

Sygn. akt III APa 12/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka (spr.)

Sędziowie: SA Lucyna Guderska

SA Mirosław Godlewski

Protokolant: stażysta Dominika Marciniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 grudnia 2022 r. w Ł.

sprawy **M. R. (1)**

przeciwko **Skarbowi Państwa Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Ł. oraz Skarbowi Państwa Zakładowi Karnemu w G.**

o uchylenie orzeczenia dyscyplinarnego

na skutek apelacji Skarbu Państwa Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej w Ł. oraz Skarbu Państwa Zakładu Karnego w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 28 kwietnia 2017 r., sygn. akt VIII P 32/16,

**zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1a) w ten tylko sposób, że:**

**1. uchyla orzeczenie Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 roku co do punktu 1 (pierwszego) i umarza postępowanie dyscyplinarne w tej części;**

**2. oddala powództwo co do punktu 9 (dziewiątego) i 10 (dziesiątego) orzeczenia Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 roku;**

**3. uchyla orzeczenie Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Ł. Nr (...) z dnia 3 października 2014 roku w punkcie III (trzecim) w części dotyczącej nałożonej kary dyscyplinarnej i w tym zakresie sprawę przekazuje Dyrektorowi Okręgowemu Służby Więziennej w Ł. do ponownego rozpoznania;**

**II. oddala apelację w pozostałej części;**

**koszty procesu między stronami wzajemnie znosi.**

Sygn. akt III APa 12/22

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił zaskarżone orzeczenie Nr (...) z dnia 3 października 2014r. Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Ł. w punkcie III w ten sposób, że uchylił

orzeczenie Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r. co do punktu 1, 4, 8, 9, 10 i w tym zakresie uniewinnił M. R. (1), zaś co do punktu 6 umorzył postępowanie dyscyplinarne (pkt 1) oraz oddalił powództwo w stosunku do Skarbu Państwa – Zakładu Karnego w G..

Wyrok ten zapadł po następujących ustaleniach: M. R. (1) jest funkcjonariuszem służby więziennej i pełnił służbę na stanowisku kierownika D. Ochrony. Postanowieniem Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 23 maja 2014 r. wszczęte zostało postępowanie dyscyplinarne przeciwko mjr M. R. (1) – kierownikowi D. Ochrony. Pełniący obowiązki Dyrektora Zakładu Karnego w G. orzeczeniem Nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. uznał obwinionego M. R. (1) za winnego popełnienia zarzucanych mu 11 przewinień dyscyplinarnych i za to wymierzył obwinionemu karę dyscyplinarną przeniesienia na niższe stanowisko służbowe. Dyrektor Służby Więziennej w Ł. orzeczeniem nr (...) z dnia 3 października 2014 r. uchylił powyższe orzeczenie p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. w części dotyczącej uznania M. R. (1) winnym popełnienia przewinień dyscyplinarnych opisanych w pkt 2, 5, 7 i 11 i w tym zakresie uniewinnił obwinionego (pkt I), uchylił zaskarżone orzeczenie w części dotyczącej uznania M. R. (1) winnym popełnienia przewinienia dyscyplinarnego opisanego w pkt 3 i w tym zakresie umorzył postępowanie w pierwszej instancji (pkt II) oraz utrzymał w mocy to orzeczenie w pozostałej części (pkt III). W utrzymanym w mocy orzeczeniu p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. nr (...) M. R. (1) w pkt 1, 4, 6, 8, 9 i 10 obwiniono o:

pkt 1 - niewłaściwie sporządzenie projektu zarządzenia o przedmiotach niebezpiecznych w zakresie nieokreślenia miejsc przechowywania przedmiotów niebezpiecznych oraz sposobu ich ocechowania tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173);

- pkt 4 - nierealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony Zakładu Karnego w G. w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby tj. zaniechanie czynności służbowej, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173);

- pkt 6 - wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, pomimo iż był wyznaczony w książce rozkładu służby na stanowisko przewodnika psa specjalnego tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173);

- pkt 8 - wyznaczanie do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony ZK w G. w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych, tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173);

- pkt 9 - niewłaściwą organizację ruchu osadzonych na terenie jednostki poprzez nieokreślenie w instrukcji o odstępstwach w ograniczonym systemie ochrony sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonym wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki, tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173);

- pkt 10 - niewykonanie polecenia zawartego w piśmie Nr Bo- (...) Zastępcy DG z dnia 10 października 2012 r., jak również innych poleceń nakazujących sporządzanie każdorazowo planów zabezpieczenia ochronnego na czas remontów tj. zaniechanie czynności służbowej, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173).

R. P. (1) był przełożonym powoda jako dyrektor Zakładu Karnego, następnie od 2007 r. jako zastępca dyrektora, a potem jako dyrektor Zakładu Karnego w G. do 9 maja 2014 r. W ostatnim okresie zastępca R. P. (2) K. miał nadzór merytoryczny nad powodem. W grudniu 2013 r. oraz w kwietniu 2014 r. miały miejsce w Zakładzie Karnym w G. kontrole. Przeprowadzone zostały przez zespół powołany przez Dyrektora Okręgowego w następującym składzie: S. S., kapitan P. S., pułkownik J.. Dotyczyły one zagadnień ochrony, przedmiotów niebezpiecznych, organizacji oddziałów

penitencjarnych, nadgodzin w służbie ochrony. S. S. zajmował się kontrolą przedmiotów niebezpiecznych i organizacją oddziałów penitencjarnych, pułkownik J. kontrolował zadaniowanie funkcjonariuszy, w tym przewodnika, służbę konwojową, a P. S. – plany urlopów. Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości związane z przedmiotami niebezpiecznymi niedozwolonymi, związane z ruchem, z zabezpieczeniem normatywnego czasu służby. Wniosek o uznanie przedmiotów za niebezpieczne powinien być sporządzony przed projektem zarządzenia. Na podstawie wniosku kierownika ochrony ustala się wykaz, który następnie akceptowany jest przez dyrektora. Ustalenia ciąży na dyrektorzę danej jednostki. Wykaz ten uzgadniany jest z dyrektorem, do tego dokłada się sposób postępowania i oznakowania oraz przechowywania. Powód składał do dyrektora R. P. (1) kilkakrotnie wnioski o uznanie przedmiotów za niebezpieczne. Ostatni taki wniosek został złożony na przełomie 2013 i 2014 roku. Było to związane z uzupełnieniem wykazu przedmiotów niebezpiecznych o dodatkowe przedmioty. Dyrektor decydował, które przedmioty uznaje za niebezpieczne. Dyrektor P. nie zawsze przychylił się do wniosków kierownika działu ochrony. Do ostatniego wniosku nie wniósł sprzeciwu, natomiast w poprzednich wycofywał dany przedmiot z wykazu. Dotychczasowe zarządzenia oceniane były bardzo dobrze (kontrola z 2011 roku uznała zarządzenie za wyróżniające się). W związku z tym w zasadzie treść zarządzenia nie była zmieniana, a jedynie sam załącznik z wykazem przedmiotów niebezpiecznych. Nowy załącznik był z wykazem, dopisane były tylko dwie czy trzy pozycje do wykazu. Zawsze projekt był opiniowany. Brak było uwag do projektu P. K.. Dyrektor P. podpisał zarządzenie. Kierownik działu ochrony najpierw powinien zaproponować dyrektorowi wykaz przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych. Obowiązkiem każdego dyrektora jest uznawać dane przedmioty za niebezpieczne. Na skutek drugiej kontroli w Zakładzie Karnym w G. ujawniono nieprawidłowości związane ze sporządzeniem zarządzenia Dyrektora Generalnego, które nie wykazywało, że w tych miejscach są przedmioty niebezpieczne oraz był niewłaściwy sposób ich o cechowania. Przedmioty niebezpieczne, zgodnie z definicją z zarządzenia to broń, amunicja, środki o bezwładniające, alkohol, narkotyki, środki odurzające oraz inne przedmioty, które mogą zagrozić bezpieczeństwu jednostek. Nie można było określić, czy dany przedmiot znaleziony w przypadkowym miejscu na terenie zakładu karnego jest niebezpieczny. W zarządzeniu było podane, że przedmioty niebezpieczne są o cechowane w sposób literowy i cyfrowy. A zgodnie z poleceniami, które zostały przesłane do jednostek przedmiot niebezpieczny powinien zawierać cechę niepowtarzalną. Wobec tego w zarządzeniu powinno być zawarte, że ze względu na niepowtarzalną cechę, przedmiot powinien być poddany rygorowi przedmiotu niebezpiecznego. Tego w zarządzeniu nie było, jak i brak było określonych miejsc, w których były przechowywane te przedmioty. Podczas kontroli kierownik działu ochrony lub osoby z kierownictwa wskazywały takie miejsca na terenie jednostki, gdzie były przedmioty przechowywane. W Zakładzie Karnym w G. niemożliwe było ustalenie właściwego miejsca niebezpiecznego przedmiotu, który został znaleziony w jakimś innym miejscu na podstawie jego oznakowania za pomocą liter i cyfr. Nieprawidłowości związane z przedmiotami niebezpiecznymi polegały na przykład na tym, że w pomieszczeniu, do którego dostęp mieli osadzeni znaleziono 12 kombinerek, którym nie nadano rygoru niebezpiecznego. Przedmioty niebezpieczne przed wprowadzeniem do użytkowania należy o cechować, określić miejsce przechowywania, zasady korzystania, obiegu i sposobu dokumentowania użytkowania oraz kontroli. Ponadto na skutek kontroli na terenie zakładu karnego znaleziono przedmioty, które w zarządzeniu dyrektora nie zostały zakwalifikowane jako niebezpieczne. Nie nosiły one rygoru przedmiotów niebezpiecznych. Przedmiot taki znajdował się bez dozoru funkcjonariusza. Prawidłowe sporządzenie i oznakowanie przedmiotów niebezpiecznych powinno pozwalać na ustalenie, gdzie jaki przedmiot powinien się znajdować. Narzędziami zakwalifikowanymi przez rzecznika dyscyplinarnego jako niebezpieczne były urządzenia do cięcia drewna z bardzo miękkiego materiału, tj. pilnik i zdzierak. Zdaniem rzecznika mogły one spowodować zagrożenie dla życia lub zdrowia funkcjonariuszy.

