



OCHRONA PRAWNA

Poradnik dla funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej
dotyczący ochrony prawnej oraz przeciwdziałania dyskryminacji

Wstęp	2
Część 1. Prawo do bezpiecznych warunków służby – ochrona prawna funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej	3
Rozdział 1. Pojęcie funkcjonariusza publicznego	3
Rozdział 2. Ochrona prawna realizowana na gruncie Kodeksu karnego	4
art. 222 Kodeksu karnego – Naruszenie nietykalności funkcjonariusza publicznego	4
art. 223 Kodeksu karnego – Czynna napaść na funkcjonariusza publicznego	4
art. 226 Kodeksu karnego – Znieważenie funkcjonariusza publicznego	5
art. 231a Kodeksu karnego – Rozszerzona ochrona prawna funkcjonariusza publicznego	6
art. 223a i art. 223b Kodeksu karnego - Bezprawne udostępnienie informacji na temat funkcjonariusza	6
art. 190 Kodeksu karnego – Groźby karalne	7
Rozdział 3. Pomoc prawna i psychologiczna	8
1) Zwrot kosztów poniesionych na ochronę prawną w sytuacji wszczęcia postępowania karnego ..	8
2) Bezpłatna pomoc prawna	9
3) Prawo do pomocy psychologicznej	10
Część 2. Mobbing, dyskryminacja, zgłaszanie nieprawidłowości – uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej	11
Rozdział 1. Mobbing a dyskryminacja. Objasnienie pojęć	11
Rozdział 2. Zasady etyki zawodowej	13
Rozdział 3. Prawo do środowiska pracy wolnego od mobbingu i dyskryminacji	14
1) Ochrona funkcjonariuszy i pracowników narażonych na działania dyskryminacyjne – komisje do spraw relacji w środowisku służby i pracy	15
2) Uprawnienia funkcjonariuszy i pracowników w związku z mobbingiem	15
Rozdział 4. Nowelizacja przepisów	16
Rozdział 5. Zgłaszanie nieprawidłowości	17
1) Zgłaszanie działań o charakterze korupcyjnym	17
2) Sygnaliści – nowe mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości	18
Podsumowanie	19

Wstęp

Szanowni Państwo,

Ministerstwo Sprawiedliwości wspólnie z kierownictwem Służby Więziennej podejmuje szereg działań modernizujących funkcjonowanie więziennictwa. Podstawowym celem wprowadzanych reform jest zapewnienie bezpieczeństwa i komfortu podczas wykonywania zadań służbowych, realizowanych w specyficznym środowisku.

Troska o dobre imię funkcjonariuszy i pracowników, budowanie pozytywnego wizerunku Służby Więziennej, a przede wszystkim potrzeba zapewnienia Państwu poczucia bezpieczeństwa i skutecznej ochrony prawnej stały się podstawą przygotowania niniejszego poradnika. Celem poradnika jest uporządkowanie i przystępne przedstawienie najważniejszych regulacji prawnych, uzupełnionych o komentarze praktyków, przedstawicieli doktryny i informacje wynikające z orzecznictwa, przy jednoczesnym zagwarantowaniu przystępności opracowania i możliwości jego praktycznego wykorzystania.

Mam nadzieję, że lektura publikacji pozwoli zgłębić przysługujące Państwu uprawnienia i jednocześnie przyczyni się do promowania praw człowieka i zasady równego traktowania.

Dyrektor Generalny Służby Więziennej

płk Renata Niziołek

Część 1. Prawo do bezpiecznych warunków służby – ochrona prawna funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej

Jednym z podstawowych założeń poradnika jest przedstawienie zasad ochrony prawnej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej. Ze względu na charakter służby oraz stały bezpośredni kontakt z osobami pozbawionymi wolności, funkcjonariusze i pracownicy Służby Więziennej nierzadko stają się celem fizycznej agresji, pomówień, a także adresatami gróźb lub zniewag.

Niezależnie od przyczyn takich zachowań, prawo przewiduje rozwiązania, które mają im zapobiegać, a w razie ich wystąpienia – zapewnić pokrzywdzonym odpowiednią ochronę i wsparcie.

Wspólną cechą omawianych rozwiązań jest to, że są ściśle związane z pojęciem „funkcjonariusza publicznego”. Mają one realizować funkcję prewencyjną zarówno w ujęciu ogólnym (poprzez surowszą odpowiedzialność za przestępstwa popełnione na szkodę funkcjonariuszy i pracowników), jak i indywidualnym. Dzięki temu instytucje państwowe zapewniają możliwie najwyższy poziom ochrony osobom, które wykonują powierzone zadania w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, dbając o bezpieczeństwo publiczne.

Rozdział 1. Pojęcie funkcjonariusza publicznego

Pojęcie funkcjonariusza publicznego występuje w różnych aktach prawnych, zarówno krajowych, jak i międzynarodowych. Z punktu widzenia niniejszego opracowania najistotniejsza pozostaje definicja zawarta w Kodeksie karnym, wsparta dorobkiem przedstawicieli doktryny. W uproszczeniu można stwierdzić, że niezależnie od konkretnego aktu prawnego, funkcjonariuszem publicznym jest osoba, której działalność oraz charakter wykonywanych zadań pozostają w związku z funkcjonowaniem państwa i realizacją zadań publicznych.

W odniesieniu do Służby Więziennej Kodeks karny jednoznacznie wskazuje, że status funkcjonariusza publicznego przysługuje „funkcjonariuszom organu powołanego do ochrony bezpieczeństwa publicznego albo funkcjonariuszom Służby Więziennej”. Oznacza to, że wszyscy funkcjonariusze Służby Więziennej korzystają z ochrony przewidzianej w przepisach kodeksowych. Potwierdza to również ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej. Zgodnie z przepisami ustawowymi, zarówno funkcjonariusz, jak i pracownik Służby Więziennej wykonujący obowiązki służbowe w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności korzystają z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych.¹ Oznacza to, że wszyscy funkcjonariusze i pracownicy Służby Więziennej korzystają z poszerzonej ochrony prawnej. Ewentualny atak na funkcjonariusza lub pracownika traktowany jest zatem znacznie surowiej niż w przypadku innych osób.

¹ art. 30 ust. 1 i ust. 2 oraz art. 164 ust. 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2025 r. poz. 1750 z późn. zm.)

