

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 lipca 2015 M. S. wniósł o uznanie decyzji Dyrektora Generalnego Urzędu (...) w sprawie przeniesienia służbowego i obniżenia warunków płacy za bezskuteczne i o przywrócenie go do pracy w razie upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powód podniósł, że przeniesiono go ze stanowiska radcy generalnego na stanowisko głównego specjalisty, ograniczając przy tym jego wynagrodzenie. M. S. wskazał, że przeniesienie nie wynikało z uzasadnionych potrzeb urzędu, gdyż nadal wykonuje on dotychczasowe zadania, a zmiany organizacyjne zostały wdrożone tylko w celu zmiany jego stanowiska służbowego.

Pozwany Urząd (...) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że przeniesienie było związane ze zmianami organizacyjnymi w jednostce Urzędu. Jednocześnie z powodem na inne stanowisko przeniesiono drugiego pracownika – wobec likwidacji całej jednostki w której pracował M. S..

Tak zarysowane stanowiska procesowe strony utrzymały do zamknięcia rozprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 1 lipca 2001 roku M. S. zatrudniony jest na czas nieokreślony w Urzędzie (...), zaś od dnia 2 kwietnia 2013 na stanowisku Radcy Generalnego, w wymiarze jednego etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 7870,13 zł, dodatkiem służby cywilnej I stopnia w kwocie 880,70 zł oraz dodatkiem za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Dowód: porozumienie zmieniające – k. 8, zeznania M. S. – k. 73-75, załączone akta pracownicze

W dniu 15 lipca 2015 roku Dyrektor Generalny Urzędu (...) zarządzeniem nr (...) zatwierdził regulamin organizacyjny Biura Szefa Urzędu (...). Zmieniono tym samym uprzednio obowiązujący regulamin, wprowadzony zarządzeniem nr (...) z dnia 29 sierpnia 2014 roku. Zgodnie z postanowieniami nowego regulaminu wskazano szczegółowo zakres działania samodzielnych stanowisk głównych specjalistów. Regulamin nie przewidywał zaś zadań dla stanowisk Radców Generalnych.

Dowód: zarządzenie i regulamin – k. 14-18, 40-44, 47-51, zeznania J. K. – k. 71-73, zeznania M. S. – k. 73-75

W dniu 27 lipca 2015 na mocy decyzji Dyrektora Generalnego Urzędu (...), sygn. (...) M. S. został przeniesiony na stanowisko głównego specjalisty, które to jest zaliczone do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej. Decyzję tą doręczono mu w dniu jej wydania. Zgodnie z powyższym aktem M. S. zachował prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy – od 1 sierpnia 2015 do 31 października 2015. Po tym okresie ustalono nowe warunki płacy: wynagrodzenie zasadnicze 5621,52 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20% oraz dodatek służby cywilnej II stopnia w wysokości 1218 zł. Łącznie wynagrodzenie to wynosi 10662,16 zł. Jest ono dostosowane do nowo zajmowanego stanowiska.

W decyzji wskazano, że przyczyną przeniesienia na nowe stanowisko jest likwidacja samodzielnych stanowisk radców generalnych w jednostce urzędu zatrudniającej M. S.. Nastąpiła ona wskutek wejścia w życie w dniu 15 lipca 2015 roku regulaminu organizacyjnego Biura Szefa Urzędu (...), które zmieniło dotychczasową strukturę. Przez to część zadań M. S. została przejęta przez inne komórki organizacyjne Urzędu. Do zadań tych należało: wykonywanie analiz tematycznych z zakresu sytuacji migracyjnej, koordynowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, gdy przekracza ona obszar działania jednej komórki urzędu oraz inicjowanie i koordynowanie współpracy z ośrodkami naukowymi oraz badawczymi.

M. S. wyznaczono również nowy zakres obowiązków – bez tych, które zostały przekazane do kompetencji innych jednostek lub w ogóle wyłączone z zakresu działalności Urzędu.