Za organizację pracy i funkcjonowanie działu ochrony jest odpowiedzialny kierownik działu ochrony. Kierownik opracowuje projekt planu ochrony. Kierownik ochrony jest obowiązany do zapoznania funkcjonariuszy z planem ochrony. W 2014 roku były prowadzone prace nad nowym planem ochrony. P. K. nie zgłaszał uwag do nowego planu ochrony. Zajmował się tym kierownik ochrony i dyrektor. Były nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem zabezpieczenia normatywnego czasu służby, z udzielaniem urlopów, z udzielaniem wypracowanych godzin w służbie, co skutkowało osłabieniem służby ochronnej. Plan urlopowy regulowany jest do potrzeb służby. W zależności od niespodziewanych konwojów, transportowania osadzonych czy innych sytuacji był regulowany. Liczba kadry do zabezpieczenia pracy służby zostaje ustalana w dokumencie, jakim jest rozliczenie stanu etatowego. Dokument ten jest częścią składową planu ochrony. Założenia tego planu ochrony konstruuje kierownik. Normatyw ten jest istotnym

dokumentem, ponieważ określa ilu pracowników można mieć w danym miesiącu na urloпах wypoczynkowych, zwolnieniach lekarskich, szkoleniach i wolnym z nadgodzin, czyli na zabezpieczenie 40 – godzinnego czasu pracy. Kwestia nadgodzin jest monitorowana na odprawach specjalistów, na wideokonferencjach. Takie informacje są przekazywane do kierowników działu ochrony i są one elementem kontroli, które przeprowadzane są w jednostkach. Były składane sprawozdania do momentu wejścia systemu ewidencji czasu pracy, a od tamtego czasu już nie, ponieważ można to odczytywać centralnie z systemu, ale jednostki do tej pory składają informacje dotyczące realizacji urloпów wypoczynkowych, co daje możliwość obserwacji realizacji urloпów oraz redukcji nadgodzin. Istnieje możliwość modyfikowania normatywu poprzez przenoszenie etatów z działu ochrony do innego działu. Jest to ruch jedynie etatami. Konstrukcja planów była na tyle nieprzewidywalna, że kierownik ochrony nie wiedział, ile w danym miesiącu będzie realizowanych dni urlopu, bo plan urloпów był tak rozpisany, że tak naprawdę tworzyło go 5 planów urloпów niejednorodnie określonych. Czasami były to urlopy przeliczone w godziny, czasami były to dni, a czasami połowki miesiąca. W takiej sytuacji rola kierownika polegała na skorelowaniu tego wszystkiego i przedstawieniu w danym miesiącu ilość realizowanych urloпów. Do obowiązków kierownika należał nadzór i kontrola nad planem urlopowym i zmianami. Kierownik udzielając urlopu poza planem urloпów nie miał wiedzy na temat pewnych składowych związanych z ilością konwojów, transportów, szkoleń funkcjonariuszy oraz nieprzewidywalnej absencji. Kierownik z dyrektorem podpisują urlopy funkcjonariuszom. P. K. nie miał wpływu na to, kto dostawał wolne za nadgodziny. Kierownik działu ochrony konstruuje plan urloпów, który ostatecznie zostaje zatwierdzony przez dyrektora. Plan urlopu konstruowany był w ten sposób, że każda zmiana pracująca w systemie wielozmianowym oraz funkcjonariusze pracujący w systemie jednozmianowym składali propozycje. Następnie te plany wędrują do kierownika i wtedy jest wypracowywany jeden plan urlopowy na cały rok. Następnie projekt planu urloпów podlega zatwierdzeniu przez dyrektora. Pozwolenia na udzielenie urlopu wykraczającego poza plan urlopu udzielał kierownik. Nieprawidłowości dotyczyły konstrukcji planu podpisanego przez dyrektora oraz jego realizacji. Uchybienia w planie dotyczyły udzielania urloпów bez planu. U 68 % funkcjonariuszy stwierdzono realizację planu urlopowego w całości. Pozostali mieli dzielone urlopy dzielone w części (w jednej, dwóch lub trzech częściach). 42% urloпów było udzielone zgodnie z wyznaczonymi w planie częściami, a 68 % niezgodnie z planem urlopu. Były udzielane również części urloпów, które doszły poza plan. Teoretycznie funkcjonariusz składa wniosek dotyczący zmiany urlopu do dyrektora jednostki z prośbą o przesunięcie go na inny termin. I najczęściej zgoda zostaje wyrażona. Kierownik opiniuje taki wniosek wyrażając zgodę lub nie. Nieprawidłowości polegały na tym, że we wnioskach dotyczących zmiany ujmowane były terminy nieobjęte planem urlopu, a następnie była wyrażana na nie zgoda. Skutkiem takich zmian mógł być wzrost nadgodzin. Urlopy powinny być tak rozłożone, aby ilość etatów przeznaczona do normatywnego zabezpieczenia czasu służby, umożliwiała realizację urloпów, szkolenia funkcjonariuszy, absencji chorobowej, zapewniała udzielanie wolnego z nadgodzin. Kontrolujący P. S. ustalił, że w kolumnie „absencja” codziennie powinno znajdować się 31 nazwisk funkcjonariuszy na podstawie zarządzenia nr 43, gdzie jest zdefiniowana ilość etatów do zabezpieczenia normatywnego czasu służby funkcjonariuszy. Kontrolujący miał ciągły podgląd elektroniczny do dopracowywanego przez powoda grafików ochronnych, ale przez około 15 miesięcy nie skoordynował błędów działań powoda w tym zakresie, ponieważ nie miał takiego obowiązku. W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłową realizację planu urloпów. Na skutek analizy planu urlopowego, który miał być realizowany w 2013 roku, wynikało, że urlopy w jednostce były udzielane niezgodnie z tym planem w pewnej części. Plany były opiniowane przez majora J.. Zatwierdzony przez dyrektora okręgowego plan ochrony był odsyłany do danej jednostki. Założenia do planu oraz wstępny projekt planu sporządzał kierownik działu ochrony, a następnie był on zatwierdzany przez dyrektora.

Skutkiem kontroli były zalecenia, które nie były wykonywane. Polegało to na tym, że oddziałowi nadal samodzielnie wychodzili, przy akceptacji kierownictwa i dyrekcji, oddziałowi samodzielnie opuszczali oddziały mieszkalne, doprowadzali osadzonych na spacery pozostawiając oddziały mieszkalne bez dozoru. Ponadto w obecności osadzonych nadal samodzielnie sprawdzano stan zabezpieczeń techniczno – ochronnych na placach spacerowych.

W Zakładzie Karnym w G. w 2012 roku była dobra tendencja dotycząca redukcji utrzymania nadgodzin na tym samym poziomie. Średnia w 2012 roku to 4.350 nadgodzin do listopada. W 2013 r. nastąpił gwałtowny wzrost do 8 000 nadgodzin, następnie był spadek nadgodzin i znowu wzrost w okresie wakacyjnym. Takie niestabilności w porównaniu z 2012 r. były również przyczyną przeprowadzonej drugiej kontroli. Pierwszy wzrost nadgodzin

spowodowany był próbą ucieczki osadzonego. Natomiast w sezonie urlopowym dwóch miesięcy wzrost nadgodzin wyniósł ponad 3 000 nadgodzin. Poszczególne komórki służb mają w obowiązku informowanie kierownika działu ochrony o istotnych sprawach celem zabezpieczenia czasu służby. Procentowe wykorzystanie planu urlopów jest obliczane przez kierownika działu ochrony. Liczby dni urlopów przechodzące na kolejny rok liczone były w setkach. Funkcjonariusze nie składali skarg na udzielanie urlopów wypoczynkowych. Kierownik działu ochrony wyznaczył do konwojowania około 64-65 funkcjonariuszy, co potwierdza dokument sporządzony przez P. K. dotyczący realizacji konwojowania w okresie I – VII 2013 roku, powodując wygenerowanie znacznej ilości nadgodzin. Informacja o takich uchybieniach była składana pułkownikowi K. oraz dyrektorowi P..

