przełożonych stoi w sprzeczności ze stanem prawnym lub zasadami etyki zawodowej.

Formy nacisku na funkcjonariuszy/pracowników:

Funkcjonariusze/pracownicy realizując swoje zadania służbowe mogą też spotykać się z różnego rodzaju formami nacisku, począwszy od pochlebstw, obietnic, aż po groźby. Dzieje się tak zazwyczaj, gdy interes prywatny określonej osoby lub grupy osób, stoi w sprzeczności z interesem publicznym, albo oczekiwania tych osób/grup pozostają w nieadekwatny, czy nieuzasadniony sposób wygórowane wobec praw i wolności, które przysługują innemu obywatelowi.

Powoływanie się na znajomości, wpływy osób z lokalnych grup interesu, osób związanych ze środowiskami politycznymi, to przykłady zachowań, które mają za zadanie wywołanie korzystnej decyzji funkcjonariusza publicznego, np. pobłażliwego potraktowania ich przewinień, wykroczeń, oczekiwania surowszego traktowania danej osoby, „sprzyjania” osobom prezentującym określone poglądy. Mogą to również być naciski ze strony przełożonych, którzy oczekują określonych zachowań, w celu budowania lub ochrony własnego wizerunku.

Mogą wystąpić również sytuacje, w których funkcjonariusz publiczny musi podjąć działania służbowe „uderzające” (bezpośrednio lub pośrednio) w członków swojej grupy zawodowej, społeczności lokalnej, z którą silnie się utożsamia, czy też przyjaciół lub rodziny. Może to powodować powstanie pewnego rodzaju dysonansu - z jednej strony chcemy chronić, pomagać „swoim”, czy też tym od których w jakimś stopniu jesteśmy zależni, z drugiej strony mamy świadomość, że „przymykanie oka” choćby w sprawach małej wagi, zawsze będzie działaniem na szkodę dobra publicznego, uderzającym w wizerunek Policji i podważającym zaufanie do jej przedstawicieli. Dlatego też co do zasady funkcjonariusz/pracownik powinien

wystrzegać się angażowania w czynności, które mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub kierowanie się interesem osobistym. Powinien informować przełożonych o wszelkich okolicznościach mających lub mogących mieć wpływ na jego niezależność i obiektywizm w decyzjach służbowych.

W realizacji zadań w sposób obiektywny, zasadniczą rolę odgrywają cechy takie jak asertywność i rozsądek, w szczególności wobec różnych form nacisku, jak również w sytuacjach powoływania się na znajomości, wpływy osób, grup interesów, nacisku ze strony innych funkcjonariuszy lub przełożonych.

ZALECENIA

Zaleca się aby Policjant/pracownik Policji wykonując obowiązki służbowe:

1. Informował przełożonego, że wykonanie zadania może w danych okolicznościach wywołać uzasadnione przypuszczenie występowania stronniczości lub kierowania się interesem osobistym.
2. Wyraźnie stawiał granice i komunikował treści jednoznacznie wskazujące na wolność od nieuprawnionych nacisków, zależności, powiązań, interesów.
3. Nie wykorzystywał stanowiska służbowego jako narzędzia nacisku, czy wymuszania określonych zachowań, albo ich zaniechania (w tym w sferze pozasłużbowej).
4. Nie wykorzystywał pełnionej funkcji do osiągnięcia jakichkolwiek korzyści i nie sugerować chęci uzyskania takich korzyści w związku z pełnioną funkcją, czy pozycją służbową.
5. Nie ulegał nieuprawnionym żądaniom ze strony innych funkcjonariuszy lub przełożonych.
6. Nie manifestował zachowań, które mogą stać się powodem do zarzutu braku obiektywizmu i bezstronności w działaniu, choćby zarzut ten istniał tylko w sferze teoretycznej.
7. Postępował bez uprzedzeń na tle rasowym, narodowościowym, wyznaniowym, politycznym, światopoglądowym lub innym.
8. Niezwłocznie powiadamiał przełożonych lub inne wskazane do tego osoby o próbach nieuprawnionego wpływu – zarówno pochodzące z jednostki Policji, jak i ze środowisk zewnętrznych, w celu wywołania nacisku na realizację zadań służbowych, odstąpienia od nich lub ich ograniczenia, ujawnienia ich wyników, informacji, dokumentów, decyzji, a przełożony rozważył wyłączenie funkcjonariusza/pracownika z tych zadań.
9. Równo traktował osoby występujące w analogicznych okolicznościach lub stanach prawnych (np. nie zachowywał się w sposób nadmiernie restrykcyjny lub nadmiernie pobłażliwy).
10. Nie oczekiwał zachowań mających na celu zadośćuczynić własnym „przychylnym” danej osobie lub grupie osób decyzjom, albo zaniechaniom w działaniu.
11. Nie manifestował w środowisku zawodowym lub w trakcie wykonywania zadań służbowych, swoich prywatnych przekonań lub światopoglądu, w tym na tle politycznym, religijnym, narodowościowym, wyznaniowym, lub innym, w szczególności w sposób wywołujący nacisk lub presję dla poglądów innych osób, w tym osób wobec których wykonywane są czynności służbowe.