Rozdział 2. Ochrona prawna realizowana na gruncie Kodeksu karnego

Ochrona prawna funkcjonariuszy publicznych została wzmocniona m.in. ze względu na charakter wykonywanych przez nich zadań. Ma ona obowiązywać zarówno podczas wykonywania obowiązków służbowych, jak i poza służbą – o ile działania przestępcze skierowane przeciwko funkcjonariuszowi publicznemu wynikają z faktu pełnienia określonej funkcji lub zajmowanego stanowiska.

Poniżej omówiono przepisy, które mogą mieć szczególnie istotne znaczenie w codziennej służbie:

art. 222 Kodeksu karnego – Naruszenie nietykalności funkcjonariusza publicznego

Przepis ten określa odpowiedzialność karną za naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza publicznego podczas lub w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Jako górną granicę odpowiedzialności karnej dla sprawcy takiego przestępstwa wskazano karę pozbawienia wolności do lat 3. Od 2 stycznia 2026 r. Kodeks karny przewiduje surowszą odpowiedzialność, jeżeli naruszenie nietykalności naraża pokrzywdzonego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – w takim przypadku grozi kara pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat.

Naruszenie nietykalności cielesnej może polegać na różnych formach fizycznego oddziaływania, w tym np. na popchnięciu (odepchnięciu).² Każdy tego rodzaju czyn powinien zostać zgłoszony właściwym organom ścigania przez dyrektora jednostki, w której dana osoba pełni służbę lub pracuje.

Nie każde naruszenie nietykalności cielesnej skutkuje odpowiedzialnością karną sprawcy. Musi ono nastąpić „podczas pełnienia obowiązków służbowych”, co oznacza „zbieżność czasową i miejscową zachowania sprawcy i wykonywania obowiązków służbowych przez funkcjonariusza” lub „w związku z pełnieniem obowiązków służbowych”, czyli wtedy, gdy podjęta przez funkcjonariusza publicznego czynność stanowi przyczynę agresji.³

art. 223 Kodeksu karnego – Czynna napaść na funkcjonariusza publicznego

Przepis ten dotyczy poważniejszych ataków na funkcjonariusza publicznego. Zgodnie z jego treścią odpowiedzialności karnej podlega osoba, która:

- działając wspólnie i w porozumieniu z inną osobą lub używając broni palnej, noża lub innego podobnie niebezpiecznego przedmiotu albo środka obezwładniającego,
- dopuszcza się czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych.

² post. Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2010 r., sygn. II KK 145/10

³ tak m.in. A. Barczak-Oplustil, M. Iwański [w:] Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Część II. Komentarz do art. 212-277d, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017, art. 222.

Za takie przestępstwo grozi kara pozbawienia wolności od 1 roku do 10 lat. Jeżeli na skutek napaści funkcjonariusz dozna ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, ustawodawca przewiduje karę od 2 do 15 lat pozbawienia wolności.

Również i tutaj zastosowanie mają pojęcia dotyczące dokonania napaści „podczas” lub „w związku” z realizowaniem obowiązków służbowych, które omówione zostały powyżej.

W omawianym przepisie przewidziano dwie formy popełnienia przestępstwa, tj. albo przez działanie z inną osobą albo przy użyciu niebezpiecznego narzędzia. Do poniesienia odpowiedzialności wystarczy wystąpienie jednej z tych okoliczności. Pojęcie „czynnej napaści” obejmuje więcej zachowań niż samo naruszenie nietykalności cielesnej. Obejmuje ona wszelkie działania zmierzające do wyrządzenia krzywdy fizycznej, choćby cel ten nie został osiągnięty.⁴ Przykładowo, już zamachnięcie się niebezpiecznym przedmiotem może być kwalifikowane jako napad.

art. 226 Kodeksu karnego – Znieważenie funkcjonariusza publicznego

Przepis ten ma szczególne znaczenie w środowisku izolacji penitencjarnej, gdzie funkcjonariusze często spotykają się z agresją słowną i zachowaniami godzącymi w ich autorytet. Zgodnie z ustawą każdy, kto znieważa funkcjonariusza publicznego podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Pojęcie „znieważenia” ma charakter ocenny i zależy od okoliczności konkretnej sytuacji. Przyjmuje się jednak, że ze znieważeniem mamy do czynienia w sytuacji *podjęcia zachowań, których wspólną cechą jest to, że wyrażają pogardę dla godności drugiego człowieka, w tym przypadku funkcjonariusza*. Znieważające zachowanie może zatem przybrać postać słowną (posłużenie się wulgarnym słownictwem), być wyrażone za pomocą rysunku (np. karykatura) albo innego rodzaju gestu, który wyraża brak szacunku wobec drugiej osoby.⁵

Warunkiem odpowiedzialności karnej jest to, aby znieważenie funkcjonariusza publicznego nastąpiło nie tylko podczas, ale także w związku z wykonywaniem przez niego czynności służbowych.⁶ Odpowiedzialność za znieważenie jest niezależna od tego, czy do przestępstwa doszło publicznie, czy bez świadków.⁷ Każde takie zdarzenie powinno zostać niezwłocznie zgłoszone właściwym organom ścigania jako podejrzenie popełnienia przestępstwa.

⁴ wyr. Sądu Najwyższego z dn. 15 stycznia 2015 r., sygn. IV KK 279/14

⁵ J. Raglewski [w:] Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Część II. Komentarz do art. 212-277d, red. W. Wróbel, A. Zoll, Warszawa 2017, art. 216.

⁶ wyr. Sądu Najwyższego z dn. 20 listopada 2012 r., sygn. II KK 287/12

⁷ uchwała Sądu Najwyższego z dn. 20 czerwca 2012 r., sygn. I KZP 8/12

art. 231a Kodeksu karnego – Rozszerzona ochrona prawna funkcjonariusza publicznego

Jak wspomniano wcześniej, zakres ochrony funkcjonariusza publicznego zależy przede wszystkim od tego, czy czyn sprawcy podejmowany jest „w związku” lub „w trakcie wykonywania” czynności służbowych.

Ponieważ nie wszystkie przestępstwa przeciwko funkcjonariuszom publicznym można zakwalifikować do tej kategorii, w listopadzie 2010 r. znowelizowano przepisy prawa karnego. Zgodnie z wprowadzonymi wówczas regulacjami, funkcjonariusz publiczny korzysta z ochrony również wtedy, gdy bezprawny zamach na jego osobę jest motywowany wykonywanym zawodem lub zajmowanym stanowiskiem, nawet jeśli nie pozostaje w bezpośrednim związku z aktualnie realizowanymi czynnościami służbowymi.

