



Sygn. akt I PK 253/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko Urzędowi Wojewódzkiemu w K.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, ustalenie i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lipca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 10 kwietnia 2014 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej rozstrzygnięcia o roszczeniu o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i w tej części przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego,

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

Powód R. W. domagał się od strony pozwanej Urzędu Wojewódzkiego w K. przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko inspektora wojewódzkiego do spraw [...] oraz ustalenia wynagrodzenia i wyrównania wynagrodzenia (zasądzenia różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym a - jego zdaniem - należnym).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z 14 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. W. jest pracownikiem Urzędu Wojewódzkiego w K. Od 15 grudnia 2005 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora. Z dniem 15 lipca 2006 r. Dyrektor Generalny ustalił powodowi stanowisko inspektora wojewódzkiego, wskazując, że pobierane przez powoda wynagrodzenie pozostaje bez zmian. Z dniem 1 września 2008 r. Dyrektor Generalny ustalił powodowi stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale [...], informując, że pozostałe warunki pozostają bez zmian. Awanse powoda nie wiązały się z podwyższeniem wynagrodzenia. Powód został o tym fakcie poinformowany i stwierdził, iż akceptuje to, albowiem zna sytuację finansową strony pozwanej i „chodzi mu o awans”. W 2008 r. powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 200 zł. Wynagrodzenie otrzymywane przez powoda mieściło się w ramach przewidzianych zarówno dla zajmowanego przez niego stanowiska pracy jak i stanowiska wyższego hierarchicznie. Wynagrodzenie powoda było ustalane w oparciu o analogiczne zasady jak wynagrodzenie innych urzędników w Urzędzie Wojewódzkim w K.

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło w 2007 r. – 2.936,83 zł brutto, w 2008 r. od 2.936,83 zł do 3.494,24 zł brutto, w 2009 r. od 3.576,12 zł do 3.913,39 zł brutto, w 2010 r. – 3.826 zł brutto, w 2011 r. – 3.826,80 zł brutto.

U strony pozwanej awans urzędnika na wyższe stanowisko służbowe nie był związany z automatyczną podwyżką wynagrodzenia zasadniczego. Wielokrotnie zdarzały się u strony pozwanej przypadki awansowania pracowników bez podwyższania im wynagrodzenia zasadniczego. Formą gratyfikacji finansowej u strony pozwanej były nagrody.

Z dniem 1 listopada 2009 r. powód został przeniesiony z Wydziału [...], gdzie zajmował stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego do Wydziału [...] na stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego. Podstawą przeniesienia powoda do wydziału [...] był art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Wynagrodzenie powoda pozostało bez zmian.

Przeniesienie powoda podyktowane było brakami kadrowymi w Wydziale [...], w związku z napływem spraw dotyczących postępowań [...] w 2009 r. W związku z tym kierownik Wydziału wystosował zapotrzebowanie na dwa etaty i w odpowiedzi na to zapotrzebowanie do Wydziału został przeniesiony powód. Przeniesienie powoda podyktowane było również brakiem możliwości właściwej współpracy powoda z przełożonymi w Wydziale [...]. Powód często składał skargi na sposób funkcjonowania Wydziału i prowadzenie Wydziału przez kierownika, kwestionując jego przydatność do pracy i podnosząc częściowo argumenty natury pozamerytorycznej, czym doprowadził do utraty zaufania do niego ze strony dyrektora Wydziału. Ponadto powód od dłuższego czasu chciał objąć stanowisko kierownicze w Wydziale [...], tymczasem nie było takiej możliwości. Zatem przeniesienie miało również na celu rozwiązanie sytuacji w Wydziale [...] i stworzenie powodowi szansy rozwoju zawodowego w nowym środowisku.

Zdaniem przełożonych powód posiadał odpowiednie przygotowanie zawodowe do objęcia stanowiska starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale [...]. Powód ma wyższe wykształcenie [...] oraz tytuł magistra inżyniera [...], a także ukończył studia podyplomowe w zakresie [...]. Powód ma wieloletnie doświadczenie w pracy w administracji publicznej, w tym na stanowisku inspektora. W poprzednich latach powód był trzykrotnie oddelegowany czasowo do wykonywania obowiązków w wydziale [...]. Powód bezpośrednio po przeniesieniu został przeszkolony z zakresu nowych zagadnień przez pracownika, który zajmował się tymi zagadnieniami. W początkowym okresie pracy powodowi zostały przydzielone sprawy, które „nie były na biegu, wyjeżdżał do W. na sprawy prowadzone przez panią N. celem wdrożenia się do pracy jak również otrzymał zadanie przeglądania przydzielonych mu spraw i referowania ich kierownikowi wydziału”. Powód był oceniany pod względem merytorycznym wysoko, zarówno przez przełożonych jak i współpracowników.