Dyrektor K. zatwierdził grafik ochronny sporządzony przez powoda, w którym na ten sam posterunek lub stanowisko wyznaczone były dwie osoby – chodzi o doświadczonego funkcjonariusza i M. R. (2). W czasie kontroli ustalono, że funkcjonariusz R., zgodnie z książką przebiegu służby, powinna być na posterunku ochronnym, a była w dziale finansowym. Funkcjonariusz R. od około 20 marca pracowała w każdym dniu na innym posterunku bądź stanowisku ochronnym. Tylko w jeden dzień faktycznie wykonywała takie obowiązki. Przez okres tygodnia, co do pozostałych posterunków podpisywała tylko książkę rozkładu służby. Jest to lista obecności działu ochrony. Wykonywała ona obowiązki w dziale finansowym. Podczas kontroli nie ustalono na czyje polecenie funkcjonariusz R. przebywała w dziale finansowym. Grafiki ochronne zatwierdzał P. K., a także wszyscy pozostali dyrektorzy. Kierownik działu ochrony jest odpowiedzialny za opracowanie grafiku ochronnego oraz za realizację zadań z tym związanych.

Przewodnikiem psa specjalnego był starszy sierżant sztabowy A. B.. Był on sporadycznie kierownikiem konwoju i było to dopuszczalne wyjątkowo, np. gdy konwoje są nagłe i nie ma ludzi w jednostce. Skład konwoju wyznacza dyrektor jednostki lub z jego upoważnienia kierownik działu ochrony. W protokole kontroli wewnętrznej z dnia 30 kwietnia 2009 roku wskazano, że P. K. zabraniał wykorzystywania psa do innych czynności – nie dopuszczał możliwości wykorzystywania psa do innych czynności. Podobne sytuacje powtarzały się.

Ruch osadzonych w jednostce penitencjarnej regulują przepisy. Jest on dozorowany. Sposób nadzoru jest określony w instrukcjach i jest obowiązkiem funkcjonariuszy. Aktualnie plan ochrony jest dokumentem jawnym.

W 2012 roku była kontrola pracy powoda, wtedy były nieprawidłowości, co do wywiązywania się z obowiązków. P. K. zapoznał funkcjonariusza z wynikami kontroli. Kontrole robione funkcjonariuszowi były czytane przez dyrektora P.. Dyrektor P. przyznawał rację P. K. ustosunkowując się do uwag powoda, nakazywał realizację tych poleceń. Powód przyjmował polecenia, potwierdzając to, że przyjął do realizacji tych poleceń. Taki stan trwał do ostatniej kontroli. Przed kontrolą styczniową P. K. poprosił o meldunek z wykonania poleceń. Po tej kontroli P. K. wnosił o pociągnięcie powoda do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Zgodnie z § 57 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 października 2003 roku w zakładzie typu półotwartego, ruch osadzonych po terenie powinien być dozorowany, ewidencjonowany i wzmocniony powyżej pięćdziesięciu osadzonych. Takim zakładem był zakład karny w G., a ruch osadzonych odbywał się bez dozoru. Osadzeni, którzy sprząkali nie byli dozorowani przez funkcjonariuszy. Osadzeni poruszali się samowolnie po terenie jednostki. Następną nieprawidłowość polegała na tym, że wejścia i przejścia (drzwi, furtki) pomiędzy pomieszczeniami, gdzie znajdowało się około 15 – 20 osadzonych oraz przedmioty niebezpieczne, były pootwierane, a w pomieszczeniu osadzonych nie dozorował żaden funkcjonariusz. Między innymi otwarta była kotłownia, w której znajdowała się drabina zabezpieczona łańcuchem i kłódką, umożliwiającą osadzonym dostęp do pierwszej linii wygrozdzenia zakładu karnego. Gdyby osadzeni dostali się do tej drabiny mieliby swobodny dostęp najpierw do przejścia przez siatkę, a później dostawienia do muru i ucieczki, ponieważ w zakładzie nie ma posterunków uzbrojonych. Plan ochrony był sporządzony i zatwierdzony przez dyrektora jednostki i zatwierdzony przez Dyrektora Okręgowego. Kierownik działu ochrony wspólnie z dyrektorem tworzyli plan ochrony. W Zakładzie Karnym w G. był ograniczony i uproszczony system ochrony. Kierownik mógł określić w instrukcji o odstępstwach w ten sposób, że mógł określić np. dozór osadzonych za pomocą telewizji przemysłowej lub poprzez czasowe dokonywanie kontroli przez funkcjonariusza wykonującego inne czynności. Stworzenie odstępstw przez kierownika ma to znaczenie, że byłby inny sposób dozoru. Bez dozoru funkcjonariuszy osadzeni mają dostęp do każdego miejsca na terenie jednostki, co

w konsekwencji skutkuje możliwością ucieczki z zakładu karnego lub ułatwieniem komuś ucieczki. Dozór polegał na stałym dozorowaniu przez funkcjonariusza. W zależności, czy zakład karny jest typu zamkniętego, półotwartego czy otwartego wówczas ustala się właściwą dla tego zakładu i typu zabezpieczeń strukturę organizacyjną i ochronną. Celem tak skonstruowanego planu jest zapewnienie bezpieczeństwa w zakładzie. W planie ochrony powinna być zawarta ilość funkcjonariuszy potrzebna do wykonania zadań służbowych danego dnia. Służą do tego dwa dokumenty – zestawienie ilościowe oraz rozliczenie stanu etatowego D. Ochrony. W tych dokumentach powinna być zawarta liczba funkcjonariuszy pełniących służbę danego dnia. Zmiany zatwierdzane są przez Dyrektora Okręgowego, a zwrot zatwierdzonego przez niego planu ochrony świadczy o braku uwag do treści tego planu. O zmiany wnioskuje kierownik. Instrukcja ochronna zawierała konieczną ilość posterunków i stanowisk w dziale ochrony, które muszą być w danym dniu osobno przedłożone. Rolą kierownika ochrony jest tak manewrować swoim zasobem etatowym funkcjonariuszy, ich urlopów, wolnych, by każdego dnia zapewnić pełną obsadę, taką, jaka wskazuje instrukcja ochronna. Zaniechanie tego stanowi poważny błąd, którego nie może usprawiedliwić nawet dyrektor jednostki. Można zwiększyć ilość posterunków, ale nie zmniejszyć. Nie ma przepisu, który definiuje liczbę normatywnego czasu służby. Dyrektorzy byli nakłaniani, aby po trzytygodniowym szkoleniu wstępnym funkcjonariusze szli od razu na posterunki, aby zbijane były nadgodziny. Zgodnie z przepisami jest to dopuszczalne. Pierwszą kobietą, która trafiła do działu ochrony w G., była funkcjonariusz R.. R. P. (1) powiadomił powoda, że jest ostrożny i obawia się tego pierwszego etapu wdrażania, i że byłoby to nieuczciwe wobec funkcjonariuszki, aby od razu ją rzucać na głęboką wodę. Prosił powoda, aby od razu nie powierzał jej samodzielnej służby. W krótkim czasie dwoje księgowych odeszło ze służby. Główny księgowy powiedział, że odnosi wrażenie, że dobrym kandydatem do pracy w dziale finansowym byłaby szeregową R.. Wiedząc o tym, że ona nie pełni samodzielnych służb, R. P. (1) zezwalał, aby w takich chwilach kierownik delegował ją do działu finansowego, jeżeli nie będzie to kolidowało z tokiem służby. Jego następca poszedł w tym kierunku i przeniósł ją do działu finansowego, gdzie okazała się przydatna. P. K. zapoznawał się z planem ochrony.

Poruszanie się skazanych po terenie jednostki regulowały dwa dokumenty, porządek wewnętrzny, dostępny w każdej celi, do którego wszyscy mieli dostęp, a drugi dokument to szczegółowe instrukcje na poszczególne stanowiska. Wszyscy zainteresowani mieli szczegółowe dokumenty w tej sprawie. Na skutek przeprowadzonych kontroli określono osoby odpowiedzialne za stwierdzone uchybienia. Powód brał udział w czynnościach kontrolnych.

Druga kontrola odbyła się po odprawie kolegium dyrektorów, w związku ze wzrostem nadgodzin celem sprawdzenia, jaka była ich przyczyna. Specjaliści z okręgowego inspektoratu służby więziennej w Ł. wymagali planu zabezpieczenia ochronnego na czas remontu i takie plany były robione w jednostce. Było dużo różnych pism dotyczących zabezpieczeń. Do kontroli w 2014 roku R. P. (1) nie otrzymał pisemnego polecenia sporządzenia planu zabezpieczenia jednostki na czas remontów. Obowiązek przygotowania planu zabezpieczenia na czas remontu był omawiany na odprawach. Było to wykonywane w formie odpraw. Skutkiem kontroli było ujawnienie nieprawidłowości w postaci braku właściwego zabezpieczenia, brak opisu wykonywanych przez funkcjonariuszy czynności. Ponadto przy remoncie pracowali również osadzeni, którzy znajdowali się bezpośrednio przy magazynie głównym i podręcznym uzbrojeniu. Remont wartowni był dokonywany bez żadnego zabezpieczenia i niezgodnie z wytycznymi nr 4 Dyrektora Regionalnego, ponieważ nie było akceptacji okręgowego specjalisty Okręgowego Inspektoratu Służby Więziennej. Funkcjonariusze nie znali procedur w przypadku próby napaści przez osadzonego, czy próby otworzenia magazynu. W dniu 10 października 2013 r. odbyła się odprawa Dyrektora Okręgowego z dyrektorami jednostek, gdzie ustalono, że w przypadku jakichkolwiek remontów należy sporządzać plan. Następnie 12 stycznia 2014r. odbyła się odprawa specjalistów z kierownikami działu ochrony, w której wskazano, żeby właściwie zabezpieczać remonty. Ponadto do jednostek okręgu wojewódzkiego przesłano dokument z ucieczki z zakładu karnego w P., gdzie wprost napisano, że każdorazowo takie zabezpieczenie należy zrobić. W odprawie z 12 stycznia 2014 r. brał udział również powód.

