

SKUTKI UTRATY NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII *VERSUS* NIEGODNE ZACHOWANIE W SŁUŻBIE ORAZ POZA NIĄ NA PRZYKŁADZIE URZĘDNIKA SŁUŻBY CYWILNEJ

WSTĘP

Treść niniejszego artykułu zgodnie z tytułem obejmuje problematykę skutków utraty nieposzlakowanej opinii i niegodnego zachowania w służbie i poza nią – na przykładzie urzędnika służby cywilnej – w świetle obowiązujących przepisów ustawy o służbie cywilnej.

W pierwszej kolejności analizie zostały poddane wątki o charakterze podmiotowym i pozostające z nimi w związku wątki o charakterze formalnym. Celowe zawężenie kręgu podmiotów do urzędników służby cywilnej uwypukla problem odpowiedniego stosowania przepisów ustawy. W sytuacji wystąpienia zdarzeń kwalifikowanych przez naukę jako niegodnych urzędnika służby cywilnej.

Egzemplifikacja zachowań, naruszających przesłankę nieposzlakowanej opinii oraz godnego zachowania w służbie i poza nią zajmuje dalszą część wyводу.

Wszystkie poruszone w artykule wątki składają się na próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie o funkcję, jaką pełni w ustawie art. 71 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 7.

ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE

Distinguendum est, cieszenie się nieposzlakowaną opinią i obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza nią stanowi dwie odrębne kategorie prawne realizujące różne cele, zgodnie z przepisami obecnie obowiązującej ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹ [dalej jako ustawa].

Cieszenie się nieposzlakowaną opinią stanowi jeden z pięciu tzw. rygorów selekcyjnych² do służby cywilnej. Legitymowanie się nieposzlakowaną opinią jest obligatoryjnym warunkiem zatrudnienia o charakterze aksjologicznym, albowiem w służbie cywilnej zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy może być zatrudniona osoba, która spełnia kryterium cieszenia się nieposzlakowaną opinią. Jest to wymaganie dotyczące przede wszystkim przestrzegania przez kandydata do służby cywilnej w jego dotychczasowej pracy zawodowej, działalności publicznej, w życiu prywatnym zasad moralnych uznawanych powszechnie w naszym społeczeństwie za obowiązujące, a także dobrych obyczajów³.

Posiadanie nieposzlakowanej opinii jest jednym z warunków selekcyjnych dostępu do służby cywilnej, a także warunkiem *sine qua non* zatrudnienia w niej zarówno urzędnika, jak i

* mgr; Uniwersytet Jagielloński.

¹ Dz.U. z 2008, Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

² Por. K. Stefański, *Kryteria rekrutacji pracowników służby cywilnej*, PiZS 2001, nr 4.

³ T. Liszcz, *Nabór do służby cywilnej po nowelizacji ustawy*, „Kontrola Państwowa”, 2006, nr 1 (306), s. 80.

pracownika. W przypadku urzędnika służby cywilnej utrata nieposzlakowanej opinii stanowi obligatoryjną przesłankę wypowiedzenia stosunku pracy, zgodnie z art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy. Ustanowienie jej koresponduje z unormowaniem zawartym w art. 4 pkt 5 ustawy.

Niezależnie od wymogu legitymowania się nieposzlakowaną opinią w służbie cywilnej, ustawodawca wymaga, aby jej członkowie godnie się zachowywali. Godne zachowanie w służbie i poza nią, jako odrębna kategoria prawna ujęta w formie obowiązku członka korpusu służby cywilnej, *expressis verbis* sformułowana została w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy. Obowiązek ten adresowany jest do członka korpusu służby cywilnej, a więc urzędnika i pracownika tej służby. Jak podkreśla K. Rączka, wymaganie godnego zachowania wiąże się z pozycją członka korpusu służby cywilnej jako funkcjonariusza publicznego – uczestnika korpusu służby cywilnej realizującego zadania państwa. Członek korpusu służby cywilnej powinien zawsze zważać na to, aby swym postępowaniem umacniać powagę i zaufanie do swego stanowiska i urzędu, nie tylko w wypełnianiu obowiązków służbowych, lecz także w życiu społecznym i prywatnym⁴.

Obowiązek godnego zachowania został doprecyzowany w § 14 zarządzenia⁵ z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie etyki korpusu służby cywilnej⁶.

Za naruszenie obowiązku godnego zachowania się członek korpusu służby cywilnej odpowiada dyscyplinarnie (art. 113 ustawy).

KWALIFIKACJE MORALNE W USTAWODASTWIE POLSKIM – ASPEKT HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZY

Posiadanie odpowiednich kwalifikacji moralnych w służbie cywilnej ma długą tradycję. Począwszy od ustawy o państwowej służbie cywilnej z dnia 17 lutego 1922 r.⁷, wymóg legitymowania się *nieskazitelną przeszłością* stanowił jeden z warunków *sine qua non* zatrudnienia w służbie cywilnej.

Przepisy ustawy o służbie cywilnej z dnia 5 lipca 1996 r.⁸ wśród rygorów selekcyjnych wyszczególniły wymóg legitymowania się „nieskazitelnym charakterem”.

W kolejnych ustawach o służbie cywilnej, tj. z dnia 18 grudnia 1998 r.⁹, a także z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych¹⁰ oraz w obecnie obowiązującej ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹¹ ustawodawca wśród warunków zatrudnienia wymaga od kandydatów *cieszenia się nieposzlakowaną opinią*.

Podobne wymagania, choć nieco inaczej sformułowane, można spotkać w wielu pragmatykach pracowniczych. Tak np. ustawa o pracownikach samorządowych¹² przewiduje w

⁴ J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 318.

⁵ M.P. nr 93, poz. 953.