Dowód: decyzja –k. 9-10 , zakres obowiązków –k. 11-12, zaświadczenie –k. 35, zeznania T. C. –k. 65-67, zeznania M. S. – k. 73-75

Wraz z powodem, z powodu likwidacji stanowisk Radców Generalnych, na stanowisko specjalisty został przeniesiony R. W.. Zajmował on tak jak M. S. stanowisko Radcy Generalnego, jednak z niższym uposażeniem. Po przeniesieniu R. W. nie miał zmienionego wynagrodzenia.

Dowód: zakres obowiązków – k. 38-39, 45-46, zeznania T. C. – k. 65-67, zeznania M. S. – k. 73-75

Od listopada 2014 roku T. C. zajmował się efektywną organizacją pracy Biura Urzędu (...). Jednym z etapów zmian mających na celu lepszą organizację była likwidacja stanowisk Radców Generalnych, tj. 2 stanowisk zajmowanych przez M. S. oraz R. W.. Nowe stanowisko specjalisty, na które przeniesiono M. S., odpowiadało faktycznie realizowanym przez niego zadaniom.

Dowód: zeznania T. C. – k. 65-67

Niniejszy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości i nie była przez strony kwestionowana.

Zeznania świadka oraz powoda uznano za wiarygodne. Są one spójne i rzeczowe, ponadto korespondują ze złożonymi w sprawie dokumentami.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Obowiązujące normy w zakresie zmian stosunku pracy w służbie cywilnej określają przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej.

W myśl art. 62 ust. 1 przytoczonej ustawy, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami urzędu, dyrektor generalny urzędu może w każdym czasie przenieść urzędnika służby cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie w tej samej miejscowości, uwzględniając jego przygotowanie zawodowe. Urzędnik zachowuje przy tym prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od przysługującego na nowym stanowisku, przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko. Wysokość dodatku służby cywilnej pozostaje bez zmiany.

Wprowadzenie przez ustawodawcę kompetencji dyrektora urzędu do przeniesienia urzędnika jest wyrazem zapewnienia minimalnego zakresu ochrony jego praw pracowniczych. Stanowi to dla urzędnika istotną gwarancję, że zmiana treści jego stosunku pracy nie będzie następowała dowolnie i bez obiektywnego uzasadnienia. Jedyną materialną przesłanką dopuszczalności przeniesienia urzędnika służby cywilnej z uwzględnieniem ww. ustawy jest wystąpienie po stronie urzędu tzw. „uzasadnionych potrzeb”.

Kluczowym zatem jest ustalenie, czy u pozwanego pracodawcy faktycznie doszło do powstania uzasadnionej potrzeby, której skutkiem było zaproponowanie powodowi innego stanowiska.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, podzielanego przez Sąd: szczególne potrzeby urzędu muszą powodować konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku. Pracodawca jest zobowiązany wykazać, że z określonych istotnych względów nie jest dalej możliwe bez uszczerbku dla jego interesów zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 23 października 1995 r., sygn. akt II SA 2205/95). Wprawdzie orzeczenie to zostało wydane w odniesieniu do przesłanki „szczególnych potrzeb urzędu”, o której jest mowa w art. 10 ust. 1b Ustawy o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. 2013 r. Nr 269 tekst jedn.), ale zachowuje swoją aktualność również przy wykładni innych zbliżonych przesłanek występujących w prawie. Nadto stanowisko tam zawarte potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego – por. II PK 276/09

W świetle powyższego konieczne jest każdorazowe ujawnianie w piśmie zmieniającym warunki pracy i płacy urzędnika, jakie konkretnie potrzeby urzędu przemawiały za przeniesieniem, oraz wykazania, że były one na tyle istotne i doniosłe, że uzasadniały konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego postępowania należy uznać, iż pracodawca wypełnił należycie wymogi stawiane poprawnej i skutecznej zmianie treści stosunku pracy, zaś wskazana przyczyna przeniesienia jest zasadna.

Przywołany przepis Ustawy o służbie cywilnej nie wymaga, aby potrzeby urzędu warunkujące przeniesienie miały szczególny charakter czy wyjątkową doniosłość. Chodzi tu zatem o potrzeby urzędu związane z jego bieżącym funkcjonowaniem. Jak wskazuje się w literaturze, niedookreślony zwrot "potrzeby urzędu" obejmuje administracyjnoprawne wymagania odnoszące się do funkcjonowania urzędu, jak i racjonalne wykorzystanie korpusu służby cywilnej związane z realizacją celów, dla których ustanowiono służbę cywilną (art. 1 Ustawy o służbie cywilnej).