Stworzono opis stanowiska pracy w Wydziale [...] na które został przeniesiony powód, jednak spełnienie wszystkich założeń z opisu było wymagane jedynie przy zatrudnieniu pracownika „z zewnątrz” do urzędu a nie w stosunku do urzędników przenoszonych w ramach urzędu do innego wydziału. Zgodnie z opisem stanowiska pracy wymagane było: ukończenie studiów wyższych prawa lub administracji, znajomość Kodeksu postępowania administracyjnego oraz ustaw związanych z [...], umiejętności stosowania prawa w praktyce, analizy przepisów, umiejętność argumentowania i negocjacji, odporność na stres, zdolność interpersonalna oraz doświadczenie zawodowe w wymiarze 1 roku pracy w administracji publicznej oraz wymogiem dodatkowym była praca przez 6 miesięcy w zakresie [...].

W ocenie Sądu Rejonowego, przeniesienie urzędnika w obrębie tego samego urzędu jest suwerenną decyzją pracodawcy i przeniesiony urzędnik nie może kwestionować faktu i prawidłowości przeniesienia w drodze sądowej lub administracyjnej. W przypadku przeniesienia pracownika na podstawie art. 63 ustawy o służbie cywilnej, tj. do innego urzędu, ustawa w sposób jednoznaczny przewiduje możliwość zakwestionowania przeniesienia na podstawie art. 67 ustawy o służbie cywilnej. Ponadto urzędnik służby cywilnej powinien być dyspozycyjny, a przenoszenie go w ramach urzędu jest znacznie łagodniejszą formą ingerencji w jego stosunek służby niż przeniesienie poza urząd, które powinno być dokonane przez wyższy organ, w przypadku którego jest przewidziana wyraźna możliwość zakwestionowania tej decyzji. W przypadku przeniesienia w trybie art. 62 ustawy o służbie cywilnej podobnej regulacji brak. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pełnomocnik powoda nie wskazał, jaka byłaby podstawa prawna domagania się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki w wyniku przeniesienia w trybie art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Nawet przy założeniu, że w przypadku przeniesienia urzędnika w trybie art. 62 ustawy o służbie cywilnej ma on możliwość zakwestionowania tej decyzji pracodawcy i domagania się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki, przeniesienie powoda odpowiadało przesłankom określonym w tym przepisie. Jak wynika z art. 62 ustawy o służbie cywilnej, przeniesienie powinno być uzasadnione potrzebami urzędu oraz przy przeniesieniu pracownika należy uwzględnić jego przygotowanie zawodowe.

W niniejszej sprawie powodem przeniesienia powoda ze stanowiska starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale [...] na stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego w Wydziale [...] były braki kadrowe w tym Wydziale i zwiększenie liczby spraw [...]. Wobec powyższego Sąd uznał, że przesłanka potrzeb urzędu została spełniona. Z uwagi na napływ nowych spraw w [...] utworzono dwa nowe stanowiska pracy i jedno z tych stanowisk zajął powód w wyniku przeniesienia. Drugim powodem, zdaniem Sądu Rejonowego, był konflikt pomiędzy powodem, a dyrekcją Wydziału [...]. Przeniesienie powoda do innego wydziału miało załagodzić konflikt i dać powodowi szansę rozpoczęcia pracy w nowym środowisku. Zdaniem Sądu rozwiązanie sytuacji konfliktowych w interesie prawidłowego funkcjonowania urzędu może stanowić uzasadnioną potrzebę urzędu realizowaną przez pracodawcę w drodze przeniesienia pracownika.

