

Sygn. akt III Pa 40/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2023 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca - sędzia Jolanta Pardo

po rozpoznaniu 3 marca 2023 r. w Ł., na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko Skarbowi Państwa reprezentowanego przez Dyrektora Zakładu Karnego w C.

o ustalenie i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 4 stycznia 2023 r., sygn. akt IV P 101/22

***uchyla zaskarżony wyrok w całości, znosi postępowanie przed Sądem Rejonowym w Łomży i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Łomży pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za II instancję.***

Sygn. akt III Pa 40/23

## UZASADNIENIE

Powód R. C. wniósł pozew przeciwko Dyrektorowi Zakładu Karnego w C. o przywrócenie dodatku służbowego w kwocie 916 zł miesięcznie. W piśmie procesowym z 21.11.2022 r. doprecyzował, że wnosi o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy i ustalenia dodatku służbowego w łącznej kwocie wynikającej z pisma Dyrektora z 28.03.2022 r. oraz uznania, że obniżenie dodatku było bezskuteczne i nie znalazło oparcia w przepisach prawa. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że Dyrektor Zakładu Karnego pismem z dnia 29.09.2022 r. obniżył mu dodatek służbowy z kwoty 916 zł na 816 zł z powodu jego niedyspozycyjności. Powód nie zgodził się z decyzją pracodawcy, ponieważ przebywając na zwolnieniu lekarskim nie spełniał przesłanek obniżenia dodatku wynikających z § 7 pkt 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie dodatków. Podniósł, że przedmiotowe pismo, które należy potraktować jako wypowiedzenie zmieniające, nie zawiera w zasadzie żadnego uzasadnienia poza zarzutem braku dyspozycyjności. Podkreślił, iż w trakcie zatrudnienia pełnił służbę na wysokim poziomie i należycie wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków, co wynika z opinii służbowej.

Pozwany Zakład Karny w C. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Potwierdził fakt zatrudnienia powoda ostatnio na stanowisku strażnika działu ochrony. Wskazał, że od dnia 01.01.2022 r. powód otrzymywał dodatek służbowy w wysokości 916 zł. Podał, że R. C. w okresie od 28.05.-25.06.2021r. i nieprzerwanie od 02.08.2021 r. do 01.07.2022 r. był nieobecny w służbie z powodu choroby, co wynika z wystawionych zaświadczeń lekarskich. W ocenie pozwanego w ustalonych okolicznościach sprawy doszło do ustania przesłanek określonych w § 5 ust.1 i 2 rozporządzenia, albowiem długotrwała nieobecność powoda w służbie jest jednoznaczna z niewykonywaniem przez niego obowiązków służbowych, co tym

samym przekłada się na brak możliwości prawidłowego wykonywania przez niego obowiązków służbowych w tym czasie, w szczególności w możliwości przejawiania inicjatywy i samodzielności w realizacji zadań służbowych, a także terminowości i efektywności podejmowanych działań. Na tej podstawie pozwany uznał, że miał prawo do obniżenia w oparciu o § 7 ust. 1 rozporządzenia dodatku służbowego z części określonej w § 6 pkt 1 o 100 zł tj. z kwoty 500 zł do 400 zł (przy zachowaniu kwoty minimalnej określonej w § 4 ust. 5 pkt 3 rozporządzenia). Stwierdził, że obniżenie dodatku służbowego o 100 zł było podyktowane długotrwałą nieobecnością funkcjonariusza w służbie.

Wyrokiem z 4 stycznia 2023 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 101/22 przeciwko Zakładowi Karnemu w C. Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. przywrócił dotychczasową wysokość dodatku służbowego powoda R. C. w łącznej kwocie 916 zł wynikającą z pisma Dyrektora Zakładu Karnego w C. z dnia 28 marca 2022 r.;

II. nakazał ściągnąć od pozwanego Zakładu Karnego w C. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powód R. C. jest od dnia 01.03.2007 r. funkcjonariuszem pozwanego Zakładu Karnego w C.. Od 01.12.2012 r. jest zatrudniony na stanowisku starszego strażnika działu ochrony.