Celem wprowadzenia tego przepisu do porządku prawnego było objęcie ochroną sytuacji, gdy atak na funkcjonariusza publicznego został podjęty z powodu wykonywanego przez niego zawodu, ale niekoniecznie podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych (np. poza czasem służby podczas przypadkowego spotkania z byłym więźniem).

art. 223a i art. 223b Kodeksu karnego - Bezprawne udostępnienie informacji na temat funkcjonariusza

W 2022 r. wprowadzono do Kodeksu karnego nowy typ przestępstwa dotyczący ujawnienia informacji o życiu prywatnym funkcjonariuszy Służby Więziennej. Dotychczas zachowania skazanych, którzy nielegalnie zdobywali informacje o funkcjonariuszach i upowszechniali je, pozostawały bezkarne. Odpowiedzią na te niezwykle istotne zagrożenia było wprowadzenie do Kodeksu karnego dwóch nowych przestępstw.

Zgodnie z nowymi przepisami udostępnienie informacji dotyczących życia prywatnego funkcjonariusza, jeżeli ich ujawnienie może spowodować zagrożenie jego bezpieczeństwa lub bezpieczeństwa osoby najbliższej, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat (co ważne – ochrona obejmuje również emerytowanych funkcjonariuszy, jeżeli ujawnienie informacji pozostaje w związku z zadaniami realizowanymi przez nich w służbie).

Ponadto, zgodnie z art. 223b Kodeksu karnego, publiczne nawoływanie do udostępnienia informacji dotyczących życia prywatnego funkcjonariusza Służby Więziennej jest przestępstwem zagrożonym karą do 5 lat pozbawienia wolności. Ochrona ta obejmuje również byłych funkcjonariuszy.

Pamiętać również należy o art. 24b ust. 3 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, który wprost przewiduje zakaz udzielenia informacji dotyczących danych osobowych funkcjonariuszy oraz pracowników na wniosek osób pozbawionych wolności lub innych podmiotów. Jest to kolejny przepis

o charakterze gwarancyjnym, dzięki któremu lepiej chronione jest bezpieczeństwo kadry jednostek penitencjarnych.

art. 190 Kodeksu karnego – Groźby karalne

Choć ostatecznie z omawianych w ramach tej części opracowania przestępstw nie ma charakteru szczególnego, to z racji specyfiki służby w Służbie Więziennej wymaga omówienia.

Wedle art. 190 Kodeksu karnego, kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3, przy czym w takiej sytuacji ściganie przestępstwa następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Oznacza to, że do zainicjowania postępowania karnego niezbędnym jest złożenie wniosku przez funkcjonariusza lub pracownika (w praktyce będzie to zawiadomienie złożone na Policji lub w prokuraturze). Z przepisu tego wynika również, że kierowane groźby muszą wzbudzać realną obawę, że zostaną spełnione. Jeżeli osoba, wobec której formułowano groźby, nie odczuwa zagrożenia, nie powstają podstawy do pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności.

Niezależnie od opisanych kwestii formalno-prawnych niezbędnym jest, aby o takiej sytuacji funkcjonariusz niezwłocznie zawiadomił przełożonych. Po zawiadomieniu organów ścigania w sprawie o przestępstwo z art. 190 § 1 Kodeksu karnego można wszcząć i prowadzić postępowanie, pomimo niezłożenia wniosku o ściganie, jeżeli zachodzi duże prawdopodobieństwo, że niezłożenie wniosku wynika z obawy przed odwetem albo jeżeli przemawia za tym interes społeczny.

Podsumowanie:

- **Naruszenie nietykalności cielesnej funkcjonariusza podczas lub w związku ze służbą jest przestępstwem. Odpowiedzialność grozi za jakiekolwiek ingerencje, takie jak delikatne popchnięcie.**
- **Funkcjonariusz publiczny jest chroniony nie tylko podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Ochrona obowiązuje także wtedy, gdy atak wynika z faktu pełnienia przez niego zawodu lub zajmowanego stanowiska.**
- **„Znieważenie” funkcjonariusza publicznego to każde zachowanie wyrażające pogardę, np. wulgaryzmy, gesty, rysunki.**
- **Udostępnienie informacji o życiu prywatnym funkcjonariusza, które mogą zagrozić jego bezpieczeństwu, jest przestępstwem. Ochrona obejmuje także emerytowanych funkcjonariuszy.**
- **Pamiętaj! Jeśli doszło do ataku, niezwłocznie poinformuj o tym przełożonych, którzy mają obowiązek zawiadomić organy ścigania.**

- **Gdy dochodzi do ataku, znieważenia lub groźby w pierwszej kolejności zadbaj o bezpieczeństwo własne i innych osób oraz wykonuj procedury obowiązujące w jednostce. Niezwłocznie poinformuj przełożonego i zadbaj o sporządzenie dokumentacji służbowej zgodnie z właściwymi procedurami.**

Rozdział 3. Pomoc prawna i psychologiczna

Ustawa o Służbie Więziennej przewiduje rozwiązania, które mają zapewnić funkcjonariuszom wsparcie prawne m.in. w przypadku pomówień, naruszenia nietykalności, czynnej napaści lub znieważenia.

Podczas prac nad ustawą w 2010 r. wskazywano na potrzebę zapewnienia funkcjonariuszom wsparcia w przypadku kierowania przeciwko nim nieprawdziwych zarzutów. Już z samego charakteru służby wynika bowiem, że funkcjonariusz jest szczególnie narażony na występowanie przed właściwymi organami w charakterze podejrzanego bądź oskarżonego. Osoby pozbawione wolności, działając niejednokrotnie wyłącznie w charakterze nieuprawnionego odwetu, formułują pod adresem funkcjonariuszy różnego rodzaju bezpodstawne zarzuty, których rozstrzygnięcie poddane zostaje ocenie organów postępowania karnego.⁸

Doświadczenia praktyczne wskazały na potrzebę dalszego wzmocnienia tych regulacji, dlatego wprowadzono dodatkowe mechanizmy ochronne, w tym możliwość uzyskania bezpłatnej ochrony prawnej lub zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

1) Zwrot kosztów poniesionych na ochronę prawną w sytuacji wszczęcia postępowania karnego

Funkcjonariusz może otrzymać zwrot kosztów poniesionych na ochronę prawną, jeżeli wszczęte przeciwko niemu postępowanie karne o przestępstwo popełnione w związku z wykonywaniem czynności służbowych zostanie zakończone prawomocnym orzeczeniem o umorzeniu postępowania z powodu braku ustawowych znamion czynu zabronionego lub niepopelnienia przestępstwa albo wyrokiem uniewinniającym.

