

Jerzy Nikołajew

Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej
w Chełmie

Nowe zjawiska w obszarze odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy Służby Więziennej

Streszczenie: Przedmiot tego artykułu to nowe zjawiska w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy więziennictwa. Artykuł składa się ze wstępu i zakończenia oraz dwóch merytorycznych rozdziałów dotyczących omawianej problematyki. Najpierw autor skupia się na analizie przepisów normujących przedmiotową problematykę a w drugiej części na przedstawieniu orzecznictwa dotyczącego odpowiedzialności dyscyplinarnej. Według autora wprowadzenie instytucji rzecznika dyscyplinarnego w postępowaniach dyscyplinarnych prowadzonych przeciwko funkcjonariuszom Służby Więziennej usprawniło takie postępowania i dążenie do ustalenia prawdy obiektywnej. Właściwym rozwiązaniem ustawowym przyjętym w nowych przepisach okazała się też likwidacja instytutu sądów dyscyplinarnych jako organu II instancji w postępowaniu dyscyplinarnym. Jako mankament wprowadzony w nowej ustawie o Służbie Więziennej należy uznać zbyt sformalizowanie postępowania dyscyplinarnego w oparciu o szczegółowe przepisy wykonawcze do ustawy. Natomiast z analizy orzecznictwa sądów administracyjnych i sądów pracy przedstawionych przez autora w oparciu o wybrane wyroki wynika, że zmiana ustawy wprowadzająca możliwość zaskarżenia orzeczeń dyscyplinarnych wydanych w Służbie Więziennej do sądów pracy a nie sądów administracyjnych, jak było poprzednio, wydaje się być koncepcją słuszną z punktu widzenia interesu ukaranego karą dyscyplinarną w postępowaniu dyscyplinarnym w więziennictwie. Artykuł zakończony jest postulatami zmian niektórych z omawianych przepisów.

Słowa kluczowe: prawo administracyjne, funkcjonariusze więziennictwa, odpowiedzialność dyscyplinarna

1. Tytułem wprowadzenia

Odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy więziennictwa związana jest ze specyfiką tej służby. Ustawa o Służbie Więziennej wyraźnie statuuje, że jest to formacja umundurowana i uzbrojona powołana do pełnienia ściśle określonych i jednocześnie ważnych społecznie zadań związanych z wykonywaniem tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności¹. Ustawodawca *a priori* założył, że funkcjonariusze więzienni właściwie będą realizować zadania państwa w tym zakresie, dlatego też wyposażył ich we wcale nie mały kredyt społecznego zaufania. Na podstawie ustawy zezwolił im, np. na stosowanie środków przymusu bezpośredniego i broni palnej nie tylko wobec osób pozbawionych wolności². Dlatego uprawnienia o takim charakterze obwarowano koniecznością zobowiązania członków tej formacji do określonego zachowania, zwyczajowo nazywanego dyscypliną służbową. Natomiast w przypadku naruszenia tej dyscypliny ustawodawca przewidział natychmiastową reakcję ze strony przełożonych służbowych i wszczęcie procedury związanej z odpowiedzialnością o charakterze dyscyplinarnym, tak aby mieć pewność zachowania równowagi w zakresie uprawnień i obowiązków funkcjonariuszy więziennictwa.

Trzeba też pamiętać, że szczególność tego stosunku pracy (w przypadku funkcjonariuszy) polega na przyjęciu koncepcji mianowania na stanowisko służbowe i odebraniu od funkcjonariuszy roty ślubowania służbowego według której, np. nie powinni oni uczestniczyć w działalności podważającej autorytet Służby Więziennej czy kontaktować się w sposób nielegalny z osobami pozbawionymi wolności. Idąc krok dalej, dyrektor generalny więziennictwa wydał odrębne regulaminy w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej precyzując postanowienia ustawy. Oprócz odpowiedzialności karnej funkcjonariusze ponoszą na zasadach ogólnych także odpowiedzialność karną, karno-skarbową i za wykro-

¹ W art. 2 Kodeksu karnego wykonawczego wśród organów postępowania wykonawczego wymieniono, m. in. dyrektora zakładu karnego, dyrektora aresztu śledczego, dyrektora okręgowego i dyrektora generalnego Służby Więziennej oraz komisję penitencjarną (ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.).

² Zob. szersze rozważania autora na ten temat [w:] J. Nikołajew (2007), Stosowanie przez Służbę Więzienną rozwiązań siłowych a oddziaływanie na skazanych w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, w: J. Świtka, M. Kuć, G. Gozdór (red.), Społeczno-moralna potrzeba bezpieczeństwa i porządku publicznego, TN KUL Lublin, s. 159-180.

czenia a o wszczęciu i zakończeniu tego postępowania powinni powiadomić swoich przełożonych służbowych. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że funkcjonariusze ci traktowani są jak funkcjonariusze publiczni również w rozumieniu art. 231 ustawy z 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) przewidującego odpowiedzialność za przekroczenie uprawnień funkcjonariusza publicznego lub niedopełnienie obowiązków i działanie na szkodę interesu publicznego lub prywatnego (par. 1), za działanie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej (par. 2) i działanie nieumyślne i wyrządzające istotną szkodę (par. 3). W przypadku wszczęcia postępowania karnego przeciwko funkcjonariuszowi więziennictwa najczęściej wszczynia się postępowanie dyscyplinarne przeciwko niemu i zawiesza je do czasu zakończenia procedury sądowej i uprawomocnienia się wyroku karnego.

Przedmiotem niniejszych rozważań pozostają kwestie wyłącznie odpowiedzialności dyscyplinarnej i instytucje, które można określić mianem nowych zjawisk w tym zakresie. Okazuje się jednak, że problematyka ta nie doczekała się jak dotąd opracowań nawet w formie artykułów, nie wspominając już o bardziej obszernych opracowaniach. Zresztą cała problematyka odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy Służby Więziennej jest nader skromna, ażeby nie użyć określenia (nie pozbawionego też racji), że nie ma jej w ogóle. Autor nie odnalazł przedmiotowej bibliografii i na tej podstawie wysnuł opinię o tym, że sygnalizowana w tytule materia to problematyka nieistotna z punktu widzenia samej Służby Więziennej i doktryny prawa zajmującego się statusem tej formacji. Powyższa argumentacja niech stanowi również wytłumaczenie autora na okoliczność „skąpej” ilości przypisów z przywołaniem stosownej bibliografii. Dlatego też niniejszy artykuł może być traktowany jako „zaczyn” do dalszej, bardziej pogłębionej, niż ta refleksji naukowej.

W poniższym opracowaniu oprócz analizy norm ustawowych i przepisów wykonawczych w interesującym nas przedmiocie autor skomentował niektóre orzeczenia jakie zapadły w sądach administracyjnych i sądach pracy kończące w sposób merytoryczny postępowania dyscyplinarne prowadzone przeciwko funkcjonariuszom więziennictwa. Treść omawianych wyroków (ich kopie) została udostępniona autorowi przez strony postępowania (skarżących lub powodów) a w trzech przypadkach wykorzystano publikację tych wyroków na stronach internetowych Naczelnego Sądu Administracyjnego w zakładce „orzeczenia”.

2. Stanowisko normatywne dotyczące nowych zjawisk w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy więziennictwa

Uwzględniając to, że pozostawanie przez funkcjonariuszy więziennictwa w stosunku służbowym zobowiązuje ich do przestrzegania tzw. dyscypliny służbowej trzeba zauważyć, że obowiązek ten wynika, m. in. z konsekwencji złożonego przy mianowaniu na stanowisko służbowe ślubowania a naruszenie tejże dyscypliny lub działanie sprzeczne ze złożonym ślubowaniem może stanowić podstawę do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Art. 230 ust. 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. Nr 79, poz. 523; dalej: ustawa) odpowiedzialność o takim charakterze przewiduje wyłącznie wobec mundurowych członków personelu więziennego. W stosunku do tzw. cywilnych (niemundurowanych) osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej (dalej: SW) odpowiedzialność pracownicza związana jest z naruszeniem uprawnień pracowniczych i uruchomieniem procedury przewidzianej w przepisach prawa pracy. Nowa ustawa o SW na nowo w stosunku do poprzednio obowiązujących przepisów ustawy z 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (t. j. Dz. U. z 2002 r. Nr 207, poz. 1761, z późn. zm.) zdefiniowała pojęcie naruszenia dyscypliny służbowej modyfikując poprzednie rozumienie tej instytucji. Według art. 230 ust. 2 ustawy z naruszeniem dyscypliny służbowej mamy do czynienia w sytuacji popełnienia czynu polegającego na naruszeniu dobrego imienia służby (w tym przypadku formacji jaką stanowi SW) i to bez względu na umyślność lub nieumyślność zamiaru ze strony funkcjonariusza Służby Więziennej. Naruszeniem dyscypliny według tego samego przepisu będzie także czyn związany z przekroczeniem uprawnień lub niewykonaniem obowiązków wynikających z przepisów prawa lub rozkazów i poleceń wydanych przez przełożonych służbowych. W dalszej części redakcyjnej tego samego art. 230 ustawy ustawodawca pokusił się o egzemplaryczne wskazanie przypadków związanych z naruszeniem dyscypliny służbowej. Pośród katalogu 12 takich przypadków nową przesłanką do wszczęcia procedury odpowiedzialności dyscyplinarnej stanowi „postępowanie przełożonego przyczyniające się do rozluźnienia dyscypliny służbowej”. Taka konstrukcja przepisu wynikać może z dwojakiego jego hipotetycznego uzasadnienia. Po pierwsze, poziom dyscypliny w jednostkach organizacyjnych SW jest niewystarczający. Po drugie, wpływ na taki stan rzeczy mogą mieć (czy raczej mają) przełożeni w służbie, czyli dyrektorzy więzień, ich zastępcy i niżej w hierarchii stanowisk - kierownicy działów oraz dowódcy zmian w służbie ochronnej. Brakuje jednak danych statystycznych świadczących o tym, że