Rzecznik dyscyplinarny W. Z. sporządził sprawozdanie po przeanalizowaniu materiału z postępowania dyscyplinarnego. W okresie postępowania dyscyplinarnego został wyznaczony rzecznik dyscyplinarny w osobie M. P.. Powód brał aktywny udział w postępowaniu dyscyplinarnym, mógł swobodnie składać wnioski i żadnych utrudnień ani ograniczeń nie było podczas postępowania dyscyplinarnego. Pełniący obowiązki dyrektora Zakładu Karnego w G. (dalej ZK) orzeczeniem Nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. uznał M. R. (1) za winnego popełnienia zarzucanych mu 11

przewinień dyscyplinarnych, wymierzając karę dyscyplinarną przeniesienia na niższe stanowisko służbowe. Dyrektor Służby Więziennej w Ł. orzeczeniem nr (...) z dnia 3 października 2014 r. uchylił powyższe orzeczenie: (-) w części dotyczącej uznania M. R. (1) za winnego popełnienia przewinień dyscyplinarnych opisanych w pkt 2, 5, 7 i 11 i w tym zakresie uniewinnił obwinionego (pkt I); (-) w części dotyczącej uznania M. R. (1) za winnego popełnienia przewinienia dyscyplinarnego opisanego w pkt 3 i w tym zakresie umorzył postępowanie (pkt II). W pozostałym zakresie utrzymał zaskarżone orzeczenie w mocy (pkt III).

Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że orzeczenia dyscyplinarne są wadliwe, ponieważ zawierają poważne uchybienia formalne, a w opisach przewinień brak jest dokładnego określenia zarzucanych czynów ze wskazaniem czasu, miejsca, sposobu i okoliczności ich popełnienia. Przedstawienie projektu zarządzenia nie mogło być traktowane jako przewinienie służbowe, albowiem projekt oznacza propozycję, wstępną wersję czegoś, a więc rzecz z założenia podlegającą następcej modyfikacji. Pojęcie liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby było niezrozumiałe jako niewystępujące w pragmatyce służbowej, a opis tego przewinienia był bardzo lakoniczny. Dalej Sąd Okręgowy wskazał na rozbieżność (sprzeczność) występującą między opisem przewinienia polegającego na dublowaniu posterunków przez wyznaczenie M. R. (2) a jednoczesnym stwierdzeniem, że ona faktycznie nie realizowała wyznaczonych zadań ochronnych, które były realizowane przez innych funkcjonariuszy. Zdaniem Sądu Okręgowego, służbowe polecenie określonego zachowania musi być jednoznaczne i zrozumiałe; w żadnym wypadku nie może stanowić przedmiotu domysłu, jak miało to miejsce w rozpatrywanym przypadku. Sąd Okręgowy zauważył, że zaskarżone przez powoda rozstrzygnięcia są pozbawione orzeczenia o winie funkcjonariusza, a to pozostaje w opozycji do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 lipca 2010 r. w sprawie czynności związanych z postępowaniem dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. Nr 146, poz. 982, dalej rozporządzenie). Z uzasadnienia zarzutu opisanego jako „wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego”, Sąd wnioskował o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego niezgodnie z prawem, bo po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości apelacją pozwany Skarb Państwa – Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Ł. oraz Zakład Karny w G., rozstrzygnięciu temu zarzucając:

1. sprzeczność rozstrzygnięcia przez jednoczesne uwzględnienie i oddalenie powództwa w stosunku do Skarbu Państwa,
2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 259 ustawy o Służbie Więziennej przez przyjęcie, że w postępowaniu dyscyplinarnym prowadzonym wobec funkcjonariuszy Służby Więziennej odpowiednie zastosowanie mają przepisy kodeksu postępowania karnego w zakresie szerszym niż to wynika ze wskazanego przepisu,
3. nierozpoznanie istoty sprawy na skutek uznania, że to braki formalnoprawne dyskwalifikują orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej,
4. dowolną ocenę materiału dowodowego przez pominięcie stanowiącego podstawę orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu dyscyplinarnym i dokonanie ustaleń faktycznych wyłącznie na podstawie zeznań świadków złożonych w postępowaniu sądowym,
5. niewyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy w związku z pominięciem zgłoszonego w odpowiedzi na pozew dowodu z zeznań świadka A. J.,
6. naruszenie przepisu art. 328 k.p.c. poprzez wadliwe sporządzenie uzasadnienia wyroku, co uniemożliwia kontrolę wyводу Sądu,
7. naruszenie przepisów prawa materialnego, art. 241 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 241 ust. 3 ustawy o Służbie Więziennej poprzez ich niezasadne zastosowanie do zarzutu z pkt. 6 orzeczenia z dnia 25 lipca 2014 r. w sytuacji, gdy nie było ku temu podstaw, bowiem nie doszło do przedawnienia ścigania występku dyscyplinarnego opisanego w pkt 6.

W świetle powyższych zarzutów apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, wyrokiem z dnia 29 stycznia 2018 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za drugą instancję. Na skutek zażalenia powoda, Sąd Najwyższy, postanowieniem z dnia 20 września 2018 r., uchylił powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego. Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny w Łodzi, wyrokiem z dnia 16 lipca 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 28 kwietnia 2017 r. w ten sposób, że oddalił powództwo M. R. (1).

Na skutek skargi kasacyjnej wywiezionej przez pełnomocnika powoda, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 8 lutego 2022 r., uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 16 lipca 2019 r. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „w odniesieniu do czynności opisanej w pkt 1 (niewłaściwe sporządzenie projektu zarządzenia o przedmiotach niebezpiecznych), w pierwszej kolejności trzeba zwrócić uwagę na aspekt czasowy. Powód we wniosku z dnia 7 lutego 2014 r. (skierowanym do dyrektora ZK) nie określił precyzyjnie miejsca przechowywania przedmiotów niebezpiecznych oraz ograniczył się do ustalenia jedynie metod ocechowania przedmiotów, wymieniając je, ale nie podając precyzyjnie sposobu ich ocechowania. W rezultacie doszło do wydania w dniu 10 lutego 2014 r. stosownego zarządzenia (Nr (...)) w sprawie uznania przedmiotów za niebezpieczne, ustalenia sposobu ich ocechowania, wyznaczenia miejsc przechowywania oraz ustalenia trybu kontroli i wykorzystania. Tymczasem postępowanie dyscyplinarne przeciwko powodowi zostało wszczęte z dniem 23 maja 2014 r. Tego rodzaju reakcja pozostaje w opozycji do art. 241 ust. 3 ustawy o SW, bowiem postępowania dyscyplinarne nie wszczyna się po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. W odniesieniu do zarzutu opisanego w punkcie 4 (niezrealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony Zakładu Karnego w G. w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby), Sąd Najwyższy wskazał, że „Sąd Apelacyjny pominął, że to przełożony kieruje pracą podwładnych i jest odpowiedzialny za jej efekty, między innymi przez zapewnienie warunków do jej właściwego wykonywania. Podwładny nie może ponosić prawnych konsekwencji nieprawidłowej organizacji pracy przez przełożonego, bo organizowanie pracy (służby) nie leży w sferze jego zadań; on ma pracę wykonywać (pełnić służbę). (...) Powstaje wątpliwość czy dyrektor ZK dostrzegł problem z ułożeniem terminów urlopów w taki sposób, by nie dochodziło do naruszenia liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby. W takiej sytuacji powód (...) realizował prawo funkcjonariuszy do wypoczynku. Zatem na tym polu konieczne stają się dookreślenia, czy przy takim aspekcie oceny zachowania funkcjonariusza można mówić o delikcie dyscyplinarnym”. W odniesieniu do zarzutu opisanego w punkcie 6 (wyznaczania do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, mimo że był wyznaczony w książce rozkładu służby na stanowisko przewodnika psa specjalnego) Sąd Najwyższy wskazał, że „z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, a niezmienionych w postępowaniu apelacyjnym wynika, że wyznaczanie do służby konwojowej zostało stwierdzone w wyniku czynności kontrolnych w dniu 4 maja 2009 r. i 16 lipca 2012 r. Rację ma zatem skarżący, że postępowanie dyscyplinarne w zakresie przedmiotowego zarzutu zostało wszczęte niezgodnie z prawem, bo po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. Powyższe zatem na gruncie przytoczonych przepisów powinno skutkować uchyleniem orzeczeń dyscyplinarnych i umorzeniem postępowania”. W odniesieniu do zarzutu opisanego w punkcie 8 (wyznaczanie do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony Zakładu karnego w G. w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że zarzut ten „koncentrował się wokół wątku wyznaczania niedoświadczonej funkcjonariuszki do pełnienia służby w dziale ochrony. Tego rodzaju zarzut ponownie dotyczy procesu organizacji służby. Potwierdzają to uzgodnienia poczynione między powodem a dyrektorem ZK, co zostało ustalone w stanie faktycznym. Wyznaczanie niedoświadczonej funkcjonariuszki do pełnienia służby w dziale ochrony nie jest oceniane w aspekcie prawa do równego traktowania ze względu na płeć (na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny), a z tytułu prawidłowej organizacji służby z uwzględnieniem rodzaju przydzielonych