Od dnia 01.01.2022 r. powód otrzymywał miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.368 zł + dodatek za wysługę lat w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego 674 zł + dodatek za stopień 1.475 zł + dodatek służbowy w łącznej wysokości 916 zł. Na wysokość otrzymywanego dodatku służbowego składały się kwoty:

a) 500 zł ustalona z dniem 01.03.2019 r. na podstawie art. 58 ust. 1 pkt 3 ustawy z 09.04.2010 r. o Służbie Więziennej oraz § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15.03.2022 r. w sprawie dodatków o charakterze stałym do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej.

b) 416 zł od 01.01.2022 r. na podstawie § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15.03.2022 r. w sprawie dodatków o charakterze stałym do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej.

R. C. w okresie od 28.05.-25.06.2021r. i nieprzerwanie od 02.08.2021r. do 01.07.2022 r. był nieobecny w służbie i niezdolny do pracy, co wynika z wystawionych zaświadczeń lekarskich przez lekarza psychiatrę M. S.. W związku z nieobecnością powoda nie dokonano zmiany powierzonych mu zakresu obowiązków służbowych na zajmowanym stanowisku.

Pismem z dnia 29.09.2022 r. Zastępca Dyrektora pozwanego zakładu pracy na podstawie art. 58 ust. 1 pkt 3 ustawy z 09.04.2010 r. o Służbie Więziennej oraz § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15.03.2022 r. w sprawie dodatków o charakterze stałym do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej z dniem 01.10.2022 r. ustalił powodowi w związku z brakiem dyspozycyjności dodatek służbowy w kwocie 816 zł w rozbiciu:

a) 400 zł ustalony w związku z § 6 pkt 1 rozporządzenia oraz

b) 416 zł ustalony w związku z § 6 pkt 2 rozporządzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że wytoczone powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy po pierwsze wskazał, że co prawda w pozwie jako pozwanego powód wskazał Dyrektora ZK, to w piśmie precyzującym żądanie pozwu prawidłowo podał, że pozwanym jest pracodawca tj. Zakład Karny w C.. Sąd Rejonowy uznał zatem zapis w pozwie za omyłkę, sprostowaną w piśmie procesowym z dnia 21.11.2022 r.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2470) kompleksowo reguluje prawa i obowiązki funkcjonariuszy w ramach stosunków służbowych o charakterze prawno-administracyjnym. W pierwszej kolejności należy stwierdzić iż zgodnie z art. 220 ustawy o Służbie Więziennej spory o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 ww. ustawy rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. W powołanych wyżej przepisach art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r., nie wymieniono spraw związanych z obniżeniem dodatku służbowego, zatem jest dopuszczalna w niniejszej sprawie droga sądowa i właściwy do jej rozpoznania jest sąd pracy. Z art. 59 ust. 1 ww. ustawy wynika, że zmiana uposażenia następuje z dniem zaistnienia okoliczności uzasadniających tę zmianę. Oznacza to, że inaczej niż w przypadku wypowiedzenia zmieniającego regulowanego w kodeksie pracy nie ma okresu wypowiedzenia. Przepisu art. 42 kp nie stosuje się. Z uwagi na powyższe Sąd rozpoznał powództwo w zakresie prawidłowości dokonania zmiany uposażenia funkcjonariusza zgodnie z pierwotnym brzmieniem pozwu. Art. 58 ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej stanowi, iż funkcjonariusze otrzymują do uposażenia zasadniczego dodatki o charakterze stałym tj. dodatek za wysługę lat, dodatek za stopień i dodatek służbowy. Art. 60g ust. 1 ustawy stanowi, że podstawę uposażenia w trakcie zwolnienia lekarskiego stanowi uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym, przysługujące funkcjonariuszowi na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, z uwzględnieniem powstałych w tym okresie zmian, mających wpływ na prawo do uposażenia i innych należności lub ich wysokość.