rzeczywiście „rozluźnienie dyscypliny służbowej” (także z winy samych przełożonych) powinno stanowić przesłankę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego związanego z naruszeniem dyscypliny służbowej. Przyjęcie tego właśnie kwantyfikatora i umieszczenie go w nowej ustawie w części dotyczącej odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy wydaje się być niezrozumiałe i świadczyć może o występowaniu zjawiska, które *de facto* nie zostało jeszcze właściwie zdiagnozowane a mimo to objęto już gwarancją o charakterze ochronnym. Zresztą wyszczególnienie pozostałych przykładów związanych z naruszeniem dyscypliny służbowej już takich wątpliwości (przynajmniej w przypadku autora) nie powoduje. Bowiem art. 230 ust. 3 ustawy słusznie wymienia tu odmowę wykonania polecenia (rozkazu) lub jego niewykonanie a także organu uprawnionego do wydawania poleceń funkcjonariuszom. Zasadnie przyjęto też rozwiązanie polegające na tym, że za naruszenie dyscypliny uznano zaniechanie czynności służbowej albo wykonanie jej w sposób nieprawidłowy, niedopełnienie obowiązków służbowych albo przekroczenie uprawnień określonych w przepisach, wprowadzenie w błąd przełożonego lub innego funkcjonariusza (jeżeli wyrządziło to lub mogło wyrządzić szkodę w służbie lub innej osobie). Ta sama uwaga dotyczy także sytuacji związanych ze stawieniem się do służby pod wpływem alkoholu lub podobnie działającego środka (także pełnienie służby w takim stanie), utraty broni palnej, amunicji lub legitymacji służbowej oraz przedmiotu wyposażenia służbowego, którego wykorzystanie przez osoby nieuprawnione wyrządziło szkodę obywatelowi lub stworzyło zagrożenie dla porządku publicznego, bądź bezpieczeństwa powszechnego, nadużycie stanowiska dla osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej czy samowolne oddalenie się, nieusprawiedliwione opuszczenie lub niestawienie się do służby. Trudno też odmówić racji anonimowemu autorowi projektu ustawy uwzględniającemu to, że naruszeniem dyscypliny może być „niehumanitarne traktowanie, uwłaczające godności [osobistej - J. N.] osób pozbawionych wolności”.

Druga kwestia na którą warto zwrócić uwagę to ta związana z instytucją rzecznika dyscyplinarnego. Instytucja rzecznika dyscyplinarnego to nowe rozwiązanie wcześniej nieznane w przepisach i praktyce odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy więziennictwa. Poprzednio obowiązująca ustawa o SW (ta z 1996 r.) nie posługiwała się takim nazewnictwem a postępowania dyscyplinarne prowadzone były przez funkcjonariusza (lub zespół funkcjonariuszy) wyznaczonego przez przełożonego dyscyplinarnego. Nowe podejście do tej instytucji cechuje przede wszystkim to, że rzecznicy dyscyplinarni wyznaczani są kadencyjnie na okres 4 lat (z możliwością ponownego wyznaczenia) spośród funkcjonariuszy w służbie

stałej (czyli, posiadających co najmniej dwuletni staż w SW i pozytywną opinię służbową). Na podstawie ustawy (art. 244 ust. 3) przewidziano także ograniczenia związane z przynależnością do określonych korpusów i zasada ta dotyczy zarówno obwinionych, jak i samych rzeczników dyscyplinarnych. Przy wyznaczaniu rzeczników dyscyplinarnych przełożony dyscyplinarny musi przestrzegać zasady, żeby postępowanie dyscyplinarne dotyczące funkcjonariusza posiadającego stopień w korpusie szeregowych, podoficerów lub chorążych prowadził funkcjonariusz posiadający stopień, co najmniej młodszego chorążego SW (jest to najniższy stopień w korpusie chorążych). Podobnie przewidziano, żeby postępowanie dotyczące młodszego oficera (od podporucznika do kapitana SW) prowadził, co najmniej podporucznik a w sytuacji, gdy obwiniony należy do korpusu oficerów starszych (czyli, od majora wzwyż), co najmniej kapitan SW. Takie uregulowanie ma zapewnić poszanowanie (przynajmniej formalne) dla posiadanych stopni służbowych (*de facto* wojskowych) i rozgranaczyć uprawnienia funkcjonariuszy do załatwiania ich spraw przez osoby posiadające ten sam lub zbliżony stopień służbowy, co też wydaje się być rozwiązaniem w miarę właściwym.

Jako *novum* należy traktować także możliwość przewidzianą w art. 244 ust. 1 ustawy pozwalającą na odwołanie rzecznika dyscyplinarnego w sytuacji wystąpienia okoliczności stanowiących podstawę do zwolnienia go z SW, prawomocnego ukarania tej osoby karą dyscyplinarną (jakąkolwiek) lub przeniesienia go do innej jednostki organizacyjnej niepodlegającej bezpośrednio przełożonemu dyscyplinarnemu. Natomiast w przypadku wszczęcia przeciwko rzecznikowi postępowania dyscyplinarnego lub karnego, przełożonego dyscyplinarnego zobligowano do zawieszenia go w sprawowaniu tej funkcji. Poza tym przewidziano też możliwość wyłączenia rzecznika dyscyplinarnego od prowadzenia konkretnej sprawy dyscyplinarnej pod takimi samymi warunkami jak te określone w Kodeksie postępowania karnego związane z byciem osobą bliską wobec obwinionego, byciem świadkiem czynu, gdy sprawa dotyczy go bezpośrednio lub gdy istnieją okoliczności uzasadniające wątpliwość, co do jego bezstronności w danej sprawie. Takie gwarancje procesowe wydają się być uzasadnione z punktu widzenia prawidłowości prowadzonego postępowania dyscyplinarnego i w konsekwencji dążenia do ustalenia prawdy obiektywnej (por. art. 40 par. 1 i 3 oraz art. 517 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego, Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.).

Kolejne nowe rozwiązania zaproponowane w ustawie związane jest z wysoce sformalizowanym (wcześniej nie przewidzianym) sposobem dokumentowania czynności wykonywanych w ramach prowadzonego postępo-

wania dyscyplinarnego. Na podstawie art. 264 ustawy wydano nawet kazuistyczne (może nawet nazbyt?!) przepisy wykonawcze w formie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 30 lipca 2010 r. w sprawie czynności związanych z postępowaniem dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 146, poz. 982). Załącznikami do Rozporządzenia uczyniono aż 44 wzory odpowiednich dokumentów wykorzystywanych w prowadzonym postępowaniu dyscyplinarnym wobec funkcjonariuszy SW. Biorąc pod uwagę to, że najczęściej (choć nie zawsze) funkcjonariusze więziennictwa odpowiadają za czyny o tzw. niskim ciężarze gatunkowym wydawać by się mogło, że ministerialny ustawodawca „wytoczył potężną armatę” zamiast zastosowania procedury uproszczonej, typowej dla takich spraw. Wśród obligatoryjnie wykorzystywanych wzorów dokumentów znalazły się wszystkie możliwe (ale też i zupełnie niepotrzebne) matryce dokumentów postępowania dyscyplinarnego. Chodzi tu, np. o protokół z rozmowy dyscyplinującej oraz notatkę urzędową z rozmowy dyscyplinującej, stanowiący załącznik nr 1 do analizowanego rozporządzenia. Już w pierwszym przypadku pojawia się poważna wątpliwość związana z tym, że konieczność sporządzenia notatki z rozmowy dyscyplinującej powinna być raczej alternatywą dla sytuacji niemożności sporządzenia stosownego na tą okoliczność protokołu. Jednak przepis wydany przez Ministra Sprawiedliwości obie czynności o charakterze administracyjnym traktuje jako działania łącznie a nie rozdzielnie wykonywane. Podobnie innym protokołom i postanowieniom wydawanym w toku prowadzonego postępowania dyscyplinarnego nadano wysoką klauzulę formalistyczną. W tym miejscu pozostaje jedynie wymienić niektóre (bardzo długi katalog!) wymogi związane ze wzorem postanowienia o odstąpieniu od wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, zgłoszenia wątpliwości w zakresie ustalenia właściwości przełożonego w sprawach dyscyplinarnych, zlecenia czynności wyjaśniających przed wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, postanowienia o ustaleniu właściwości przełożonego dyscyplinarnego, postanowienia o przejęciu postępowania, postępowania o odmowie wszczęcia tego postępowania, protokołu przyjęcia pisemnych wyjaśnień i wysłuchania obwinionego oraz dobrowolnego poddania się karze w trybie art. 242 ustawy, postanowienia o wyłączeniu lub odmowie wyłączenia przełożonego dyscyplinarnego.