zadań, ich ciężaru gatunkowego, odpowiedzialności, ale również stopnia przygotowania do ich wykonania. A ten nie może być mierzony jedynie przez pryzmat spełnienia formalnych przesłanek w postaci ukończonego kursu przygotowawczego w ramach przeszkolenia wstępnego. Chodzi bowiem o obciążanie funkcjonariuszy obowiązkami w rozmiarze umożliwiającym ich należyte wykonanie, co nakazuje uwzględnić poziom przygotowania podwładnego oraz warunki i okoliczności wykonania obowiązku służbowego, w tym także doświadczenie”. W odniesieniu do zarzutów opisanych w punkcie 9 i 10, czyli niewykonanie wydanych powodowi poleceń służbowych oraz niewłaściwa organizacja ruchu osadzonych na terenie jednostki przez nieokreślenie w instrukcji o odstępstwach w ograniczonym systemie ochrony sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki, to zdaniem Sądu Najwyższego „zostały ocenione przez Sąd odwoławczy prawidłowo. Nie sposób na gruncie tego rodzaju przewinień znaleźć usprawiedliwienia uchybień w postępowaniu powoda, tym bardziej że w sprawie nie miał miejsca przypadek wydania poleceń niezgodnych z prawem. Tylko taka bowiem sytuacja mogłaby usprawiedliwić powstrzymanie się powoda przed wykonaniem polecenia służbowego. W tym aspekcie rozważania Sądu Apelacyjnego są trafne, zaś skarga nie oferuje jakościowych kontrargumentów”. Zdaniem Sądu Najwyższego powyższa ocena zarzutów nie prowadzi „do wniosku, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, bowiem w sytuacji, gdy z 11 postawionych powodowi zarzutów dyscyplinarnych zasadne okazać się mogą tylko dwa, powstaje pytanie, czy wymierzenie za nie kary wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe było karą współmierną do rodzaju i stopnia naruszenia ciężących na obwinionym obowiązków oraz do przebiegu jego dotychczasowej służby” Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że zgodnie art. 230 ust. 6 ustawy o SW, w przypadku czynu stanowiącego przewinienie dyscyplinarne mniejszej wagi przełożony dyscyplinarny może odstąpić od wszczęcia postępowania i przeprowadzić ze sprawcą przewinienia dyscyplinarnego udokumentowaną rozmowę dyscyplinującą. Nie każdy przypadek wymaga natychmiastowego ukarania, zwłaszcza gdy do tej pory funkcjonariusz pełnił służbę prawidłowo i w odniesieniu do jego pracy nie było zastrzeżeń. Zajął też jednoznaczne stanowisko, że Sąd pracy nie może w wyroku wydanym w następstwie złożenia powództwa (odwołania) w trybie art. 263 ustawy o SW uchylić wymierzonej w orzeczeniu kary dyscyplinarnej i orzec łagodniejszej, gdyż ani powołany przepis, ani kodeks postępowania cywilnego nie statuuje tego rodzaju uprawnienia. Takie rozstrzygnięcie w wyroku sądowym stanowiłoby ingerencję – bez ustawowej podstawy – w kompetencje organów dyscyplinarnych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

W rozpoznawanej ponownie przez Sąd Apelacyjny sprawie, ocenie podlegała zasadność zaskarżonego przez powoda punktu III orzeczenia Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r., w którym Dyrektor Służby Więziennej w Ł. orzekł o „utrzymaniu w mocy zaskarżonego orzeczenia w pozostałej części.” Przypomnieć w związku z tym należy, że Dyrektor Zakładu Karnego w G. orzeczeniem nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. uznał M. R. (1) za winnego popełnienia 11 przewinień dyscyplinarnych i za to wymierzył obwinionemu karę dyscyplinarną wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe. Odwołanie od powyższego orzeczenia wniósł M. R. (1) domagając się uchylenia orzeczenia w całości i umorzenia postępowania w sprawie. Rozpoznając odwołanie Dyrektor Służby Więziennej w Ł. orzeczeniem nr (...) z dnia 3 października 2014r. uchylił zaskarżone orzeczenie w części dotyczącej uznania M. R. (1) winnym popełnienia przewinień dyscyplinarnych opisanych w pkt 2, 5, 7 i 11 i w tym zakresie uniewinnił obwinionego (pkt I), uchylił zaskarżone orzeczenie w części dotyczącej uznania M. R. (1) winnym popełnienia przewinienia dyscyplinarnego opisanego w pkt 3 i w tym zakresie umorzył postępowanie w pierwszej instancji (pkt II) oraz utrzymał w mocy to orzeczenie w pozostałej części (pkt III). W utrzymanym w mocy orzeczeniu p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. nr (...) M. R. (1) w pkt 1, 4, 6, 8, 9 i 10 obwiniono o: pkt 1 - niewłaściwie sporządzenie projektu zarządzenia o przedmiotach niebezpiecznych w zakresie nieokreślenia miejsc przechowywania przedmiotów niebezpiecznych oraz sposobu ich o cechowania tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173); pkt 4 - nierealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony Zakładu Karnego w G. w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby tj. zaniechanie czynności służbowej, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173); pkt 6 - wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, pomimo iż był wyznaczony w książce rozkładu służby na stanowisko przewodnika psa specjalnego tj. wykonanie czynności służbowej w sposób

nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej; pkt 8 - wyznaczanie do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony ZK w G. w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych, tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej; pkt 9 - niewłaściwą organizację ruchu osadzonych na terenie jednostki poprzez nieokreślenie w instrukcji o odstępstwach w ograniczonym systemie ochrony sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonym wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki, tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej; pkt 10 - niewykonanie polecenia zawartego w piśmie Nr Bo- (...) Zastępcy DG z dnia 10 października 2012 r., jak również innych poleceń nakazujących sporządzanie każdorazowo planów zabezpieczenia ochronnego na czas remontów tj. zaniechanie czynności służbowej, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej. M. R. (1) wniósł od punktu III tego orzeczenia odwołanie do Sądu domagając się uchylenia punktu III i poprzedzającego go orzeczenia p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z 25 lipca 2014r. oraz zasądzenie kosztów procesu. Zatem w odwołaniu do Sądu powód M. R. (1) domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia i uniewinnienia od przypisanych mu zarzutów dyscyplinarnych (opisanych w punktach 1, 4, 6, 8, 9 i 10 orzeczenia z dnia 25 lipca 2014 r.). Zatem obowiązkiem sądu było ustalenie, czy doszło do faktycznego popełnienia przewinień dyscyplinarnych wskazanych w punkcie 1, 4, 6, 9, i 10 i czy ewentualnie przewinienia te nie są przedawnione. Odpowiedzialność dyscyplinarną funkcjonariuszy więziennictwa reguluje ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o SW. I tak art. 230 ust. 1 ustawy stanowi, że funkcjonariusz odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem. Art. 230 ust. 2 ustawy reguluje, że naruszenie dyscypliny służbowej to czyn funkcjonariusza popełniony umyślnie lub nieumyślnie polegający na naruszeniu dobrego imienia służby lub na przekroczeniu uprawnień lub niewykonaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych. Innymi słowy, przesłanki odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy obejmują stronę przedmiotową postępowania funkcjonariusza (bezprawność) oraz stronę podmiotową (winę). Jednocześnie w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że przyjęta w art. 230 ust. 1 ustawy formuła językowa prowadzi do wyodrębnienia zamkniętego katalogu okoliczności uzasadniających odpowiedzialność dyscyplinarną, gdyż funkcjonariusz odpowiada wyłącznie za przewinienie dyscyplinarne polegające na naruszeniu dyscypliny służbowej lub za czyny sprzeczne ze złożonym ślubowaniem. Ten binarny katalog powinien być interpretowany ściśle i nie podlega wykładni rozszerzającej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2021 r., (...) 12/21, LEX nr 3225665). W literaturze przedmiotu za naruszenie dyscypliny w zakresie przedmiotowym uważa się naruszenie obowiązków służbowych sensu stricto, występujące w formie działania lub zaniechania, obejmujące różnorodne czyny, spośród których większość pragmatyk wymienia: odmowę wykonania lub niewykonanie polecenia lub rozkazu, niedopełnienie obowiązków służbowych, przekroczenie uprawnień, stawienie się do służby po spożyciu alkoholu, utrata broni palnej, amunicji, legitymacji, samowolne oddalenie się z miejsca służby i inne. Jednocześnie wskazuje się, że w ramach rozważanych obowiązków należy także uwzględnić powinność przestrzegania reguł wykonywania zawodu (zob. T. Kuczyński [w:] Stosunek Służbowy, System Prawa Administracyjnego, Tom 11, (red.) R. Hauser, A. Wróbel. Z. Niewiadomski, Warszawa 2011 s. 450-451). Natomiast art. 230 ust. 3 pkt 1-12 ustawy wymienia przypadki naruszenia dyscypliny służbowej. Naruszeniem dyscypliny służbowej jest w szczególności: 1) odmowa wykonania albo niewykonanie polecenia lub rozkazu przełożonego lub organu uprawnionego na podstawie ustawy do wydawania poleceń funkcjonariuszom; 2) zaniechanie czynności służbowej albo wykonanie jej w sposób nieprawidłowy; 3) niehumanitarne traktowanie uwłaczające godności osób pozbawionych wolności; 4) niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach prawa; 5) wprowadzenie w błąd przełożonego lub innego funkcjonariusza, jeżeli wyrządziło to lub mogło wyrządzić szkodę służbie lub innej osobie; 6) postępowanie przełożonego przyczyniające się do rozluźnienia dyscypliny służbowej; 7) stawienie się do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu lub po użyciu podobnie działającego środka, pełnienie jej w takim stanie, a także spożywanie alkoholu lub używanie podobnie działającego środka w czasie służby; 8) utrata służbowej broni palnej, amunicji lub legitymacji służbowej; 9) umyślne naruszenie dóbr osobistych innego funkcjonariusza; 10) utrata przedmiotu stanowiącego wyposażenie służbowe, którego wykorzystanie przez osoby nieuprawnione wyrządziło szkodę innej osobie lub stworzyło zagrożenie dla porządku publicznego lub bezpieczeństwa powszechnego; 11) utrata dokumentu zawierającego informacje niejawne; 12) ujawnienie informacji pozostającej w związku z wykonywaniem

