

Teza

Samo wypowiedzenie czy też utrwalenie na piśmie wulgarnego słowa nie przesądza jeszcze o uznaniu czynu za niegodne zachowanie. Najbardziej istotny jest w tym przypadku kontekst zdarzenia i intencje Obwinionego. Dla oceny niegodnego zachowania w służbie cywilnej należy uwzględnić normy społeczne występujące w danym środowisku pracy.

Naruszenie obowiązku

godnego zachowania się w służbie i poza nią

Naruszenie zasady sc lub zasady etyki ksc

nie zostały wskazane w orzeczeniu

DSC.WK.6402.15.2021/BB

Warszawa, dnia 9 czerwca 2021 r.

ORZECZENIE**Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej**

Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej w składzie:

Przewodniczący składu orzekającego:	Cezary Zaremba
Członkowie:	Piotr Orzech
	Dawid Pluta
	Maciej Tomczak
	Anna Żółkowska

Protokolant:	Bogusława Baprawska
--------------	---------------------

przy udziale

M M - Rzecznika Dyscyplinarnego Pracowników Korpusu Służby Cywilnej urzędu w T,
P P – Obwinionego,

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2019 r. sprawy Pana P P, zatrudnionego na stanowisku starszego specjalisty w Zespole urzędu w T, na skutek odwołania wniesionego przez Obwinionego od orzeczenia z dnia 16 lutego 2021 r. Wspólnej Komisji Dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej urzędów, uznającego

Obwinionego winnym naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej polegającego na tym, że na dokumencie magazynowym swojego autorstwa „Dowód Wydania nr ” z dnia 04 listopada 2020 roku, adresowanym do kierownika urzędu w G Pana G Ś upoważnionego do odbioru - przyjęcia przekazywanego sprzętu w postaci urządzenia wielofunkcyjnego HP LJ Pro M428fdn nr inwentarzowy zamieścił na jednym egzemplarzu zapis o wulgarnej treści, czym naruszył przepis art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1233), art. 100 § 2 pkt 6 kodeksu pracy oraz § 10 ust. 2 pkt 8 i 9 Regulaminu pracy pracowników cywilnych zatrudnionych w urzędzie w T wprowadzony decyzją nr /2011 kierownika urzędu w T z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy pracowników cywilnych zatrudnionych w urzędzie w T, czym naruszył przepisy art. 76 ust. 1 pkt 2 i 4 1 ustawy o służbie cywilnej i wymierzającego karę określoną w art. 114 ust. 2 pkt o służbie cywilnej, tj. karę upomnienia

na podstawie art. 126 ust. 3 w związku z art. 127 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej oraz § 36 ust. 1 pkt 2 i § 31 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 60, poz. 493)

postanawia
zmienić zaskarżone orzeczenie w całości i uniewinnić Obwinionego od
zarzucanych czynów

Cezary Zaremba
Piotr Orzech
Dawid Pluta
Maciej Tomczak
Anna Żółkowska

UZASADNIENIE

W dniu 19 listopada 2020 r. wykonujący zadania dyrektora generalnego urzędu - kierownik urzędu w T wydał Rzecznikowi Dyscyplinarnemu Pracowników Korpusu Służby Cywilnej urzędu w T, M M, zwanemu dalej Rzecznikiem Dyscyplinarnym, polecenie wszczęcia postępowania wyjaśniającego w sprawie naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez P P, starszego specjalistę Zespołu urzędu w T. Powyższe polecenie było konsekwencją otrzymania w dniu 19 listopada 2020 r. notatki służbowej od G Ś, kierownika urzędu w G dotyczącej ujawnienia na jednym z trzech otrzymanych egzemplarzy dokumentu WZ niecenzuralnego zapisu „a huj wie kto będzie użytkownikiem”, a który to dokument miał sporządzić P P - starszy specjalista Zespołu urzędu w T.

Rzecznik Dyscyplinarny po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego,

w dniu 16 grudnia 2020 r. skierował do Wspólnej Komisji Dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej urzędów województwa podkarpackiego wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do P P oraz wniósł o wymierzenie kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 114 ust. 2 pkt. 2 ustawy o służbie cywilnej, tj. kary nagany.

W toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego Rzecznik Dyscyplinarny ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 4 listopada 2020 r. Obwiniony sporządził dokument służbowy przekazania sprzętu - dowód wydania nr dla urzędu w G. Jako uprawnionego do odbioru sprzętu wskazał G Ś, który pełni funkcję kierownika urzędu w G. Dokumenty przekazania zostały złożone Naczelnikowi Wydziału Wspomagającego A B do podpisu, jako przełożonemu wydającemu polecenie przekazania sprzętu, a następnie wraz ze sprzętem trafiły do kierownika urzędu w G G Ś. Ten po sprawdzeniu zgodności sprzętu z dowodem wydania potwierdził przyjęcie na stan urzędu. Potwierdzenie miało miejsce w dniu 9 listopada 2020 r. W tym samym dniu, tj. 9 listopada 2020 r., G Ś ujawnił na trzecim egzemplarzu niecenzuralny zapis w miejscu gdzie powinien zostać wskazany użytkownik. W związku z powyższym kierownik podpisy potwierdzające przyjęcie sprzętu anulował przez ich skreślenie. W dniu 19 listopada 2020 r. przedłożył kierownikowi urzędu w T notatkę służbową wraz z „dowodami wydania sprzętu”. Kierownik urzędu w T zdecydował o wszczęciu postępowania wyjaśniającego i przekazał zgromadzony materiał Rzecznikowi Dyscyplinarnemu.

Wszczęte postępowanie wyjaśniające pozwoliło zebrać materiał dowodowy w postaci:

- notatki służbowej z dnia 18.11.2020 r. sporządzonej przez G Ś - kierownika urzędu w G dotyczącej m.in. okoliczności ujawnienia niecenzuralnego zapisu na jednym z trzech egzemplarzy. Notatka ta posiada adnotację kierownika urzędu w T dotyczącą polecenia wszczęcia postępowania wyjaśniającego,

- trzech egzemplarzy dowodu wydania WZ nr z dnia 04.11.2020 r. z przekreślonymi podpisami i pieczęciami oraz pisemną adnotacją kierownika urzędu w G dotyczącą zwrotu dowodu wydania drukarki celem właściwego sporządzenia dokumentu z uwagi na obraźliwy zapis skutkujący brakiem możliwości sygnowania podpisem takiego dokumentu,

- notatki urzędowej z dnia 24.11.2020 r. sporządzonej przez A B - bezpośredniego przełożonego P P, gdzie zostały opisane okoliczności towarzyszące zakupowi i przekazaniu dla urzędu w G urządzenia wielofunkcyjnego, za co był odpowiedzialny P P.,

- notatki służbowej z dnia 27.11.2020 r. sporządzonej przez st. specjalistę P P, w której odniósł się do pytań Rzecznika Dyscyplinarnego zawartych w piśmie SKM- (zawiadomienie o wszczęciu postępowania wyjaśniającego) z dnia 24.11.2020 roku dotyczących wyjaśnienia sporządzenia dowodu wydania WZ nr i włączenia egzemplarza zawierającego wulgarną treść do obiegu dokumentów. Potwierdził, że jest autorem treści widniejącej w miejscu gdzie powinien zostać wskazany użytkownik, a która jest przedmiotem sprawy,.

- notatki służbowej z dnia 02.12.2020 r. sporządzonej przez G Ś - kierownika urzędu w G, w której podtrzymuje treść spostrzeżeń zawartych w notatce służbowej

z dnia 18.11.2020 r., a ponadto wskazuje, że osobiście poczuł się obrażony niecenzuralnym zapisem i odebrał tę okoliczność jako lekceważący stosunek do jego osoby i osoby bezpośredniego przełożonego P, A B oraz lekceważący stosunek do wykonywanej pracy.

W wyniku analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, Komisja Dyscyplinarna I instancji nie stwierdziła przesłanek formalnych uniemożliwiających rozpatrzenie sprawy, co do meritum.

Odnosząc się do zarzucanemu Obwinionemu czynu negatywnie oceniła zachowanie polegające na dokonaniu niestosownego zapisu na dowodzie wydania WZ, jednakże wskazała, że w niniejszej sprawie należy uwzględnić sposób zachowania oraz całość okoliczności w jakich Obwiniony zamieścił niestosowny zapis na dokumencie WZ i okoliczności przekazania do dalszego obiegu.