O wysokim formalizmie w zakresie prowadzonych postępowań dyscyplinarnych wobec funkcjonariuszy więziennictwa mogą świadczyć także rozwiązania przyjęte w cytowanym rozporządzeniu odnośnie określenia szczegółowego trybu wykonywania czynności związanych z tym postępowaniem, czyli przede wszystkim obiegu dokumentów. Ministerialny

prawodawca zdecydował generalnie o tym, żeby dokumenty tego postępowania zabezpieczyć przed udostępnieniem ich osobom nieuprawnionym. Przyjęto też zasadę bezpośredniego doręczania tych dokumentów albo za przesłaniem listowym, pocztą elektroniczną, faksem lub za pomocą innych środków łączności. Inna zasada to ta związana z tym, że dokumenty składane przez obwinionego lub jego obrońcę powinny być niezwłocznie włączane do akt postępowania dyscyplinarnego z dodatkową adnotacją wskazującą daty ich złożenia. Poza tym zobowiązano rzecznika dyscyplinarnego do niezwłocznego przekazywania przełożonemu dyscyplinarnemu dokumentów związanych z tym postępowaniem, jeśli zostały zastrzeżone do jego właściwości. Dodatkowo w razie ustalenia, że zarzuty stawiane obwinionemu w postanowieniu o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego powinny być zmienione lub uzupełnione zobowiązano rzecznika dyscyplinarnego do niezwłocznego także przedłożenia przełożonemu dyscyplinarnemu propozycji zarzutów wraz z uzasadnieniem w celu wydania przedmiotowego postanowienia. Także w sytuacji korzystania przez rzecznika dyscyplinarnego z pomocy innego rzecznika dyscyplinarnego (po uzyskaniu wcześniej ustnej lub pisemnej zgody przełożonego dyscyplinarnego) zdecydowano o konieczności sporządzenia przez tego pierwszego specjalnej notatki urzędowej włączanej następnie do akt postępowania dyscyplinarnego. Notatka ta powinna zawierać takie elementy, jak wskazanie rzecznika dyscyplinarnego, który będzie udzielał pomocy oraz zakres powierzonych mu do przeprowadzenia czynności. Zrozumiałe jest natomiast to, że o fakcie ustanowienia innego rzecznika dyscyplinarnego należy powiadomić obwinionego lub jego obrońcę.

Rozporządzenie z 30 lipca 2010 r. sporo miejsca poświęciło także zagadnieniom prostowania błędów pisarskich i rachunkowych oraz innych oczywistych pomyłek, tak jakby stanowiło to wcześniej zasadniczy problem w prowadzonych postępowaniach dyscyplinarnych w Służbie Więziennej (co nie jest prawdą). Tzw. „gorliwość prawodawcza” Ministra Sprawiedliwości w tym przedmiocie oszacowana została aż na cztery jednostki redakcyjne przepisu (paragrafy) odnoszące się w istocie do stwierdzeń oczywistych i nie wymagających umieszczania ich w tym rozporządzeniu, gdyż wynikają one z ogólnie przyjętych rozwiązań stosowanych przeciw w procedurze administracyjnej, cywilnej i karnej. Mimo to w treści paragrafów od 7 do 10 cytowanego rozporządzenia postanowiono, że prostowanie błędów pisarskich i rachunkowych oraz innych oczywistych omyłek w dokumentach sporządzonych w toku postępowania dyscyplinarnego powinno następować z urzędu lub na wniosek obwinionego lub jego obrońcy wskazujący propozycję zmiany. Uwzględniono także konieczność precyzyjnego określenia

błędu lub omyłki w przedmiotowym wniosku oraz załączenia go do akt prowadzonego postępowania dyscyplinarnego. Natomiast w par. 8 ust. 1 rozporządzenia znalazły się także postanowienia dotyczące tego, że wpisów w dokumentach sporządzonych w toku postępowania należy dokonywać w sposób trwały i czytelny za pomocą pisma ręcznego (atrament lub długopis), maszynowego lub komputerowego. Ponadto ustalono konieczność takiego dokonywania zmian lub poprawek, aby umożliwić zachowanie czytelności dotychczasowego wpisu oraz umieszczanie czytelnego podpisu rzecznika dyscyplinarnego dokonującego zmiany lub poprawki. Szczegółową formę przyjęto też w przypadku składania wniosku w przedmiocie przedłużenia terminu prowadzenia czynności dowodowych w postępowaniu dyscyplinarnym, gdyż ustalono że wniosek ten należy złożyć właściwemu wyższemu przełożonemu dyscyplinarnemu nie później niż 5 dni przed upływem tego terminu. Z kolei par. 10 rozporządzenia poświęcono sposobowi przekazywania akt postępowania przez przełożonego dyscyplinarnego wydającego orzeczenie w pierwszej instancji do wyższego przełożonego dyscyplinarnego oraz procedurze zwrotu tychże akt.

Należy jednak zasadnie podnieść, że zdecydowany formalizm stanowi tu cechę wyróżniającą nie tylko przepisy cytowanego rozporządzenia ale także na podstawie samej ustawy widać rygoryzm przyjętych tam rozwiązań. Ustawodawca na podstawie art. 247 zobowiązał rzeczników dyscyplinarnych do dokumentowania swoich czynności albo w formie protokołu albo poprzez sporządzenie notatki urzędowej. W tym pierwszym przypadku zadecydowano, ażeby protokół obligatoryjnie zawierał takie elementy, jak oznaczenie czynności, czasu i miejsca jej przeprowadzenia, osób w niej uczestniczących lub przy niej obecnych oraz charakteru ich uczestnictwa a także opis przebiegu czynności. Natomiast do elementów wykorzystywanych „w miarę potrzeby” zaliczono: stwierdzenie innych okoliczności dotyczących przebiegu czynności, oświadczenia i wnioski uczestników czynności oraz pouczenia dotyczące uprawnień i obowiązków. Jako zasadę przyjęto, że protokoły sporządza się zawsze w przypadku przesłuchania świadków, przyjęcia wyjaśnień od obwinionego i dokonania oględzin, natomiast z innych czynności (poza wymienionymi) sporządzenie protokołów uzależnione jest od wymagań określonych w przepisie szczególnym albo wynikać będzie z uznania takiej potrzeby przez przełożonego dyscyplinarnego lub rzecznika dyscyplinarnego (w pozostałych przypadkach obowiązuje zasada wykorzystania mniej sformalizowanej notatki urzędowej). Z art. 247 ust. 4 ustawy wynika także wprost, że wyjaśnienia, zeznania, oświadczenia i wnioski oraz stwierdzenia określonych czynności przez rzecznika dyscyplinarnego lub kierownika jednostki organizacyjnej należy

zapisywać w stosownym protokole „z możliwą dokładnością” a poza tym osoby biorące udział w czynności mają prawo do żądania zapisania w protokole „z pełną dokładnością” wszystkiego, co dotyczy ich praw i interesów. W ust. 5 tego samego przepisu przewidziano konieczność złożenia podpisu na protokole (na każdej jego stronie) świadczącego o zapoznaniu się z jego treścią przez osoby biorące udział w protokołowanej czynności oraz przez osoby przy niej obecne. Poza tym przyjęto wymóg uwzględniania osobnego opisu dotyczącego ewentualnej odmowy (jeśli do niej doszło) zapoznania się z treścią protokołu i odmowy lub braku podpisu którejkolwiek osoby w protokole. Także postanowienia wydane w toku postępowania dyscyplinarnego (za wyjątkiem postanowienia o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego) obwarowane zostały koniecznością zachowania określonych (typowych zresztą) wymogów proceduralnych. Do nich na podstawie art. 247 ust. 7 ustawy zaliczono, np. oznaczenie wydającego postanowienie rzecznika dyscyplinarnego lub przełożonego dyscyplinarnego, datę wydania postanowienia, jego podstawę prawną, stopień, imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe obwinionego, merytoryczne rozstrzygnięcie w sprawie, uzasadnienie faktyczne i prawne, pouczenie o możliwości i trybie złożenia zażalenia, podpisu wydającego postanowienie (z podaniem jego stopnia, imienia i nazwiska).

Natomiast formalizm ustawodawcy wydaje się być usprawiedliwiony w przypadku postawienia wymagań dotyczących orzeczenia kończącego merytorycznie postępowanie dyscyplinarne w I instancji. Takie orzeczenie (rozstrzygające o uniewinnieniu, o odstąpieniu od ukarania, o ukaraniu lub o umorzeniu postępowania) powinno odpowiadać wymogom określonym w art. 252 ust. 2 ustawy, czyli zawierać oznaczenie przełożonego dyscyplinarnego, datę wydania orzeczenia, stopień, imię i nazwisko oraz stanowisko służbowe obwinionego, opis przewinienia dyscyplinarnego zarzucanego obwinionemu wraz z kwalifikacją prawną, rozstrzygnięcie, uzasadnienie faktyczne i prawne, pouczenie o prawie, terminie i trybie wniesienia odwołania oraz podpis przełożonego dyscyplinarnego (z podaniem jego stopnia, imienia i nazwiska) a także pieczęć właściwej jednostki organizacyjnej więziennictwa.

3. Stanowisko orzecznictwa w obszarze odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy SW

Zasadnym wydaje się także wskazanie linii orzeczniczej sądów administracyjnych i powszechnych z ostatnich przynajmniej kilku lat

i przywołanie uzasadnień tam zawartych w odniesieniu do postępowań dyscyplinarnych prowadzonych przeciwko funkcjonariuszom więziennictwa. Na przykładzie sześciu wybranych orzeczeń (3 to wyroki sądów administracyjnych i 3 sądów pracy i ubezpieczeń społecznych) widać wyraźnie stanowisko polskich sądów wykonujących funkcję kontrolną wobec orzeczeń o charakterze administracyjnym dotyczącym karania dyscyplinarnego funkcjonariuszy państwowych w sytuacji zmiany stosownych przepisów ustawowych i wykonawczych. W każdym z przytoczonych wyroków (zwłaszcza w uzasadnieniach) składy orzekające w sposób bezpośredni lub pośredni zajmowały swoje stanowisko w kwestii funkcjonowania „starych” i „nowych” rozwiązań legislacyjnych dotyczących postępowań dyscyplinarnych w więziennictwie. W niektórych wprost odniesiono się do zmian ustawy o SW i wprowadzenia w życie nowej ustawy z 2010 r. z jej nowymi instytucjami. Brakuje, co jest zrozumiałe, oceny przyjętych rozwiązań ustawowych ale mamy za to do czynienia z sądową oceną ustaleń faktycznych i prawnych podjętych w postępowaniu dyscyplinarnym prowadzonym przez rzeczników dyscyplinarnych, sądy dyscyplinarne, przełożonych w sprawach dyscyplinarnych działających jako organy I i II instancji, i poprzez pryzmat tych wyroków widać także rodzaje naruszeń dyscypliny służbowej skutkujących wymierzeniem kar dyscyplinarnych, w tym także najsurowszej w postaci wydalenia z SW.