Sąd Rejonowy wskazał, że warunki i tryb przyznawania i obniżania dodatków określa aktualnie rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 marca 2022 r. w sprawie dodatków o charakterze stałym do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. z 2022 r. poz. 663). Zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia przy ustalaniu wysokości dodatku służbowego na stanowiskach niekierowniczych (a takie pełnił powód) uwzględnia się prawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych, w szczególności inicjatywę i samodzielność w realizacji zadań służbowych, terminowość i efektywność podejmowanych działań, posiadane kwalifikacje i umiejętności wykorzystywane na zajmowanym stanowisku, a także powierzenie nowych lub dodatkowych obowiązków służbowych lub wystąpienie innej istotnej zmiany warunków służby związanej ze zwiększeniem obowiązków, wymagającej zaangażowania funkcjonariusza w wykonywanie zadań służbowych. Katalog kryteriów stanowiących o prawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych jest przykładowy, na co wskazuje zwrot "w szczególności". Z tego względu na wysokość omawianego dodatku mogą również wpływać takie okoliczności jak zmniejszenie obowiązków służbowych, niski poziom odpowiedzialności związanej z wykonywaną pracą, brak samodzielności itp. Stosownie do § 7 ust. 1 tego rozporządzenia dodatek służbowy można obniżyć w razie zmiany lub ustania przesłanek, o których mowa w § 5 ust. 1 i 2. Jest to tzw. fakultatywne obniżenie dodatku służbowego. Rozporządzenie przewiduje również obligatoryjne obniżenie dodatku w razie zaistnienia wymienionych enumeratywnie przypadków (§ 7 ust. 2 rozporządzenia). Strona pozwana nie wskazała na wystąpienie takiego przypadku.

Sąd Rejonowy podniósł, że kwestią sporną między stronami była ocena, czy przebywanie przez powoda na długotrwałym zwolnieniu lekarskim stanowi podstawę do obniżenia dodatku służbowego w oparciu o § 7 ust. 1 rozporządzenia.