Zwrot następuje na wniosek funkcjonariusza i jest finansowany ze środków budżetowych Służby Więziennej, w wysokości rzeczywistych kosztów, maksymalnie do czterokrotności przeciętnego uposażenia funkcjonariuszy z poprzedniego roku. Rekompensata nie przysługuje, jeżeli postępowanie nie było prowadzone formalnie „przeciwko” funkcjonariuszowi lub zakończyło się skazaniem albo warunkowym umorzeniem.

⁸ rządowy projekt ustawy o Służbie Więziennej - druk sejmowy nr 2062 z 2009 r.

Do wniosku należy dołączyć dokumenty potwierdzające poniesione koszty (np. faktury, rachunki lub inne dokumenty pozwalające ustalić datę, kwotę i podmiot świadczący ochronę prawną), a w przypadku zwrotu po zakończeniu postępowania – również kopię odpisu właściwego prawomocnego orzeczenia. Wniosek składa się drogą służbową. Zwrot następuje w terminie 30 dni od dnia wpływu wniosku do właściwego podmiotu.

Co istotne, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, kierując się dobrem służby, kierownik jednostki organizacyjnej może zapewnić funkcjonariuszowi ochronę prawną jeszcze przed zakończeniem postępowania karnego. Decyzja ma charakter uznaniowy, a koszty pokryte przez formację nie podlegają zwrotowi, niezależnie od wyniku postępowania.

Podobne rozwiązania dotyczą pracowników Służby Więziennej. W sytuacji, gdy przeciwko pracownikowi zostało wszczęte postępowanie karne o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe popełnione w związku z wykonywaniem czynności służbowych, pracownikowi, na jego wniosek, przysługują z budżetu państwa środki na koszty obrony. Wysokość tych środków nie może przekroczyć stawki maksymalnego wynagrodzenia jednego obrońcy określonej w ustawie regulującej działanie adwokatury. Otrzymane środki na koszty obrony podlegają zwrotowi przez pracownika, chyba że postępowanie karne zostanie prawomocnie zakończone orzeczeniem o umorzeniu postępowania wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego lub niepopelnienia przestępstwa albo wyrokiem uniewinniającym.

2) Bezpłatna pomoc prawna

Bezpłatna pomoc prawna przysługuje funkcjonariuszowi pokrzywdzonemu przestępstwem, o którym mowa w art. 222, art. 223 lub art. 226 Kodeksu karnego, w związku z wykonywaniem czynności służbowych.

Warunkiem jej przyznania jest:

- 1) popełnienie na szkodę funkcjonariusza przestępstwa naruszenia nietykalności cielesnej, czynnej napaści lub znieważenia funkcjonariusza;
- 2) funkcjonariusz musi uczestniczyć w postępowaniu karnym w charakterze pokrzywdzonego lub oskarżyciela posiłkowego;
- 3) złożenie wniosku o przyznanie ochrony prawnej.

Obowiązek zapewnienia ochrony prawnej spoczywa na jednostce organizacyjnej Służby Więziennej, w której pokrzywdzony funkcjonariusz pełni służbę. Dopiero w sytuacji, gdy jednostka ta nie ma zapewnionej obsługi prawnej realizowanej przez radców prawnych lub adwokatów, ochronę prawną zapewnia właściwy miejscowo okręgowy inspektorat Służby Więziennej albo Centralny Zarząd Służby Więziennej.

W przypadku braku możliwości zapewnienia ochrony prawnej przez wskazane jednostki organizacyjne, funkcjonariuszowi przysługuje zwrot kosztów ochrony prawnej w wysokości faktycznie poniesionych

kosztów, również do maksymalnej wysokości czterokrotności przeciętnego uposażenia funkcjonariuszy z poprzedniego roku.

Dodatkowo kierownik jednostki może – fakultatywnie – zapewnić ochronę prawną funkcjonariuszowi lub pracownikowi, przeciwko któremu wszczęto postępowanie cywilne lub karne z oskarżenia prywatnego, jeśli sprawa pozostaje w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. W takim przypadku koszty również nie podlegają zwrotowi.

3) Prawo do pomocy psychologicznej

Ochrona funkcjonariusza to nie tylko pomoc prawna. Niektóre zdarzenia związane ze służbą mogą również silnie wpływać na jego stan psychiczny.

Z tego powodu w 2022 r. wprowadzono do pragmatyki dodatkowe regulacje, zgodnie z którymi w przypadku uczestniczenia przez funkcjonariusza lub pracownika w zdarzeniu mogącym stanowić źródło silnego stresu w związku z wykonywaniem czynności służbowych, przełożony ma obowiązek zapewnić pomoc psychologiczną udzielaną przez psychologów zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych. Pomoc taka może być również udzielona z inicjatywy funkcjonariusza lub pracownika.

Interwencja może obejmować poradę psychologiczną lub medyczną. W szczególności przewidziano możliwość jej podjęcia po naruszeniu nietykalności cielesnej, ekspozycji na materiał potencjalnie zakaźny, użyciu broni palnej, zdarzeniach związanych ze śmiercią lub próbą samobójczą oraz wypadku komunikacyjnym związanym ze służbą. Celem tych działań jest udzielenie wsparcia i ograniczenie negatywnych skutków silnego stresu zawodowego.

Podsumowanie:

- **Przepisy przewidują dodatkową ochronę prawną dla funkcjonariuszy szczególnie narażonych na pomówienia i agresję ze strony osadzonych.**
- **Zwrot kosztów obrony prawnej przysługuje, gdy postępowanie karne przeciwko funkcjonariuszowi (związane ze służbą) zakończy się uniewinnieniem lub umorzeniem z powodu braku przestępstwa.**
- **Zwrot następuje na wniosek funkcjonariusza. Do wniosku kierowanego do dyrektora jednostki należy dołączyć dokumenty potwierdzające fakt poniesienia kosztów.**
- **Zwrot kosztów następuje w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.**
- **Bezpłatna pomoc prawna przysługuje, gdy funkcjonariusz padł ofiarą naruszenia nietykalności cielesnej (art. 222 k.k.), czynnej napaści (art. 223 k.k.) lub znieważenia (art. 226 k.k.). Pomoc zapewnia jednostka, w której funkcjonariusz pełni służbę, a w razie braku możliwości – okręgowy inspektorat Służby Więziennej lub CZSW.**

Część 2. Mobbing, dyskryminacja, zgłaszanie nieprawidłowości – uprawnienia i obowiązki funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej

Pojęcia mobbingu i dyskryminacji są dziś powszechnie używane. Nie zawsze są jednak używane prawidłowo, a ich znaczenie oraz związane z nimi uprawnienia nie zawsze są właściwie rozumiane. Dlatego celem niniejszego rozdziału jest krótkie wyjaśnienie obu terminów, przedstawienie dostępnych mechanizmów pomocowych oraz zwiększenie świadomości w zakresie rozpoznawania i zgłaszania nieprawidłowości.