Sąd Rejonowy podniósł, że przesłanka uwzględnienia przygotowania zawodowego jest określona ogólnie; urzędnik służby cywilnej powinien być osobą dyspozycyjną i dyrektor generalny może kierować urzędnika na różne stanowiska ze względu na uzasadnione potrzeby urzędu. Przesłanka przygotowania zawodowego nie będzie spełniona jedynie wtedy, gdy powierzone stanowisko w sposób rażąco odbiega od kwalifikacji i wykształcenia pracownika. Powód posiadał wykształcenie wyższe a skoro zdał egzamin urzędniczy, miał obowiązek znać przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego. Ponadto posiadał wieloletni staż pracowniczy i urzędniczy w administracji publicznej. W trakcie wykonywania pracy w służbie cywilnej powód był kilkakrotnie delegowany do innych wydziałów, gdzie poszerzał swoje przygotowanie do wykonywania innych zadań administracyjnych. Powód miał opinię pracownika dobrze przygotowanego merytorycznie do wykonywania zadań, a nie ujawniły się przeciwwskazania osobowościowe lub zdrowotne do podjęcia przez niego zadań w Wydziale [...]. Ponadto, jak zauważył Sąd Rejonowy, kierownik Wydziału [...] po przeniesieniu nie zlecił powodowi wykonywania pracy merytorycznej jaką wykonywali inni pracownicy Wydziału, ale zlecił powodowi poznawanie jej i wdrażanie się do wykonywania, aby powód nabył niezbędnego doświadczenia i po pewnym czasie mógł wykonywać zadania samodzielnie. Zdaniem Sądu nie miało decydującego znaczenia, zamieszczenie w opisie stanowiska pracy wymagania co do wykształcenia

prawniczego lub administracyjnego, którego powód nie posiadał, gdyż ściśle zasady rekrutacji wskazane w opisie stanowiska obowiązywały przy „rekrutacji zewnętrznej” a nie przy przeniesieniu urzędników. Z art. 62 ustawy o służbie cywilnej wynika przesłanka uwzględnienia przygotowania zawodowego, która zdaniem Sądu została spełniona a nie zgodności kwalifikacji z opisem stanowiska pracy. Sąd uznał zatem, że przeniesienie powoda nie zostało dokonane z naruszeniem prawa.

Odnosząc się do zarzutu ustalenia wynagrodzenia zasadniczego powoda od 1 września 2008 r. i od 1 września 2009 r. oraz wniosku o zasądzenie od pozwanego kwoty 18.438,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania wynagrodzenia Sąd uznał, że awanse powoda na wyższe stanowiska nie łączyły się ze wzrostem wynagrodzenia. Powód jako podstawę swoich roszczeń wskazywał zarządzenie Dyrektora Generalnego nr 17 z dnia 17 kwietnia 2004 r. w sprawie polityki i zasad awansowania oraz przeszeregowania pracowników Urzędu Wojewódzkiego w K. oraz Zarządzenie Dyrektora Generalnego nr 21 z dnia 30 maja 2007 r. zmieniające zarządzenie w sprawie polityki i zasad awansowania oraz przeszeregowania pracowników Urzędu Wojewódzkiego w K. Powód wskazywał, że zgodnie z § 2 ust. 1 zarządzenia nr 17 awansowanie pracownika jest możliwe wyłącznie z jego przeszeregowaniem, a wynagrodzenie pobierane w wyniku przeszeregowania może wzrosnąć od 5% do 15%. Natomiast na podstawie zarządzenia zmieniającego wynagrodzenie pobierane w wyniku przeszeregowania może wzrosnąć od 5% do 30%.