W pierwszej z analizowanych spraw Wojewódzki Sąd Administracyjny w Lublinie wyrokiem III SA/Lu 262/10 z 9 listopada 2010 r. oddalił skargę administracyjną złożoną przez funkcjonariusza Zakładu Karnego w Chełmie w przedmiocie wydalenia go ze służby. Wcześniej przełożony dyscyplinarny, czyli dyrektor Zakładu Karnego w Chełmie po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego uznał A. P. - starszego strażnika działu ochrony tego zakładu winnym tego, że orzeczeniem Sądu Rejonowego został ukarany za wykroczenie karą ograniczenia wolności i zobowiązany do naprawienia szkody przez wpłatę kwoty 170 zł na rzecz pokrzywdzonego, czym wyczerpał dyspozycję art. 125 ust. 1 ustawy z 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej i nie poinformował niezwłocznie w pisemnym raporcie drogą służbową dyrektora zakładu o ukaraniu go przez sąd za wykroczenie, przez co nie dopełnił obowiązku wynikającego z przepisu wydanego na podstawie ustawy, czym naruszył art. 125 ust. 3 pkt 1 tej ustawy. Dyrektor zakładu wymierzył najsurowszą karę w postaci wydalenia ze służby biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i ustalenia sądu, z których wynikało, że obwiniony wspólnie i w porozumieniu z innym funkcjonariuszem tego samego zakładu ukradł portfel z pieniędzmi i dokumentami w barze. W postępowaniu sądowym obwiniony przyznał, że pił w godzinach nocnych alkohol w barze

i zdarzenia nie pamiętał, natomiast przebieg zajścia zarejestrowały kamery umieszczone w barze. Dyrektor zakładu po powzięciu informacji o skazaniu A. P. prawomocnym wyrokiem sądowym wszczął postępowanie dyscyplinarne zakończone wydaleniem z SW na które to orzeczenie ukarany wniósł zażalenie do Sądu Dyscyplinarnego działającego przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Lublinie. Ten ostatni organ utrzymał w mocy decyzję dyrektora Zakładu Karnego w Chełmie, wobec czego obwiniony złożył skargę administracyjną do WSA w Lublinie zarzucając obrazę przepisów postępowania mających istotny wpływ na rozstrzygnięcie. Zarzucił, m. in. to, że nie zapewniono mu czynnego udziału w każdym stadium postępowania (art. 10 par. 1 k.p.a.), nierozważenie w sposób wszechstronny i dogłębny wszystkich okoliczności prawnych i faktycznych sprawy dotyczących właściwości i warunków osobistych skarżącego, zachowania się skarżącego przed i po popełnieniu przewinienia, oparcie się na niekompletnym i nie w pełni rozpatrzonym materiale dowodowym, w szczególności poprzez nieodniesienie się do zarzutów zażalenia (art. 7, art. 77 par. 1, art. 80, art. 107 k.p.a.). Skarżący podniósł także zarzuty materialne związane z naruszeniem ustawy o SW (nie wzięcie pod uwagę wcześniejszej jego niekaralności dyscyplinarnej, pozytywnej opinii służbowej, sytuacji osobistej i służbowej skarżącego).

Na podstawie ustaleń sądu administracyjnego w powyższej sprawie można wyprowadzić kilka co najmniej wniosków w zakresie interesującej nas materii. Po pierwsze, funkcjonariusze więziennictwa ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną nie tylko w związku z popełnieniem czynów karalnych na podstawie przepisów karnych ale naruszeniem dyscypliny służbowej podlegającym karaniu dyscyplinarnym jest także nie poinformowanie przełożonego o fakcie takiego ukarania przez inny organ, niżli przełożony dyscyplinarny. Taki *modus operandi* obowiązuje i obowiązywał wcześniej i związany jest z szczególnym statusem prawnych funkcjonariuszy publicznych, do których bez wątpienia należą funkcjonariusze SW. Sąd słusznie zauważył, że funkcjonariusz Służby Więziennej ponosi odpowiedzialność dyscyplinarną za popełnione przestępstwa i wykroczenia niezależnie od odpowiedzialności karnej i przywołał tu stosowną dyspozycję przepisu art. 125 ust. 1 ustawy o SW z 1996 r. Po drugie, funkcjonariusze więziennictwa ze względu na charakter i specyfikę swojej służby powinni unikać miejsc i sytuacji nie licujących z zadaniami służbowymi przez nich wykonywanymi. W przypadku analizowanej sprawy obydwaj funkcjonariusze więziennictwa (skarżący i jego współnik przestępstwa) będąc pod wpływem alkoholu dopuścili się pospolitego przestępstwa kradzieży w barze nad ranem i w ten sposób

sprzeniewierzyli się ślubowaniu służbowemu zakazującemu takich i podobnych zachowań. Po trzecie, sąd zauważył (niejako na marginesie), że współsprawca czynu znajdujący się w niemal identycznej sytuacji faktycznej, co skarżący nie został wydany ze służby za to samo przestępstwo i przez tego samego przełożonego dyscyplinarnego (ta okoliczność została wskazana przez skarżącego w skardze administracyjnej). Po czwarte, sąd administracyjny podniósł, że rozpatrywana sprawa dotyczyła postępowania dyscyplinarnego wobec funkcjonariusza więziennictwa przeprowadzonego w całości i zakończonego pod rządem „starej” ustawy o SW, czyli z 1996 r. i przepisy tej ustawy miały zastosowanie do niniejszej sprawy. Organ sądowy zauważył także, że z dniem 13 sierpnia 2010 r. weszła w życie „nowa” ustawa nie przewidująca już możliwości złożenia skargi do sądu administracyjnego lecz odwołanie do sądu powszechnego (sądu pracy i ubezpieczeń społecznych). Słuszną konstatacją sądu była również uwaga dotycząca tego, że nowa ustawa (ta z 2010 r.) nie zawierała żadnych uregulowań, które do spraw zakończonych w drugiej instancji pod rządem przepisów poprzednio obowiązujących (czyli orzeczeń Sądów Dyscyplinarnych) nakazywałyby stosować nową ustawę. Sprawa ostatecznie znalazła swój epilog w NSA na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez ukaranego karą dyscyplinarną funkcjonariusza. Sąd kasacyjny oddalił ją na podstawie wyroku NSA 386/11 z 8 września 2011 r. (LEX nr 1068509) i w ten sposób orzeczenie o wydaleniu ze służby stało się rozstrzygnięciem kończącym definitywnie kazuś chelmskiego funkcjonariusza SW. Na podstawie analizy tego właśnie sądowo-administracyjnego orzeczenia widoczna jest przede wszystkim zmiana polegająca na zastąpieniu skargi administracyjnej odwołaniem do sądu powszechnego. Bez wątpienia jest to zmiana jakościowa zmierzająca formalnie do zapewnienia skuteczniejszej, niż dotąd ochrony prawnej ukaranych dyscyplinarnie funkcjonariuszy w postępowaniu przed sądami powszechnymi a nie administracyjnymi.

W innej omawianej sprawie zapadł wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku sygn. akt II SA/Bk 369/10 z 19 sierpnia 2010 r. uchylający orzeczenie Sądu Dyscyplinarnego przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Białymstoku z 9 kwietnia 2010 r. nr SD-IV-1/2010 i poprzedzające jego wydanie orzeczenie Dyrektora Aresztu Śledczego w Białymstoku z 18 stycznia 2010 r. nr DD/K-1251/4/PD-4/2009³. W przedmiotowej sprawie dyrektor Aresztu Śledczego w Białymstoku 24

³ www.orzeczenia-nsa.pl/wyrok/ii-sa-bk-369-10/funkcjonariusze_sluzby_wieziennej_sluzba_wiezienna/1e262cd.html [dostęp: 30. 11. 2014 r.].