Swobodę dyrektora generalnego urzędu w zakresie wyznaczenia przenoszonemu urzędnikowi nowego stanowiska ogranicza jednak obowiązek uwzględnienia przygotowania zawodowego urzędnika. Przez przygotowanie zawodowe należy rozumieć przede wszystkim formalne kwalifikacje urzędnika, jego predyspozycje oraz umiejętności i doświadczenie zawodowe. Po myśli art. 62 ust. 1 Ustawy o służbie cywilnej urzędnik nie może być przeniesiony na stanowisko, na którym jego przygotowanie zawodowe jest niewystarczające, ale także na stanowisko, na którym wystarczą kwalifikacje niższe niż posiadane przez urzędnika. Nie oznacza to jednak, że po przeniesieniu urzędnik musi zajmować stanowisko równorzędne z zajmowanym przed przeniesieniem. Dopuszczalne jest przeniesienie na stanowisko niższe, jeśli mieści się ono w obszarze przygotowania zawodowego urzędnika. Wynika to z treści przepisów, gdyż ustawodawca dopuszcza przeniesienie prowadzące do obniżenia wynagrodzenia pracownika, na co wskazuje art. 62 ust. 2 Ustawy o służbie cywilnej.

Powyższe wymogi zostały spełnione w przypadku decyzji wydanej wobec powoda. Zmiany były podyktowane koniecznością poprawienia organizacji urzędu i były planowane już od listopada 2014 roku. Przeniesienie powoda na inne stanowisko wynikało z zupełnej likwidacji całej komórki - stanowisk Radców Generalnych. Nie była to jednostkowa decyzja dotycząca tylko powoda, lecz spowodowała ona również likwidację stanowiska współpracownika powoda, który również został przeniesiony. Działanie takie pozwala na przyjęcie, że było ono uzasadnione względami reorganizacji i nie miało na celu bezprawnego pozbawienia powoda zajmowanego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia.

Powód został przeniesiony na stanowisko odpowiadające jego kompetencjom i pozwalające na ich wykorzystanie. Jest to działanie dopuszczone przepisami prawa. Jednocześnie zakres jego obowiązków nie został w żaden sposób poszerzony i odpowiada otrzymywanemu wynagrodzeniu.

Z istoty przywołanego powyżej art. 62 Ustawy o służbie cywilnej wynika, że pracodawcy pozostawiona jest swoboda co do kształtowania struktury zatrudniania urzędników. Jest to związane z celami służby cywilnej: rzetelnym i sprawnym wykonywaniem zadań państwa. Do ich realizacji konieczne mogą być zmiany organizacyjne i takie zarządzanie kadrami, by jak najskuteczniej wykonywać powierzone zadania.

W ocenie Sądu pozwany był więc uprawniony do likwidacji stanowisk i przeniesienia części zadań powoda na inne stanowiska, a tym samym do przeniesienia powoda na takie stanowisko urzędnicze, które znalazło się w nowej strukturze organizacyjnej.

Przeniesienie powoda na inne miejsce wykonywania pracy w strukturze Urzędu (...)skutkowało zmianą wynagrodzenia za pracę. Należy jednak zauważyć, że przeniesienie na inne stanowisko nie jest ani awansem w rozumieniu przepisów ustawy, ani też sankcją. Po przeniesieniu urzędnik może więc otrzymywać wynagrodzenie poprzednie jak i niższe niż poprzednio. Po ustaniu okresu gwarancyjnego powinno więc ono być dostosowane do przedziałów obowiązujących na zajmowanym aktualnie stanowisku. Oznacza to, że działania pracodawcy w tym

zakresie znajdują oparcie w prawie. Podkreślić należy, że na równorzędnym stanowisku u pozwanego zatrudniony jest R. W., który otrzymuje równie powodowi wynagrodzenie.

Mając na uwadze powyższe i w oparciu o przywołane przepisy, orzeczono jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...).