Sąd Rejonowy stwierdził, że z przepisów tych wynika możliwość wzrostu wynagrodzenia, a więc może ono utrzymać się na tym samym poziomie. W przypadku awansu obligatoryjne jest tylko i wyłącznie przeszeregowanie pracownika do wyższej kategorii zaszeregowania, natomiast kwestia zmiany wynagrodzenia jest sprawą fakultatywną. Powód otrzymując awans i zostając zaszeregowany do wyższej kategorii otrzymywał wynagrodzenie, które mieściło się we właściwych granicach.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją wniesioną przez powoda.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 kwietnia 2014 r., oddalił apelację.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew podnoszonym w apelacji zarzutom, Sąd pierwszej instancji poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, dokonał wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko apelującego, że urzędnik przeniesiony na inne stanowisko w tym samym urzędzie może domagać się przed sądem pracy weryfikacji decyzji o jego przeniesieniu. Włączenie urzędników służby cywilnej do grona członków korpusu służby cywilnej sprawia, że ich stosunki pracy podlegają unormowaniom ustawy o służbie cywilnej, w tym także jej art. 9 ust. 2, w myśl którego spory o roszczenia dotyczące stosunku pracy w służbie cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy. Z uwagi na to, iż ustawa o służbie cywilnej nie przewiduje odmiennego trybu dochodzenia ochrony roszczeń pracowniczych z tytułu przeniesienia urzędnika służby cywilnej jako pracownika mianowanego na inne stanowisko, rozpoznanie roszczeń pracownika z tego tytułu niewątpliwie leży w gestii sądu pracy. Kontrola sądu pracy jest konieczna a istnienie rzeczywistych „potrzeb urzędu” podlega kontroli sądu pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że zgodnie z art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, możliwe jest wprowadzenie w przypadkach uzasadnionych potrzebami urzędu przeniesienie na inne stanowisko służbowe w tym samym urzędzie w tej samej miejscowości, jednakże wyłącznie urzędnika służby cywilnej, a nie pracownika. Powód jest urzędnikiem służby cywilnej, zdał egzamin na urzędnika służby cywilnej i pracował w kilku różnych wydziałach strony pozwanej. Zróżnicowanie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej w zależności od tego, czy mamy do czynienia z urzędnikiem służby cywilnej, czy też z „umownym” pracownikiem służby cywilnej, stanowi konsekwencję szczególnego statusu prawnego urzędników służby cywilnej, którzy posiadają wprawdzie wyższy standard ochrony stosunku pracy przed jego rozwiązaniem niż pracownicy umowni, ale równocześnie muszą podporządkować się szczególnym przepisom pragmatyk służbowych dotyczącym zmiany niektórych warunków ich pracy. Przesłanką dopuszczalności przeniesienia urzędnika służby cywilnej w trybie przepisów ustawy o służbie cywilnej na inne stanowisko w tym samym urzędzie jest wystąpienie po stronie urzędu potrzeb,

rozumianych jako konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku w urzędzie, z uwzględnieniem przygotowania zawodowego pracownika. Z tej regulacji płynie upoważnienie dyrektora generalnego urzędu do określenia urzędnikowi służby cywilnej nowego miejsca pracy w danym urzędzie. Takie przeniesienie może oznaczać dla urzędnika tylko zmianę stanowiska pracy (czyli przejście do innej komórki organizacyjnej urzędu, zmianę rodzaju obowiązków) albo także zmianę pozycji urzędnika w hierarchii służbowej (jeśli zostanie mu wyznaczone inne stanowisko z katalogu stanowisk urzędniczych ustalonych przez Prezesa Rady Ministrów). W niniejszej sprawie wystąpiła szczególna potrzeba rozumiana jako konieczność dokonania zmian personalnych. W ocenie Sądu Okręgowego powód miał przygotowanie zawodowe na stanowisku, na które został przeniesiony. Zdał egzamin na urzędnika służby cywilnej i pracował w kilku różnych wydziałach strony pozwanej. W związku z egzaminem na urzędnika służby cywilnej „był weryfikowany z obszaru wiedzy z zakresu Kodeksu postępowania administracyjnego”. Sąd Okręgowy podniósł też, że zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt 6 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany rozwijać wiedzę. Wyznaczone dla stanowiska pracy (w przypadku awansowania i przeszerogowania) wynagrodzenie może zarówno wzrosnąć ale również może utrzymać się na tym samym poziomie. W tym stanie rzeczy nie jest zasadne kwestionowanie przez powoda wysokości wynagrodzenia, ponieważ mieściło się ono w zakresie wynagrodzenia dla wyższego stanowiska. Należy podkreślić, iż powyższe przepisy przewidują jedynie możliwość wzrostu wynagrodzenia a nie jest to wymóg obligatoryjny.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony skargą kasacyjną wniesioną przez powoda, w której zarzucono naruszenie „1. przepisów prawa materialnego, tj.:

1) art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz.1505 z późn. zm - dalej jako „uosc”) poprzez jego niewłaściwą wykładnię, tj.:

1. przyjęcie, że konflikt z przełożonym stanowi uzasadnioną potrzebę urzędu pozwalającą na przeniesienie urzędnika na inne stanowisko w tym samym urzędzie,

2. przyjęcie, że dla właściwej oceny przygotowania zawodowego urzędnika w celu przeniesienia na inne stanowisko w tym samym urzędzie nie jest konieczny opis tego stanowiska,

3. przyjęcie, że dla właściwej oceny przygotowania zawodowego urzędnika w celu przeniesienia na inne stanowisko w tym samym urzędzie nie mają znaczenia wymagania konieczne określone dla tego stanowiska zgodnie z zarządzeniem nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. Nr 48, poz. 566 oraz z 2008 r. Nr 15, poz. 163),