12. Nie manifestował, nie sugerował w środowisku zawodowym lub w trakcie wykonywania zadań służbowych powiązań z osobami wpływowymi, grupami nacisku lub interesu, w celu wywarcia presji na innych funkcjonariuszach lub pracownikach w podejmowanych przez nich decyzjach służbowych.
13. Podejmując lub kontynuując aktywność w społecznej sferze „pozasłużbowej” związanej np. z uczestnictwem w stowarzyszeniach, fundacjach itp. na każdym polu działalności identyfikował ryzyka związane z możliwością negatywnego wykorzystania wynikających z tego obszaru relacji i zależności w obszarze służbowym.

Załącznik: „Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami dotyczącymi postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie transparentności, sprzyjającymi przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*”

Załącznik do *Zaleceń dotyczących postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie transparentności, sprzyjających przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*

Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami* (...):

1. Właściciel stacji benzynowej i zajazdu turystycznego oraz znany lokalnie działacz samorządowy, w jednej z miejscowości przekazuje pracownikom, że ma umowę z komendantem komisariatu, iż jego policjanci będą mogli kiedy tylko chcą przyjeżdżać na stację na „darmowe” hot dogi i kawę. Część z funkcjonariuszy regularnie korzysta z tego przywileju spędzając na stacji np. przerwy w służbie. Zdaniem pracowników stacji, wpływa to na dobre relacje i wyższe poczucie bezpieczeństwa w tym rejonie. Wezwany do kolizji drogowej patrol z komisariatu stwierdza, że biorący w niej udział właściciel ww. stacji benzynowej może być pod wpływem alkoholu. Jednocześnie osoba ta zachowuje się arogancko, wulgarnie i agresywnie wobec funkcjonariuszy, powołując się na znajomości z komendantem i żąda wypuszczenia, stwierdzając, że nie po to ich „regularnie karmi”, aby go teraz zatrzymywali za jedno wypite piwo. >>> W opisanej sytuacji nawiązanie nieformalnych relacji przez komendanta komisariatu z właścicielem stacji i udzielenie przez niego przyzwolenia podwładnym na określony sposób postępowania spowodowało „uwikłanie się” policjantów w nieformalny system zależności, który w okolicznościach wymagających podjęcia działań zgodnych z prawem podważa zaufanie do bezstronności i transparentności funkcjonowania formacji.
2. Komendant wykorzystuje „ochotników” spośród podległych policjantów do pomocy w pracach w jego sadzie, co wiąże z ideą integracji w środowisku zawodowym. Powyższe działanie w istocie skutkuje faworyzowaniem wybranej grupy funkcjonariuszy i podwładnych w rozliczaniu czasu służby i przyznawaniu nagród motywacyjnych. W przedmiotowej sytuacji nieformalne kontakty na linii przełożony-podwładny mające na celu zacieśnienie relacji interpersonalnych wśród policjantów, stanowią wyłącznie „legendę” do usprawiedliwienia niewłaściwego sposobu postępowania komendanta, który wykorzystując pozycję zawodową swoim zachowaniem dopuszcza się deliktu dyscyplinarnego stanowiącego zachowanie polegające na osiąganiu korzyści osobistych za pracę wykonywaną przez funkcjonariuszy, a premiowaną uznaniowością przy podejmowanych decyzjach, nie licując z zasadami etyki zawodowej policjanta. >>> Przedmiotowe działanie nie tylko podważa zaufanie do komendanta, jako przełożonego, ale również dyskredytuje go w oczach podwładnych jako osoby kierującej się obiektywizmem i bezstronnością w kompleksowym sposobie zarządzania jednostką Policji.