Ustaliła, że zasadą jest sporządzanie tylko dwóch dokumentów WZ, z których jeden przekazywany jest wraz z urządzeniem a drugi powraca do wytwórcy co prowadziło do domniemania, że skoro dwa egzemplarze dokumentu WZ są tożsame co do treści, to te w zamiarze wytwórcy miały trafić do obiegu służbowego. Tym samym Komisja Dyscyplinarna I instancji przyjęła tłumaczenie Obwinionego za wiarygodne, że trzeci nadmiarowy egzemplarz zawierający niecenzuralny zapis, nie był kierowany do akceptacji przez przełożonego. Przypadkowo został podpisany razem z właściwymi egzemplarzami i również przypadkiem został włączony do obiegu służbowego.

Komisja Dyscyplinarna I instancji zwróciła uwagę na brak możliwości ustalenia użytkownika przekazywanego urządzenia na pewnym etapie realizacji dostawy sprzętu, o czym świadczą zapisy w tym zakresie na notatkach sporządzonych przez Obwinionego i jego przełożonego. Z notatki sporządzonej przez Naczelnika Wydziału Wspomagającego wynika, że kwestia wydania urządzenia była pewna. Urządzenie kupione było z zamiarem wymiany zużytej drukarki w sekretariacie urzędu w G gdzie miało być wykorzystywane jako fax, skaner, ksero i drukarka, natomiast nowe nieoficjalne informacje mówiły o przeniesieniu urządzenia do innego pokoju, gdzie będzie służyło jako drukarka, może czasami ksero. Z powyższego wynika, że kwestia użytkownika nie była do końca doprecyzowana. Dopiero w drugiej notatce G Ś wskazał nazwisko użytkownika. Gdyby nazwisko było wcześniej znane Obwiniony wpisałby je na dokumentach WZ.

Komisja Dyscyplinarna I wzięła ponadto pod uwagę treści notatki A B, z której wynika, że dzięki wiedzy i operatywności Obwinionego, urząd w G otrzymał bardzo dobrej jakości sprzęt za połowę jego wartości. Stwierdził on, że złożone mu dowody wydania podpisał jako wydający polecenie przekazania sprzętu. Przeczytał tylko pierwszy egzemplarz i będąc przekonany o identycznej treści pozostałych egzemplarzy, złożył podpisy na wszystkich trzech. Umieszczenie zapisu, o treści niestosownej w oficjalnych dokumentach służbowych, zdaniem naczelnika należy określić jako niewłaściwe, które nie powinno mieć miejsca. Jako przełożony uważa jednak, że ten niecenzuralny zapis nie miał na celu obrażenia kogokolwiek i on nie czuje się obrażony. Uważa zdarzenie za żart lub sposób na odreagowanie stresu.

Rozpatrując sprawę Komisja Dyscyplinarna I instancji wzięła także pod uwagę notatkę służbową z dnia 2 grudnia 2020 roku sporządzona przez G Ś oraz

notatkę służbową Obwinionego z dnia z dnia 27 listopada 2020 r..

Komisja Dyscyplinarna I instancji uznała, że zastosowanie kary upomnienia jest zgodna z prawem i stanem faktycznym w sprawie oraz jest adekwatne do stopnia zawinienia Obwinionego. Komisja dyscyplinarna przy wymiarze kary jako okoliczność łagodzącą, uwzględniła dotychczasową niekaralność Obwinionego oraz pozytywną opinię wystawioną przez bezpośredniego przełożonego, a także fakt, iż po popełnieniu czynu zabronionego P P dążył do wyjaśnienia wszelkich okoliczności zdarzenia, przyznał się do jego popełnienia, wyraził skruchę i przeprosił za swoje zachowanie.

Od powyższego orzeczenia odwołanie złożył w dniu 1 marca 2021 r. Obwiniony.

