

Sygn. akt IV P 101/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

po rozpoznaniu w dniu 4 stycznia 2023 r. w Łomży

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **R. C.**

przeciwko **Zakładowi Karnemu w C.**

o ustalenie i wynagrodzenie

I. przywraca 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. nakazuje ściągnąć od pozwanego Zakładu Karnego w C. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

Sygn. akt IV P 101/22

UZASADNIENIE

Powód **R. C.** wniósł pozew przeciwko Zakładowi Karnemu w C. o przywrócenie dodatku służbowego w kwocie 916 zł miesięcznie (pозew k. 3-4). 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 (pismo procesowe z dnia 21.11.2022r. k. 23-24).

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 02.08.2021r. 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 (odpowiedź na pozew k. 30-31).

Sąd ustalił, co następuje:

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 (dowód: akta osobowe powoda).

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 (pismo z 21.03.2019r. k. 32).

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 (pismo Dyrektora Zakładu Karnego w C. ppłk Z. J. z 28.03.2022 r. k. 5,33).

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. (druki (...) k. 35- 45). W związku z nieobecnością powoda nie dokonano zmiany powierzonego 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 (pismo z 29.09.2022 r. k. 47).

Sąd, zważył co następuje:

Wytoczone powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Po pierwsze wskazać należy, 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 uznał zatem zapis w pozwie za omyłkę, sprostowaną w piśmie procesowym z dnia 21.11.2022 r. (k. 23-24).

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.

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.

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 po analizie powołanych wyżej przepisów uznał, że działanie Dyrektora ZK było pozbawione podstawy prawnej.

Po pierwsze, wskazać należy, 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 przysługiwałby 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.

Warto podkreślić, 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. Warto wskazać, 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.

Wskazać należy, 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 (...)

Zwrócić należy uwagę, że nieobecności powoda miały charakter ciągły, tym samym w rozpatrywanym przypadku pracodawca nie miał do czynienia z wielokrotnie powtarzaniem 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 (...)).

Zwrócić należy 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, 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 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 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 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).