3. W Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych KPP wprowadzono zapis, że „w przypadku ubiegania się o pożyczkę, wnioski muszą być pozytywnie zaopiniowane przez bezpośredniego przełożonego pracownika”. Stworzony mechanizm stopniowo, z upływem czasu zbudował praktykę, w ramach której o pozytywnym zaopiniowaniu nie decydowały identyfikowalne potrzeby pracowników, za to różne kryteria uznaniowe, wskazywane przez przełożonego, w tym powiązane z efektywnością w realizacji zadań służbowych. Wymóg ten był bezpodstawny, ponieważ przyznanie pożyczki w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych uzależnione jest od obiektywnych czynników wynikających z sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. >>> Prezentowany przypadek stanowi przykład tworzenia mechanizmów, które zaburzają zasady transparentności zawodowej, w kontekście kryteriów podejmowania decyzji wpływających na sytuację materialną pracownika. Zastosowany element uznaniowości przełożonego przekracza zakres jego uprawnień i może być przyczyną szeregu sytuacji konfliktowych w środowisku zawodowym.
4. Policjant podczas wykonywania czynności służbowych realizowanych w trakcie „Pikniku przeciwko uprzedzeniom” posiada przypięty do kamizelki taktycznej, widoczny dla wszystkich znaczek - tzw. „Mieczyk Chrobrego”. Powyższy przedmiot nie należy do elementów umundurowania, ani wyposażenia służbowego Policji. Ze względu na symbolikę zapinki - sytuacja powoduje liczne napięcia, zachowania i komentarze nieprzychylnie również wobec pozostałych funkcjonariuszy zabezpieczających zgromadzenie. Zachowanie policjanta odebrane jest jednoznacznie jako prowokacja wobec zgromadzonych oraz manifestowanie swoich prywatnych poglądów stojących w sprzeczności z rolą i funkcją funkcjonariusza Policji. Sformułowane zostają liczne zarzuty braku obiektywizmu w czynnościach wobec uczestników zgromadzenia. >>> Posiadanie i eksponowanie przez policjanta na mundurze symbolu, używanego przez ruchy społeczne, organizacje polityczne, religijne, nurty reprezentujące przekonania nacjonalistyczne, subkultury, itp. w kontekście roli, funkcji, zadań oraz misji Policji i jej apolitycznego charakteru może wśród osób obserwujących tego typu postępowanie rodzić uzasadnione wątpliwości, co do obowiązku zachowania przez niego zasad obiektywizmu i kierowania się wyłącznie literą prawa, przy podejmowaniu jakichkolwiek decyzji i czynności służbowych wobec osób, szczególnie tych, którzy w określonej kontekstowo sytuacji postrzegani są jako ci o odmiennych przekonaniach i wartościach, niż te które utożsamiane są z symboliką umieszczaną na mundurze.
5. Komendant komisariatu prowadzi zbiórkę surowców wtórnych, które były gromadzone w komisariacie, a następnie przewożone policyjnymi środkami do skupu w celu spieniężenia.

Środki ze sprzedaży przeznaczone były na cele charytatywne, co budowało pozytywny wizerunek kierownika jednostki. Pomimo dobroczynności opisanego procesu, uzyskano informacje, że wysokość premii służbowych została uzależniona nie od wyników w służbie, ale zaangażowania podległych funkcjonariuszy i pracowników w dostarczanie surowców. >>> Prezentowany przykład wskazuje na błędny, nie dający się zaakceptować system oceny dokonywanej przez przełożonego podległych mu funkcjonariuszy, który pozbawiony jest obiektywizmu i wynika z przyjęcia niewłaściwych kryteriów, które zorientowane pozostają na istotny i w danej sytuacji oczekiwany, lecz nie priorytetowy charakter wykonywanych przez policjantów obowiązków służbowych.

6. Kierownik sekcji, wykorzystując funkcję przełożonego, w godzinach służby zleca podwładnym funkcjonariuszom naprawę i konserwację swojego prywatnego samochodu. Pojazd zaparkowany jest przed jednostką Policji, gdzie funkcjonariusze na oczach innych policjantów wykonują te czynności w umundurowaniu służbowym. Przełożony w zamian za wykonywaną pracę odwdzięcza się policjantom wpływając na przyznawanie im nagród finansowych. >>> Przedmiotowy przykład świadczy o wysoce nieetycznym zachowaniu przełożonego, który wykorzystując swoją pozycję zawodową daje negatywny przykład innym podwładnym, tracąc walor i pożądane cechy przełożonego, jako osoby godnej naśladowania, bezstronnej i obiektywnej. Obserwowalne przez osoby postronne oraz innych policjantów zachowanie funkcjonariuszy, wykonujących w umundurowaniu służbowym prace przy pojeździe ich przełożonego godzi również w wizerunek formacji.

