



Sygn. akt I PSKP 44/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. R.
przeciwko Skarbowi Państwa - Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Ł.
oraz Skarbowi Państwa - Zakładowi Karnemu w G.
o uchylenie orzeczenia dyscyplinarnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 16 lipca 2019 r., sygn. akt III APa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w [...], pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Ł. zmienił orzeczenie Dyrektora Okręgowego Służby Więziennej w Ł. z dnia 3 października 2014 r. i uchylił orzeczenie Nr (...) 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., zaś co do punktu 6. umorzył postępowanie dyscyplinarne, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że M. R. jest funkcjonariuszem służby więziennej i pełnił służbę na stanowisku kierownika Działu Ochrony. Pełniący obowiązki dyrektora Zakładu Karnego w G. (dalej ZK) orzeczeniem Nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. uznał M. R. 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. 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. 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).

W zakresie przypisującym odpowiedzialność M. R. (pkt 1, 4, 6, 8, 9 i 10) stwierdzono: (-) niewłaściwie sporządzenie projektu zarządzenia o przedmiotach niebezpiecznych w zakresie nieokreślenia miejsc ich przechowywania oraz sposobu ich ocechowania; (-) nierealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony ZK w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby; (-) wyznaczanie do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, mimo że był wyznaczony w książce rozkładu służby na stanowisko przewodnika psa specjalnego; (-) wyznaczanie do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony ZK w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych; (-) niewłaściwą organizację 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; (-) niewykonanie polecenia zawartego w piśmie Nr (...) Zastępcy DG z dnia 10 października 2012 r., jak również innych poleceń nakazujących sporządzanie każdorazowo planów zabezpieczenia ochronnego na czas remontów, to jest zaniechanie czynności służbowej.

Sąd dalej ustalił, że w grudniu 2013 r. oraz w kwietniu 2014 r. miały miejsce kontrole w ZK, które dotyczyły zagadnień ochrony, przedmiotów niebezpiecznych,

organizacji oddziałów penitencjarnych, nadgodzin w służbie ochrony. Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości związane właśnie z przedmiotami niebezpiecznymi, niedozwolonymi, związane z ruchem, z zabezpieczeniem normatywnego czasu służby. Na skutek drugiej kontroli ujawniono nieprawidłowości związane ze sporządzeniem zarządzenia Dyrektora Generalnego, które nie wykazywało miejsc, w których są przedmioty niebezpieczne, oraz niewłaściwy był sposób ich odczekowania. Za organizację pracy i funkcjonowanie działu ochrony był odpowiedzialny kierownik działu ochrony.

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 następnej 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. 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.

Sąd Apelacyjny w (...), 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. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy tak dalece skoncentrował się na stronie formalnoprawnej postępowania, że nie odniósł się do istoty sprawy, która sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy zarzucone powodowi w postępowaniu dyscyplinarnym zachowania można zakwalifikować jako przewinienia dyscyplinarne oraz czy powód dopuścił się ich popełnienia.

Na skutek zażalenia powoda, Sąd Najwyższy, postanowieniem z dnia 20 września 2018 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zażaleniowego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 16 lipca 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 28 kwietnia 2017 r. w ten sposób, że oddalił powództwo M.R.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, błędnie Sąd Okręgowy uznał, że w oparciu o treść art. 259 ust. 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1064, dalej ustawa o SW) przyjąć należy, iż w postępowaniu dyscyplinarnym mają zastosowanie reguły procedury karnej bez ograniczeń, wskazane wprost w art. 259 ust. 1 ustawy o SW.

Sąd Apelacyjny, związany wytycznymi Sądu Najwyższego, uzupełnił materiał dowodowy i uznał, że brak jest podstaw do kwestionowania prawidłowości zarzutów stawianych powodowi w orzeczeniu Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r., to jest zarzutów nr 1, 4, 6, 8, 9 i 10. Sąd podkreślił, że powód nie wykazał, aby opisane w zarzutach dyscyplinarnych okoliczności nie miały miejsca.