czynności służbowych, jeżeli spowodowało to lub mogło spowodować szkodę dla służby; 13) nadużycie zajmowanego stanowiska służbowego lub służby dla osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej; 14) samowolne oddalenie się funkcjonariusza z rejonu zakwaterowania, jeśli pełni służbę w systemie skoszarowanym, a także nieusprawiedliwione opuszczenie miejsca pełnienia służby lub niestawienie się w tym miejscu.

Na wstępie wskazać należy, że zgodnie z art. 398<sup>20</sup> k.p.c. Sąd Apelacyjny związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Zasada ta obowiązuje nie tylko sąd, ale i strony, które nie mogą skutecznie oprzeć skargi kasacyjnej – od wyroku wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy – na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego, Sąd ten ocenił wszystkie zarzucane powodowi przewinienia dyscyplinarne. Rozpoznając odwołanie Sąd Apelacyjny dokonał ponownych ustaleń oraz oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zebranego przez Sąd Okręgowy i przez Sąd Apelacyjny oraz kierował się stanowiskiem (wytycznymi) Sądu Najwyższego zawartym w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 lutego 2022r.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie 1 (niewłaściwe sporządzenie projektu zarządzenia o przedmiotach niebezpiecznych), to przypomnieć należy, że powód sporządził do Dyrektora Zakładu Karnego w G. wniosek z dnia 7 lutego 2014r. w sprawie sposobu ochrony jednostek organizacyjnych (k. 87 akt dyscyplinarnych). We wniosku jako przedmioty niebezpieczne wymienił w punkcie 1 kombinierki. W punkcie 2 wskazał sposób ocechowania wymienionych w punkcie 1 przedmiotów. W punkcie 3 wskazał miejsce przechowywania przedmiotów niebezpiecznych. Z uzasadnienia orzeczenia Nr 20 Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej wynika, że powód we wniosku nie określił precyzyjnie miejsca przechowywania przedmiotów niebezpiecznych ograniczając się do „przechowywania w zamykanych szafach lub pomieszczeniach, do których nie mają dostępu osadzeni”, a w punkcie 2 ograniczył się do ustalenia jedynie metod ocechowania przedmiotów wymieniając te metody, a nie podając precyzyjnie sposobu ich ocechowania podając jedynie przykładowe wzory. Wniosek z dnia 7 lutego 2014r. stał się podstawą do sporządzenia przez Dyrektora ZK w G. w dniu 10 lutego 2014r. zarządzenia Nr (...). Jak wynika z tego zarządzenia (k. 84 akt dyscyplinarnych) dyrektor powielił zasadniczo wykaz przedmiotów niebezpiecznych wskazanych przez powoda w punkcie 1 wniosku, z wyjątkiem przedmiotów wskazanych w paragrafie 1. Wskazał te same metody ocechowania (paragraf 2). Ponadto sprecyzował co ma zawierać wykaz przedmiotów niebezpiecznych. Odnośnie tego zarzutu powód zeznał, że nie zaewidencjonował i nie ocechował 14 sztuk kombinerek znajdujących się w pomieszczeniach produkcji nakładczej oraz, że nie nadał rygoru przedmiotów niebezpiecznych pilnikowi-zdzierakowi i piłce włosowej, które to przedmioty znajdowały się w bibliotece.(k. 841 akt sprawy). Odnośnie kombinerek wyjaśnił, że były własnością kontrahenta zewnętrznego, ale podlegały takim samym rygorom jak przedmioty niebezpieczne z wyjątkiem ewidencjonowania w książce przedmiotów. Były umieszczone w wykazie przedmiotów niebezpiecznych. Odnośnie piły i zdzieraka wyjaśnił, że w jego ocenie nie były to przedmioty niebezpieczne. Rozpoznając niniejszy zarzut koniecznym staje się przywołanie stanowiska Sądu Najwyższego (k. 12 uzasadnienia), że postępowanie dyscyplinarne przeciwko powodowi zostało wszczęte z dniem 23 maja 2014 r. a więc po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. Zgodnie zaś z art. 241 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 241 ust. 3 ustawy postępowania dyscyplinarnego nie wszczyna się po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. W piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2022r. Zakład Karny w G. podniósł, że przełożony powziął wiadomości o niewłaściwym sporządzeniu projektu zarządzenia w toku przeprowadzonej kontroli w okresie od 1 lipca 2014r., zaś sprawozdanie z kontroli w trybie uproszczonym z ustaleniami nieprawidłowości przedstawiono dyrektorowi w dniu 6 maja 2014r., zaś postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte w dniu 23 maja 2014r., a więc przed upływem 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o przewinieniu. Tymczasem Sąd Najwyższy w w/w wyroku jednoznacznie wyjaśnił, że skoro powód złożył projekt aktu, to na etapie jego weryfikacji (zatwierdzenia) przez przełożonego wada tego dokumentu powinna być dostrzegalna, bo tylko wówczas można i powinno się ją zakwalifikować jako wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy (art., 230 ust. 1 pkt 2 ustawy o SW). Zatwierdzenie wersji projektu powoda oznaczało akceptację jego działań przez przełożonego. Fakt, że zgodnie z paragrafem 65 rozporządzenia z 2003r. czyni się to na wniosek kierownika działu ochrony, nie zwalnia przełożonego z kontroli tego dokumentu po to właśnie by zweryfikować, czy dana osoba wykonała powierzoną czynności w sposób prawidłowy. Nie można

automatycznie przenosić odpowiedzialności na powoda za to, że inny podmiot wdrożył wadliwe zarządzenie, gdyż klóciłoby się to z istotą sprawowanego kierownictwa. Sąd Najwyższy stanął więc na stanowisku, że postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia. Zatem Sąd Apelacyjny w odniesieniu do czynu opisanego w punkcie 1 zmienił orzeczenie Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Ł. z dnia 3 października 2014 r. i uchylił orzeczenie Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r. co do punktu 1 i w tym zakresie umorzył postępowanie dyscyplinarne w tej części (punkt I.1 wyroku).