ZALECENIA

**DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA POLICJANTÓW I PRACOWNIKÓW
POLICJI W ZAKRESIE GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI
PUBLICZNYMI ORAZ WYKORZYSTANIA MIENIA PUBLICZNEGO,
SPRZYJAJĄCE PRZESTRZEGANIU ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



Warszawa, grudzień 2023 rok

Wprowadzenie

Gospodarowanie mieniem publicznym i wydatkowanie środków publicznych, które otrzymujemy z budżetu państwa jest obwarowane szeregiem rygorystycznych norm i prawnie usankcjonowanych mechanizmów zabezpieczających. Stan ten jest celowy i tworzy swoisty reżim nacechowany wieloma ograniczeniami, które przeciwdziałają ugruntowanym w danej kulturze lub narodowości skłonnościom, czy zachowaniom ludzi.

Generalnie, opisywane w literaturze przedmiotu prawidłowości wskazują, że:

- gdy wydajemy własne pieniądze lub używamy własnego (prywatnego) mienia, działamy w sposób najbardziej przemyślany;
- gdy środki te nie są nasze, otrzymaliśmy je i możemy nimi dysponować w ramach np. naszych kompetencji (właściwych dla stanowiska pracy/służby), poziom naszej racjonalności i celowości w ich wydatkowaniu będzie istotnie niższy.

Ryzyka związane z gospodarowaniem mieniem publicznym i wydatkowaniem środków publicznych:

Począwszy od procesów związanych z udzielaniem zamówień publicznych, zawieraniem umów, egzekwowaniem zobowiązań, a skończywszy na codziennych czynnościach w służbie, pracy, czasem uznawanych za mało istotne, we wszystkich tych działaniach można odnaleźć cechy zachowań wpływające na pozytywną, bądź negatywną ocenę celowości i efektywności wydatkowania, czy gospodarowania środkami publicznymi.

Podjęcie decyzji o zakupie sprzętu, usług na rzecz własnej jednostki Policji lub innych jednostek jest obwarowane wieloma ryzykami, w szczególności może konfrontować ze sobą oba wymienione na wstępie warianty wewnętrznej dyscypliny i związanej z tym postawy. Środki są publiczne, zatem ryzyko dotyczy racjonalności ich wydatkowania. Czy zakup określonego typu wyposażenia, usług, urządzeń, wiąże się z zaspokojeniem autentycznych potrzeb (ilościowych, jakościowych, funkcjonalnych), czy też potrzeby te nie pozostają do końca rozpoznane, a znaczenie ma np. łatwość skorzystania z danego procesu zakupu (już to robiliśmy wcześniej, mamy doświadczenie z tym przedsiębiorcą) lub jego powszechna dostępność na rynku. Zatem komfort działania w takim przypadku może stać się czynnikiem dominującym nad racjonalnością.

ZALECENIA

Zaleca się aby Policjant/pracownik Policji wykonując obowiązki służbowe:

1. Był rzetelny w wykonywaniu obowiązków służbowych, wykonywaniu zadań i wyzwań jakie niesie za sobą służba/praca w jednostce Policji.
2. Hołdował zasadzie, że gospodarowanie środkami publicznymi musi przede wszystkim odbywać się w interesie publicznym.
3. Wyraźnie i konsekwentnie oddzielał obowiązki służbowe i związane z nimi dostępności do określonych zasobów materialnych lub pozamaterialnych od sfery spraw pozasłużbowych i wynikających z nich potrzeb materialnych lub pozamaterialnych.
4. Pamiętał o tym, że otrzymany sprzęt lub wyposażenie służbowe stanowią dobro publiczne oraz, że należy z nich korzystać z dbałością.
5. Korzystał ze środków publicznych do realizacji zadań służbowych z uwzględnieniem efektywnego działania, tj. przy racjonalnym, oszczędnym i celowym wykorzystaniu powierzonych środków, mienia lub wyposażenia.
6. Nie wykorzystywał do celów prywatnych sprzętu służbowego lub wyposażenia służbowego (np. nie wykorzystywał pojazdu służbowego do celów prywatnych, nie używać sprzętu znajdującego się na wyposażeniu jednostki do wykonywania pracy związanej z dodatkowym zarabkowaniem, nie korzystać w celach prywatnych z materiałów służbowych będących na wyposażeniu).
7. Nie wykorzystywał informacji o przebiegu określonych procedur finansowych, kształtowaniu umów i zobowiązań, gromadzeniu środków finansowych i dysponowaniu nimi, w celu osiągnięcia prywatnych korzyści materialnych lub pozamaterialnych.