Rozstrzygając sprawę Sąd Apelacyjny wskazał, że funkcjonariusz Służby Więziennej jest funkcjonariuszem publicznym, a jego działania powinny być oceniane bardziej krytycznie niż działania innego urzędnika. O ile kara wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe należy do dotkliwych kar dyscyplinarnych, o tyle

dotyczy przypadków, gdy przełożony ma przeświadczenie, że podobne zachowanie (zachowania) nie zdarzy się (nie zdarzą się) w przyszłości. Zauważyć należy, że powód jest majorem Służby Więziennej i pełnił funkcję kierownika działu ochrony w ZK od 1 grudnia 2008 r. Do tej pory pracował nienagannie przez 18 lat, a na skutek jego działań nie doszło do poważnych następstw, ale trzeba zauważyć, że w przypadku użycia przez osadzonych niebezpiecznych narzędzi w celach kryminalnych, czy też ucieczki osadzonych z zakładu, sytuacja byłaby diametralnie odmienna.

Powód, nie negując swoich niedopatrzeń i zaniechań, twierdził, że jego postępowanie było w istocie aprobowane przez dyrektora Zakładu (tak w przypadku zarzutów nr 3,8,9) lub też były to naruszenia dyscypliny służbowej o błałym znaczeniu. W ocenie Sądu Apelacyjnego, wyjaśnienia te utwierdzają w przeświadczeniu o nierozumieniu przez powoda konieczności skrupulatnego realizowania obowiązków służbowych kierownika działu ochrony. Składają się również na obraz funkcjonariusza bagatelizującego przyjęte procedury, które w realiach reżimu Służby Więziennej powinny być realizowane z najwyższą starannością. Dlatego nałożona na powoda kara była właściwa, a apelacja podlegała oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. W podstawach skargi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 230 ust. 3 pkt 2 w związku z art. 230 ust. 2 w związku z art. 230 ust. 1 w związku z art. 252 ust. 2 pkt 4 i 6 ustawy o SW, przez ich niewłaściwe zastosowanie i oddalenie odwołania od orzeczenia Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r. w zakresie punktu III utrzymującego w mocy orzeczenie p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. w przedmiocie wymierzenia kary dyscyplinarnej przeniesienia na niższe stanowisko służbowe, podczas gdy przypisane powodowi w punktach 1, 4, 6, 8, 9, 10 orzeczenia dyscyplinarnego czyny nie stanowią przewinień dyscyplinarnych, ponieważ nie wskazują w opisie czynu jednoznacznej podstawy prawnej w obowiązku wynikającym z przepisu prawa, rozkazu lub w poleceniu służbowym, a ponadto zostały opisane w sposób niejednoznaczny i wewnętrznie sprzeczny z ich uzasadnieniem oraz nie zawierają rozstrzygnięcia co do winy; (-)

art. 239 ustawy o SW, przez jego niewłaściwe zastosowanie i oddalenie odwołania od orzeczenia Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r. w zakresie punktu III utrzymującego w mocy orzeczenie p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. w przedmiocie wymierzenia kary dyscyplinarnej przeniesienia na niższe stanowisko służbowe, podczas gdy orzeczenie dyscyplinarne o wymiarze kary nie odnosiło się do dyrektyw wymiaru kary wskazanych w tym przepisie, a wymierzona kara jest niewspółmiernie surowa do zarzuconych powodowi zachowań, okoliczności ich popełnienia oraz ich następstw i skutków.

Dalej skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego: (-) art. 263 w związku z art. 240 ust. 6 pkt 4 i 5 w związku art. 252 ust. 2 pkt 4 i 6 w związku z art. 254 ust. 1 ustawy o SW, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przekroczenie granic kognicji orzekania przez sąd w postępowaniu odwoławczym od orzeczenia dyscyplinarnego wydanego wobec funkcjonariusza służby więziennej; (-) art. 241 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 241 ust. 3 ustawy o SW, przez jego niewłaściwe zastosowanie i oddalenie odwołania od orzeczenia Dyrektora Służby Więziennej w Ł. nr (...) z dnia 3 października 2014 r. w zakresie punktu III utrzymującego w mocy orzeczenie p.o. Dyrektora Zakładu Karnego w G. nr (...) z dnia 25 lipca 2014 r. w przedmiocie wymierzenia kary dyscyplinarnej przeniesienia na niższe stanowisko służbowe, podczas gdy postępowanie dyscyplinarne co do czynu zarzucanego w punkcie 6 orzeczenia dyscyplinarnego zostało wszczęte po upływie 90 dni od dnia jego popełnienia, co powinno skutkować uchyleniem orzeczeń dyscyplinarnych i umorzeniem postępowania dyscyplinarnego.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty prawa procesowego, które w sprawie zostały zbudowane w oparciu o przepisy ustawy o SW (art. 263 w związku z art. 240 ust. 6