4. przyjęcie, że dla właściwej oceny przygotowania zawodowego urzędnika w celu przeniesienia na inne stanowisko w tym samym urzędzie nie ma znaczenia podział stanowisk urzędniczych na stanowiska samodzielne i wspomagające dokonany w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalenia wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 211, poz. 1630);

- co w efekcie doprowadziło do wadliwego zastosowania tego przepisu i przeniesienia powoda na stanowisko nieodpowiadające jego przygotowaniu zawodowemu,

2) § 2 ust. 1 i § 4 Zarządzenia Dyrektora Generalnego Urzędu Wojewódzkiego z dnia 17.04.2004 r. w sprawie polityki i zasad awansowania oraz przeszeregowania pracowników Urzędu Wojewódzkiego w K. zmienione Zarządzeniem Dyrektora Generalnego Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30.05.2007 r. zmieniające zarządzenia w sprawie polityki i zasad awansowania oraz przeszeregowania pracowników Urzędu Wojewódzkiego w K. (znajduje się w aktach sprawy) w zw. z art. 65 § 1 kc, w zw. z art. 300 kp, w zw. z art. 9 ust. 1 uosc, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wyznaczenie powoda na stanowiska inspektora wojewódzkiego a następnie starszego inspektora wojewódzkiego mogło nastąpić bez przeszeregowania;

2. przepisów prawa procesowego, tj: art. 382 kpc poprzez pominięcie części zebranego materiału dowodowego, co miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy”.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda, wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. przez - jak to ujęto w skardze – „pominięcie części zebranego materiału dowodowego”. W uzasadnieniu podstaw skargi skarżący podnosi, że pewne „okoliczności” lub „fakty” a nawet treść przepisu zostały pominięte przez „sąd”. W końcowym fragmencie uzasadnienia podstaw skargi wymienione zostały „okoliczności”, które nie zostały dostrzeżone przez Sąd pierwszej instancji a Sąd drugiej instancji również je pominął. Wymienione zostały „w szczególności” fragmenty zeznań świadków odnoszące się do tego, kto wystąpił z inicjatywą przeniesienia powoda, utraty zaufania do powoda jako przyczyny wystąpienia o przeniesienie, braku opisu stanowiska na które powód został przeniesiony i zmian w tym opisie, wspomagającego charakteru stanowiska powoda, braku wykształcenia prawniczego tylko w przypadku powoda wśród pracowników Wydziału, do którego został przeniesiony, stanowisk Państwowej Inspekcji Pracy i Szefa Służby Cywilnej w sprawie roszczeń powoda i wysokości wynagrodzenia zasadniczego powoda. Sam skarżący wyraził przypuszczenie, że Sąd uznał te okoliczności za nieistotne w świetle przyjętej wykładni art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Tymczasem do naruszenia art. 382 k.p.c. (w myśl którego sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym), gdyby stanowił on samodzielłą (uzasadnioną) podstawę skargi

kasacyjnej doszłoby wówczas, gdyby sąd drugiej instancji mimo przeprowadzenia dowodów orzekał wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego w pierwszej instancji albo gdyby oparł rozstrzygnięcie na własnym materiale, z pominięciem materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie prowadził postępowania dowodowego, zaakceptował ustalenia dokonane w pierwszej instancji. Zarzut podniesiony w skardze kasacyjnej sprowadza się – jak zauważył sam skarżący – do wyeksponowania pewnych okoliczności, które Sąd „pomiął” tylko w tym sensie, że nie uznał ich za istotne dla rozstrzygnięcia i dlatego ich szczegółowo nie omówił. Nie świadczy to o naruszeniu art. 382 k.p.c. O „pominięciu” materiału dowodowego można byłoby mówić wtedy, gdyby nie zostały poddane ocenie dowody na okoliczności istotne z punktu widzenia prawa materialnego mającego zastosowanie w sprawie. W tym sensie zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. może być skutecznie podnoszony tylko w świetle prawidłowych zarzutów odnoszących się do wykładni i stosowania prawa materialnego (por. przykładowo uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r. II UK 47/14, LEX nr 1567477 i przywołane w nim orzeczenia). Nie można uznać, że Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie niekompletnego, wybiórczo potraktowanego materiału dowodowego. Okoliczności rzekomo pominięte były zresztą zasadniczo niesporne, przynajmniej w zakresie, w jakim stanowiły podstawę wiążących ustaleń.