⁶ Przepis ten stanowi, że zasada godnego zachowania polega w szczególności na wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych i życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami, a także na właściwym zachowaniu się również poza pracą, unikaniu niepożądanych zachowań mających negatywny wpływ na wizerunek państwa, służby cywilnej i urzędu.

⁷ Dz.U. Nr 21, poz. 164 z późn. zm.

⁸ Dz.U. 1996, Nr 89, poz. 402 z późn. zm.

⁹ Dz.U. 1999, Ne 49, poz. 483 z późn. zm.

¹⁰ Dz.U. 2006, Nr 170, poz. 1217 z późn. zm.

¹¹ Dz.U. 2008, Nr 277, poz. 1505 z późn. zm.

¹² Ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. z 2008 Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.).

stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach urzędniczych, aby legitymowali się oni nieposzlakowaną opinią¹³. Podobnie prokuratorem¹⁴, sędzią¹⁵ oraz pracownikiem urzędu państwowego¹⁶ może być osoba, która jest nieskazitelnego charakteru.

Jeszcze w innych pragmatykach pracowniczych, np. adwokackiej¹⁷, radcowskiej¹⁸, notarialnej¹⁹, ustawodawca wymaga, aby ten, kto może być wpisany na listę adwokatów czy radców prawnych, bądź powołany notariuszem, był nieskazitelnego charakteru i swym dotychczasowym zachowaniem dawał rękojmię prawidłowego wykonywania zawodu.

Analiza pragmatyk pracowniczych dotycząca skutków prawnych utraty kwalifikacji moralnych do pracy w określonym zawodzie, na określonym stanowisku czy korporacji, itp. pozwala stwierdzić, że nie został w ustawodawstwie wypracowany jeden, wspólny mechanizm dla tzw. ustawodawstwa okołokodeksowego w zakresie skutków prawnych.

I tak przykładowo w ustawie o pracownikach samorządowych²⁰, nieobowiązujący obecnie art. 55 ust. 1 pkt 5 stanowił, że do dnia, o którym mowa w art. 54 ust. 1, tj. do dnia 1 stycznia 2012 r., rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku utraty nieposzlakowanej opinii²¹. Tożsamy mechanizm zastosowany został w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy²². Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie niedawania rękojmi należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych²³.

W przypadku innych pragmatyk pracowniczych następca utrata omawianego atrybutu skutkuje wszczęciem postępowania dyscyplinarnego. Będzie tak przykładowo w przypadku lekarza i lekarza dentystry²⁴, prokuratora²⁵, sędziego²⁶, nauczyciela²⁷, kontrolera mianowanego

¹³ Art. 6 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

¹⁴ Art. 14 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz.U. 2011 Nr 270, poz. 1599 z późn. zm.).

¹⁵ Art. 61 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jedn. Dz.U. z 2013, poz. 427).

¹⁶ Art. 3 pkt 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2001 Nr 86, poz. 953 z późn. zm.).

¹⁷ Art. 65 pkt 1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. prawo o adwokaturze (Dz.U. z 2009 Nr 146, poz. 1188 z późn. zm.).

¹⁸ Art. 24 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz.U. z 2010 Nr 10, poz. 65 z późn. zm.).

¹⁹ Art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 14 lutego 1991 r. prawo o notariacie (Dz.U. z 2008 Nr 189, poz. 1158 z późn. zm.).

²⁰ Dz.U. z 2008 Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.

²¹ Por. W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, komentarz do art. 55, 2010.

²² Dz.U. 2012.404 z późn. zm.

²³ Art. 62 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. 2012.404 z późn. zm.).

²⁴ Art. 52 b ust. 5 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry, Dz.U. z 2011 Nr 277, poz. 1634 z późn. zm.;

²⁵ Prokurator dodatkowo odpowiada dyscyplinarnie za swoje postępowanie przed objęciem stanowiska, jeżeli uchybił godności piastowanego wówczas urzędu państwowego lub okazał się niegodnym urzędu prokuratorskiego, zgodnie z art. 66 ust. 1 i ust. 1 a ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze.

²⁶ W stosunku do sędziów zastosowanie mają te same mechanizmy prawne co w przypadku prokuratorów. Oznacza to, że sędziowie odpowiadają dyscyplinarnie za przewinienia służbowe, w tym za oczywistą i rażącą obrazę przepisów prawa i uchybienia godności urzędu. Odpowiedzialnością dyscyplinarną objęto także postępowanie przed objęciem stanowiska sędziego, zgodnie z art. 107 § 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych.

²⁷ Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegają nauczyciele za uchybienia godności zawodu nauczyciela zgodnie z art. 75 ust. 1 Karta nauczyciela – Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela, Dz.U. z 2006 Nr 97, poz. 674 z późn. zm..

Najwyższej Izby Kontroli²⁸, radcy prawnego²⁹, adwokata³⁰ czy notariusza³¹.

Obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza nią formułuje wprost i bezpośrednio większość pragmatyk pracowniczych. Przykładowo wskazać można ustawę o pracownikach samorządowych; zgodnie z art. 24 ust. 2 pkt 6 do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim. Identycznemu obowiązkowi podlega urzędnik państwowy zgodnie z art. 17 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych³².

Niekiedy obowiązek ten zostaje uzewnętrzniony w bezpośredni sposób w specyficznych regulacjach, np. kodeksach etycznych, kodeksach deontologii zawodowej i in., wskazujących katalog konkretnych zachowań uznanych za realizację zasady lub uchybiające zasadom godnego zachowania się. Przykładem takich regulacji może być: nieobowiązujący już Kodeks etyki służby cywilnej uchwalony zarządzeniem Nr 114 Prezesa Rady Ministrów z 11.10.2002 r.³³, a także obowiązujący w służbie cywilnej zbiór zasad etycznych uchwalony zarządzeniem Nr 70 Prezesa Rady Ministrów³⁴ z dnia 6.10.2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie etyki korpusu służby cywilnej, a także uchwała Nr 16/2003 Krajowej Rady Sądownictwa z 19.2.2003 r. w sprawie uchwalenia zbioru zasad etyki zawodowej sędziów³⁵.