Rozdział 1. Mobbing a dyskryminacja. Objasnienie pojęć

W Polsce definicja mobbingu została wprowadzona do Kodeksu pracy w 2004 r. jako rezultat dostosowania prawa krajowego do standardów Unii Europejskiej. Na mocy tej nowelizacji oraz kolejnych zmian w brzmieniu ustawy wykształcono definicję, wedle której za mobbing uważa się *„działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.”* Sprawcą mobbingu może być zarówno przełożony, jak i współpracownik.

Przykładowe zachowania, które w odpowiednim kontekście i przy spełnieniu wszystkich ustawowych przesłanek mogą składać się na mobbing, to:

- ograniczanie możliwości wypowiedzania się, stałe przerywanie wypowiedzi, ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy lub ingerowanie w życie prywatne, ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia itp.;
- unikanie rozmów z pracownikiem, izolowanie pracownika od zespołu;
- rozsiewanie plotek, podejmowanie prób ośmieszenia, parodiowanie w celu ośmieszenia osoby, żarty z życia prywatnego i jego ośmieszanie, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą;
- pozbawianie pracownika zadań, odbieranie prac zadanych wcześniej do wykonania, zlecanie wykonania prac bezsensownych, powierzanie zadań wyraźnie przekraczających możliwości lub kompetencje pracownika w celu jego zdyskredytowania itp.;
- groźenie przemocą fizyczną, znęcanie się fizyczne, działania o podłożu seksualnym.

Na gruncie obowiązujących w Polsce przepisów wykształcono przekonanie, że dla stwierdzenia mobbingu muszą łącznie wystąpić następujące elementy:

1. w stosunku do pracownika wystąpić muszą działania lub zachowania skierowane przeciwko niemu polegające na nękaniu lub zastraszaniu go;
2. działania te muszą być uporczywe i długotrwałe;

3. działania te mają wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodować lub mieć na celu jego ośmieszenie lub poniżenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Należy podkreślić, że nawet jednorazowe naganne zachowanie w stosunku do pracownika może wywołać u niego złe samopoczucie, to jednak o skutkach w postaci długotrwałego wpływu na psychikę może być mowa dopiero przy zwielokrotnieniu takich działań. Co istotne, o mobbingu można mówić dopiero wówczas, gdy podobne sytuacje powtarzają się wielokrotnie, systematycznie, przez dłuższy czas. Sama nieuzasadniona krytyka wykonanej pracy, nawet jeśli jest nieprzyjemna, nie oznacza jeszcze mobbingu, jeżeli ma charakter jednorazowy.

Orzecznictwo wskazuje również zachowania, które – mimo że mogą powodować stres lub niepokój – same w sobie nie stanowią mobbingu. Wskazuje się tu przede wszystkim na:

- konflikty z przełożonym i kolegami wywołane czynnikami innymi niż nękanie i zastraszanie pracownika mające na celu ośmieszenie pracownika;
- wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika, które co prawda mogą naturalnie łączyć się ze stresem, co nie oznacza jednak szykanowania;
- egzekwowanie wykonywania zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy, o ile jest działaniem w granicach prawa i nie narusza godności pracowników (jeżeli jednak te polecenia cechują się uporczywością i długotrwałością oraz zmierzają ku nękanu i zastraszaniu pracownika, wówczas mogą zostać uznane za mobbing⁹).

Dyskryminacja jest innym rodzajem naruszenia praw pracowniczych niż mobbing. Polega ona na nierównym traktowaniu pracowników z powodu określonej cechy chronionej, takiej jak płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, przekonania, orientacja seksualna czy forma zatrudnienia. Dyskryminacja może mieć charakter bezpośredni lub pośredni. Z tą drugą sytuacją mamy do czynienia, gdy pozornie neutralne kryterium lub działanie prowadzi do niekorzystnej sytuacji określonej grupy. Za dyskryminację nie uznaje się natomiast działań pracodawcy, które są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a zastosowane środki są proporcjonalne i konieczne.

Pamiętaj!

- **Mobbing oznacza uporczywe i długotrwałe nękanie pracownika, prowadzące do jego poniżenia, izolowania lub wyeliminowania z zespołu. Musi występować systematycznie i przez dłuższy czas.**
- **Dyskryminacja natomiast polega na nierównym traktowaniu pracowników ze względu na cechę chronioną. Nie jest nią jednak działanie proporcjonalne i obiektywnie uzasadnione.**
- **Mobbing i dyskryminacja naruszają prawa pracowników i funkcjonariuszy.**

⁹ wyr. Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05

Rozdział 2. Zasady etyki zawodowej

Zasady etyki zawodowej są jednym z fundamentów funkcjonowania Służby Więziennej, zwłaszcza w kontekście przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym i zapewnienia bezpiecznego środowiska służby i pracy. Przestrzeganie zasad etyki ma kluczowe znaczenie nie tylko dla kultury organizacyjnej, lecz także dla bezpiecznego wykonywania obowiązków. Zaufanie, odpowiedzialność i wzajemny szacunek pomagają zapobiegać konfliktom, napięciom i zachowaniom ryzykownym.

Regulamin nr 1/2010 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 października 2010 r. w sprawie zasad etyki zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej zawiera zestawienie podstawowych zasad, których przestrzeganie ma zapewnić spokojną pracę i służbę w bezpiecznym środowisku.

Do najważniejszych zasad należą:

- wykonywanie zadań i obowiązków służbowych w sposób bezstronny;
- zachowywanie się zarówno w służbie lub pracy, jak i poza nią, w sposób praworządny, odpowiadający godności funkcjonariusza publicznego, unikanie zachowań i sytuacji, które mogą godzić w dobre imię Służby Więziennej;
- wystrzeganie się korupcji w każdej jej postaci;
- prezentowanie lojalnej postawy wobec Służby Więziennej, współpracowników i przełożonych;
- służenie radą i pomocą innym funkcjonariuszom i pracownikom.