pkt 4 i 5 w związku art. 252 ust. 2 pkt 4 i 6 w związku z art. 254 ust. 1). Tego rodzaju konstrukcja jest wadliwa, bowiem poszukiwanie uchybień proceduralnych w przepisach ustawy o SW pomija fakt, że do postępowania sądowego wszczynanego przez wniesienie do sądu pracy odwołania od orzeczenia kończącego postępowanie dyscyplinarne na podstawie art. 263 tej ustawy stosuje się przepisy k.p.c. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2016 r., III PZP 4/16, OSNP 2017 nr 2, poz. 14). Dlatego w tym obszarze wnoszący skargę kasacyjną powinien poszukiwać luk w działaniach sądu drugiej instancji. Innymi słowy, procesowe obowiązki sądu drugiej instancji reguluje art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Naturalnie deficyty mogą pojawić się również na etapie sporządzenia pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia (sąd nie wyjaśnił podstawy prawnej rozstrzygnięcia), co z kolei – w drodze wyjątku – może uzasadniać zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wyrokowania Sądu Apelacyjnego) w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

W skardze kasacyjnej próżno jednak poszukiwać odwołania do przepisów k.p.c., co samo w sobie pozwala już pominąć wątki procesowe, bowiem postępowanie uregulowane ustawą o SW nie tworzy alternatywnego – dla sądu powszechnego – modelu procedowania w sprawie z odwołania od orzeczenia dyscyplinarnego. Stanowiska skarżącego nie konwaliduje odwołanie się do art. 240 ust. 6 pkt 4 i 5 ustawy o SW, a więc przepisu wskazującego, co powinno zawierać postanowienie o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, czy też art. 252 ust. 2 pkt 4 i 6 tej ustawy (co powinno zawierać orzeczenie dyscyplinarne), bowiem ustalenie tego rodzaju okoliczności wymagało stosownej adaptacji do przepisów k.p.c., a więc sąd powinien był ustalić (mógł ustalić) istotną okoliczność, a tego nie uczynił (pomiął, oddalił wnioski dowodowe strony) i tym samym dopuścił się naruszenia konkretnego przepisu prawa procesowego, który ostatecznie powinna wskazać niezadowolona z rozstrzygnięcia strona. W postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy nie zastępuje profesjonalnego pełnomocnika i nie poszukuje podstaw prawnych, które miałyby usprawiedliwiać zgłoszone wnioski kasacyjne. Idąc dalej, także art. 254 ust. 1 ustawy o SW nie ma samoistnego zastosowania w

postępowaniu sądowym, bowiem użyte tam sformułowanie „w postępowaniu odwoławczym rozpoznanie sprawy następuje na podstawie stanu faktycznego ustalonego w postępowaniu dyscyplinarnym” dotyczy postępowania przed organem dyscyplinarnym, a nie przed sądem powszechnym.

Także kolejny wątek poruszony przez skarżącego (przekroczenie kognicji przez Sąd Apelacyjny) jest chybiony. Artykuł 263 ustawy o SW przewiduje prawo zaskarżenia orzeczenia dyscyplinarnego do właściwego sądu pracy. Sąd powszechny orzeka co do istotny sprawy, a tego rodzaju werdykt wymaga wypełnienia określonych obowiązków w związku z rozpoznawaniem sprawy cywilnej (w znaczeniu formalnym). Prawo dostępu do sądu nie może być iluzoryczne także wówczas, gdy dane postępowanie cechuje się hybrydowym trybem rozpoznawania sprawy. Zatem odwołanie spełnia rolę pozwu, a jego zasadność oceniana jest na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1998 r., II UKN 105/98, OSNAPIUS 1999 nr 16, poz. 529; z dnia 4 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824). W tej sytuacji zakres rozpoznania sprawy wyznacza treść żądania zamieszczonego w odwołaniu. Sąd jest zobowiązany orzec w odniesieniu do zgłoszonego żądania (pozytywnie albo negatywnie), uwzględniając wszelkie wysunięte wnioski i żądania (zob. także K. Weitz: Związanie sądu granicami żądania w procesie cywilnym (w:) J. Gudowski, K. Weitz (red.), *Aurea praxis, aurea theoria*, Księga pamiątkowa ku czci Profesora Tadeusza Erecińskiego, Tom 1, Warszawa 2011, s. 679). W doktrynie podkreśla się, że sąd pracy ma w ramach swoich kompetencji jurysdykcyjnych uprawnienie do badania zasadności i legalności wszystkich aspektów wymierzonej kary dyscyplinarnej, a powołane przez stronę dowody mogą w znacznym zakresie uzasadniać odmienne rozstrzygnięcie w wyroku niż to, jakie zapadło w prawomocnym orzeczeniu dyscyplinarnym. Kontradyktoryjność rozprawy sądowej i równy status stron jest fundamentalnym punktem wyjścia do oceny zgłoszonego żądania. Sąd pracy nie może natomiast 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