Na podstawie art. 425 § 1 k.p.k. oraz art. 438 pkt 1 k.p.k. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił obrazę materialnych zasad odpowiedzialności dyscyplinarnej członków korpusu służby cywilnej poprzez przyjęcie, że czyn odznacza się znacznym stopniem społecznej szkodliwości, podczas gdy czyn cechuje znikomy stopień społecznej szkodliwości z uwagi na rodzaj i charakter naruszonego dobra, sposób i okoliczności popełnienia czynu, postać zamiaru oraz motywację Obwinionego.

Wskazując na powyższe wniósł o umorzenie postępowania dyscyplinarnego na mocy art. 17 § 1 pkt 3 k.p.k. tj. ze względu na niską szkodliwość społeczną czynu.

W uzasadnieniu wskazał, że nie było jego zamiarem aby dokument z niecenzuralną treścią trafił do obiegu służbowego, a także, że nie było jego zamiarem obrażanie kogokolwiek, w szczególności kierownika urzędu w G, a dokument z niecenzuralną treścią trafił do obiegu służbowego przypadkowo. Czyn, który popełnił miał błahy charakter i nie naruszał istotnych wartości społecznych.

Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej po przeprowadzeniu rozprawy zważyła i ustaliła, co następuje.

Zgodnie z § 34 rozporządzenia w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej, Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej (dalej WKDSC) rozpatruje odwołanie od orzeczenia komisji dyscyplinarnej wydanego w I instancji, w granicach zarzutów podniesionych w odwołaniu.

Wprawdzie Obwiniony w odwołaniu wniósł o umorzenie postępowania, które może nastąpić jedynie z przyczyn formalnych jednak zarzuty podniesione w odwołaniu sprowadzały się do tego, że sporządzony przez Obwinionego dokument z niecenzuralną treścią trafił do obiegu służbowego przypadkowo i nie było intencją Obwinionego obrażenie kogokolwiek. Podczas składania wyjaśnień Obwiniony doprecyzował, że jego żądaniem jest wyeliminowanie z obiegu prawnego skarżonego orzeczenia.

Odnosząc się do zawartego w odwołaniu Obwinionego żądania umorzenia postępowania WKDSC stwierdziła, iż na mocy rozporządzenia w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej postępowanie dyscyplinarne może być umorzone jedynie gdy:

1. ustał stosunek pracy obwinionego,
2. nastąpiło przedawnienie karalności,
3. w sprawie o ten sam czyn zostało wydane prawomocne postanowienie lub orzeczenie komisji dyscyplinarnej albo w tej samej sprawie i przeciwko temu samemu obwinionemu toczy się przed komisją dyscyplinarną wcześniej wszczęte postępowanie,
4. zachodzą okoliczności wykluczające, z mocy ustawy, orzekanie w sprawie.

Argumenty podniesione przez Obwinionego w odwołaniu nie mogą więc stanowić przyczyny umorzenia postępowania.

W szczególności WKDSC nie mogła też rozważać zastosowania w tej sprawie przepisów k.p.k. dotyczących umorzenia postępowania, na które powoływał się Obwiniony, gdyż proceduralną podstawą prowadzenia spraw związanych z naruszeniem obowiązków członka korpusu służby cywilnej jest wspomniane wyżej rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego w służbie cywilnej.

Jako organ odwoławczy, WKDSC zobowiązana jest z urzędu, w pierwszej kolejności, do kontroli formalnej orzeczenia wydanego w pierwszej instancji.

W każdym postępowaniu prawnym podstawowe znaczenie ma kwestia jego dopuszczalności. Zgodnie z art. 113 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 3 miesięcy od dnia powzięcia przez dyrektora generalnego urzędu wiadomości o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej, ani po upływie 2 lat od popełnienia tego czynu.

Kierownik urzędu w T powziął wiadomość o naruszeniu obowiązków członka korpusu służby cywilnej przez Obwinionego w dniu 19 listopada 2020 r. Czyny, którego popełnienie zarzucono Obwinionemu miał miejsce w dniu 4 listopada 2020 r. Postępowanie dyscyplinarne zostało wszczęte w dniu 16 grudnia 2020 r., a więc przed upływem 3 miesięcznego terminu od dnia powzięcia wiadomości i przed upływem 2 lat od popełnienia czynu. Z uwagi na powyższe WKDSC stwierdziła dopuszczalność prowadzenia postępowania w niniejszej sprawie.