sierpnia 2009 r. wszczął postępowanie dyscyplinarne przeciwko kierownikowi miejscowego ambulatorium P. Z. i postawił mu zarzut niewykonania w określonym terminie swojego polecenia wydanego z kolei na podstawie polecenia wyższego przełożonego, czyli dyrektora okręgowego SW w Białymstoku w sprawie odmów przyjmowania osób doprowadzanych do jednostki z uwagi na stan zdrowia. Takie zachowanie uznane zostało za naruszenie art. 125 ust. 3 pkt 2 ustawy o SW z 1996 r. i w ocenie dyrektora aresztu stanowiło podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko P. Z. W uzasadnieniu do postanowienia wszczynającego to postępowanie wskazano, że w oparciu o wymienione wcześniej pismo dyrektor aresztu zobowiązał P. Z. do przedstawienia działań podjętych w celu zapewnienia prawidłowej obsługi przyjęć osób doprowadzanych i zgłaszających się do aresztu i wyznaczył go do nadzoru nad realizacją tego polecenia a ten mimo przypominania mu o tym obowiązku, nie przedłożył informacji z wykonania tego polecenia. Następnie przełożony dyscyplinarny rozszerzył zarzuty i w postanowieniu z 2 października 2009 r. oprócz pierwotnie postawionego zarzutu postawił jeszcze dwa inne. Pierwszy związany był z nieprzyjęciem na rozmowę osadzonego, który następnie złożył skargę na to zdarzenie a ta została uwzględniona przez dyrektora okręgowego SW w Białymstoku jako zasadna i drugi, dotyczący nieterminowego udzielenia odpowiedzi na pismo Wydziału Polityki Społecznej Podlaskiego Urzędu Wojewódzkiego w Białymstoku dotyczącego sprawozdania z realizacji celów i zadań narodowego Programu Zdrowia w 2008 r. Następnie 18 stycznia 2010 r. po przeprowadzonym postępowaniu dyscyplinarnym dyrektor białostockiego aresztu śledczego wymierzył P. Z. karę nagany (będącą w istocie najłagodniejszą z katalogu kar dyscyplinarnych wymienionych w ustawie o SW z 1996 r.). Ukarany dyscyplinarnie funkcjonariusz złożył skargę do Sądu Dyscyplinarnego przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Białymstoku z żądaniem uchylenia kary dyscyplinarnej i umorzenia postępowania, ewentualnie rozpoznania zarzuconych czynów jako przewinień dyscyplinarnych w rozumieniu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 14 listopada 1996 r. w sprawie regulaminu dyscyplinarnego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. Nr 135, poz. 634) i umorzenia postępowania lub też rozpoznania zarzuconych czynów przez P. Z. i umorzenia postępowania. Poza tym wniósł o wydanie opinii co do sposobu prowadzenia postępowania i zarzucił niepodanie w zaskarżonym orzeczeniu norm prawnych przez niego naruszonych oraz wskazał brak uzasadnienia prawnego i faktycznego w tym orzeczeniu a także wybiórczą ocenę dowodów w sprawie (niektóre ważne dowody według niego zostały zupełnie pominięte). Sąd Dyscyplinarny uznał, że zaskarżone orzeczenie wydane

w I instancji wymierzające karę nagany było uzasadnione w świetle wagi popełnionych czynów i dotychczasowego przebiegu służby i orzekł o utrzymaniu w mocy orzeczenia dyrektora aresztu o wymierzeniu kary. P. Z. zaskarżył i to orzeczenie a w uzasadnieniu skargi adresowanej do sądu administracyjnego podniósł kwestie naruszenia przepisów ustawy i właściwego ministerialnego rozporządzenia. Zarzucił, m. in. że orzeczenie zostało wydane w oparciu o dowolną i jednostronną ocenę dowodów oraz że nie ustalono w sposób jednoznaczny, kto i w jakim czasie popełnił przewinienie i czy rzeczywiście doszło do jego popełnienia. Poza tym P. Z. podniósł okoliczność wydania orzeczenia niezajdującego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym i brak sporządzenia uzasadnienia faktycznego i prawnego ze wskazaniem na jakich dowodach zostało oparte. WSA w Białymstoku uwzględnił zarzuty podniesione przez skarżącego i w swoim wyroku poniósł kilka istotnych kwestii. Po pierwsze, sąd słusznie zauważył, że ustawa o SW z 1996 r. w rozdziale dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej wcale nie reguluje szczegółowo wszystkich kwestii związanych z postępowaniem dyscyplinarnym a rozwinięcie reguł rządzących tym postępowaniem zawarte zostało w rozporządzeniu ministerialnym, zaś w sprawach nieunormowanych w w nim znalazło się odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Po drugie, w ustawie o SW z 1996 r. nie zdefiniowano także ogólnie czym jest naruszenie dyscypliny służbowej a jedynie wymieniono przykładowo niektóre (nie wszystkie) rodzaje działań (i zaniechań) kwalifikowanych jako jej naruszenie. Po trzecie, sąd podkreślił wagę zasady prawdy obiektywnej rządzącej postępowaniem dyscyplinarnym i znaczenie nakazu oceny wszystkich faktów w sposób wszechstronny. Podniósł także znaczenie uzasadnienia orzeczenia i jego roli wyjaśniającej adresatowi decyzji zasadność przesłanek rozstrzygnięcia i umożliwienia kontroli prawidłowości podjętego rozstrzygnięcia. Po czwarte, sąd administracyjny zauważył, że przy formułowaniu zarzutów nie można ograniczyć się jedynie do ogólnikowych twierdzeń a taka sytuacja miała miejsce w rozpatrywanej sprawie. Po piąte, Sąd Dyscyplinarny jako organ odwoławczy nie może jedynie w swoim orzeczeniu przypomnieć zarzuty, gdy może to być traktowane jako niepełne orzeczenie dyscyplinarne.

Na podstawie tego orzeczenia białostockiego WSA można wyprowadzić wnioski świadczące o niewystarczającej kontroli orzeczeń wydanych w I instancji przez Sądy Dyscyplinarne działające przy Okręgowych Inspektoratach Służby Więziennej. Te organy powołane zostały na podstawie art. 131 ustawy o SW z 1996 r. i miały rozpatrywać zażalenia od wymierzonej kary dyscyplinarnej. Członkowie tych sądów byli wybierani na czteroletnią

kadencję (art. 132 par. 1 ustawy o SW z 1996 r.). Przy orzekaniu wyposażeni zostali w przymiot niezawisłości a ich orzekanie miało być oparte na swobodnej ocenie dowodów. Formalnie zapewniono im odpowiednią ochronę, jednak ta okazała się niewystarczająca nie tylko w tej, ale i innych sprawach prowadzonych przez Sądy Dyscyplinarne działające przy każdym z 15 Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej w Polsce⁴. Mimo prowadzonych szkoleń (przynajmniej raz w roku) generalnie brakowało przygotowania i wiedzy prawniczej członków tych organów wybieranych nie na zasadzie oceny kwalifikacji merytorycznych do prowadzenia tego typu spraw, ale głównie według rankingu popularności wśród funkcjonariuszy, potencjalnych członków Sądów Dyscyplinarnych. Ta formuła skompromitowana w praktyce i krytycznie oceniana w orzecznictwie sądowym została zaniechana i w nowej ustawie o SW słusznie w ogóle została pominięta. W przypadku białostockim działanie Sądu Dyscyplinarnego i jego stosunek do ukarania dyscyplinarnego funkcjonariusza karą nagany można sparafrazować formułą filozofii jego działania, że „to tylko kara nagany i po co to całe zamieszanie”.

W kolejnym z analizowanych orzeczeń, WSA w Rzeszowie (wyrok z 25 maja 2010 r., sygn. akt II SA/Rz 147/10, LEX nr 694459) sąd administracyjny wydał wyrok uchylający orzeczenie w przedmiocie wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia funkcjonariusza SW ze służby. Sprawa dotyczyła M. M., funkcjonariusza więziennego z Zakładu Karnego w Medyce (województwo podkarpackie), któremu dyrektor tego zakładu 18 grudnia 2009 r. wymierzył taką właśnie karę za to, że nielegalnie wszedł w posiadanie i ukrył nabój typu „Chrabąszcz 50”⁵, nie powiadomił przełożonych o jego posiadaniu, przez co nie dopełnił obowiązków użytkownika uzbrojenia wynikających z odrębnych przepisów, i *in fine* naruszył art. 125 ust. 2 i ust. 3 ustawy o SW z 1996 r. Przełożony dyscyplinarny w orzeczeniu o ukaraniu dyscyplinarnym doprecyzował, że M. M. naruszył par. 13 ust. 2 pkt 3, 4 i 7

⁴ Okręgowe Inspektoraty Służby Więziennej (OISW) zostały utworzone w miejsce dotychczasowych Rejonowych Zakładów Karnych i Rejonowych Aresztów Śledczych i swój byt organizacyjny rozpoczęły 1 września 1996 r., czyli wraz z wejściem w życie ustawy o SW z 1996 r. Siedzibami OISW były od początku (i tak jest obecnie) Warszawa, Lublin, Białystok, Rzeszów, Kraków, Wrocław, Opole, Katowice, Łódź, Bydgoszcz, Poznań, Szczecin, Koszalin, Gdańsk, Olsztyn.