stanowiłaby ingerencję – bez ustawowej podstawy – w kompetencje organów dyscyplinarnych (B. Baran: Droga sądowa w sprawach dyscyplinarnych funkcjonariuszy Służby Więziennej, PPC 2015 nr 4, s. 622-631).

Odnosząc powyższe uwagi do stanowiska powoda, to domagał się on zmiany zaskarżonego orzeczenia i uniewinnienia od przypisanych mu zarzutów z uwagi na liczne naruszenia przepisów ustawy o SW. Posłużenie się terminologią bliższą prawu karnemu (uniewinnienie obwinionego) nie stanowi formuły zabronionej do wykorzystania w procedurze cywilnej, jeżeli specyfika sprawy za tym przemawia. Istotne pozostaje, że powód domagał się wyeliminowania z obrotu prawnego przypisanych mu zarzutów dyscyplinarnych (opisanych w punktach 1, 4, 6, 8-10). W takim układzie rola sądu nie ogranicza się tylko do powierzchownej weryfikacji, czy same zarzuty zostały sformułowane poprawnie, lecz jego obowiązkiem jest ustalenie, czy doszło do popełnienia przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej lub czynu sprzecznego ze złożonym ślubowaniem (art. 230 ustawy o SW). Stąd sąd ma prawo, a nawet obowiązek zweryfikować podstawy faktyczne i prawne czynów przypisanych funkcjonariuszowi. Przede wszystkim sąd zweryfikuje, czy przypisane czyny były znane i zrozumiałe obwinionemu, tak by mógł podjąć obronę jeszcze na etapie postępowania przed organem dyscyplinarnym. Po wtóre, sąd powinien uwzględnić ujemne przesłanki wynikające z zakazu wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (na przykład opisane w art. 241 ust. 3 ustawy o SW, to jest postępowania dyscyplinarnego nie wszczyna się po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego). W końcu nie może tracić z pola widzenia dyrektyw wymiaru kary (art. 239 ustawy o SW), na co także zwraca uwagę powód, ujawniając tym samym konieczność merytorycznego rozpoznania sprawy.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w pierwszej kolejności należy wskazać, że art. 230 ustawy o SW posługuje się terminem „naruszenia dyscypliny służbowej”, uznając, że jest to czyn (zachowanie) funkcjonariusza popełniony umyślnie lub nieumyślnie, a 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 (bezpprawność) oraz stronę podmiotową (winę).

Przyjęta w art. 230 ust. 1 ustawy o SW formuła językowa prowadzi do wyodrębnienia zamkniętego katalogu okoliczności uzasadniających odpowiedzialność dyscyplinarną, bowiem 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., III PSKP 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).

W związku z tym odpowiedzi wymaga, czy zarzucane powodowi czyny faktycznie można było uznać za przewinienie dyscyplinarne. Artykuł 230 ust. 3 pkt 1-12 ustawy o SW wymienia przypadki naruszenia dyscypliny służbowej. Katalog naruszeń dyscypliny służbowej ma charakter otwarty. Rodzaj wskazanych w tym przepisie przewinień dyscyplinarnych pokazuje pewien kierunek, w jakim należy dokonywać oceny ewentualnego zachowania funkcjonariusza, to jest w kontekście możliwości uznania tego zachowania za naruszenie dyscypliny służbowej. Także w doktrynie podkreśla się, że przedmiotowy katalog wskazuje na „typowe”, najbardziej karygodne czyny w ocenie ustawodawcy. Tym samym nie jest możliwe stworzenie zamkniętego katalogu deliktów dyscyplinarnych (zob. F. Radoniewicz: Komentarz do art. 230 [w:] Służba więzienna. Komentarz, (red.) M.

