

Czy można zwolnić dyscyplinarnie pracownika służby cywilnej

Pracodawca chce zwolnić w trybie natychmiastowym pracownika służby cywilnej, który rażąco naruszył swoje obowiązki pracownicze (zjawił się w pracy pod wpływem alkoholu). Czy może to zrobić na podstawie art. 52 kodeksu pracy czy też musi stosować art. 113 i 114 ustawy o służbie cywilnej, które wymagają przeprowadzenia najpierw postępowania dyscyplinarnego?

Przepisy ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej regulują zasady zatrudnienia członków korpusu cywilnego, do którego należą pracownicy służby cywilnej (czyli osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę) oraz urzędnicy służby cywilnej (czyli osoby zatrudnione na podstawie mianowania).

Do stosunków pracy członków korpusu cywilnego stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy, o ile ustawa nie uregulowała tych kwestii odmiennie.

Członkowie korpusu cywilnego mają, oprócz zwykłych obowiązków pracowniczych, szczególne obowiązki przewidziane w ustawie o służbie cywilnej, do których należy np. ochrona interesów państwa oraz praw człowieka i obywatela, jak również racjonalne gospodarowanie środkami publicznymi. Za naruszenie tych obowiązków mogą oni ponosić odpowiedzialność dyscyplinarną, jednak zasady takiej odpowiedzialności zostały ustalone odmiennie od tych ustalonych w kodeksie pracy.

Artykuł 113 i 114 (i następne) ustawy o służbie cywilnej określają przesłanki i tryb nakładania kar dyscyplinarnych. Pośród kar przewidzianych za naruszenie obowiązków pracownika służby cywilnej jest również wydalenie z pracy w urzędzie.

Powstały istotne kontrowersje co do tego, czy w przypadku istotnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy stosować bezpośrednio przepisy kodeksu pracy, czy też konieczne jest przeprowadzenie postępowania dyscyplinarnego określonego w ustawie o służbie cywilnej.

Kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy, który w analogicznym stanie faktycznym uznał, że nietrzeźwość w pracy stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu cywilnego (obowiązek godnego zachowania w służbie oraz poza nią), a w konsekwencji należy w takim przypadku stosować obligatoryjnie tryb postępowania dyscyplinarnego określony w ustawie (wyrok SN z 11 marca 2008 r., II PK 193/07, w: LEX nr 442815 oraz wyrok SN z 4 marca 2008 r., II PK 177/07, niepubl.). Wyroki te zostały co prawda wydane na podstawie obowiązującej poprzednio ustawy, jednak zachowały aktualność.