Wszyscy członkowie korpusu służby cywilnej, bez względu na zajmowane stanowisko czy pełnione funkcje, są zobowiązani do przestrzegania przepisów ustawy o służbie cywilnej. Kolejne artykuły rozdziału 6 ustawy o służbie cywilnej określają obowiązki członków korpusu służby cywilnej, w tym między innymi przestrzeganie przepisów prawa, ochronę interesów państwa oraz praw człowieka i obywatela oraz rzetelne, bezstronne, sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań, a także obowiązek godnego zachowania się w służbie i poza służbą. Zadaniem komisji dyscyplinarnej było ustalenie, czy czyny wskazane przez Rzecznika Dyscyplinarnego zostały popełnione i czy stanowiły naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Komisja dyscyplinarna powinna wyczerpująco zebrać i wszechstronnie rozpatrzyć materiał dowodowy, który powinien stanowić podstawę do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia i odpowiedzenia na pytanie, czy stawiane przez Rzecznika Dyscyplinarnego zarzuty były zasadne. Orzeczenie zaś powinno zawierać uzasadnienie faktyczne i prawne tzn. powinno wskazywać między innymi jakie fakty komisja uznała za udowodnione, a jakim dowodom odmówiła wiarygodności i dlaczego.

Stan faktyczny ustalony przez Komisję Dyscyplinarną I instancji jest bezsporny i nie budzi zastrzeżeń Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej.

WKDSC rozważyła więc, czy sam czyn przypisany Obwinionemu przez Rzecznika Dyscyplinarnego we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wypełnia znamiona niegodnego postępowania, o którym mowa w art. 76 ust. 1 pkt 7 ustawy o służbie cywilnej. Określenie to zostało doprecyzowane w § 14 zarządzenia Nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie etyki korpusu służby cywilnej (M. P. Nr 93, poz. 953). Przepis ten stanowi między innymi, że zasada godnego zachowania polega m.in. na wykonywaniu pracy z respektem dla reguł współżycia społecznego i kultury osobistej, poszanowania godności innych osób, w tym podwładnych, kolegów i przełożonych oraz życzliwości wobec ludzi i zapobieganiu powstawaniu konfliktów w pracy, w relacjach z obywatelami oraz współpracownikami.

Niewątpliwie doszło do użycia przez Obwinionego wulgarnego słowa, co nie było kwestionowane na żadnym etapie postępowania.

Niemniej jednak po analizie całego zdania, którego to słowo było fragmentem WKDSC doszła do wniosku, że nie było intencją Obwinionego znieważenie czy też naruszenie godności kogokolwiek. Świadczy o tym bezosobowa forma użytego zdania, którego nie można zrozumieć jako skierowanego do jakiejś konkretnej osoby, czy też grupy osób. Samo wypowiedzenie czy też utrwalenie na piśmie wulgarnego słowa nie przesądza jeszcze o uznaniu czynu za niegodne zachowanie. Najbardziej istotny jest w tym przypadku kontekst zdarzenia i intencje Obwinionego. W toku postępowania nie ujawniono żadnych dowodów, które świadczyłyby o tym, że Obwiniony jest negatywnie nastawiony do G Ś czy też bezpośredniego przełożonego i chciałby im w jakiś sposób dokuczyć. Wręcz przeciwnie, działania podejmowane przez Obwinionego w sprawie dostarczenia urządzenia wielofunkcyjnego do urzędu w G, będące w opinii jego przełożonego ponadstandardowymi, przyniosły korzyść urzędowi kierowanemu przez G Ś. Zwrócić należy też uwagę na odmienną ocenę tego samego zdarzenia przez G Ś oraz bezpośredniego przełożonego Obwinionego A B. Pierwszy z nich w notatce z dnia 2 grudnia 2020 roku wskazał, że czuje się osobiście obrażonym, a jego zdaniem Obwiniony sporządzając niecenzuralny zapis wyraził lekceważący stosunek do wykonywanej pracy oraz lekceważący stosunek do bezpośredniego przełożonego i jego osoby. Z kolei w opinii bezpośredniego przełożonego, który również zapoznał się z tym samym niecenzuralnym tekstem zapis ten nie miał na celu obrażenia kogokolwiek i on nie czuje się obrażony. Samo zdarzenie zaś potraktował jako żart lub sposób na odreagowanie stresu.