UTRATA NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII *VERSUS* NIEGODNE ZACHOWANIE SIĘ W SŁUŻBIE I POZA NIĄ – ASPEKT PODMIOTOWO-FORMALNY

Dla przypomnienia: posiadanie nieposzlakowanej opinii jest jednym z warunków selekcyjnych dostępu do służby cywilnej, a także warunkiem *sine qua non* zatrudnienia w niej zarówno urzędnika, jak i pracownika służby cywilnej. Uchybienie temu wymaganiu rodzi konkretne skutki prawne w zależności od posiadanego w korpusie służby cywilnej statusu pracowniczego.

W przypadku urzędnika służby cywilnej utrata nieposzlakowanej opinii skutkuje obligatoryjnym wypowiedzeniem stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, jak to statuuje art. 71 ust. pkt 3 ustawy.

Pragmatyka w przypadku pracownika kontraktowego korpusu służby cywilnej nie reguluje kwestii utraty przez niego nieposzlakowanej opinii. Zatem zastosowanie będą miały, poprzez ustawową delegację, przepisy Kodeksu pracy³⁶, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy. Poza wskazanymi regulacjami ustawodawca nie wypowiada się w ustawie w sprawie nieposzlakowanej opinii.

O powinności – w znaczeniu prawnym – przestrzegania obowiązku godnego zachowania w służbie i poza nią przesądza odesłanie do art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy. Obowiązek godnego zachowania w służbie oraz poza nią, analogicznie do wymogu nieposzlakowanej opinii, adresowany jest do członków korpusu służby cywilnej, co *explicite* zostało sprecyzowane w

²⁸ Art. 97a ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U.2012.82 z późn. zm..

²⁹ Art. 64 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych.

³⁰ Art. 80 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze.

³¹ Art. 50 ustawy z dnia 14 lutego 1991 r. Prawo o notariacie.

³² Teks jedn. Dz.U. z 2013 r. poz. 269.

³³ M.P. nr 46, poz. 683.

³⁴ M.P. nr 93, poz. 953.

³⁵ T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *System prawa administracyjnego*, t. 11: *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011, s. 430.

³⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 1998, Nr 21, poz. 94. z późn.zm.

cytowanym przepisie ustawy.

Jednakże naruszenie przez urzędnika obowiązku godnego zachowania rodzi zgola odmienne skutki prawne, aniżeli te, które przewiduje ustawa w przypadku utraty przez urzędnika służby cywilnej nieposzlakowanej opinii. Z *argumentum a rubrica* wnioskować należy, że niegodne zachowanie urzędnika w służbie i poza nią skutkować będzie odpowiedzialnością dyscyplinarną, zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy.

Ustawodawca nie przewidział dla urzędnika służby cywilnej konkretnej kary za uchybienie obowiązkowi godnego zachowania. Kara winna być proporcjonalna do naruszenia. Za mniejszej wagi naruszenie, zgodnie z art. 114 ust. 1 pkt 1, karą dyscyplinarną będzie upomnienie. Za większej wagi delikty pracownicze ustawodawca przewidział wśród najsurowszych kar wydalenie urzędnika ze służby cywilnej, zgodnie z art. 114 ust. 1 pkt 6 ustawy.

Naruszenie obowiązku godnego zachowania w przypadku pracownika również skutkuje wszczęciem postępowania dyscyplinarnego. Zatem w tym przypadku nie ma różnicy, albowiem naruszenie obowiązku godnego zachowania przez członka korpusu służby cywilnej w każdym przypadku skutkuje odpowiedzialnością dyscyplinarną. Kary dyscyplinarne przewidziane dla pracowników kontraktowych służby cywilnej skatalogowane zostały w art. 114 ust. 2 ustawy.

UTRATA NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII VERSUS NIEGODNE ZACHOWANIE – ASPEKT MATERIALNY

Rdzeń wykładni doktrynalnej klauzuli generalnej nieposzlakowanej opinii obejmuje swym zakresem trzy zasadnicze aspekty. Po pierwsze, poszanowanie porządku prawnego, w tym w szczególności niekaralność, *sensu largo*. Po drugie, charakter urzędnika, który winien wyróżniać się odpowiednimi cechami – takimi, które w ogólnym ujęciu pozwolą uznać go za osobę o „nieskazitelny” charakterze. Po trzecie, sposób, w jaki postępują ludzie, czyli „zachowanie” urzędnika, które zawsze powinno być „odpowiednie”, czy jak nazywa to ustawodawca – „godne”, z punktu widzenia opinii publicznej.

Interesująca mnie problematyka obejmuje trzeci sposób interpretowania klauzuli nieposzlakowanej opinii przez naukę prawa pracy i jej też poświęcę najwięcej uwagi. Dotyczy ona zachowań nagannych z punktu widzenia opinii publicznej.

Na marginesie wywodu zaznaczyć wypada, iż oczywistym jest, że przestępstwa zaliczają się do zachowań niepożądanych w służbie cywilnej, skutkujących utratą nieposzlakowanej opinii, a także niegodnych urzędnika służby cywilnej. Dlatego też sankcją za prawomocne skazanie urzędnika służby cywilnej za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe jest wygaśnięcie stosunku pracy, co *expressis verbis* wyrażone zostało w art. 70 pkt 4 ustawy. Oczywiście problematyka przestępstw jest znacznie bardziej skomplikowana, dlatego też wymaga oddzielnej, bardziej wnikliwej analizy.