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie 4 orzeczenia dyscyplinarnego z dnia 25 lipca 2014 r. - niezrealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony Zakładu Karnego w G. w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby wskazać należy, że w Planie Ochrony określa się ilość funkcjonariuszy potrzebnych do zabezpieczenia prawidłowego funkcjonowania jednostki. Zgodnie z Instrukcją Ochronną normatywne zabezpieczenie czasu służby zostało ustalone na 31 etatów. Normatyw ten był przekraczany. Było to spowodowane udzielaniem dni wolnych i urlopów i wzywaniem na służbę funkcjonariuszy, którzy mieli dzień wolny żeby zabezpieczyć etaty. Powodowało to powstawanie godzin nadliczbowych. Plan urlopu konstruowany był w ten sposób, że każda zmiana pracująca w systemie wielozmianowym oraz funkcjonariusze pracujący w systemie jednozmianowym składali propozycje, mieli określoną liczbę funkcjonariuszy, którzy mogą dostać urlop w danym miesiącu. Następnie kierownika na podstawie tych planów sporządzał jeden plan urlopowy na cały rok. Taki projekt planu urlopów podlegał zatwierdzeniu przez dyrektora. Pozwolenia na udzielenie urlopu wykraczającego poza plan urlopu udzielał kierownik. Z zeznań świadka A. J. (kontrolera) wynika, że w wyniku kontroli stwierdzono nadmierną ilość przydzielanych urlopów w okresie letnim, w tym osobom, które nie były przewidziane w planie urlopów, a to powodowało skumulowanie urlopów w okresie letnim i małą ilość urlopów w pozostałej części roku. Z zeznań tych wynika także, że dyrektor P. dał powodowi upoważnienie do nanoszenia zmian w grafiku służby (zeznania P. K. (k. 827)). Świadek zeznał jednocześnie, że plany urlopów były w formie tabel, z których wynikało, że większość urlopów jest w sezonie letnim (k. 825). Z zeznań powoda wynika z kolei, że dbał o dobrą atmosferę w pracy i zależało mu aby każdy funkcjonariusz mógł skorzystać z urlopu latem. Wyjaśnił, że tworzył roczne plany urlopów, ale rozumiał, że trudno jednoznacznie i pewnie zaplanować urlop na kolejny rok (k. 842). W odniesieniu do tego zarzutu Sąd Najwyższy wskazał, że to przełożony kieruje pracą podwładnych i jest odpowiedzialny za jej efekty, między innymi przez zapewnienie warunków do jej właściwego wykonywania. Podwładny nie może ponosić prawnych konsekwencji nieprawidłowej organizacji pracy przez przełożonego. Jeśli dyrektor ZK dostrzegał problem z ułożeniem terminów urlopów w taki sposób, by nie dochodziło do naruszenia liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby, to powód realizował prawo funkcjonariuszy do wypoczynku. Z materiału dowodowego wynika, że plan urlopów sporządzony przez powoda był akceptowany przez dyrektora, że był w formie tabel, z których wynikało, że większość urlopów jest w sezonie letnim, a nadto, że dyrektor P. dał powodowi upoważnienie do nanoszenia zmian w grafiku służby. Wobec powyższego uznać należy, że dyrektor ZK dostrzegał problem z ułożeniem urlopów w taki sposób, by nie dochodziło do naruszenia liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby oraz, że akceptował działania powoda tak w odniesieniu do sporządzonych przez niego planów urlopów jak i do wprowadzanych przez niego na bieżąco zmian w grafiku służby. W związku z powyższym w takich okolicznościach nie sposób przyjąć, że powód de facto realizując prawo funkcjonariuszy do wypoczynku, popełnił delikt dyscyplinarny w ustawowym rozumieniu. Tego rodzaju zarzut odnosi się do organizacji procesu służby, nie stanowi natomiast naruszenia dyscypliny służbowej. Powyższe oznacza, że wyrok Sądu Okręgowego uchylający orzeczenie Nr (...) Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r. co do punktu 4 i uniewinniający M. R. (1) jest prawidłowy, a apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Odnośnie zarzutu z punktu 6 orzeczenia z 25 lipca 2014 r., czyli „wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, pomimo iż był wyznaczony w książce rozkładu służby na stanowisko przewodnika psa specjalnego tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy”, to jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy, analiza uzasadnienia tego zarzutu prowadzi do wniosku, że wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego zostało stwierdzone w wyniku czynności kontrolnych w dniu 4 maja 2009 r. i 16 lipca 2012 r. Tymczasem, jak słusznie ustalił Sąd Okręgowy, postępowanie dyscyplinarne w zakresie przedmiotowego zarzutu zostało wszczęte po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego, a

więc z naruszeniem norm art. 241 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 241 ust. 3 ustawy. Stąd też prawidłowo Sąd I instancji zmienił zaskarżone orzeczenie z dnia 3 października 2014 r. Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Ł. w punkcie III poprzez uchylenie orzeczenia p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r. co do punktu 6 i umorzenie postępowania dyscyplinarnego w tej części. W tym miejscu konieczne staje się przytoczenie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego odnośnie tego zarzutu, że z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji wynika, że „wyznaczanie do służby konwojowej zostało stwierdzone w wyniku czynności kontrolnych w dniu 4 maja 2009 r. i 16 lipca 2012 r. Rację ma zatem skarżący, że postępowanie dyscyplinarne w zakresie przedmiotowego zarzutu zostało wszczęte niezgodnie z prawem, bo po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. Powyższe zatem na gruncie przytoczonych przepisów powinno skutkować uchyleniem orzeczeń dyscyplinarnych i umorzeniem postępowania”. Wobec powyższego apelacja w tym zakresie została oddalona na podstawie art. 385 kpc.

Odnośnie przewinienia z punktu 8 zaskarżonego orzeczenia dyscyplinarnego, czyli

wyznaczenia do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony Zakładu Karnego w G. w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych wskazać należy na rozbieżność występującą między opisem przewinienia polegającego na dublowaniu posterunków poprzez wyznaczenie szer. M. R. (2) a jednoczesnym stwierdzeniem, że funkcjonariuszka ta faktycznie nie realizowała wyznaczonych zadań ochronnych, które były realizowane przez innych funkcjonariuszy. Zaprzecza to tezie o dublowaniu posterunków. Zasadniczo zarzut ten koncentrował się wokół wątku wyznaczania niedoświadczonej funkcjonariuszki do pełnienia służby w dziale ochrony. Tymczasem powód był odpowiedzialny za właściwą adaptację zawodową przyjmowanych funkcjonariuszy, a ponadto, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, postępowanie powoda wynikało z uzgodnień poczynionych między nim, a dyrektorem ZK w G.. Powód uzyskał zgodę bezpośredniego przełożonego, który zatwierdził książkę rozkładu służby. Tego rodzaju zarzut również odnosi się do procesu organizacji służby i nie stanowi zachowania funkcjonariusza, które może być ocenione jako naruszenie dyscypliny służbowej. W odniesieniu do tego zarzutu Sąd Najwyższy wskazał, że wyznaczanie niedoświadczonej funkcjonariuszki do pełnienia służby w dziale ochrony musi być oceniane w aspekcie prawidłowej organizacji służby z uwzględnieniem rodzaju przydzielonych zadań, ich ciężaru gatunkowego, odpowiedzialności, ale również stopnia przygotowania do ich wykonania. A ten nie może być mierzony jedynie przez pryzmat spełnienia formalnych przesłanek w postaci ukończonego kursu przygotowawczego w ramach przeszkolenia wstępnego. Chodzi bowiem o obciążanie funkcjonariuszy obowiązkami w rozmiarze umożliwiającym ich należyte wykonanie, co nakazuje uwzględnić poziom przygotowania podwładnego oraz warunki i okoliczności wykonania obowiązku służbowego, w tym także doświadczenie.

Za Sądem Najwyższym powtórzyć należy, że ocena wywiązywania się z obowiązków służbowych oraz przydatności na zajmowanym stanowisku jest elementem procedury okresowego opiniowania, jakiej podlega funkcjonariusz zgodnie z art. 85 ustawy o SW. Nie można natomiast oceniać prawidłowości wykonania obowiązków służbowych funkcjonariusza w świetle art. 230 ust. 1 ustawy o SW, jeżeli „pracodawca” nie zapewnia prawidłowej organizacji procesu służby, choćby w zakresie odpowiedniej liczby funkcjonariuszy, czy wymaganej aktywności dyrektora w procesie tworzenia i wydawania zarządzeń. Przyczynienie się przełożonego do niewykonania obowiązku przez funkcjonariusza, przez jednostkowe działania wpływające na wadliwą organizację procesu służby, wpływa na odpowiedzialność tego ostatniego. Taka sytuacja ma miejsce w odniesieniu do zarzutu opisanego w punkcie 4 i 8 Orzeczenia Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r. Wobec czego nie ma merytorycznych podstaw do kwalifikacji okoliczności opisanych w punkcie 4 i 8 jako przewinień dyscyplinarnych na podstawie art. 230 ustawy o SW.

Sąd Apelacyjny nie podzielił natomiast oceny Sądu I instancji w zakresie zarzutów opisanych w punktach 9 i 10 Orzeczenia Nr (...) p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. z dnia 25 lipca 2014 r.