Załącznik: „Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami dotyczącymi postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie gospodarowania środkami publicznymi oraz wykorzystania mienia publicznego, sprzyjającymi przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*”

Załącznik do Zaleceń dotyczących postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie gospodarowania środkami publicznymi oraz wykorzystania mienia publicznego, sprzyjających przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.

Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z Zaleceniami (...):

1. Funkcjonariusz korzystając z usług mechanika samochodowego Wydziału Transportu KWP, dokonuje w swoim prywatnym samochodzie serwisu klimatyzacji (wykorzystując czynnik chłodzący służący do uzupełniania klimatyzacji w pojazdach służbowych). >>> Zachowanie należy oceniać jako nieetyczne, noszące znamiona deliktu dyscyplinarnego, skutkujące uszczerbkiem w mieniu publicznym.
2. Pracownik Policji, będący jednocześnie biegłym z zakresu badań pisma ręcznego, realizuje w godzinach pracy oraz z wykorzystaniem wyposażenia służbowego ekspertyzy i opracowuje opinie w sprawach niezwiązanych ze stosunkiem pracy, w których został powołany jako ekspert. >>> Zachowanie wskazanego pracownika stanowi negatywny przykład wykorzystywania mienia publicznego niezgodnie z przeznaczeniem oraz naruszenia zasad odnoszących się do przestrzegania obowiązków pracowniczych polegających na wykonywaniu w czasie pracy czynności niezwiązanych ze stosunkiem służbowym.
3. Funkcjonariusz wraz z kolegami z innej jednostki, w czasie urlopu, udaje się nad zbiornik wodny w celu nurkowania z wykorzystaniem służbowego specjalistycznego sprzętu. Prowadzone w tym czasie w jednostce macierzystej policjanta działania ujawniają braki w sprzęcie specjalistycznym do nurkowania, co potwierdza również potwierdza przeprowadzona inwentaryzacja wyposażenia wykorzystywanego do działań ratowniczych w jednostce. Skutkuje to wszczęciem odpowiednich procedur. >>> Użytkowanie sprzętu służbowego dla celów prywatnych należy traktować jako działanie niewłaściwe oraz nieetyczne. W omawianym zdarzeniu nadto wystąpiło ryzyko negatywnego wpływu na zdolność jednostki do prawidłowego wykonania zadań i procedur.
4. Za przeznaczone dla pracowników pozostających w trudnej sytuacji życiowej środki Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jednostki Policji osoba z komisji decydującej o ich rozdziale, dokonuje zakupu specjalistycznych usług medycznych, ukierunkowanych na poprawę estetyki wyglądu. Inny członek komisji, „przymykając oko” na ww. sytuację wykorzystuje zależność relacji i uzyskuje aprobatę dla przyznania przez komisję środków na zakup nowoczesnego sprzętu TV wraz z zestawem nagłaśniającym. Sposób postępowania osób pozostających członkami komisji, w toku kontroli, zostaje oceniony jako nieprawidłowy oraz wysoce nieetyczny. Środki finansowe dedykowane na określony istotny cel, są przez wskazane osoby wykorzystywane w sposób nieuprawniony. >>> Działanie takie podważa zaufanie do członków komisji, jednakże w konsekwencji podważana jest transparentność i sens funkcjonowania wypracowanego przez organizację mechanizmu socjalnego wsparcia osób potrzebujących, w tym racjonalności gospodarowania środkami finansowymi otrzymanymi na sprecyzowane cele.