Mazurczyk, M. Zoń, LEX 2013). Wskazywanie przez ustawodawcę przykładów naruszenia dyscypliny służbowej ma zatem walor wykładni autentycznej, pozwalającej na rozszerzenie tego katalogu o inne, lecz adekwatne do wymienionych przez prawodawcę przykładów. Adekwatność ta powinna się wyrażać porównywalnym ciężarem gatunkowym naruszenia dyscypliny służbowej do przykładowych naruszeń opisanych w art. 230 ust. 3 ustawy o SW. Mogą przeto wystąpić przypadki niewykonania obowiązków służbowych w sposób oczekiwany przez przełożonych, co jednak nie kwalifikuje się automatycznie w kręgu deliktu dyscyplinarnego. Ma to miejsce w szczególności, gdy sposób wykonywania obowiązków w konkretnej sytuacji nie jest ściśle uregulowany w przepisach prawa, a realizacja tych obowiązków zależy od właściwej oceny okoliczności, dokonanej przez funkcjonariusza.

Mając na uwadze powyższe, działania i zaniechania powoda w rozpoznawanej sprawie - bezsporne co do faktycznego ich zaistnienia - mogą być kwalifikowane w dwojaki sposób, to znaczy jako przewinienia dyscyplinarne *sensu stricto* oraz inne uchybienia o charakterze organizacyjnym (ogólnym). O ile niewykonywanie poleceń przełożonych należy zakwalifikować do grona zachowań uprawniających do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, o tyle już uchybienia w postaci niewłaściwego sporządzenia projektu zarządzenia, nierealizowania instrukcji ochronnej planu ochrony ZK w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby, wyznaczenia do służby konwojowej przewodnika psa specjalnego, wyznaczenia do służby funkcjonariuszy niezgodnego z instrukcją ochronną planu ochrony ZK w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych, powinny być oceniane z dużą dozą ostrożności, gdyż ogniskują się w istocie w tak zwanej bieżącej organizacji pracy, która sama w sobie pozostawia otwarte wybory, jak w danym wypadku kierownik jednostki (tu kierownik działu ochrony) powinien zarządzać zasobami ludzkimi. Tego rodzaju czynności wiążą się z wyborem dopuszczalnego ryzyka, które naturalnie bierze pod uwagę możliwość konfliktu w zespole, lecz wciąż pozostaje neutralne z perspektywy art. 230 ust. 1 ustawy o SW.

Pozwany przypisał powodowi kilkanaście – jego zdaniem - zachowań zabronionych. W takim układzie obowiązkiem orzekających sądów było

zweryfikowanie każdego z nich oddzielenie, tak by dopiero w drugim etapie ocenić, które z nich są zasadne. Wówczas możliwe stanie się spojrzenie, czy w odniesieniu do powoda zastosowano adekwatną karę dyscyplinarną, bo niewątpliwie liczba i ciężar postanowionych zarzutów będą miały wpływ na jej wymiar.

Konstrukcja skargi kasacyjnej wymusza odrębne ustosunkowanie się do poszczególnych zarzutów. I tak, 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 dyscyplinarnego nie wszczyna się po upływie 90 dni od dnia powzięcia przez przełożonego dyscyplinarnego wiadomości o popełnieniu przewinienia dyscyplinarnego. Przygotowanie projektu zarządzenia, a następnie jego zatwierdzenie oznacza, że przypisanie odpowiedzialności dyscyplinarnej – niezależnie od wątku temporalnego – wymaga sądowej weryfikacji stopnia nieprawidłowości wykonania obowiązku służbowego. Skoro powód złożył projekt aktu, to na etapie jego weryfikacji (zatwierdzenia) przez przełożonego wada tego dokumentu powinna być dostrzegalna, widoczna, bo dopiero wówczas można było (i powinno się) ją zakwalifikować jako wykonanie czynności służbowej w sposób nieprawidłowy, o czym stanowi art. 230 ust. 3 pkt. 2 ustawy o SW. Zatwierdzenie wersji projektu powoda oznaczało akceptację jego działań przez przełożonego. Fakt, że zgodnie z rozporządzeniem z 2003 r. (§ 65) 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 czynność w sposób prawidłowy, a jeśli nie, to jaka była skala uchybień (czy był to zasadniczy,