Wracając do interesującego mnie aspektu zagadnienia nieposzlakowanej opinii, pragnę rozpocząć swój wywód od poglądu prezentowanego w doktrynie prawa pracy. Otóż zdaniem T. Liszcz³⁷, przy ocenie przydatności do służby publicznej liczy się nie tyle charakter (choć jak podkreśla autorka, nie jest on bez znaczenia), lecz zachowania, które tylko w części są pochodną charakteru. Bez wątplenia pogląd ten zasługuje na aprobatę. Przymiot nieposzlakowanej opinii weryfikowany w oparciu o zachowania, czyli sposób postępowania urzędnika służby cywilnej, zdecydowanie przybiera postać bardziej zobiek-

³⁷ T. Liszcz, *Nabór do służby cywilnej po nowelizacji ustawy*, „Kontrola Państwowa”, 2006, nr 1 (306), s. 81.

tywizowanej formy, aniżeli próba oceny jego charakteru. Optyka ta bez wątpienia wpływa pozytywnie na ocenę utraty nieposzlakowanej opinii jako przesłanki obligatoryjnego wypowiedzenia umowy o pracę urzędnikowi służby cywilnej *sensu largo*. Powoduje także, co jest niezwykle istotne, że przesłanka nieposzlakowanej opinii traci niejako „walor” narzędzia szykan i samowoli. Nadmienić się godzi, że zdawkowa regulacja prawna dotycząca obligatoryjnego wypowiedzenia stosunku pracy urzędnikowi służby cywilnej z powodu utraty przez niego nieposzlakowanej opinii powoduje, iż przesłanka ta jest traktowana przez urzędników służby cywilnej jako „tajna broń” dyrektorów generalnych urzędów, którą stosują według własnego uznania, a także podług specyficznych potrzeb urzędu.

Porównywanie przesłanki nieposzlakowanej opinii i godnego zachowania wydaje się być karkołomnym przedsięwzięciem co najmniej z kilku powodów. Po pierwsze, ze względu na fakt, iż luminarze prawa pracy o nieposzlakowanej opinii i godnym zachowaniu – w ujęciu materialnym – wypowiadają się w bardzo zbliżony sposób³⁸. W wyniku czego *de facto* trudno wskazać różnice pomiędzy materią interpretowanych przepisów, *ergo*, jawi się ona jako tożsama. Po drugie, ze względu na fakt, iż „okoliczności” obligatoryjnego wypowiedzenia umowy o pracę urzędnikowi służby cywilnej na skutek utraty nieposzlakowanej opinii nie różnią się od tych, które powodują naruszenie obowiązku godnego zachowania się w służbie oraz poza nią i skutkować winny odpowiedzialnością dyscyplinarną. Po trzecie, w literaturze rysuje się dość wyraźna tendencja dzielenia życia urzędnika na sferę prywatną i zawodową poprzez wytyczenie linii demarkacyjnej³⁹. Linia ta ma za zadanie, jak przypuszczam, chronić życie prywatne urzędnika, co wydaje się być słusznym zapatrywaniem, jednak w kontekście zachowań bulwersujących opinię publiczną może pozostawać bez znaczenia.

A) „NIEGODNE ZACHOWANIE” URZĘDNIKA SŁUŻBY CYWILNEJ JAKO TREŚĆ NARUSZENIA WARUNKU CIESZENIA SIĘ NIEPOSZLAKOWANĄ OPINIĄ I OBOWIĄZKU GODNEGO ZACHOWANIA SIĘ W SŁUŻBIE I POZA NIĄ

Spiritus movens naruszenia obowiązku godnego zachowania się w służbie i poza nią, albo utraty nieposzlakowanej opinii jest „niegodne zachowanie” urzędnika służby cywilnej. Zachowanie, które będzie sprzeczne z kodeksowym obowiązkiem przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.⁴⁰), a także takie, które godzi w prestiż i dobre imię urzędnika⁴¹.

W ujęciu materialnym wykładnia doktrynalna warunku nieposzlakowanej opinii i obowiązku godnego zachowania, w zawężonym oczywiście zakresie obejmuje niemal identyczne przykłady „zachowań niegodnych” urzędnika służby cywilnej. Oczywiście może to być działanie celowe. Jednakże, zakładając racjonalność ustawodawcy, trudno zgodzić się z zapatrywaniem, że ustawodawca dąży do tego, ażeby dyrektorzy generalni urzędów w sposób dowolny dobierali przesłanki penalizujące niegodne zachowanie urzędnika służby cywilnej. Zwłaszcza że naruszenie obowiązku godnego zachowania się niekoniecznie skutkować musi utratą nieposzlakowanej opinii.

³⁸ Por. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 84-88, 156-158, 212; J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 62-67, 318-319; także T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *System prawa administracyjnego...*, s. 265, 430.

³⁹ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej*, Bydgoszcz – Katowice 2006, s. 90, 136; Por. Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 1998, s. 26-27, 161; E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010, s. 51-52; T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *System prawa administracyjnego...*, Warszawa 2011, s. 265.

⁴⁰ Tekst jedn. Dz.U. z 1998 Nr 21, poz. 94.

⁴¹ J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej...*, s. 318.

Nadto wrażliwość opinii publicznej i samych dyrektorów generalnych urzędów jest zróżnicowana, a także podlega ciągłym modyfikacjom, na co bez wątpienia ma wpływ upływ czasu, jak również relatywizm moralny powszechny dla czasów, w których żyjemy. Zatem tego typu zabieg legislacyjny stanowiłby swoiste ustawowe *superfluum*. Swoiste, albowiem zakładając tożsamość materialną analizowanego zakresu przesłanek, nie można pominąć wyraźnych różnic proceduralnych.

B) Z PROBLEMATYKI „SFER ŻYCIA” URZĘDNIKA SŁUŻBY CYWILNEJ

Badając podobieństwa interpretacyjne zachodzące pomiędzy analizowanymi przepisami, warto zwrócić uwagę na problematykę „sfer życia” urzędnika służby cywilnej.