5. W wyniku weryfikacji sprzętu informatycznego, przełożony stwierdza w kierowanej przez siebie komórce organizacyjnej, że w ewidencji nie zostały odnotowane dwa notebooki oraz dwie jednostki komputerów z monitorem. Fakt ten potwierdza po uzyskaniu zestawienia sprzętu teleinformatycznego przekazanego z Wydziału Teleinformatyki jednostki wyższego szczebla. Funkcjonariusz Policji wyznaczony decyzją jako administrator lokalny, odpowiedzialny za prowadzenie ewidencji pobranego sprzętu tłumaczy jego brak, przekazaniem do innych komórek oraz jednostek organizacyjnych Policji, bez wystawienia odpowiedniej dokumentacji poświadczającej jego przekazanie/odebranie. Wydanie sprzętu bez wymaganych pokwitowań pracownik usprawiedliwia pilnymi potrzebami w realizacji niezbędnych zadań na stanowiskach służbowych. Funkcjonariusz nie jest w stanie fizycznie wskazać, użytkowników wydanego sprzętu. Wprowadza również w błąd przełożonego, poprzez okazanie jednej sztuki brakującego notebooka, który użycza z innej jednostki Policji. Podczas przeglądania dokumentacji związanej z prowadzeniem ewidencji sprzętu teleinformatycznego, przełożony ujawnia 3 umowy przedwstępne lombardowe na nazwisko policjanta. Inwentaryzacja sprzętu teleinformatycznego wykazuje liczne braki w jednostce Policji. >>> W prezentowanym przykładzie nieuprawnione zadysponowanie mienia publicznego przez policjanta jest wysoce naganne zarówno w aspekcie oceny prawno-karnej tego typu postępowania, jak również stanowi sprzeniewierzenie zasadom odnoszącym się do obowiązku rzetelnego gospodarowania i wykorzystywania mienia publicznego oraz jego ochrony.
6. Funkcjonariuszowi Policji zostaje przyznany równoważnik pieniężny za brak mieszkania w wysokości przysługującej policjantowi posiadającemu rodzinę, pomimo oświadczenia, że mieszka on w domu należącym do jego rodziców, natomiast żona wraz z dzieckiem w domu u swoich rodziców. Policjant otrzymuje powyższe świadczenie przez dwa lata, po czym składa oświadczenie, że zamieszkuje ze swoją rodziną oraz dzieckiem i prowadzi wspólne z nimi gospodarstwo domowe. >>> Policjant otrzymuje nienależne mu świadczenie mając świadomość, że decyzja w przedmiotowym zakresie obarczona jest wadą prawną, która mogła powstać w konsekwencji wystąpienia różnych okoliczności (błąd pracownika w tym również związany z analizą dokumentów, niewłaściwa interpretacja stanu faktycznego itp.). Aprobując ten stan świadomie uzyskuje nienależne mu korzyści finansowe.
7. W jednostce Policji funkcjonariusze będący na służbie, wykorzystują nieoznakowany pojazd policyjny do celów innych niż realizacja zadań służbowych. Sytuacja wychodzi na jaw, gdy podczas przejazdu auta w godzinach nocnych – dochodzi do kolizji z innym uczestnikiem ruchu. Ustalenia wskazują, że praktyka „rozwożenia” do domów uczestników prywatnych przyjęć organizowanych przez funkcjonariuszy stosowana była w jednostce Policji od dłuższego okresu i akceptowało ją kierownictwo policjantów, także poprzez zatwierdzanie wpisów w ewidencji stanowiącej formalne udokumentowanie tras służbowych pojazdu. >>> Tego rodzaju sposób postępowania wykracza przeciwko regulacjom w zakresie korzystania ze służbowego sprzętu transportowego w Policji oraz pozostaje naruszeniem dyscypliny służbowej. Stanowić może również podstawę do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu wyrządzonej szkody.

ZALECENIA

**DOTYCZĄCE POSTĘPOWANIA POLICJANTÓW
I PRACOWNIKÓW POLICJI W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA
GRANIC W RELACJACH ZAWODOWYCH, SPRZYJAJĄCE
PRZESTRZEGANIU ZASAD ETYKI ZAWODOWEJ.**



Warszawa, grudzień 2023 rok

Wprowadzenie

Pozytywna atmosfera pracy i dobre, koleżeńskie relacje ze współpracownikami, to jeden z elementów, który jest zawsze oceniany jako kluczowy dla satysfakcji w życiu zawodowym pracowników i funkcjonariuszy Policji.

Stawianie granic:

Odczuwanie dystansu pomiędzy przełożonymi i ich podwładnymi jest zakorzenionym czynnikiem kształtującym relacje w życiu zawodowym, w szczególności w organizacji hierarchicznej. Z drugiej strony dobre relacje w pracy są istotne, gdyż ułatwiają i upraszczają komunikację, a ta jest podstawą do efektywnego realizowania zadań. Dobre relacje budują wszyscy w zespole, jednak w szczególności **powinien zadbać o nie przełożony**. Nie oznacza to jednak, że powinien robić to „za wszelką cenę” z przekroczeniem granic lub ich zacieraniem, w taki sposób, że funkcja przełożonego staje się wtórna do relacji koleżeńskich. Tym samym dobre relacje nie oznaczają relacji bez czytelnych granic. Jasne ich wytyczenie, w szczególności pomiędzy sferą prywatną, towarzyską a sferą służbową, jest konieczne, choć może przysparzać trudności. Przede wszystkim granice zależą od kontekstu sytuacyjnego, osobowości, temperamentu osób będących w relacji zarówno zawodowej, jak i koleżeńskej. Naturalnym jest, że różne osoby darzymy różnym stopniem sympatii, nasze relacje z każdą osobą są inne, z drugiej strony musimy dbać o to, by relacje te w kontekście zawodowym były przejrzyste, jednoznaczne, nastawione przede wszystkim na profesjonalną realizację celów służbowych. Brak ich wytyczenia może prowadzić do **nieporozumień w środowisku zawodowym** i najbliższym otoczeniu w pracy. Niewątpliwie w formacji takiej jak Policja sposób budowania relacji z podwładnymi **nie może opierać się na kontaktach towarzyskich**. Zbyt duża poufalskość w relacjach (zwłaszcza na płaszczyźnie przełożony – podwładny) może przyczyniać się do złej atmosfery pracy, być obiektem drwin, plotek, a także konfliktów między pracownikami, którzy mogą czuć się nierówno traktowani. Odczucie to i związana z nim ocena, może mieć, tak jak w przypadku konfliktu interesów zarówno wymiar rzeczywisty, jak i potencjalny lub postrzegany. Zażyłość w relacjach między przełożonym, a podwładnym/podwładnymi, może prowadzić do **przekonania o braku bezstronności i obiektywizmu w ocenach i decyzjach przełożonego**, być przyczyną frustracji podwładnych, obniżać jakość i efektywność ich pracy i tym samym godzić w dobro służby.

ZALECENIA

Zaleca się aby Policjant/pracownik Policji wykonując obowiązki służbowe:

1. Wykonywał obowiązki służbowe na swoim stanowisku pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowaniem godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych.
2. Kierował się zasadami życzliwości wobec innych ludzi oraz dążył do zapobiegania powstawaniu konfliktów w środowisku służby/pracy, w relacjach z współpracownikami.
3. Unikał niepożądanych zachowań (także poza służbą/pracą) mających negatywny wpływ na wizerunek formacji.
4. Stawiał jasne granice w celu oddzielenia relacji służbowych od kontaktów i relacji prywatnych.
5. Postępował w taki sposób, aby relacje koleżeńskie nie wpływały na sposób wykonywania obowiązków służbowych i ocenę ich wykonywania.
6. Unikał sytuacji i zachowań, konsekwencją których mogłoby być powstanie zobowiązań, a ich realizacja mogłaby narażać dobro służby lub zasady współżycia społecznego.
7. Dbął o zachowanie dystansu i granic w relacjach koleżeńskich, w szczególności na linii przełożony – podwładny.
8. Unikał faworyzowania jakiegokolwiek osoby/osób – np. wg zależności od stopnia zażyłości, sympatii w relacjach.
9. Podejmując lub kontynuując aktywność w społecznej sferze „pozasłużbowej” związanej np. z uczestnictwem w stowarzyszeniach, fundacjach itp. na każdym polu działalności identyfikował ryzyka związane z możliwością negatywnego wykorzystania wynikających z tego obszaru relacji i zależności w obszarze służbowym

Załącznik: „Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z Zaleceniami dotyczącymi postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie respektowania granic w relacjach zawodowych, sprzyjającymi przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.”

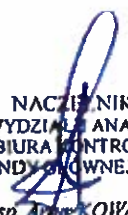
Załącznik do *Zaleceń dotyczących postępowania policjantów i pracowników Policji w zakresie respektowania granic w relacjach zawodowych, sprzyjających przestrzeganiu zasad etyki zawodowej.*

Przykłady sytuacji lub zachowań niezgodnych z *Zaleceniami* (...):