czy błahy błąd, popełniony z winy umyślnej albo nieumyślnej). Do tego między sporządzeniem projektu zarządzenia a momentem oceny zachowania powoda mogły wystąpić nowe okoliczności (nowe kryteria oceny przedmiotów uznanych za niebezpieczne), które rzutowałyby na ocenę zachowania funkcjonariusza (dlaczego określonego przedmiotu nie zaliczył do katalogu narzędzi niebezpiecznych). Na pewno nie można automatycznie przenosić odpowiedzialności na powoda za to, że inny podmiot wdrożył wadliwe zarządzenie, gdyż kłóciłoby się to z istotą sprawowanego kierownictwa.

W odniesieniu do zarzutu opisanego w punkcie 4 (niezrealizowanie instrukcji ochronnej Planu Ochrony ZK w G. w zakresie przestrzegania liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby), 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). Obowiązek organizacji służby wynika z uprawnień przełożonego służbowego – do ustalania obowiązującego funkcjonariuszy rozkładu czasu służby i zakresu czynności, do wydawania poleceń i bieżącej aktualizacji lub konkretyzacji obowiązków funkcjonariusza w zakresie sposobu wykonywania powinności służbowych, miejsca, porządku i organizacji pełnienia służby, ale również w zakresie realizacji prawa do wypoczynku. Jeżeli przeniesiemy to na grunt rozpoznawanej sprawy, to powstaje wątpliwość czy dyrektor ZK dostrzegał problem z ułożeniem terminów urlopów w taki sposób, by nie dochodziło do naruszenia liczby normatywnego zabezpieczenia czasu służby. W takiej sytuacji powód, bagatelizując Instrukcję Ochronną - jak to ujął Sąd Apelacyjny - 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.

Z kolei przy ocenie 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) ponownie rodzi się kwestia aspektu kierowniczego obowiązku organizowania służby, skoro u podstaw

takiego działania, leżała potrzeba zmniejszenia ilości wypracowanych nadgodzin przez funkcjonariuszy działu ochrony. Jeżeli liczba funkcjonariuszy ochrony byłaby na odpowiednim poziomie, co nie wymuszałoby pracy „w nadgodzinach”, to w rezultacie spełniony byłby postulat nieobciążania dodatkowymi obowiązkami funkcjonariuszy z dużym specjalistycznym doświadczeniem zawodowym (tu przewodnika psa specjalnego). Ponadto, jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, a niezmienionych w postępowaniu apelacyjnym, 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 końcu zarzut opisany w punkcie 8 (wyznaczanie do służby funkcjonariuszy niezgodnie z instrukcją ochronną planu ochrony ZK w G. w zakresie dublowania posterunków i stanowisk ochronnych) 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.

Podsumowując powyższe, 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. Można przyjąć, że takie przyczynienie się oddziałuje na winę funkcjonariusza i może tę winę – w zależności od stopnia przyczynienia się – ograniczać, a nawet wyłączać (zob. R. Giętkowski: Odstąpienie od ukarania dyscyplinarnego policjanta. Przyczynienie się przełożonego do niewykonania obowiązku przez funkcjonariusza. Glosa do wyroku WSA z dnia 28 listopada 2012 r., IV SA/Wr 402/12, GSP-Prz. Orz. 2013 nr 4, s. 11-20). Funkcjonariusz Służby Więziennej ponosi bowiem odpowiedzialność dyscyplinarną tylko za przewinienia dyscyplinarne wynikające z art. 230 ustawy o SW. Chodzi zatem o sprecyzowanie, jakie zachowania powinien przejawiać, by zgodnie z treścią stosunku służby można było przyjąć, że obowiązki zostały wykonane należycie. Dopiero w takiej sytuacji określone zachowania funkcjonariusza (działania, zaniechania) będą mogły być ocenione jako naruszenie obowiązków służbowych *sensu stricto* - naruszenie dyscypliny służbowej. Na marginesie należy wspomnieć, że zgodnie z 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. Oczywiście miejsce pracy (ZK) jest specyficzne i można podzielić spostrzeżenie, że z racji pracy z osadzonymi zachodzi konieczność przestrzegania najwyższych standardów bezpieczeństwa, co jednak nie zwalnia sądu z procesu subsumcji

poszczególnych przesłanek (w tym stopnia winy) składających się na czyn dyscyplinarny.

Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną podległą Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną. Zatem charakteryzuje ją hierarchiczne podporządkowanie, zaś kandydaci do niej wymogom tym muszą się bezwzględnie podporządkować. W świetle tego okoliczność niewykonania wydanych powodowi poleceń służbowych (zarzut nr 9 i 10) 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, zostały ocenione przez Sąd odwoławczy prawidłowo. Nie sposób więc 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.

Nie prowadzi to jednak 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 ciążących na obwinionym obowiązków oraz do przebiegu jego dotychczasowej służby. Powód, co podkreślił też Sąd Apelacyjny, jest majorem Służby Więziennej i pełnił funkcję kierownika działu ochrony w Zakładzie Karnym w G. od dnia 1 grudnia 2008 r., a jako funkcjonariusz SW przepracował nienagannie 18 lat. W niniejszej sprawie, co również ustalił Sąd Apelacyjny, na skutek nieprawidłowości w postępowaniu powoda nie doszło do poważnych następstw, choć one w tym wypadku nie mogą automatycznie przeważać na stronę powoda, gdyż stopień prewencji w służbie ma kapitalne znaczenie.

Również argument przedstawiony przez powoda w skardze kasacyjnej, sugerujący, że przypisane mu czyny nie stanowią przewinień dyscyplinarnych, bowiem określone zostały w sposób niejednoznaczny i niezawierający prawidłowo

określonej podstawy prawnej, a zaskarżone orzeczenie dyscyplinarne nie dostarczyło podstaw do twierdzenia, że czyny powoda sprzeczne były z obowiązującymi przepisami lub poleceniami, czy też rozkazami przełożonych lub też były zawinione (art. 230 ust. 3 pkt 2) – nie jest przekonujący. Zgodnie z treścią art. 240 ust.1 pkt 1 ustawy o SW przełożony dyscyplinarny wszczyna postępowanie dyscyplinarne, jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie popełnienia przez funkcjonariusza przewinienia dyscyplinarnego. W doktrynie wskazuje się, że w świetle art. 240 ust. 1 ustawy o SW centralne znaczenie ma zaistnienie „uzasadnionego przypuszczenia” popełnienia przewinienia dyscyplinarnego, co oznacza, że każdorazowo powinno być ono oparte na konkretnych zdarzeniach.

Brzmienie ustawy nie wymaga jednak ich udowodnienia, a tylko ich dostatecznego uprawdopodobnienia. Chodzi tu o sytuację, gdy właściwy organ poweźmie skonkretyzowane informacje wskazujące, że funkcjonariusz SW popełnił przewinienie dyscyplinarne. Tego rodzaju mechanizm spełnia funkcję gwarancyjną, chroniąc funkcjonariuszy przed nieuzasadnionym wszczynaniem postępowań opartych na pomówieniach i niesprawdzonych informacjach (zob. B. Baran: Postępowanie dyscyplinarne w sprawach funkcjonariuszy Służby Więziennej, Warszawa 2016, LEX). Nie zmienia to faktu, że przepisy dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej funkcjonariusza służby więziennej muszą być interpretowane ściśle. Funkcjonariusz musi wiedzieć, jakie konkretnie zachowania mogą być penalizowane dyscyplinarnie, to jest za jakie czyny, zachowania, zaniechania może ponosić odpowiedzialność dyscyplinarną. W swoim stanowisku powód nie neguje zdarzeń, będących podstawą przedstawionych mu zarzutów przewinień dyscyplinarnych, a jedynie ich opis. Natomiast czym innym jest opis zdarzenia wraz z jego kwalifikacją jako przewinienia dyscyplinarnego, a czym innym ocena nieprawidłowości wykonania (bądź nie) obowiązków służbowych i stopień ich sprecyzowania. Na etapie postępowania dyscyplinarnego powód miał świadomość, wykonanie których obowiązków zostało przez stronę pozwaną ocenione negatywnie. Tym bardziej że w postępowaniu przed sądami powszechnymi doszło do ich sprecyzowania. Zatem wyłącznie perspektywa

powoda nie stanowi adekwatnej matrycy oceniającej zasadność i ewentualną kwalifikację czynów w płaszczyźnie przewinienia dyscyplinarnego.