Dla oceny niegodnego zachowania w służbie cywilnej należy uwzględnić normy społeczne występujące w danym środowisku pracy. Zachowanie sprawcy powinno być więc powszechnie przyjęte za obraźliwe, naruszające godność osobistą człowieka w świetle ogólnie przyjętych w tym środowisku norm społeczno-obyczajowych.

Z przytoczonych powyżej dwóch różnych ocen postępowania Obwinionego wynika, że nie można bez poważnych wątpliwości uznać postawionego Obwinionemu zarzutu niegodnego postępowania w służbie cywilnej za słuszny.

Za przypadkowym charakterem całego zdarzenia świadczy też umiejscowienie wulgarного słowa na dokumencie – na górze dokumentu, podczas gdy miejsca przeznaczone na podpisy wszystkich osób biorących udział w jego wytworzeniu i wykorzystaniu znajdują się w dolnej części dokumentu. Można przyjąć za najbardziej prawdopodobną sytuację, w której podpisujący się po zapoznaniu się z treścią pierwszego egzemplarza odgina dół kartki, bądź też przesuwa ją częściowo w górę i podpisuje się na kolejnych egzemplarzach nie widząc górnej części tekstu. Z uwagi na rutynowy charakter dokumentu nie należy oczekiwać, że dokładnie będą czytane wszystkie jego egzemplarze. Tak było w niniejszej sprawie gdy po podpisaniu dokumentu przez Obwinionego następnie podpisał go jego przełożony, a na końcu odbiorca sprzętu, który dopiero po jakimś czasie zorientował się, że na trzecim egzemplarzu znajduje się wulgarne słowo. Gdyby nawet hipotetycznie przyjąć, że celem Obwinionego było obrażenie któregoś z czytelników wytworzonego dokumentu to z pewnością mógłby on umieścić niecenzuralny wpis w bardziej widocznym miejscu tak by zagwarantować, że osoba którą zamierzał obrazić zapozna się z nim.

Dodatkowo należy zauważyć, że Obwiniony, z uwagi na to że świadczy pracę na pół etatu, nie był fizycznie obecny przy wydawaniu sprzętu i nie miał pełnej kontroli nad tym jakie dokumenty zostały zabrane z jego biurka wraz ze sprzętem i przewiezione do urzędu w G.

WKDSC wzięła też pod uwagę pozytywną opinię wystawioną Obwinionemu przez jego bezpośredniego przełożonego. Wynika z niej, że Obwiniony bardzo poważnie podchodzi do swoich obowiązków służbowych, jest osobą skuteczną i bardzo zaangażowaną w realizację swoich obowiązków.

Należy zwrócić uwagę, że winy nie można opierać na przypuszczeniach, lecz na dowodach. Przypuszczenia nie stanowią obiektywnej przesłanki umożliwiającej orzeczenie o winie. Komisje dyscyplinarne powinny przede wszystkim kierować się zasadą domniemania niewinności. Oznacza ona, że nie można wydać orzeczenia o winie nie tylko w przypadku przedstawienia dowodów w sposób jednoznaczny zaprzeczających twierdzeniom rzecznika dyscyplinarnego zawartym we wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, ale również w przypadku gdy twierdzenia te nie zostały dostatecznie udowodnione ze względu na występujące wątpliwości. Oznacza to, że udowodnienie winy musi być całkowite, pewne i wolne od wątpliwości. Postępowanie dyscyplinarne przeprowadzone przed Komisją Dyscyplinarną I instancji nie usunęło istniejących wątpliwości i w tym stanie rzeczy Obwiniony został uniewinniony od popełnienia zarzucanego mu czynu.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.

Od niniejszego orzeczenia Stronom oraz Szefowi Służby Cywilnej przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania Obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie dwutygodniowym od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej.

Cezary Zaremba
Piotr Orzech
Dawid Pluta
Maciej Tomczak
Anna Żółkowska