Obowiązek godnego zachowania musi być przestrzegany zarówno w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, jak i w życiu prywatnym, co *explicite* wyrażone zostało w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy. Zgodnie z tym przepisem członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany w szczególności: „godnie zachowywać się w służbie oraz poza nią”. Zatem członek korpusu służby cywilnej spełni obowiązek godnego zachowania, jeżeli jego postępowanie będzie godne. Wykładnia logiczna przepisu jednoznacznie wskazuje, że obowiązek godnego zachowania jest realizowany, jeżeli postępowanie członka korpusu służby cywilnej – łącznie – w miejscu pracy, jak i w życiu prywatnym jest właściwe, odpowiednie, czy wreszcie godne. *A contrario* nie realizuje obowiązku godnego zachowania członek korpusu służby cywilnej, który zachowuje się niegodnie choćby w jednym ze wskazanych miejsc. Jest to uzasadniona regulacja, zważywszy na fakt, iż istnienie tej powinności ma na celu zachowanie powagi organu i przeciwdziałanie wszystkiemu, co mogłoby przynieść ujmę stanowisku. Zatem celem urzędnika służby cywilnej powinno być unikanie takich zachowań, które naraziłyby na szwank wykonywany przez niego zawód, podważałyby powagę pełnionych funkcji służbowych, bądź naraziłyby na szkodę interes państwa, a także podważały jego autorytet⁴².

W przypadku zachowań naruszających przesłankę cieszenia się nieposzlakowaną opinią w służbie cywilnej linia demarkacyjna przesuwana jest bądź bardziej w sferę życia zawodowego, bądź bardziej w sferę życia prywatnego. I tak przykładowo E. Mazurczak-Jasińska wskazuje, że „okoliczności mające świadczyć o zaistnieniu powołanej przesłanki powinny dotyczyć tylko sfery społeczno-zawodowej, natomiast sfera życia prywatnego pracownika powinna pozostawać poza analizą, wyjąwszy przypadki, gdy zachowanie pracownika w życiu prywatnym pozostaje w sprzeczności z rolą członka korpusu służby cywilnej⁴³. Podobnie pisze H. Szewczyk: „Ocena postawy urzędnika w życiu prywatnym nie powinna wykraczać poza niezbędne minimum. Przede wszystkim należy skoncentrować się na ocenie postawy urzędnika w stosunku do wykonywanych przez niego obowiązków pracowniczych. Zbyt daleko idąca ingerencja w życie prywatne urzędnika w celu zbadania, czy cieszy się on nieposzlakowaną opinią, mogłaby stać w sprzeczności z art. 60 Konstytucji, stanowiącym zasadę równego dostępu do służby publicznej, jak również naruszać prawo każdej jednostki do prywatności”⁴⁴.

W mojej opinii dzielenie zachowań, a ściślej źródeł ich pochodzenia poprzez wyznaczanie linii demarkacyjnej pomiędzy społeczno-zawodową, a prywatną sferą życia urzędnika niejako *per analogiam* do obowiązku godnego zachowania w służbie i poza nią, nie jest trafnym stanowiskiem – zgodnie z zasadą *lege non distinguente, nec nostrum est distinguere*. Uważam, że znaczenie ma charakter konkretnego zachowania, a nawet więcej – jego realny, przez co rozumiem „efektywny”, wpływ na utratę nieposzlakowanej opinii, a nie źródło pochodzenia naruszającego

⁴² Zob. H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 212.

⁴³ T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, J. Stelina, *System prawa administracyjnego..., służbowy*, C.H.BECK, s. 265.

⁴⁴ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej. Monografia*, Bydgoszcz – Katowice 2006, s. 91.

zachowania – osadzone w życiu prywatnym, społecznym czy też zawodowym. Albowiem, jak słusznie zauważył J. Stelina, „dobra lub zła reputacja jest cechą, która w sposób nierozdzielny przylega do danej osoby, niezależnie od rozlicznych sfer aktywności, w których uczestniczy”⁴⁵.

C) EGZEMPLIFIKACJA ZACHOWAŃ NIEGODNYCH URZĘDNIKA SŁUŻBY CYWILNEJ SKUTKUJĄCA UTRATĄ NIEPOSZLAKOWANEJ OPINII BĄDŹ NARUSZENIEM OBOWIĄZKU GODNEGO ZACHOWANIA W SŁUŻBIE I POZA NIĄ

Wskazanie konkretnego, naganego zachowania skutkującego określonym naruszeniem jest znacznie utrudnione. Brak jest bowiem ustawowych kryteriów umożliwiających stwierdzenie, iż dane zachowanie narusza obowiązek godnego zachowania, bądź skutkuje utratą nieposzlakowanej opinii. Nie ulega wątpliwości, że utrata nieposzlakowanej opinii w większości przypadków będzie skutkiem zachowań sprzecznych z obowiązkiem godnego zachowania się w służbie i poza nią⁴⁶. Z kolei nie każde naruszenie obowiązku godnego zachowania skutkować będzie utratą nieposzlakowanej opinii, co dodatkowo komplikuje odpowiednią kwalifikację niegodnych urzędnika służby cywilnej czynów, i – co za tym idzie – odpowiednie zastosowanie kary.