Sąd Rejonowy po analizie powołanych wyżej przepisów uznał, że działanie Dyrektora ZK było pozbawione podstawy prawnej. Wskazał, że przepis rangi ustawowej tj. art. 60 g ustawy o Służbie Więziennej wskazuje, że uposażenie w trakcie zwolnienia lekarskiego oblicza się biorąc pod uwagę dodatki o charakterze stałym. Gdyby ustawodawca chciał, aby w okresie zwolnienia lekarskiego dodatek służbowy nie był wypłacany, to w tym przepisie wskazałby, że ten dodatek, którego wysokość uzależniona jest przecież od jakości wykonywanej pracy, nie przysługiwałaby w okresie zwolnienia lekarskiego lub ulegał obniżeniu – takiej regulacji jednak w tym przepisie nie ma. Również z wykładni językowej § 7 ust. 1 powołanego rozporządzenia nie wynika wprost, że dodatek ulega obniżeniu w związku z usprawiedliwioną absencją funkcjonariusza. Prawodawca w § 7 ust. 2 był w stanie enumeratywnie wyliczyć przypadki, kiedy obniżenie dodatku jest obligatoryjne, skoro nie wpisał zwolnienia chorobowego do tego katalogu, to należy uznać, że tworząc powyższe przepisy nie uważał takiej sytuacji za powód do obniżenia dodatku służbowego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w większości przypadków w trakcie absencji chorobowej funkcjonariusz otrzymuje 80% uposażenia, a więc również 80% dodatku służbowego. Absencja chorobowa nie jest zawiniona przez funkcjonariusza, nie powinien on być zatem dodatkowo „karany” za niedyspozycję zdrowotną. Przebywanie na zwolnieniach lekarskich przez powoda wynika z rozpoznania stanu chorobowego, czyli sytuacji niezależnej od pracownika, za którą nie ponosi od odpowiedzialności. Funkcjonariusz, który przed zwolnieniem lekarskim prawidłowo wykonywał swoją pracę ma prawo liczyć na lojalność pracodawcy, który w sytuacji choroby zapewni mu odpowiednie wynagrodzenie umożliwiające zaspokajanie zwykłych potrzeb życiowych zwiększonych o koszty leczenia. Wskazał, że jeśli pracodawca ma wątpliwości co do prawidłowości zwolnienia lekarskiego albo co do przydatności funkcjonariusza do służby, winien skorzystać z przewidzianych w prawie instrumentów, obniżenie dodatku służbowego nie jest w takim wypadku uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż powyższa kwestia stanowiła przedmiot rozważań Rzecznika Praw Obywatelskich, do którego zwracali się funkcjonariusze Służby Więziennej, którym obniżono dodatki służbowe w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Sąd zgodził się z zajęciem przez Rzecznika stanowiskiem, iż fakt przebywania funkcjonariusza na długotrwałym zwolnieniu lekarskim nie mieści się w zakresie pojęcia „zmiany lub ustania prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych”. W tym czasie bowiem, ze względów zdrowotnych, funkcjonariusz ten w ogóle nie wykonuje obowiązków służbowych. Nie można zaś do ustania wykonywania obowiązków służbowych z tej przyczyny odnosić kategorii ich prawidłowości bądź nieprawidłowości (<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-ms-sluzba-wiezienna-dodatki-sluzbowe-odpowiedz>).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nieobecności powoda miały charakter ciągły, tym samym w rozpatrywanym przypadku pracodawca nie miał do czynienia z wielokrotnie powtarzającym schematem, w którym funkcjonariusz w wyniku częstej absencji chorobowej, przerywanej dniem lub kilkudniową zdolnością do służby, ponownie otrzymywał zwolnienie lekarskie, co powodowało trudności w prawidłowym zabezpieczeniu toku służby. Nie doszło zatem do powstania ryzyka wystąpienia zagrożenia braku właściwej realizacji ustawowych zadań określonych w ustawie o Służbie Więziennej i ustawie Kodeks karny wykonawczy, spoczywających na formacji jaką jest Służba Więzienna. Pracodawca bowiem miał możliwość wcześniejszego zaplanowania zastępstwa za powoda, zabezpieczenia interesów zakładu pracy i prawidłowości jego funkcjonowania (argumentacja z odpowiedzi M. W., Sekretarza S. w MS na wystąpienie (...)).

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, że fakt zajęcia się sprawą dodatków służbowych przez Rzecznika Praw Obywatelskich świadczy o masowości obniżania dodatków służbowych funkcjonariuszom SW. Wydaje się, że nie o brak dyspozycyjności, czy niewłaściwe wykonywanie obowiązków tu chodzi, lecz o kwestie budżetowe.

Reasumując, Sąd Rejonowy podał, że skoro powód wykonywał obowiązki prawidłowo, to wypracował sobie określoną wysokość dodatku służbowego. Na skutek zdarzenia losowego, jakim jest choroba, nie mógł w ogóle wykonywać swoich obowiązków. Przepisy prawa w sposób jasny i precyzyjny wskazują, jak powinno być wyliczane uposażenie funkcjonariusza w okresie zwolnienia lekarskiego (art. 60 g ustawy). Pozbawienie dodatku służbowego w trakcie długotrwałej choroby jest sprzeczne z ustawą o Służbie Więziennej oraz z § 7 ww. rozporządzenia. Należy uznać, że takie postępowanie pracodawcy ma charakter dyskryminujący pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich i jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy przywrócił dotychczasową wysokość dodatku służbowego powoda R. C. w łącznej kwocie 916 zł wynikającą z pisma Dyrektora Zakładu Karnego w C. z dnia 28 marca 2022 r. (pkt I wyroku).

Za stronę przegrywającą niniejszy spór Sąd Rejonowy uznał stronę pozwaną i to na niej w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. spoczywa obowiązek poniesienia kosztów procesu. Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego opłatą od pozwu, od uiszczenia której strona powodowa była zwolniona z mocy prawa (pkt II wyroku).