Zarzut opisany w punkcie 9 polegał na niewłaściwej organizacji ruchu osadzonych na terenie jednostki poprzez nieokreślenie w instrukcji o odstępstwach w ograniczonym systemie ochrony sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonym wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki. Zgodnie z § 57 ust. 1 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 31 października 2003 roku w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej w zakładzie typu półotwartego, ruch osadzonych po terenie powinien być dozorowany, ewidencjonowany i wzmocniony powyżej pięćdziesięciu osadzonych. Takim zakładem był Zakład Karny w G.. Stosownie do treści ust. 2 § 57 w ograniczonym i uproszczonym systemie ochrony dyrektor może określić odstępstwa od zasad określonych w ust. 1. Z uzasadnienia tego zarzutu wynika, że powodowi zarzucono, iż nie określił w wymaganej formie sposobu poruszania się i nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki (orzeczenie Nr (...)). W uzasadnieniu tego zarzutu, znajdującym się w orzeczeniu Nr (...), organ dyscyplinarny podał, że „obwiniony poprzez niezłożenie dyrektorowi projektu instrukcji dotyczącej odstępstwa w ograniczonym systemie ochrony w zakresie poruszania się, nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki, dopuścił się niewłaściwej organizacji ruchu na terenie Zakładu Karnego w G.”. Sąd Apelacyjny ustalił, że powód jako kierownik ochrony nie dokonał zapisów w planie ochrony o odstępstwie w zakresie organizacji ruchu osadzonych w odniesieniu do skazanych sprzątających, co do których przyjęto, że mogą bez nadzoru przebywać w pewnym miejscu. Instrukcje w sprawie odstępstw są załącznikiem do planu ochrony i sporządza je także kierownik ochrony. Jeśli w planie ochrony nie ma odstępstw, to więźniowie zawsze powinni być dozorowani. Gdyby był zapis, że na boisku mogą być więźniowie niedozorowani, to nie kieruje się tam więźniów dozorowanych. Plan ochrony jest dokumentem, który określa sposób zabezpieczenia ochronnego jednostki, sposób ochrony funkcjonariuszy. Funkcjonariusze realizują plan ochrony. Powód nie zaprzeczał, że nie złożył dyrektorowi projektu instrukcji dotyczącej odstępstwa w zakresie sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki, do czego był zobligowany jako kierownik działu ochrony w/w rozporządzeniem Swoje zaniedbanie w tym zakresie powód tłumaczył tym, że taka sytuacja była akceptowana przez dyrektora Zakładu i w trakcie prac porządkowych i remontowych w Zakładzie nie wydarzył się żaden wypadek, czy np. próba ucieczki. Jednakże okoliczność braku wydarzeń nadzwyczajnych w ZK w żadnej mierze nie może wpłynąć na pozytywną ocenę zachowania powoda. Powód jako osoba zajmująca stanowisko kierownicze winien znać treść w/w rozporządzenia. Oczywistym jest więc, że powód, uwzględniając specyfikę tutejszej jednostki penitencjarnej powinien wystąpić do dyrektora zakładu z projektem instrukcji, dotyczącej odstępstwa w ograniczonym systemie ochrony w zakresie sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki. Powód wskutek niedopełnienia tego obowiązku dopuścił do niewłaściwej organizacji ruchu na terenie Zakładu Karnego w G.. Powyższe mogło spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa jednostki. Czyn powoda stanowi przewinienie dyscyplinarne, tj. wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 173).

Podobnie, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i wyjaśnień powoda, nie budzi wątpliwość zasadność zarzutu z punktu 10, czyli niewykonanie polecenia zawartego w piśmie Nr BO- (...) Zastępcy DG z dnia 10 października 2012 r., jak również innych poleceń nakazujących sporządzanie każdorazowo planów zabezpieczenia ochronnego na czas remontów. Przypomnieć należy, że bezspornie do obowiązku sporządzania każdorazowo projektów planów zabezpieczenia ochronnego na czas wykonywania napraw, remontów, prac budowlanych itp., przed ich rozpoczęciem obligowało powoda pismo Nr BO- (...) Zastępcy Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 10 października 2012 r., które wpłynęło do Zakładu Karnego w G. przy piśmie Dyrektora (...) w Ł. OI/O- (...) z dnia 15 października 2012 r. W uzupełnieniu do wydanego polecenia przez Zastępcę Dyrektora Generalnego SW, Dyrektor (...) w Ł. polecił objąć powyższe zagadnienie wnikliwą kontrolą przez kadrę dowódczą działów ochrony jednostek, a więc także przez powoda. Ponadto, w materiałach przekazanych przez (...) w Ł. przy piśmie OI/O-073/57/14/736 z dnia 17 marca 2014 r. znajdowało się m.in. sprawozdanie z czynności wyjaśniających okoliczności, przebieg i przyczyny zdarzenia nadzwyczajnego w postaci ucieczki osoby pozbawionej wolności z terenu zakładu karnego typu zamkniętego do którego doszło w Zakładzie Karnym w P. w dniu 10 września 2013 r. W pkt. 14 Wniosków sformułowano polecenie „sporządzać każdorazowo przed rozpoczęciem remontów na terenie jednostki plany zabezpieczenia ochronnego”. Treść powyższych pism była znana powodowi, co wynika z treści protokołu przesłuchania obwinionego z dnia 24 czerwca 2014 r. oraz treści adnotacji powoda na piśmie OI/O-073/57/14/736 z dnia 17 marca 2014 r. Powód winien sporządzić projekt planu zabezpieczenia ochronnego na czas wykonywania napraw, remontów, prac budowlanych itp., przed ich rozpoczęciem. Pomimo prowadzenia w kwietniu 2014 r. prac remontowo - budowlanych wartowni oraz pola

spacerowego, takiego planu powód nie sporządził, a więc zaniechał czynności służbowej, co stanowi czyn określony w art. 230 ust. 3 pkt 2 ustawy o SW.

Podnieść też należy, że zdaniem Sądu Najwyższego wyrok Sądu Apelacyjnego oddalający powództwo co do zarzutu z punktu 9 i 10, tj. niewykonanie wydanych powodowi poleceń służbowych oraz niewłaściwa organizacja ruchu osadzonych na terenie jednostki przez nieokreślenie w instrukcji o odstępstwach w ograniczonym systemie ochrony sposobu poruszania się, nadzoru nad osadzonymi wykonującymi prace porządkowe na terenie jednostki (zarzut 9 i 10) „zostały ocenione przez Sąd odwoławczy prawidłowo. Nie sposób na gruncie tego rodzaju przewinień znaleźć usprawiedliwienia uchybień w postępowaniu powoda, tym bardziej że w sprawie nie miał miejsca przypadek wydania poleceń niezgodnych z prawem. Tylko taka bowiem sytuacja mogłaby usprawiedliwić powstrzymanie się powoda przed wykonaniem polecenia służbowego. W tym aspekcie rozważania Sądu Apelacyjnego są trafne”. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 par. 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo co do punktu 9 i 10 orzeczenia Nr (...) (pkt.I.2 wyroku).

Ostatecznie więc w postępowaniu odwoławczym utrzymano w mocy orzeczenie p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. w zakresie jedynie dwóch z pierwotnie jedenastu zarzucanych powodowi przewinień dyscyplinarnych, a mianowicie co do zarzutu opisanego w punkcie 9 i w punkcie 10. Powyższe wymaga zatem, na co wskazał Sąd Najwyższy, ponownej analizy czy wymierzona powodowi kara zgodnie z art. 239 ust. 1 ustawy o SW jest współmierna do popełnionych przewinień dyscyplinarnych powoda i stopnia jego zawinienia. W takiej jednak sytuacji Sąd pracy nie może w wyroku wydanym w następstwie złożenia powództwa (odwołania) w trybie art. 263 ustawy o SW uchylić wymierzonej w orzeczeniu kary dyscyplinarnej i orzec łagodniejszej, gdyż ani powołany przepis, ani kodeks postępowania cywilnego nie statuują tego rodzaju uprawnienia. Takie rozstrzygnięcie w wyroku sądowym stanowiłoby ingerencję – bez ustawowej podstawy – w kompetencje organów dyscyplinarnych.

Powyższe skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 par. 1 kpc i uchyleniem orzeczenia Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r. w punkcie III w części dotyczącej nałożonej kary dyscyplinarnej i w tym zakresie przekazanie sprawy Dyrektorowi Okręgowemu Służby Więziennej w Ł. do ponownego rozpoznania (pkt I. 3). Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Dyrektor Służby Więziennej w Ł. dokona ponownej oceny przewinień dyscyplinarnych powoda opisanych w punktach 9 i 10, a następnie przeanalizuje, czy wymierzona powodowi kara zgodnie z art. 239 ust. 1 ustawy o SW jest współmierna do popełnionych przewinień dyscyplinarnych powoda i stopnia jego zawinienia, czy przewinienia te winny skutkować ukaraniem powoda i w jakim zakresie.

Mając na uwadze art. 100 k.p.c. który stanowi, iż w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone, Sąd Apelacyjny zniósł pomiędzy stronami koszty procesu. Przepis art. 100 k.p.c. traktuje o kompensacie kosztów procesu, która umożliwia sprawiedliwe ich rozłożenie pomiędzy stronami, jeżeli żądania uwzględnione zostały jedynie częściowo. Jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały lub przegrały sprawę, a jednocześnie w takim stosunku poniosły koszty, powinna być zastosowana zasada wzajemnego zniesienia kosztów. W orzecznictwie prezentowane jest również zapatrywanie, że o zastosowaniu zasady wzajemnego zniesienia kosztów procesu decyduje kryterium słusznościowego rozłożenia obowiązku ponoszenia tych kosztów, nie jest natomiast bezwzględnie wymagane dokładne wyliczenie stosunku wygranej do przegranej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1974 r., II CZ 104/74, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1985 r., II CZ 21/85; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II PZ 10/11, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r. III CZ 37/13). Sąd Apelacyjny uznał, że względy słusznościowe, a także zbliżony udział stron w przegraniu i wygraniu sprawy przemawiają za wzajemnym zniesieniem pomiędzy stronami kosztów procesu.

M. G. I. L. G.