W poszczególnych opracowaniach naukowych z zakresu prawa urzędniczego niemalże każdorazowo wśród niepożądanych w służbie cywilnej zachowań skutkujących naruszeniem warunku posiadania nieposzlakowanej opinii bądź obowiązku godnego zachowania się w służbie i poza nią wymienia się m.in.: formułowanie niepocholebnych opinii dotyczących służby cywilnej lub urzędu, lekceważący stosunek do instytucji państwowych lub samorządowych, niestosowne zachowanie w miejscu swojego zamieszkania, nadużywanie alkoholu, znęcanie się nad członkami rodziny⁴⁷. Wymienia się również: brak lojalności zawodowej, powściągliwość w korzystaniu z uprawnień, skłonność do gier hazardowych lub do skandali obyczajowych⁴⁸, a także seksoholizm, nadużywanie narkotyków, innych używek oraz hulawczy tryb życia⁴⁹, awanturnictwo, kontakty biznesowe lub towarzyskie ze środowiskiem przestępczym, niewywiązywanie się z obowiązku alimentowania dzieci mimo posiadania możliwości płatniczych⁵⁰.

Ogólnie wskazać można, iż podstawą „grupą niegodnych w służbie cywilnej zachowań” naruszających omawiane przesłanki jest m.in. alkoholizm, narkomania, seksoholizm, a także skłonności do hazardu. W szerszym kontekście mowa zatem o uzależnieniach. W języku potocznym termin „uzależnienia” stosowany jest do osób, które nadużywają substancji psychoaktywnych, takich jak alkohol, narkotyki, sterydy czy leki. Uzależnienie może się także odnosić do wielu innych zachowań, takich jak rzeczony już hazard czy seksoholizm⁵¹. Będą to również takie zachowania jak uzależnienie od komputera, Internetu, kleptomania czy zakupoholizm. Wszystkie te uzależnienia sklasyfikowane zostały przez Międzynarodową Klasyfikację Chorób i Problemów Zdrowotnych, ICD – 10, jako zaburzenia psychiczne i zaburzenia

⁴⁵ J. Stelina, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009, s. 218.

⁴⁶ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 156.

⁴⁷ J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej...*, s. 319; A. Dubownik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011, s. 161.

⁴⁸ J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej...*, s. 66.

⁴⁹ H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 84.

⁵⁰ T. Liszcz, *Nabór do służby cywilnej...*, s. 81.

⁵¹ Erotomania u kobiet to nimfomania, u mężczyzn – satyryzm. Międzynarodowa Klasyfikacja ICD-10 zalicza nimfomanię i satyryzm do dysfunkcji seksualnych niewywołanych przez zaburzenia organiczne i choroby, a związanych z nadmierną potrzebą seksualną.

zachowania. Pamiętać należy, że do kategorii uzależnień zalicza się także uzależnienie od nikotyny, kofeiny i teiny, słodyczy, a także zaburzenia łaknienia czy pracoholizm.

Chcąc konsekwentnie podążać ścieżką „holizmów”, należałoby wypowiedzieć urzędnikowi umowę o pracę, w trybie art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy, z powodu pracoholizmu, bądź nadużywania określonej substancji, np. kofeiny, co w swej istocie sprowadza się do absurdu.

Z drugiej strony, pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej urzędnika służby cywilnej z powodu samego posiadania pewnych dysfunkcji, np. seksualnej (seksoholizm), albo skłonności do hazardu, w mojej opinii, nie stanowi wystarczającego uzasadnienia. Tym bardziej że dysfunkcja seksualna może nigdy nie zaważyć na reputacji, jak i jakości wykonywanej przez urzędnika pracy. Oczywiście przy założeniu, iż pozostanie ona w sferze intymnej urzędnika służby cywilnej. W innym razie zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu pracy⁵² dotyczące np. molestowania seksualnego, a w skrajnych przypadkach przepisy Kodeksu karnego⁵³.

W kwestii ewentualnych skłonności do hazardu warto wspomnieć, iż osoby te, to osoby o podwyższonym stanie ryzyka zawodowego. Interesujące jest, czy do tego samego kręgu osób (o podwyższonym stanie ryzyka) zalicza się urzędników grających w Toto Lotka – jedną z najbardziej rozpowszechnionych gier hazardowych w Polsce.

Seksoholizm i skłonności do hazardu urzędnika służby cywilnej nabierają zupełnie innego znaczenia, gdy skłonności te realizowane są w tzw. agencjach towarzyskich i miejscach nielegalnego hazardu⁵⁴.

Alkoholizm interpretowany jest jako zachowanie niegodne urzędnika służby cywilnej i jednocześnie szkalujące jego dotąd nieposzlakowaną opinię. Analogicznie do poprzednich przykładów warto zauważyć, że samo uzależnienie od substancji psychoaktywnej nie przesądza o niegodnym zachowaniu oraz utracie nieposzlakowanej opinii. Wręcz przeciwnie, osoba uzależniona od alkoholu może szczególnie rzetelnie dbać o swój wizerunek jako osoby zaufania publicznego poprzez godne zachowanie w służbie i poza nią. Alkoholizm nie jest bowiem jednoznaczny z pijaństwem i awanturnictwem.

Przepis art. 207 § 1 k.k. penalizuje przestępstwo znęcania się fizycznego lub psychicznego nad osobą najbliższą, małoletnią, a także nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy lub osobą nieporadną ze względu na jej stan fizyczny lub psychiczny. W nauce prawa pracy podaje się, że znęcanie stanowi naruszenie obowiązku godnego zachowania, a także jest zachowaniem szkalującym nieposzlakowaną opinię urzędnika służby cywilnej. Jest to pogląd zasługujący na aprobatę i nie podlega dyskusji⁵⁵.

Zgodnie z art. 115 § 13 k.k. urzędnik służby cywilnej jest funkcjonariuszem publicznym. Zatem wszczęcie postępowania karnego przeciwko niemu generuje po stronie prokuratora obowiązek powiadomienia osób przełożonych o wszczęciu postępowania przygotowawczego. Samo zawiadomienie o popełnieniu czynu karalnego nie stanowi przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy, zgodnie z art. 70 pkt 4 ustawy. W mojej opinii nie stanowi też podstawy do wypowiedze-

⁵² Tekst jedn. Dz.U. z 1998 Nr 21, poz. 94.