⁵ „Chrabąszcz 50” jest rodzajem gumowej amunicji wykorzystywanej przez SW (ale także policję) w strzelbach gładkolufowych zalecanym przez producenta do strzelb z bliskiej odległości (max 50 m). Uderzenie takim pociskiem powoduje obrażenia, głównie w postaci zasinień.

zarządzenia nr 12/2001 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej w sprawie gospodarowania sprzętem uzbrojenia w Służbie Więziennej (niepublikowane). Wcześniej, według dyrektora zakładu postępowanie dyscyplinarne wykazało, że M. M. 17 listopada 2009 r. wyznaczony został do realizowania konwoju skazanego do placówki medycznej w Przemyśle i w jego trakcie ukrył 1 sztukę naboju typu „Chrabąszcz 50”, która wcześniej została wydana innemu konwojentowi. Nie powiadomił o tym fakcie przełożonego (w tym przypadku dowódcę zmiany, kierownika działu ochrony lub dyrektora zakładu, bądź ich zastępców) a zwrot naboju uzależnił od wydania oświadczenia, w którym przyznał się do nienależytego wykonywania przez siebie obowiązków służbowych. Po ukaraniu dyscyplinarnym przez organ w I instancji M. M. złożył zażalenie do Sądu Dyscyplinarnego przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Rzeszowie, który 11 stycznia 2010 r. wydał orzeczenie utrzymujące w mocy orzeczenie dyrektora Zakładu Karnego w Medyce o ukaraniu dyscyplinarnym. Sąd Dyscyplinarny wskazał, że nie znalazł podstaw do zmiany orzeczenia, gdyż organ I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dyscyplinarne i nie naruszył żadnych przepisów prawa materialnego i procesowego. Natomiast WSA w ramach kontroli sądowoadministracyjnej wykonywanej wobec tego orzeczenia odniósł się właśnie do kilku kwestii materialnych i formalnych, i zauważył już na wstępie, że Sąd Dyscyplinarny utrzymując w mocy rozstrzygnięcie dyrektora Zakładu Karnego w Medyce wymierzające karę wydalenia ze służby nie wskazał jakie *in concreto* obowiązki zostały naruszone przez M. M., gdyż organ ten użył jedynie odpowiedniej numeracji przepisu wewnętrznego zarządzenia wydanego w sprawie uzbrojenia w SW. Ponadto sąd słusznie podniósł brak zastosowania dyrektyw wymiaru kary zawartych w par. 3 ust. 1 i 2 rozporządzenia dyscyplinarnego (regulaminu) z 1996 r. Wymierzając karę dyscyplinarną M. M. nie uwzględnilo też jego opinii służbowej, zachowania przed i po popełnieniu przewinienia, okoliczności przyznania się do winy i okazanej skruchy, niezwłocznego zwrotu przedmiotowego naboju, braku istotnych następstw zatrzymania tego naboju przy sobie i wcześniejszej niekaralności dyscyplinarnej obwinionego. Sąd uzasadniając swoje stanowisko zauważył, że Prokuratura Rejonowa w Przemyśle zawiadomiona przez dyrektora zakładu odmówiła wszczęcia postępowania karnego dotyczącego czynu jakiego dopuścił się skarżący.

Stanowisko orzecznicze w tej sprawie zasługuje także na uwzględnienie z kilku co najmniej jeszcze powodów. Po pierwsze, rzeszowski sąd administracyjny zwrócił uwagę na status „związkowy” skarżącego, który co prawda nie był członkiem zarządu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa (dalej:

NSZZFiPW) ale jako członek tej organizacji mógł zwrócić się (i w tym przypadku zwrócił się już w dniu wszczęcia postępowania dyscyplinarnego) do przewodniczącego terenowej organizacji związkowej o pomoc. Przewodniczący NSZZFiPW wydał opinię o M. M. jako członku związku zawodowego i ta została dołączona do akt postępowania dyscyplinarnego. Po wymierzeniu kary dyscyplinarnej członkowie związku zawodowego w formie pisemnego oświadczenia uznali ukaranie M. M. za niesprawiedliwe i nieadekwatne do popełnionego czynu. Należy zauważyć także, że zarówno obecnie jak i poprzednio obowiązująca ustawa o SW nie regulowała kwestii opinii związków zawodowych i wykorzystywania ich w prowadzonych postępowaniach dyscyplinarnych, gdyż kwestie te wtedy i obecnie uregulowane były odrębnie w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 167). Po wtóre, WSA w wyroku z 25 maja 2010 r. podniósł także istotny z formalnego punktu widzenia aspekt konieczności precyzyjnego formułowania zarzutów dyscyplinarnych (te stanowią przecież podstawową oś działania organu dyscyplinarnego), czyli dokładnego wskazania norm których naruszenie może powodować podstawę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko funkcjonariuszom więziennictwa. Braki w tym zakresie mogą powodować automatyczne konsekwencje w postaci naruszenia przepisów procesowych w postępowaniu administracyjnym i dawać podstawę do zmiany takiego orzeczenia. Po trzecie, z zestawienia chronologii poszczególnych działań organów SW w przedmiotowej sprawie wyłania się obraz wskazujący na szybkość (być może nadmierną!?) organów dyscyplinarnych I i II stopnia. Warto tu zwrócić uwagę na kalendarz, gdyż postępowanie w sprawie M. M. Służba Więzienna (w Medyce i Rzeszowie) przeprowadziła w iście „ekspresowym” tempie (od postawienia zarzutów do wydania orzeczenia w II instancji nie upłynęło nawet 60 dni). Stąd też należy w tym miejscu zestawić konkretne daty: datę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (17 listopada 2009 r., ukarania dyscyplinarnego przez dyrektora medycznego zakładu (18 grudnia 2009 r.) i wydania orzeczenia przez Sąd Dyscyplinarny przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej (11 stycznia 2010 r.). Nie powinno więc dziwić, że w tej sytuacji mogło dojść do różnych uchybień o charakterze materialnym i procesowym, na co zwrócił sąd administracyjny, który wydał swoje orzeczenie po 4 miesiącach od wpływu tej sprawy do WSA w Rzeszowie (wyrok zapadł 25 maja 2010 r.).

W kolejnej z omawianych spraw zapadł wyrok Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń (sygn. akt VII P 1332/11) z 7 listopada 2013 r. oddalający w całości odwołanie P. B. od orzeczenia Ministra Sprawiedliwości z 16 lutego 2011 r. [znak BM-V-136-12(11)10] w przedmiocie nałożenia kary dyscyplinarnej wydalenia go ze

służby. Wcześniej, tj. 2 lipca 2010 r. dyrektor Aresztu Śledczego Warszawa - Służewiec wymierzył powodowi karę dyscyplinarną w postaci przeniesienia na niższe stanowisko służbowe (przeniósł go ze stanowiska kierownika działu ochrony na stanowisko starszego inspektora działu ochrony) za to, że ten nie przekazał wychowawcy celem realizacji wniosku o wymierzenie kary dyscyplinarnej osadzonemu J. H. w związku z popełnionym wykroczeniem, nie przedstawił dyrektorowi aresztu do zatwierdzenia protokołu z kontroli tego osadzonego w związku z zakwestionowaniem u niego środków finansowych w kwocie 1 000 zł i nie dokonał wpłaty tych pieniędzy na konto depozytowe aresztanta oraz dysponował tą kwotą przez okres jednego miesiąca, zaś w dniu kontroli pomieszczenia służbowego dysponował jedynie kwotą 700 zł. Orzeczenie to zostało utrzymane w mocy przez Sąd Dyscyplinarny przy Okręgowym Inspektoracie Służby Więziennej w Warszawie, natomiast zmienił je w trybie nadzoru dyrektor generalny Służby Więziennej i wydał P. B. ze służby. W orzeczeniu z 19 października 2010 r. dyrektor generalny SW uznał powoda winnym popełnienia przewin dyscyplinarnych polegających na nieujawnieniu znalezienia na terenie aresztu śledczego przedmiotów niebezpiecznych i niedozwolonych (nieewidencjonowanych telefonów komórkowych i ich osprzętu oraz substancji chemicznych), nie stosowania procedur określonych w instrukcji nr 9 Dyrektora Generalnego SW z 29 grudnia 2003 r. w sprawie informowania o wypadkach nadzwyczajnych (niepublikowana) i nie stosowania się do przepisów o ochronie informacji niejawnych i przechowywania nie zabezpieczonej dokumentacji o klauzuli „zastrzeżone”. Według dyrektora generalnego SW takie zachowanie wyczerpało znamiona naruszenia dyscypliny służbowej opisane w art. 125 ust. 1, 2, 3 ustawy o SW i stąd orzeczenie o wydaleniu P. B. ze służby. Od powyższego rozstrzygnięcia powodowi przysługiwało odwołanie, z którego to prawa skorzystał a Minister Sprawiedliwości orzeczeniem z 16 lutego 2011 r. postanowił utrzymać w mocy zaskarżone orzeczenie. Od orzeczenia Ministra Sprawiedliwości P. B. złożył odwołanie do właściwego sądu pracy i ubezpieczeń, który wydał przedmiotowy wyrok.

Sąd w tym orzeczeniu słusznie zwrócił uwagę na to, że w przedmiotowej sprawie postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte jeszcze podczas obowiązywania ustawy o SW z 1996 r. a od 13 sierpnia 2010 r., czyli w trakcie postępowania weszły w życie przepisy ustawy z 2010 r. Sąd zasadnie zauważył też, że zgodnie z art. 271 ust. 1, 2, 3 ustawy o SW postępowania dyscyplinarne niezakończone wydaniem orzeczenia do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy podlegały dalszemu rozpoznawaniu na zasadach określonych w rozdziale 21 ustawy. Natomiast nieprawomocne orzeczenia, na które zostały złożone zażalenia do sądu dyscyplinarnego, nierozpoznane przez ten