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji kluczowe znaczenie mają normy dotyczące utrzymywania kultury osobistej i okazywania szacunku innym osobom. Szczególna odpowiedzialność spoczywa na przełożonych, którzy powinni być wzorem nienagannej postawy, nie nadużywać swojej funkcji, oceniać podwładnych sprawiedliwie i obiektywnie oraz dbać o dyskrecję, dobrą atmosferę i prawidłowe relacje w zespole.

Podsumowanie:

- **Standardy etyczne zwiększają wiarygodność formacji, budują zaufanie społeczne oraz podkreślają, że Służba Więzienna działa w oparciu o najwyższe wymagania moralne i prawne. Przestrzeganie zasad etycznych ogranicza ryzyko konfliktów, zapobiega dyskryminacji, wzmacnia współpracę i poczucie bezpieczeństwa w jednostkach penitencjarnych.**
- **Jeżeli jesteś świadkiem sytuacji nieetycznych – reaguj w trosce o wspólne bezpieczeństwo!**

Rozdział 3. Prawo do środowiska pracy wolnego od mobbingu i dyskryminacji

Mobbing i dyskryminacja stanowią szczególnie niepożądane zjawiska w środowisku służb mundurowych, dlatego w ustawie z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej¹⁰ wprost zawarto regulacje odpowiadające przepisom Kodeksu pracy, tj. przewidziano, że przełożony jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Obowiązki przełożonych w tym zakresie doprecyzowano w Zarządzeniu nr 32/2013 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 18 lipca 2013 r. w sprawie zapobiegania i przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji i molestowania w Służbie Więziennej.

Osoby pełniące funkcje kierownicze mają obowiązek dbać o właściwą atmosferę w środowisku służby i pracy. W szczególności:

- 1) zobowiązane są do dołożenia wszelkich starań, aby środowisko służby i pracy wolne było od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, mobbingu i molestowania;
- 2) powinny opierać swoje relacje z podległymi funkcjonariuszami i pracownikami na szacunku dla ich godności osobistej;
- 3) powinny podejmować działania w zakresie m.in. zatrudniania, awansowania, nagradzania wyłącznie w oparciu o obiektywną ocenę posiadanych przez funkcjonariuszy kwalifikacji, umiejętności zawodowych oraz rezultatów ich pracy;
- 4) zobowiązane są do dołożenia wszelkich starań w celu rozwiązywania pojawiających się konfliktów służbowych w drodze porozumienia;
- 5) zobowiązane są do respektowania wiedzy i doświadczenia podległych funkcjonariuszy i pracowników, poszanowania ich prawa do wyrażania uwag, kierowania się obiektywizmem w ocenach podległej kadry;
- 6) zobowiązane są do zajmowania krytycznego, opartego na racjonalnych i obiektywnych przesłankach stanowiska w stosunku do podległych funkcjonariuszy i pracowników oraz współpracowników naruszających zasady relacji i stosunków interpersonalnych.

Obowiązki te dotyczą każdego szczebla kierownictwa. Ich naruszenie może skutkować odpowiedzialnością dyscyplinarną.

Nie można jednak zapominać, że omawiane Zarządzenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej przewiduje również szereg obowiązków dla funkcjonariuszy i pracowników niezajmujących stanowisk kierowniczych. Każdy z funkcjonariuszy i pracowników zobowiązany jest do równego traktowania innych funkcjonariuszy i pracowników bez względu na m.in. płeć, wiek, narodowość, przekonania polityczne czy przynależność związkową. Obowiązkiem każdego z funkcjonariuszy jest również dążenie do rozwiązywania powstałych konfliktów z innymi pracownikami bez uszczerbku dla ich godności osobistej i prawidłowej realizacji zadań służbowych, a także przeciwstawianie się praktykom dyskryminującym osobę lub grupę osób.

¹⁰ art. 157 ust. 4 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej

1) Ochrona funkcjonariuszy i pracowników narażonych na działania dyskryminacyjne – komisje do spraw relacji w środowisku służby i pracy

W celu zapewnienia właściwej atmosfery w miejscu pracy w każdej z jednostek organizacyjnych Służby Więziennej powołane zostały komisje do spraw relacji w środowisku służby i pracy. Do ich zadań należy monitorowanie relacji w środowisku służby i pracy oraz wyjaśnianie zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

Procedura uzyskania pomocy i zbadania sprawy przewiduje dokonanie zgłoszenia dyskryminacji, mobbingu lub molestowania w formie pisemnej przewodniczącemu komisji. Komisja powinna rozpatrzyć zgłoszenie z zachowaniem należytej uwagi i poufności przy uwzględnieniu stanowisk obu stron. Potwierdzenie przez komisję zdarzeń opisanych w zgłoszeniu może stanowić podstawę do pociągnięcia sprawców do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Co istotne, w komisjach zasiadają przedstawiciele kierownictwa, pracowników i związków zawodowych. Zapewnia to bezstronność, buduje zaufanie zgłaszających i umożliwia obiektywną ocenę spraw, także tych dotyczących przełożonych. Cała procedura prowadzona jest z zachowaniem dyskrecji i ochrony stron, co ma szczególne znaczenie w środowisku służb mundurowych, gdzie ujawnienie informacji może wpływać na relacje i poczucie bezpieczeństwa.

2) Uprawnienia funkcjonariuszy i pracowników w związku z mobbingiem

Zgłoszenie komisji do spraw relacji w środowisku służby i pracy zjawiska mobbingu czy dyskryminacji nie jest jedynym uprawnieniem funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej. Funkcjonariusz lub pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić odpowiedniej kwoty zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Zadośćuczynienie jest świadczeniem pieniężnym, którego wypłata ma być sposobem złagodzenia różnego rodzaju cierpień psychicznych. Celem zadośćuczynienia jest wyrównanie szkody w postaci skutków doznanej krzywdy, które już się pojawiły i które mogą pojawić się w przyszłości. Pamiętać należy, że to na pracowniku lub funkcjonariuszu spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że działania podejmowane w stosunku do niego miały cechy działań mobbingowych.