⁵³ Dz.U. z 1997 Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

⁵⁴ W eufemistycznym znaczeniu nazwy tej używa się dla domów publicznych oferujących usługi seksualne. Prostytycja nie jest penalizowana przez przepisy prawa karnego. Przepisy Kodeksu karnego kryminalizują przestępstwa objęte pojęciem eksploatacji prostytucji. Przedmiotem penalizacji jest nakłanianie innej osoby do uprawiania prostytucji – stręczycielstwo oraz ułatwianie uprawiania prostytucji w zamian za korzyści majątkowe zwane kuplerstwem, a także sutenerstwo polegające na czerpaniu korzyści z cudzego nierządu.

⁵⁵ Znęcanie się nad członkami rodziny jako naruszenie obowiązku godnego zachowania się w służbie cywilnej i poza nią przez członka korpusu służby cywilnej: A. Dubownik, Ł. Pisarczyk, *Prawo urzędnicze...*, s. 161; J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej...*, s. 319; jako przyczyna utraty nieposzlakowanej opinii: T. Liszcz, *Nabór do służby cywilnej...*, s. 81.

nia umowy na podstawie art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy. Skłaniam się ku twierdzeniu, że czyn z art. 207 k.k.⁵⁶, będący przedmiotem toczącego się postępowania karnego przeciwko urzędnikowi służby cywilnej, przede wszystkim narusza obowiązek godnego zachowania się w służbie oraz poza nią i w związku z tym powinien być przedmiotem postępowania dyscyplinarnego.

Interesująca wydaje się też kwestia dotycząca sytuacji cofnięcia wniosku o ściganie przez osobę uprawnioną do jego złożenia. W takim wypadku wszczęte przeciwko urzędnikowi postępowanie karne umarza się. *De facto* cofnięcie wniosku o ściganie powoduje, że próba ukarania dyscyplinarnego urzędnika jest bezpodstawną. Toteż uważam, że jeżeli wina urzędnika nie budzi wątpliwości, a zarzucany czyn ma znamiona przestępstwa umyślnego, wówczas wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 71 ust. pkt 3 ustawy uznaję za uzasadnione⁵⁷.

Reasumując, wskazać należy, że nie ma wątpliwości, iż każdy z wymienionych powyżej sposobów zachowania nie przystoi urzędnikowi służby cywilnej, a także może oburzać opinię publiczną. Jednakże, jak słusznie zauważył A. Lutwak, „trzeba uświadomić sobie (...), że (służba cywilna) swój materiał osobowy czerpie z ogólnego rezerwuaru społecznego, nie zaś z klasztorów czy monastyrów, nie spośród mnichów i eremitów odosobnionych świętobliwością żywota od spraw tego świata”⁵⁸. Oczywiście, nie jest to argument, który przemawia na rzecz pobłażliwego traktowania niegodnych zachowań, budzących dezaprobatę opinii publicznej. Cytat ten ma raczej na celu wskazanie na konieczność zobiektywizowania podejścia do charakteru zachowań naruszających godne zachowanie, a także nieposzlakowaną opinię.

PODSUMOWANIE

Poruszone w niniejszym artykule wątki mają na celu udzielenie odpowiedzi na zadane na wstępie pytanie o funkcję, jaką pełni w ustawie art. 71 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 7.

W mojej opinii przepis art. 71 ust. 1 pkt 3 ma subsydiarny charakter (rozumiem przez to uzupełniający, komplementarny charakter przepisu) w stosunku do art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy. Według mnie artykuł 71 ust. 1 pkt 3 ustawy winien być stosowany w przypadkach, w których uchybienie obowiązkowi godnego zachowania, z różnych względów, nie skutkuje odpowiedzialnością dyscyplinarną urzędnika służby cywilnej. Przykładowo, gdy upłynęły przewidziane ustawą terminy do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, zgodnie z art. 113. ust. 2 ustawy, bądź gdy nie jest możliwe pociągnięcie do odpowiedzialności dyscyplinarnej urzędnika, gdyż niegodne zachowanie miało miejsce np. przed wstąpieniem do korpusu służby cywilnej. We wszystkich tych przypadkach zastosowanie będzie miał art. 71 ust. 1 pkt 3 ustawy.

Słusznym, jak się wydaje, założeniem jest, aby zachowanie niegodne urzędnika służby cywilnej, co do zasady, było przedmiotem postępowania dyscyplinarnego. Wyjąwszy sytuacje, w których niemożliwe jest pociągnięcie urzędnika służby cywilnej do odpowiedzialności dyscyplinarnej⁵⁹ z powodów powyżej opisanych, a także takich, które ze względu na charakter czynu,

⁵⁶ Dz.U. z 1997 Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

⁵⁷ Por. wyrok s. apel. w Szczecinie z 2012.12.11 III APo 5/12 Lex nr 1293037.

⁵⁸ Por. A. Lutwak, O „nieskazitelnym charakterze” jako warunku przyjęcia do adwokatury, „Głos Prawa” 1933, nr 7-8, s. 463-464.

⁵⁹ Jak słusznie podkreśla T. Liszcz, w „jednym tylko przypadku nie ma wątpliwości, co do spełniania, a raczej niespełniania przez kandydatów do różnych stanowisk i funkcji publicznych, w tym do zatrudnienia w służbie cywilnej, kryteriów etycznych, – gdy w grę wchodzi tzw. kłamstwo lustracyjne. Zgodnie, bowiem z art. 30 ust. 1. „ustawy lustracyjnej” prawomocne orzeczenie Sądu, stwierdzające fakt złożenia przez osobę lustrowaną niezgodnego z prawdą oświadczenia, dotyczącego ujawnienia pracy lub służby w organach bezpieczeństwa państwa lub tajnej

bądź jego notoryjność w definitywny sposób winny skutkować utratą nieposzlakowanej opinii⁶⁰.