sąd do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy podlegały rozpoznaniu przez wyższego przełożonego dyscyplinarnego. Poza tym sąd przypomniał, że przewodniczący sądu dyscyplinarnego w takich sytuacjach powinien przekazać wyższemu przełożonemu dyscyplinarnemu dokumentację dotyczącą właściwych postępowań dyscyplinarnych oraz dokumentację zakończonych postępowań dyscyplinarnych w zakresie niepodlegającym archiwizacji (w przedmiotowej sprawie sąd uznał, że tok postępowania został przeprowadzony prawidłowo i przez właściwe organy). W uzasadnieniu do wyroku z 7 listopada 2013 r. sąd podniósł jeszcze inną kwestię związaną z tym, że niniejsza sprawa należy do kognicji sądu pracy, gdyż z treści art. 263 ustawy o SW wynika, że od orzeczenia oraz postanowienia kończącego postępowanie dyscyplinarne funkcjonariuszowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia lub postanowienia wraz z uzasadnieniem (i z tego uprawnienia skorzystał P. B.). Ponadto na podstawie analizy tego przepisu sąd skonstatował jeszcze jedną ważną uwagę, że jedynymi wariantami decyzji sądu w takim stanie rzeczy mogło być, albo uchylenie nałożonej kary, albo oddalenie odwołania (w tym zakresie postępowanie zbliżone jest do postępowania z zakresu ubezpieczeń społecznych, czyli w części postępowania objętego procedurą administracyjną i w części, procedurą cywilną). Sąd podkreślił, że w cytowanej ustawie ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie przepisów określających zakres wyboru właściwych środków przez sąd. W jednej z konkluzji sąd podjął także wątek „obyczajowy” związany z oceną dowodu przedstawionego przez powoda, z którego miało wynikać, że postępowanie dyscyplinarne wobec niego związane było z „odrzuconiem przez niego propozycji matrymonialnej dyrektora jednostki” (!). Sąd orzekający w przedmiotowej sprawie, co prawda uznał, że „stanowisko strony [czyli powoda - J. N.] należy uznać wyłącznie za element linii procesowej”, tym nie mniej ta okoliczność może wskazywać na to, że stosunki podwładny- przełożony (czyli, dyrektor aresztu - powód) mogły mieć charakter wykraczający poza relacje służbowe. Stąd też „nowy” ustawodawca przygotowujący projekt ustawy o SW z 2010 r. przyjął nową podstawę naruszenia dyscypliny służbowej sprowadzającą się do „postępowania przełożonego przyczyniającego się do rozluźnienia dyscypliny służbowej” (art. 230 ust. 3 pkt 5), co w tym konkretnym przypadku, i szerzej *in abstracto* może być traktowane w kategoriach zdarzenia prawnego i jednocześnie społecznego świadczącego o potrzebie wzmocnienia wśród funkcjonariuszy państwowych (w tym funkcjonariuszy więziennictwa) zachowań społecznie akceptowanych. Natomiast to czego sąd w wyroku z 7

listopada 2014 r. „nie zauważył” to okoliczność ukarania P. B. przez dyrektora generalnego SW za czyny, których nie zarzucano mu wcześniej, zarówno w postępowaniu dyscyplinarnym w I i II instancji. Dyrektor generalny SW wcześniejszych zarzutów (dyrektora aresztu) nie zmienił (nie rozszerzył) ale postawił „swoje” (czyli, przełożonego wszystkich funkcjonariuszy SW) i ukarał P. B. wydaleniem z SW. Ta okoliczność może budzić niezadowolenie nie tylko zainteresowanego ale także innych organów państwowych (sądowych), związkowych i opinii społecznej, w tym środowiska funkcjonariuszy więziennictwa i jej kwalifikacja prawna może okazać się wątpliwą.

Natomiast Sąd Rejonowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IV P 301/13) wyrokiem z 28 lutego 2014 r. oddalił powództwo G. Ś., funkcjonariusza Aresztu Śledczego w Koszalinie (Oddział Zewnętrzny w Dobrowie), w którym ten domagał się uchylecia orzeczenia nr 7 dyrektora aresztu z 30 czerwca 2013 r. wydanego w postępowaniu dyscyplinarnym o wymierzenie kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby. Funkcjonariusz ten w czasie kiedy nie została jeszcze zatarta wcześniej wymierzona kara dyscyplinarna popełnił czyn wyczerpujący znamiona niedopełnienia obowiązków służbowych polegający na nie stawieniu się do służby w dniu 11 marca 2013 r. i nieusprawiedliwieniu tej nieobecności, zatraceniu czujności w trakcie wykonywania obowiązków służbowych dozoru skazanych (spał) i wprowadzeniu w błąd przełożonego o tym, że 11 marca 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Te zarzuty zostały postawione powodowi 14 marca 2013 r. a wcześniej, bo 1 marca 2013 r. ten sam przełożony dyscyplinarny ukarał go karą dyscyplinarną za podobne rodzajowo naruszenie obowiązków służbowych (zaniechanie czynności służbowej i wprowadzenie w błąd przełożonego). Po ukaraniu karą dyscyplinarną powód wniósł odwołanie do dyrektora okręgowego SW w Koszalinie, który 4 lipca 2013 r. utrzymał w mocy zaskarżone orzeczenie o wymierzeniu kary dyscyplinarnej wydalenia ze służby w SW. Z kolei sąd pracy rozpoznając powództwo zwrócił uwagę na dwie istotne kwestie dotyczące tej sprawy. Po pierwsze, odniósł się do „recydywy” w przypadku powoda, który będąc funkcjonariuszem więziennym nagminnie naruszał swoje obowiązki (nie stawiał się do służby bez usprawiedliwienia, wprowadzał w błąd przełożonych, że w tym czasie był chory i do tego spał w trakcie wykonywania zleconych mu czynności). Takie zachowanie sąd słusznie uznał za naruszenie obowiązków służbowych i skonstatował też, że kara uprzednio wymierzona powodowi nie przyniosła żadnego z oczekiwanych skutków (nowe przewinienie popełnił zaledwie 10 dni po ukaraniu karą dyscyplinarną za podobne wykroczenie dyscyplinarne). Po drugie, sąd prawie w całości podzielił i wykorzystał

w swoim uzasadnieniu tok rozumowania przyjęty przez rzecznika dyscyplinarnego wyznaczonego przez dyrektora aresztu do prowadzenia postępowania w tej sprawie. Świadczy to nie tyle o „łatwiznie” na którą zdecydował się organ sądowy, ale raczej o profesjonalnym sposobie oceny dowodów w tej sprawie dokonany przez rzecznika dyscyplinarnego i poprawnie sformułowanych wnioskach do dyrektora aresztu w sprawie wymierzenia kary. Jest to o tyle warte podkreślenia, że na początku niniejszych rozważań autor dokonał raczej krytycznej oceny kwalifikacji rzeczników dyscyplinarnych funkcjonujących w oparciu o nowe rozwiązania przyjęte w ustawie o SW.

Z kolei w ostatnim z komentowanych przeze mnie orzeczeń zapadł wyrok Sądu Okręgowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 14 maja 2013 r. (sygn. akt IV Pa 51/12) w sprawie z powództwa J. B. przeciwko Zakładowi Karnemu w Siedlcach o uchylenie kary „porządkowej” (!) na skutek apelacji pozwanego Zakładu Karnego w Siedlcach od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IV P 681/11) oddalający przedmiotową apelację. Już z sentencji tego wyroku widać, że sąd popełnił błąd, którego dalej nie sprostował, gdyż w istocie rzeczy przedmiotem tego rozstrzygnięcia była kara dyscyplinarna a nie porządkowa (przełożony dyscyplinarny nie może nakładać takich kar, mogą być one orzekane przez sąd ale w sytuacjach, które w analizowanej sprawie nie wystąpiły). Poza tym na kanwie tego właśnie orzeczenia sądowego należy zauważyć, że przedmiotem postępowania była odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy więziennictwa i w tym przypadku, podobnie jak we wcześniej opisanych mamy do czynienia z wyczerpaniem środków odwoławczych administracyjnych (orzeczenie dyrektora zakładu karnego o wymierzeniu kary dyscyplinarnej i orzeczenie dyrektora okręgowego SW) oraz środków sądowych (sąd pracy I instancji i sąd pracy II instancji). Dla porządku zdarzeń należy przypomnieć, że w analizowanej sprawie dyrektor Zakładu Karnego w Siedlcach 12 grudnia 2011 r. wymierzył funkcjonariuszowi tego zakładu J. B. karę dyscyplinarną nagany za to, że ten 28 czerwca 2011 r. pełniąc obowiązki oddziałowego posiadał w szafce w swojej dyżurce tzw. porcję obiadową przeznaczoną dla osadzonych, nie znał podstawowych danych osobowych osadzonych w tym oddziale, nie odnotował na przepustkach wewnętrznych godzin powrotu osadzonych do oddziału i nie odnotował faktu pobrania do pracy osadzonych zatrudnionych przy wykonywaniu prac pomocniczych na rzecz oddziału mieszkalnego. J. B. odwołał się od tej decyzji do dyrektora okręgowego SW w Warszawie (zgodnie z właściwością) a ten 12 grudnia 2011 r. uchylił w części orzeczenie dyrektora zakładu w Siedlcach i ukarał go karą nagany