Pracownik lub funkcjonariusz, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (stosunek służbowy), ma także prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (zgłoszenie wystąpienia ze służby) powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (stosunku służbowego).¹¹

¹¹ M. Kaczocha [w:] Służba Więzienna. Komentarz, red. M. Mazuryk, M. Zoń, Warszawa 2013, art. 157

Odszkodowanie jest świadczeniem pieniężnym stanowiącym naprawienie szkody, która w odróżnieniu od zadośćuczynienia dotyczy sfery zewnętrznej, a nie wewnętrznej. Celem odszkodowania jest wyrównanie straty, którą zdarzenie sprawcze wywołało w aspekcie materialnym.

Rozdział 4. Nowelizacja przepisów

Od 5 listopada 2026 r. zaczną obowiązywać nowe przepisy dotyczące mobbingu i dyskryminacji, które zastąpią omówione powyżej regulacje.¹² Ich celem jest m.in. skuteczniejsze zapobieganie niewłaściwym zachowaniom w środowisku pracy oraz szybsze reagowanie na ich występowanie.

Nowe przepisy upraszczają definicję mobbingu. Wedle nowej definicji będzie nim uporczywe nękanie pracownika, obejmujące w szczególności zachowania polegające na upokarzaniu, zastraszaniu, poniżaniu, ośmieszaniu, nieuzasadnionej krytyce, izolowaniu lub utrudnianiu wykonywania obowiązków. Uporczywość będzie oznaczała, że zachowania mają charakter powtarzalny, nawracający lub stały. Jednorazowe, incydentalne zachowanie nadal nie będzie więc mobbingiem w rozumieniu Kodeksu pracy, choć może stanowić naruszenie innych praw pracownika i funkcjonariusza lub dóbr osobistych.

Znowelizowane przepisy wyraźnie stanowią, że za mobbing nie mogą być uznane uzasadnione i wyrażone we właściwej formie działania pracodawcy, w szczególności rozliczanie z powierzonych prac. Co ważne, w zakresie mobbingu przewidziano także uniezależnienie od intencjonalności działania sprawcy lub od wystąpienia określonego skutku (np. wywołania rozstroju zdrowia).

Nowelizacja rozszerza także rozumienie dyskryminacji. Oprócz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej przepisy wyraźnie uwzględniają:

- dyskryminację przez założenie – gdy pracownik jest gorzej traktowany z powodu cechy, którą mylnie mu przypisano;
- dyskryminację przez skojarzenie – gdy niekorzystne traktowanie jest związane z cechą osoby, z którą pracownik jest powiązany (na przykład dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność członków rodziny).

Pamiętać jednak należy, że w dalszym ciągu będzie tak, że nie każde odmienne traktowanie jest dyskryminacją. Niejednakowe traktowanie może być dopuszczalne, jeżeli znajduje obiektywne uzasadnienie. W praktyce decyzje dotyczące funkcjonariuszy i pracowników powinny być podejmowane na podstawie obiektywnych i możliwych do uzasadnienia kryteriów, a nie stereotypów, uprzedzeń czy osobistych sympatii.

¹² Ustawa z dnia 19 czerwca 2026 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. 2026 poz. 1046)

Podsumowanie:

- **Przełożeni mają obowiązek przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji.**
- **Wszyscy funkcjonariusze i pracownicy muszą równo traktować współpracowników i reagować na przejawy dyskryminacji.**
- **W każdej jednostce działają komisje ds. relacji – badają zgłoszenia i zapewniają poufność oraz bezstronność.**
- **Osoby dotknięte mobbingiem mogą dochodzić zadośćuczynienia lub odszkodowania.**
- **Jeżeli jesteś ofiarą mobbingu lub dyskryminacji – nie wahaj się, zgłoś sprawę!**
- **Zgłaszając mobbing opisz konkretne zdarzenia, a nie tylko ogólną ocenę relacji. Wskaż daty lub przedziały czasu, miejsce, uczestników i możliwych świadków. Dołącz lub wskaż istniejące dowody, np. korespondencję, dokumenty, grafik, polecenia, notatki służbowe lub inne materiały pozyskane zgodnie z prawem. Opisz również skutki tych zachowań i wyjaśnij, dlaczego uważasz je za mobbing, dyskryminację, molestowanie lub inne naruszenie.**

Rozdział 5. Zgłaszanie nieprawidłowości

Nie każda nieprawidłowość jest mobbingiem lub dyskryminacją. W zależności od rodzaju zdarzenia można skorzystać także z kanałów antykorupcyjnych, procedury sygnalistów, drogi służbowej albo zawiadomienia właściwego organu. Zakres obowiązku zgłoszenia zależy od charakteru zdarzenia i właściwych przepisów – dlatego poradnik nie przyjmuje, że każda zaobserwowana nieprawidłowość automatycznie rodzi taki sam obowiązek po stronie każdej osoby.

Należy jednak podejmować odpowiednie działania w każdym przypadku, gdy jesteśmy świadkami działań, które mogłyby negatywnie wpłynąć na bezpieczeństwo jednostki. Wspólnym obowiązkiem funkcjonariuszy i pracowników jest bowiem reagować na wszelkie nieprawidłowości w postępowaniu zarówno współpracowników, jak i przełożonych.

1) Zgłaszanie działań o charakterze korupcyjnym

Korupcja stanowi jedno z najpoważniejszych zagrożeń dla instytucji publicznych. Kodeks karny przewiduje wysokie kary pozbawienia wolności za przyjmowanie lub żądanie korzyści majątkowej w związku z pełnieniem funkcji publicznej. W świetle powszechnie obowiązujących przepisów każdy, kto w związku z pełnieniem funkcji publicznej, przyjmuje korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę, może trafić do więzienia nawet na 8 lat (w typach kwalifikowanych kara ta może wynieść nawet 20 lat).

W przypadku propozycji otrzymania korzyści majątkowej lub osobistej lub otrzymania obietnicy jej uzyskania w związku z realizacją obowiązków służbowych, funkcjonariusz i pracownik jest obowiązany do jednoznacznej i bezwzględnej odmowy jej przyjęcia. W sytuacji, w której osoba trzecia podjęła próbę wręczenia korzyści majątkowej, funkcjonariusz i pracownik są zobowiązani niezwłocznie poinformować ustnie lub pisemnie o tym fakcie kierownika komórki organizacyjnej albo dyrektora jednostki organizacyjnej, w której pełni służbę lub jest zatrudniony, a następnie sporządzić notatkę służbową w tej sprawie.