Założenie to jest uzasadnione z kilku powodów. Po pierwsze, ze względu na szczególny status pracowniczy urzędników służby cywilnej, którego immanentną cechą jest większa stabilizacja zatrudnienia, *eo ipso*, wzmożona stabilizacja zatrudnienia winna skutkować wzmożoną jego ochroną (jak się wydaje postępowanie dyscyplinarne realizuje ten postulat). Po drugie, urzędnik, który dopuścił się niegodnego zachowania, ma realną możliwość wyjaśnienia swojego niewłaściwego postępowania przed komisją dyscyplinarną oraz ma szansę na poprawę, przy założeniu, że nie zostanie zastosowany najwyższy wymiar kary w postaci wydalenia ze służby cywilnej.

Z drugiej strony, zważywszy na sensytywną naturę spraw rzutujących na utratę nieposzlakowanej opinii, w szczególności mam tu na myśli sytuacje z życia pozazawodowego urzędnika, których zaistnienie wyrządziło szkodę na dobrej reputacji, spowodować może, że toczące się przeciwko urzędnikowi postępowanie dyscyplinarne (co do zasady w urzędzie, w którym pracuje) może narazić go na dodatkowe represje ze strony współpracowników (co do zasady wchodzących w skład komisji dyscyplinarnej). Z tej perspektywy wyłączenie tzw. trybu wewnątrzzakładowego w postaci postępowania dyscyplinarnego, wydaje się być w niektórych wypadkach słusznym rozwiązaniem, z tym jednak zastrzeżeniem, że o stwierdzeniu utraty nieposzlakowanej opinii przez urzędnika przesądza suma zdobytej o nim wiedzy, a popełnione przez niego czyny nie budzą wątpliwości oraz w efektywny sposób szkalują nieposzlakowaną dotąd opinię.

Reasumując, należy stwierdzić, że każde niegodne zachowanie urzędnika służby cywilnej winno być przedmiotem indywidualnej, wnikliwej i wyważonej analizy osadzonej w realiach konkretnego zdarzenia.

BIBLIOGRAFIA

- Dubownik A., Pisarczyk Ł., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2011.
- Jagielski J., Rączka K., *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010.
- W. Jaśkiewicz, *Stosunki służbowe w administracji*, Warszawa – Poznań 1969.
- Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Stelina J., *System Prawa Administracyjnego*, t. 11: *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011.
- Liszczyński T., *Nabór do służby cywilnej po nowelizacji ustawy*, „Kontrola Państwowa” 2006, nr 1 (306);
- Liszczyński T. (red.), Borek-Buchajczuk R., Perdeus W., *Prawo urzędnicze*, Lublin 2005.
- Lutwak A., O „nieskazitelnym charakterze” jako warunku przyjęcia do adwokatury, „Głos Prawa” 1933, nr 7-8.
- E. Mazurczak-Jasińska, *Rozwiązanie stosunku pracy z mianowania*, Warszawa 2010.
- Stelina J., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2009.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010.
- Szewczyk H., *Zatrudnienie w służbie cywilnej. Monografia*, Bydgoszcz – Katowice 2006.

współpracy z tymi organami w okresie 194 – 1990 jest równoznaczne z utratą kwalifikacji moralnych niezbędnych do zajmowania funkcji publicznych określanych w odpowiednich ustawach, jako: nieskazitelnosc charakteru, nieposzlakowana opinia, nienaganna opinia, dobra opinia obywatelska bądź przestrzeganie podstawowych zasad moralnych”. T. Liszczyński, *Nabór do służby cywilnej...*, s. 80.

⁶⁰ Por. J. Jagielski, K. Rączka, *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 319.

Streszczenie: Treść niniejszego artykułu obejmuje analizę przepisów dotyczących utraty nieposzlakowanej opinii i niegodnego zachowania w służbie cywilnej i poza nią – na przykładzie urzędnika służby cywilnej – w świetle obowiązujących przepisów ustawy o służbie cywilnej.

Istotą analizy są kwestie dotyczące skutków utraty nieposzlakowanej opinii i niegodnego zachowania w służbie cywilnej i poza nią przez urzędnika służby cywilnej.

Natomiast wszystkie kwestie poruszone w artykule są próbą udzielenia odpowiedzi na pytanie o funkcję, jaką pełni w ustawie o służbie cywilnej art. 71 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 76 ust. 1 pkt 7.

Słowa kluczowe: ustawa o służbie cywilnej, służba cywilna, urzędnik służby cywilnej, nieposzlakowana opinia, utrata nieposzlakowanej opinii, godne zachowanie w służbie i poza nią, niegodne zachowanie, skutki utraty nieposzlakowanej opinii i niegodnego zachowania w służbie cywilnej

THE EFFECTS OF LOSS OF SPOTLESS REPUTATION VERSUS UNWORTHY BEHAVIOR IN AND OUT OF THE CIVIL SERVICE AS IN EXAMPLE OF A CLERK OF THE CIVIL SERVICE

Summary: The article analyses the provisions relating to the loss of good reputation and unworthy behavior in the civil service and elsewhere - for example, a Civil Officer - in light of the applicable provisions of the Law on Civil Service.

The core of the analysis are the issues concerning the impact of the loss of good reputation and unworthy behavior in the civil service and elsewhere by a civil servant.

All issues presented in the article are an attempt to answer the question about the function of the legal articles in the Civil Service Act art. 71 para. 71 point 3 in connection with art. 76 para. 1 point 7.

Keywords: Civil Service Act, The Civil Service, clerk of the Civil Service, spotless reputation, loss of spotless reputation, worthy behavior in the Civil Service and outside the Civil Service, unworthy behavior of clerk, the effects of loss of spotless reputation and unworthy behavior in the Civil Service