Apelacje od powyższego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości. Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 KPC wyżej wymienionemu wyrokowi zarzucił, co następuje:

1) naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść rozstrzygnięcia w sprawie, tj. art. 233 § 1 KPC:

- poprzez sprzeczne z zasadami swobodnej oceny dowodowej, zasadami doświadczenia życiowego oraz logiki przyznanie, że tylko długotrwała nieobecność przerywana dniem lub kilkudniową zdolnością do służby mogła wpływać na trudności w prawidłowym zabezpieczeniu służby, a długotrwała ciągła nieobecność Powoda w służbie nie powodowała ryzyka wystąpienia takiego zagrożenia, podczas gdy taka nieobecność generowała konieczność wyznaczenia na wskazane stanowisko służbowe innego funkcjonariusza, który powinien pełnić służbę na wyznaczonym dla siebie stanowisku, co tym samym wpływało na konieczność ustalenia kaskadowej zmiany obsady pozostałych stanowisk, co w konsekwencji generowało ryzyko zabezpieczenia prawidłowego toku służby;

- poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodu z pisma z dnia 29.09.2022 r. k. 47 i błędne przyjęcie, że Pozwany pozbawił Powoda dodatku służbowego, podczas gdy z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że Pozwany obniżył dodatek służbowy tylko o kwotę 100,00 (sto) złotych, jednocześnie pozostawiając dodatek podstawowy na poziomie 400,00 (czterysta) złotych, co wpłynęło na dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w tym zakresie, a w konsekwencji uznanie powództwa;

2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 7 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 marca 2022 r. w sprawie dodatków o charakterze stałym funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz. U. z 2022 r. poz. 663) poprzez przyjęcie, że obniżenie dodatku służbowego, jako przesłanka fakultatywna nie pozwala na obniżenie dodatku Powodowi, pomimo wykazania przez Pozwanego, że dodatek został obniżony o kwotę 100,00 zł, z powodu długotrwałego braku dyspozycyjności w służbie, wynikającego z nieobecności Powoda w służbie trwającej 11 miesięcy, co miało wpływ na zabezpieczenie prawidłowego toku służby, z uwagi na brak możliwości przyjęcia do służby w tym czasie nowego funkcjonariusza, z powodu zablokowania etatu przez Powoda.

3) brak legitymacji biernej Zakładu Karnego w C. - prowadzenie postępowania przed sądem I instancji w warunkach nieważności z uwagi na brak prawidłowego oznaczenia strony pozwanej w procesie z powództwa funkcjonariusza Służby Więziennej jakim powinien być Skarb Państwa reprezentowany przez Dyrektora Zakładu Karnego, a nie Zakład Karny.

W świetle tak postawionych zarzutów, wniósł o:

1. uchylenie wyroku Sądu I instancji w całości, zniesienie postępowania przed Sądem Rejonowym w Łomży i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych,

ewentualnie:

2. uchylenie wyroku Sądu I instancji w całości, oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, według norm przepisanych, obejmujących postępowanie w I i II instancji, lub

3. uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód R. C. wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie podlegała merytorycznemu rozpoznaniu z uwagi na stwierdzoną nieważność postępowania. Rację miał skarżący, że Zakład Karny nie mógł być stroną w niniejszej sprawie.

Zgodnie z art. 378 § 1 KPC, Sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. W sytuacji, gdy sąd odwoławczy z urzędu stwierdza nieważność postępowania, skutkującą uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania, ustosunkowywanie się do zarzutów zawartych w apelacji dotyczących materialnoprawnych podstaw rozstrzygnięcia staje się przedwczesne. Nadto, w razie stwierdzenia nieważności postępowania sąd drugiej instancji zawsze może rozpoznać sprawę na posiedzeniu niejawnym – art. 374 KPC.

Stosownie do treści art. 379 pkt 2 KPC nieważność postępowania zachodzi m.in. wówczas, gdy strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej.