W celu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym uruchomiono specjalną skrzynkę pocztową (antykorupcja@sw.gov.pl) oraz antykorupcyjną linię telefoniczną (22 849 45 03), za pośrednictwem których można zgłaszać przypadki zachowań korupcyjnych lub zagrożeń korupcyjnych występujących w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej.

Zgłoszenie może złożyć każdy funkcjonariusz, pracownik lub osoba zewnętrzna. Zgłoszenia są poufne i trafiają wyłącznie do Pełnomocnika Dyrektora Generalnego Służby Więziennej ds. przeciwdziałania korupcji. Co ważne, zgłoszenia mogą być anonimowe. Po zweryfikowaniu uzyskanej informacji i wykluczeniu pomówień, zgłoszenie takie może skutkować powiadomieniem organów ścigania.

2) Sygnaliści – nowe mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości

Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów wprowadziła nowe możliwości zgłaszania naruszeń prawa:

- 1) poprzez zgłoszenie wewnętrzne – zgodnie z procedurą obowiązującą u podmiotu, z którym dana osoba jest związana i uzyskała informację o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą;
- 2) poprzez zgłoszenie zewnętrzne, które kierowane jest do podmiotów nadrzędnych lub do Rzecznika Praw Obywatelskich (sygnalista może dokonać zgłoszenia zewnętrznego bez uprzedniego dokonania zgłoszenia wewnętrznego).

Zakres zgłoszeń jest bardzo szeroki i obejmuje m.in.: korupcję, naruszenia z obszaru zamówień publicznych, ochrony środowiska, transportu, zdrowia publicznego, ochrony zwierząt, danych osobowych, bezpieczeństwa sieci, interesów finansowych państwa oraz praw człowieka.

Szczegółowe informacje w sprawie zgłoszeń zewnętrznych i procedury obowiązującej w tym zakresie odnaleźć można w Zarządzeniach nr 52 i 53 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 17 czerwca 2026 r. oraz na stronie internetowej formacji (sw.gov.pl, zakładka „Zgłoszenie-sygnaliści”), stronie BIP Centralnego Zarządu Służby Więziennej (czsw.bip.gov.pl), a także intranecie.

W sierpniu 2026 r. każda jednostka opracowała dodatkowo własną procedurę przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych i zewnętrznych, dzięki czemu wprowadzono zindywidualizowane rozwiązania proceduralne odpowiednie dla każdej z jednostek organizacyjnych. Odrębne procedury pozwalają na bardziej precyzyjne

określenie właściwych osób lub komórek odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń, ustalenie odpowiednich kanałów komunikacji (pisemnych, elektronicznych lub ustnych), a także zapewnienie skuteczniejszej ochrony poufności tożsamości sygnalistów. Jednocześnie umożliwią sprawniejsze podejmowanie działań następczych i monitorowanie ich przebiegu.

Co ważne, zgłoszenie nie może być podstawą do podejmowania wobec sygnalisty działań odwetowych ani innych negatywnych działań. Zabronione są m.in.: mobbing, dyskryminacja, pomijanie przy szkoleniach, blokowanie awansu, inne działania odwetowe lub groźby. Ochrona ta ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa informujących i efektywności całej procedury. Pamiętać jednak należy, że ustawa wprowadza sankcje dla osób, które dokonały zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, wiedząc, że do naruszenia prawa nie doszło. Za taki czyn grozi kara nawet do 2 lat pozbawienia wolności, a osoba, która poniosła szkodę z powodu świadomego zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji przez sygnalistę, ma prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Pamiętaj!

- **Każdy ma obowiązek reagować na zachowania naruszające godność, prawo lub bezpieczeństwo jednostki.**
- **W przypadku propozycji otrzymania korzyści majątkowej lub osobistej każdy funkcjonariusz i pracownik ma obowiązek odmówić jej przyjęcia. Niezwłocznie poinformuj przełożonych o próbie nawiązania bezprawnych kontaktów.**
- **Przypadki korupcyjne można zgłaszać m.in. na adres poczty elektronicznej: antykorupcja@sw.gov.pl. Zgłoszenia są poufne, mogą być również anonimowe.**
- **Przypadki nieprawidłowości w zakresie korupcji, zamówień publicznych, ochrony danych, praw człowieka itp. można zgłaszać także za pośrednictwem poczty elektronicznej: sygnalista_czsw@sw.gov.pl oraz za pośrednictwem kanałów komunikacji ustalonych w danej jednostce.**
- **Sygnaliści są chronieni.**

Podsumowanie

Przedstawione w poradniku przepisy, orzecznictwo i poglądy doktryny pokazują, że funkcjonariusze i pracownicy Służby Więziennej mają do dyspozycji konkretne mechanizmy ochrony prawnej i wsparcia.

Rozszerzona ochrona prawna, w tym w szczególności zapewnienie bezpłatnej pomocy profesjonalnych pełnomocników, wpisuje się w oczekiwania funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej, którzy niejednokrotnie padają ofiarą zupełnie bezpodstawnych pomówień. Zaostrzona odpowiedzialność karna w stosunku do sprawców przestępstw na szkodę funkcjonariuszy publicznych oraz rozwiązania

o charakterze gwarancyjnym stanowią odpowiedź na wyzwania stojące przed kadrą penitencjarną i są kolejnym etapem zmian w funkcjonowaniu jednostek organizacyjnych więziennictwa.

Nie ma również możliwości zapewnienia prawidłowej realizacji ustawowych zadań formacji bez zagwarantowania prawidłowej atmosfery wśród funkcjonariuszy i pracowników więziennictwa. Należy pamiętać, że wszyscy przełożeni są zobowiązani przeciwdziałać wszelkim zachowaniom o charakterze dyskryminacyjnym i mobbingowym. Każdy funkcjonariusz i pracownik powinien wiedzieć, gdzie szukać pomocy i z jakich mechanizmów ochrony może skorzystać.

Znajomość przysługujących uprawnień jest szczególnie ważna ze względu na naturalną rotację kadry. Ważne jest, aby każdy funkcjonariusz i pracownik wiedział, że w sytuacji zagrożenia lub naruszenia jego praw może liczyć na wsparcie Służby Więziennej.

Opracowanie:
kpt. Kacper Suwiński
Pełnomocnik Dyrektora Generalnego Służby Więziennej
ds. Ochrony Praw Człowieka i Równego Traktowania

*Ze względu na możliwe zmiany prawa i regulacji wewnętrznych przed zastosowaniem poradnika
należy sprawdzić aktualność obowiązujących przepisów i procedur.*