ale za podstawę zarzutów nie przyjął już nieznamości przez J. B. podstawowych danych osadzonych (dwa pozostałe zarzuty pozostały bez zmian). Na takie rozstrzygnięcie złożone zostało przez J. B. powództwo do sądu pracy (sądu rejonowego) uznane przezeń jako uzasadnione. Ponadto sąd I instancji ustalił, że nie doszło do przywłaszczenia przez powoda obiadu przeznaczonego dla osadzonego, gdyż porcję obiadową osadzony samowolnie umieścił w szafce oddziałowego, czyli powoda. Apelację od tego orzeczenia 11 kwietnia 2012 r. złożył pozwany (zakład karny) i zawarł w niej, m. in. żądanie przesłuchania świadków na okoliczność opuszczania przez skazanych oddziału mieszkalnego w celu wydawania posiłków i na okoliczność procedury ich wydawania. Sąd w postępowaniu apelacyjnym przeprowadził takie postępowanie dowodowe i ustalił, że funkcjonariusze więzienni mają niedostateczną wiedzę w zakresie procedur przekazywania posiłków na oddział w celu ich dystrybucji dla osadzonych. Sytuacja ta dotyczyła także powoda i dlatego sąd okręgowy przyjął, że nie było jednoznacznych podstaw do obciążenia powoda za naruszenie przepisów obowiązujących w zakresie dostarczania posiłków na oddział oraz przechowywania ich w dyżurce oddziałowego. *In fine* sąd w postępowaniu apelacyjnym uznał, że brak było tym samym podstaw do ukarania J. B. karą nagany. W tym wyroku można także odnaleźć „przytyk” w stosunku do SW, której przełożeni dyscyplinarni zdecydowali się karać dyscyplinarnie funkcjonariuszy, zamiast uprzednio odpowiednio ich przeszkolić w zakresie czynności wykonywanych w codziennej służbie (w ciągu każdej doby oddziałowi wydają trzy posiłki osadzonym przebywającym w oddziale w którym pełnią 12-to godzinną służbę ochronną). W takim stanie rzeczy „kubek zimnej wody” (sądowej) wylany na administrację więzienną w Siedlcach przez sąd pracy wydaje się być uzasadniony, tym bardziej że nowa ustawa o SW kontrolą w tym zakresie obarczyła sądy powszechne, obłożone przecież i tak dużą ilością wpływu spraw pracowniczych i ubezpieczeniowych. Siedlecki kazus stawia Służbie Więziennej (zresztą nie tylko siedleckiej) nowe, czyli podwyższone standardy dbałości o przestrzeganie prawa materialnego i procesowego w prowadzonych przez siebie postępowaniach administracyjnych (dyscyplinarnych). W tej sprawie też sąd nie podjął się próby zdefiniowania pojęć wykorzystywanych w więziennictwie, których obecność można odnaleźć także w analizowanym wyroku (np. „porcja obiadowa dla osadzonych”, „przepustki wewnętrzne”, „pobieranie osadzonych z oddziału”, „wykonywanie prac porządkowych na rzecz oddziału”). Kwestie tej swoistej nomenklatury pozostawił „bez komentarza”, uznając że wynikają one z przepisów wykonawczych. Na marginesie tego rozstrzygnięcia pojawić się też może inna wątpliwość związana z tym że, w moim przekonaniu niewłaściwie

została wykorzystana przez sąd terminologia dotycząca pojęcia „osadzony”. Wydaje się jednak, że sąd „zapożyczył” ten termin od „więzienników” posługujących się nim na co dzień dla określenia wszystkich kategorii osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych. Jednak bardziej uzasadnione wydaje się być stosowanie przez sąd terminów wyłącznie ustawowych, czyli wykorzystywanie pojęcia skazanych, ukaranych lub tymczasowo aresztowanych, ewentualnie więźniów (ale tylko w znaczeniu w jakich pojęcie to funkcjonowało w ustawodawstwie obecnie już nieobowiązującym, np. w Kodeksie karnym z 1932 r.). Korzystanie z pojęć nieustawowych w takim przypadku należy traktować jako nadużycie ze strony organu sądownictwa powszechnego.

4. Tytułem zakończenia

Z powyższego wynika, że zagadnienia odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariuszy więziennictwa w obydwu ustawach o SW (poprzednio i obecnie obowiązującej) potraktowane zostały z należytą powagą. W ustawie z 2010 r. przyjęto szeroką formułę egzemplarycznych przesłanek do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w SW. Katalog przykładowych naruszeń dyscypliny służbowej wydaje się być czytelny i logiczny, poza przesłanką związaną z „postępowaniem przełożonego przyczyniającym się do rozluźnienia dyscypliny służbowej”. Ustawodawca nie pokusił się o wykładnię owego „rozluźnienia”, co jest też zrozumiałe, gdyż wówczas musiałby dokonać rzeczy niemal niemożliwej do zdefiniowania. Tym samym stworzył sposobność szerokiej interpretacji (nadinterpretacji?!) tego zjawiska przez stosujących ustawę. Zasadnym wydaje się też usunięcie tego postanowienia przy najbliższej zmianie ustawy i powyższe należy traktować jako postulat *de lege ferenda*. Natomiast nowa instytucja rzecznika dyscyplinarnego powołana na mocy przepisów ustawy z 2010 r. po czterech latach funkcjonowania wydaje się być właściwym rozwiązaniem, sprawdzającym się także w „obróbce” sądowej. Poza tym od momentu wejścia w życie nowej ustawy zmieniona została także procedura zaskarżania decyzji o ukaraniu dyscyplinarnym do sądu. W miejsce sądu administracyjnego (do niego składano skargi w oparciu o przepisy ustawy o SW z 1996 r. i wcześniej, także na podstawie ustawy o SW z 1959 r.) ustawodawca zdecydował, żeby organem odwoławczym od decyzji wydanych w postępowaniu dyscyplinarnym w SW (czyli, *de facto* administracyjnym) był sąd pracy. W kategoriach mankamentów nowego rozwiązania ustawowego można traktować zbyt, w mojej ocenie, formalizm postępowania dyscyplinarnego związany z koniecznością

dostosowania przeprowadzonych czynności do wymogów wzorów dokumentów określonych w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 30 lipca 2010 r. Czynności związane z postępowaniem dyscyplinarnym funkcjonariuszy Służby Więziennej zostały sformalizowane do tego stopnia, że aż stały się nieczytelne dla adresata tej normy prawnej. Właściwym wydaje się tu zachowanie racjonalnego podejścia (*est modus in rebus*) do dokumentowania określonych czynności i odejście od kazuistyki na rzecz uproszczenia postępowania dyscyplinarnego, które z założenia powinno charakteryzować się cechą szybkości i prostoty (to drugi wniosek delegerencyjny).

Natomiast wybrane orzecznictwo wyżej przywołane uzasadnia autora w przekonaniu o słuszności tezy odnoszącej się do tego, że słusznie ustawodawca zdecydował się na likwidację Sądów Dyscyplinarnych działających przy Okręgowych Inspektoratach SW. Już ich umocowanie przy dyrektorze okręgowym SW świadczyć mogło o realizacji głównie celów służbowych a nie potrzebie ustalenia prawdy obiektywnej i sprawiedliwym wymierzaniu kar dyscyplinarnych w stosunku do funkcjonariuszy SW. Wyrok WSA w Białymstoku (sygnatura jak wyżej) obnażył właśnie słabości systemu karania uwzględniającego Sądy Dyscyplinarne jako II instancję od orzeczeń wydanych przez dyrektora zakładu karnego lub aresztu śledczego w I instancji. Z kolei wyrok z 28 lutego 2014 r. koszalińskiego sądu pracy (sygnatura jak wyżej) można potraktować jak sądowe „tak” dla prawidłowo przeprowadzonego postępowania dyscyplinarnego przez rzecznika dyscyplinarnego. Natomiast sąd w Rzeszowie (sygnatura jak wyżej) zwrócił uwagę na konsekwencje zbytnej szybkości w postępowaniu dyscyplinarnym prowadzonym przez dyrektora zakładu a potem organ odwoławczy, czyli Sąd Dyscyplinarny. Z kolei sąd w Siedlcach (sygnatura jak wyżej) analizował tak naprawdę sprawę, której był procesowy (sądowy) a wcześniej zarzut dyscyplinarny był wątpliwy. Zarzuty związane z przywłaszczeniem tzw. porcji obiadowej osadzonego należy też traktować w kategoriach pojęć poza prawnych, obrazujących społeczny wymiar funkcjonowania zamkniętego środowiska zakładu karnego. Podobne wrażenie można odnieść analizując dowody z przesłuchania obwinionego (sprawa sądu w Warszawie) twierdzącego, że „cała ta sprawa to zemsta przełożonego dyscyplinarnego wobec obwinionego w związku z odrzuceniem przez niego propozycji matrymonialnej przełożonego” (!!).

Generalnie jednak trzeba zauważyć, że sądy (najpierw administracyjne a potem sądy pracy) wydając wymienione wyżej wyroki w sposób prawidłowy dokonały oceny stanu faktycznego i prawnego postępowań dyscyplinarnych prowadzonych przez organy SW, uwzględniły zmiany w obowiązujących przepisach, które *in temporis* nastąpiły a skarżących, bądź

powodów utwierdziły w słusznym przekonaniu o potrzebie kontroli przestrzegania prawa także przez organy państwowe (w tym przypadku organy Służby Więziennej).

Literatura

Nikołajew J. (2007), Stosowanie przez Służbę Więzienną rozwiązań siłowych a oddziaływanie na skazanych w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, w: J. Świtka, M. Kuć, G. Gozdór (red.), Społeczno-moralna potrzeba bezpieczeństwa i porządku publicznego, TN KUL Lublin, s. 159-180.

Abstract: This article touches upon the subject of new developments in the field of disciplinary responsibility of prison officers. The article comprises an introduction, two chapters related to the subject matter under discussion and the conclusion. First, the author focuses on the analysis of the provisions governing the said issues, while in the second part he presents the case law on disciplinary responsibility. According to the author, the introduction of a disciplinary spokesman into the disciplinary proceedings against prison officers has contributed to smooth conduct of such proceedings and improved the efforts to determine the objective truth. The liquidation of disciplinary courts as the second instance in disciplinary proceedings has proved to be a proper statutory solution adopted under the new legislation. The excessive formalization of disciplinary proceedings based on the detailed rules for implementation of the Act should be considered as a drawback of the new Prison Service Act. However, the analysis of the decisions of administrative and labour courts provided by the author based on selected judgements implies that the amended act introducing the opportunity to challenge disciplinary decisions against the Prison Service officers at the labour courts and not the administrative courts, as it was the case, seems to be the right concept from the perspective of the prison officer punished with a disciplinary penalty in disciplinary proceedings. The article concludes with the proposals for amendment to some of the legal provisions in question.