Wskazać należy, że zgodnie z przyjętą linią orzecniczą Sądu Najwyższego (vide uchwała SN z 13 sierpnia 2013 r. III PZP 5/13, wyrok SN z 20 grudnia 2013 r., II PK 86/13) funkcjonariusz Służby Więziennej nie jest pracownikiem w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Wykonuje on, swoje obowiązki na podstawie służbowego stosunek zatrudnienia o charakterze administracyjnoprawnym. Zakłady karne, pomimo, że są jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej, a ich dyrektorzy posiadają niektóre uprawnienia charakterystyczne dla reprezentantów pracodawców nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3 KP i przepis ten nie może zostać uwzględniony przy określaniu strony pozwanej.

Zakłady karne, pomimo wyodrębnienia organizacyjnego, nie mają samodzielności finansowej. Dyrektor Generalny ma także wiele uprawnień, związanych ze stosunkiem służbowym funkcjonariuszy, które wynikają np. z art. 10 i 11, czy 69 ustawy. Dyrektor zakładu karnego nie ma więc pełnej samodzielności w zakresie kształtowania stosunku służbowego funkcjonariuszy. Na tej podstawie należało uznać, że zdolność sądowa przysługuje, zgodnie z art. 67 § 2 KPC, Skarbowi Państwa, reprezentowanemu przez organ jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie, lub organ jednostki nadrzędnej. Jak bowiem stanowi wskazany artykuł, za Skarb Państwa podejmuje czynności procesowe organ państwowej jednostki organizacyjnej, z której działalnością, wiąże się dochodzone roszczenie lub organ jednostki nadrzędnej. W zakresie określonym odrębną ustawą, za Skarb Państwa czynności procesowe podejmuje też Prokuratura Generalna Skarbu Państwa.

W ocenie Sądu, nie ulega wątpliwości, że sprawy o roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy, zgodnie z art. 1 KPC, są sprawami cywilnymi, w znaczeniu procesowym, a nie materialnym. Nie są, bowiem, sprawami ze stosunku pracy, tylko innymi sprawami, do których stosuje się przepisy tego Kodeksu z mocy ustaw szczególnych. Zastosowanie znajdują więc przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie wynika jednak z tego, że, w tym przypadku, zawsze znajduje zastosowanie przepis art. 460 § 1 KPC, zgodnie z którym zdolność sądową i procesową ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, a, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, zdolność tę ma organ rentowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2009 r. I PK 226/2008 OSNP 2011/3-4 poz. 33). Pomimo bowiem, że zakłady karne są jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej, a ich dyrektorzy posiadają niektóre uprawnienia charakterystyczne dla reprezentantów pracodawców, nie można przyjąć, że zakład karny jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP. Funkcjonariusz nie jest pracownikiem.

Początek formularza

Powód skierował pozew przeciwko Dyrektorowi Zakładu Karnego w C., który wydał zaskarżoną decyzję o obniżeniu dodatku służbowego. Nie ulega wątpliwości, że Dyrektor zakładu karnego jest organem Służby Więziennej, nie ma natomiast zdolności sądowej w sprawach cywilnych. Takiej zdolności nie ma również Zakład Karny w C. (jednostka organizacyjna Służby Więziennej) przeciwko, któremu Sąd Rejonowy wydał zaskarżony wyrok.

Ponieważ sprawa została rozpoznana przeciwko podmiotowi nie posiadającemu zdolności sądowej i przeciwko takiemu podmiotowi został wydany wyrok należało wyrok uchylić i znieść postępowanie przed Sądem Rejonowym.  
RPoczątek formularza

ozpoznając ponownie sprawę Sąd Rejonowy prawidłowo oznaczy stronę pozwaną oraz ponownie przeprowadzi całość postępowania dowodowego.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 2 KPC uchylił zaskarżony wyrok, znosząc przeprowadzone przed Sądem Rejonowym postępowanie i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Ponadto na podstawie art. 108 § 2 KPC pozostawił temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.