Sumując, zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 239 ustawy o SW. Dyrektywy wymiaru kary mają (ust. 2 i 3, wpływające na jej zaostrzenie albo złagodzenie) powinny być oceniane wspólnie z przesłankami opisanymi w ust. 1, to jest, że wymierzona kara powinna być współmierna do popełnionego przewinienia dyscyplinarnego i stopnia zawinienia, w szczególności powinna uwzględniać okoliczności popełnienia przewinienia dyscyplinarnego, jego skutki, w tym następstwa dla służby, rodzaj i stopień naruszenia ciążących na obwinionym obowiązków, pobudki działania, zachowanie obwinionego przed popełnieniem przewinienia dyscyplinarnego i po jego popełnieniu oraz dotychczasowy przebieg służby. Ustawodawca nie wskazał, za jakie przewinienia służbowe wymierza się dany środek. Wybór kary dyscyplinarnej należy do przełożonego dyscyplinarnego, który ma swobodę przy jego dokonaniu. Nie oznacza to oczywiście dowolności, ponieważ przełożony dyscyplinarny jest związany dyrektywami wymiaru kary zawartymi w art. 239 ustawy o SW. Uzasadnienie rozstrzygnięcia przełożonego dyscyplinarnego (wyższego przełożonego dyscyplinarnego) nie może być szablonowe i ogólne, pasujące do każdego werdyktu w sprawie dyscyplinarnej. Przecież rozstrzyga się o indywidualnej odpowiedzialności funkcjonariusza, a więc niezbędna staje się punktowa i wielopłaszczyznowa (art. 239 ustawy o SW) ocena jego zachowania. Oczywiście nie wymaga się od organu, by swoje racje przedstawiał ponad niezbędną miarę, w wielostronicowym uzasadnieniu. Jednak powinien wyjaśnić obwinionemu, dlaczego wymierzono mu określoną karę i jakie dyrektywy wymiaru miały wpływ na zaostrzenie (złagodzenie) sankcji. Idąc dalej, im kara wywołuje dotkliwsze skutki, tym dokładniejsze powinno być uzasadnienie, skoro ostatecznie orzeczenie dyscyplinarne może doprowadzić do wydalenia ze służby (art. 232 pkt 7 ustawy o SW).

Sąd akceptując karę winien wskazać, jakie dyrektywy wymiaru kary zostały zastosowane i ewentualnie, które elementy łagodzące nie zostały uwzględnione i dlaczego (to powinien także wcześniej uczynić organ dyscyplinarny). Jeżeli tego brakuje, to sąd jest uprawniony do uchylenia kary i skierowania sprawy na drogę postępowania dyscyplinarnego.

Pojawia się też kwestia, czy sam sąd może orzec reformatoryjnie. W praktyce sądów powszechnych mają miejsce takie rozstrzygnięcia (zob. wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 14 grudnia 2018 r., IV P 15/18, LEX nr 2673510). Z podniesionej już wcześniej doktryny wynika, 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 statuują tego rodzaju uprawnienia. Takie rozstrzygnięcie w wyroku sądowym stanowiłaby ingerencję – bez ustawowej podstawy – w kompetencje organów dyscyplinarnych. (zob. także B. Baran: Droga sądowa w sprawach dyscyplinarnych funkcjonariuszy Służby Więziennej, PPC 2015 nr 4, s. 622-631). W wyroku z 27 lutego 2001 r., K 22/00 (OTK 2001 nr 3, poz. 48) Trybunał Konstytucyjny wskazał, że przyjęcie koncepcji postępowania dyscyplinarnego, w której sąd posiada uprawnienie do kontroli w toku postępowania odwoławczego prawidłowości postępowania dyscyplinarnego, a w konsekwencji do uchylenia wydanego orzeczenia komisji dyscyplinarnej, gwarantuje wystarczający standard ochrony konstytucyjnej osób, które są członkami korporacji zawodowej. Z tego wynika, że sądowa kontrola orzeczeń organów dyscyplinarnych nie powinna być zakreszona zbyt szeroko, co nie znaczy jednak, że sądowa kontrola orzeczeń organów dyscyplinarnych może być postrzegana jedynie jako uprawnienie do samego przedstawienia sprawy sądowi.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.