1. Przełożony faworyzuje kilku funkcjonariuszy (kolegów, z którymi pełnił już wcześniej służbę i utrzymuje z nimi zażyłe relacje towarzyskie poza służbą) poprzez przyznawanie im większych premii, kierowanie na szkolenia i przydzielanie zadań, które nie wymagają dużego nakładu pracy. >>> Przełożony swoim zachowaniem daje wysoce negatywny przykład, który powoduje, że podwładni, którzy nie są z nim związani relacjami pozasłużbowymi czują się dyskryminowani, traktowani w niekorzystny, niesprawiedliwy sposób.
2. Funkcjonariuszka przynosi do jednostki przyrządzone przez siebie w domu obiady. Są one na co dzień wspólnie spożywane w towarzyskiej atmosferze w gabinecie przełożonego. Powyższe jest obiektem drwin ze strony pozostałych funkcjonariuszy/pracowników, przyczyniając się do złej atmosfery pracy w wydziale. Sytuacja ta rodzi różne domysły i plotki dotyczące relacji łączącej kierownika z ww. policjantką. Ponadto budzi uzasadnione zastrzeżenia, co do obiektywnego i bezstronnego oceniania pracy funkcjonariuszy/pracowników przez przełożonego. >>> Zachowanie przełożonego powoduje uszczerbek w autorytecie formalnym wynikającym z pełnionej funkcji kierowniczej. Równolegle świadczy o braku profesjonalnego podejścia do stawianych osobom piastującym funkcje kierownicze wymagań, odnoszących się m.in. do obiektywnego i przejrzystego kierowania podległymi funkcjonariuszami.
3. Funkcjonariusz wykorzystuje wiedzę dotyczącą życia prywatnego koleżanki z pracy (także policjantki). Osoby te były w przeszłości parą, tworząc nieformalny związek, który aktualnie został zerwany z powodu decyzji policjantki. Policjant wykorzystując szerokie kontakty w środowisku zawodowym, opowiada różnego rodzaju historie dotyczące prywatnych, często intymnych spraw pary z okresu ich wcześniejszego związku. Próbuje w ten sposób ośmieszać, dyskredytować byłą partnerkę w oczach przełożonych oraz kolegów i koleżanek. >>> Zachowanie policjanta należy ocenić jako wysoce nieetyczne. Należy wskazać, że nawet jeśli trudno jest opisać zachowanie policjanta jako jednoznacznie naruszające konkretną zasadę etyki zawodowej, to zawsze należy mieć na uwadze, że zasady te wynikają z ogólnych wartości norm moralnych (uwzględniających specyfikę zawodu policjanta), a w sytuacjach nieuregulowanych przepisami prawa lub nieujętych w zasadach etyki, policjant powinien kierować się zasadami współżycia społecznego i postępować tak, aby

jego działania mogły być przykładem praworządności. Również (co zawarto w zasadach), stosunek do innych policjantów powinien być oparty na przestrzeganiu zasad poprawnego zachowania, poszanowania godności, a także tolerancji w zakresie nienaruszającym porządku prawnego.

4. Komendant jednostki Policji pozostaje w zażyłej relacji z podległą mu służbowo policjantką. Sytuacja ta przyczynia się do faworyzowania funkcjonariuszki. Przejawia się to m.in. przyznawaniem jej wyższych nagród finansowych, czy też tolerowaniem takich zachowań jak częste spóźnianie się policjantki do służby lub wcześniejsze wyjścia z jednostki. Dodatkowo obowiązkami policjantki obciążani są inni funkcjonariusze. >>> Postawa i zachowanie komendanta nie licuje ze standardami etycznymi, w szczególności w odniesieniu do roli przełożonego, jako osoby mającej być autorytetem i wzorem do naśladowania dla wszystkich podwładnych. Sytuacja może powodować liczne ryzyka dla atmosfery służby w jednostce, w tym być zarzewiem konfliktów wywołujących niechęć do pracy lub zarzuty o niesprawiedliwe traktowanie.
5. Przełożony akceptuje wykazy nadgodzin służby pełnionej przez dwóch podwładnych mu policjantów. Robi to bez starannej weryfikacji przedkładanych mu dokumentów. W ich przypadku wykazy przynoszone są przełożonemu osobiście przez funkcjonariuszy. W przypadku innych osób nadgodziny weryfikuje wyznaczona do tego odrębna osoba. Funkcjonariuszom tym wypłacane są należności pieniężne za ponadwymiarowy czas służby. Bezrefleksyjna akceptacja wykazów łączona jest z faktem prywatnej zażyłości policjantów ze swoim przełożonym, m.in. ze zwyczaju wspólnego spędzania wakacji, a także wspólnego uczestniczenia w rodzinnych imprezach okolicznościowych. >>> Zachowanie policjanta powoduje zagrożenie dotyczące możliwości poświadczania nieprawdy, co skutkowałoby deliktem dyscyplinarnym. Stanowi ono przykład negatywnych wzorców zachowań przełożonego, który aprobeuje nieprawidłowości ze strony podwładnych, kierując się zależnościami wynikającymi z relacji prywatnych. Sytuacja może powodować liczne ryzyka dla atmosfery służby w jednostce, w tym być zarzewiem konfliktów wywołujących niechęć do pracy lub zarzuty o niesprawiedliwe traktowanie.


NACZELNIK
WYDZIAŁU ANALIZ
BIURA KONTROLI
KOMENDY GŁÓWNEJ POLICJI
ml. insp. Andrzej KOWALCZYK