Nie jest też zasadny zarzut naruszenia prawa materialnego odnoszący się do naruszenia § 2 ust. 1 i § 4 zarządzenia Dyrektora Generalnego Urzędu Wojewódzkiego z dnia 17 kwietnia 2004 r. w sprawie polityki i zasad awansowania oraz przeszerogowania pracowników Urzędu Wojewódzkiego zmienionego zarządzeniem Dyrektora Generalnego Urzędu Wojewódzkiego z dnia 30 maja 2007 r. w związku z art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Sam skarżący przyznaje, że zarządzenie dyrektora nie jest źródłem prawa pracy lecz oświadczeniem, które „nadało powodowi uprawnienie do uzyskania przeszerogowania, co z kolei wiązało się z możliwością uzyskania wyższego wynagrodzenia”. Tak skonstruowany zarzut jest oczywiście pozbawiony podstaw. Skoro zarządzenie nie stanowi źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie mogło zostać naruszone przez Sąd przez niewłaściwe zastosowanie. Nie podlegało ono zastosowaniu w sprawie jako odpowiednie do oceny roszczeń

powoda prawo materialne ani nie było przedmiotem wykładni takiej, jak prawo materialne. Skoro stanowiło jedynie oświadczenie pracodawcy, do przydania mu przesądającego znaczenia dla ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda należałoby nadać jego postanowieniom charakter kształtujący roszczenie o wynagrodzenie w określonej wysokości (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska Kodeks pracy Komentarz Warszawa 2014 t. I, s. 71 i powołane tam orzeczenia). Takiego charakteru omawiane zarządzenie nie ma. Już z samej jego nazwy wynika, że ustalone zostały w nim jedynie: polityka i zasady awansowania oraz przeszeregowania pracowników. Postanowienia tego zarządzenia określają (jak sam powód zauważa) uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia (bez konkretyzacji skali podwyżki, „widełkowo”), jednakże jest to uprawnienie jedynie stwarzające możliwość zwiększenia wynagrodzenia a nie roszczenie o wynagrodzenie w określonej wysokości. Nie ulega wątpliwości, że sąd nie ustala wysokości wynagrodzeń pracowników. Jedynie ma kompetencję do kontroli, czy wynagrodzenie pracownika mieści się w granicach określonych przez przepisy płacowe. Taka weryfikacja wysokości wynagrodzenia powoda została przeprowadzona.

Zasadny jest natomiast zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 62 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 ze zm., poprzednio: Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.). W myśl tego przepisu, w brzmieniu, które miało zastosowanie w sprawie, 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.

Z przepisu tego wynikają dwie przesłanki konieczne dla zgodnego z prawem przeniesienia urzędnika na inne stanowisko: potrzeby urzędu i przygotowanie zawodowe urzędnika do wykonywania zadań na nowym stanowisku, to znaczy na tym, na które jest przenoszony. O ile chodzi o pierwszą z tych przesłanek, została ona spełniona w tej sprawie. Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, że napływ spraw do Wydziału [...],nych powodował konieczność zwiększenia obsady w tym Wydziale a to przesądzało o potrzebie dokonania przesunięć kadrowych. Sąd Okręgowy prawidłowo uznał tę okoliczność za przesądającą o istnieniu potrzeb urzędu w

rozumieniu art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Wbrew twierdzeniom skargi, Sąd nie uznał konfliktu urzędnika z przełożonym za uzasadnioną potrzebę urzędu, stanowiącą dostateczny powód jego przeniesienia. Ustalenia co do konfliktu poczynił Sąd Rejonowy i ocenił tę okoliczność jako „drugi powód” przeniesienia. Nie ma to jednak istotnego znaczenia, gdyż – jak powiedziano – napływ spraw do jednego z wydziałów urzędu jest wystarczającą przyczyną uzasadniającą przeniesienie urzędnika do tego wydziału. Napływ spraw, które trzeba załatwić w odpowiednim terminie nakazuje podjęcie kroków organizacyjnych, w tym także kadrowych, dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania urzędu, pozwalającego wypełnienie jego zadań.

Natomiast spełnienie drugiej przesłanki – przygotowania zawodowego powoda do wykonywania obowiązków na stanowisku w Wydziale [...] – nie zostało ocenione dostatecznie wnikliwie. Przygotowanie zawodowe w rozumieniu tego przepisu to przede wszystkim wykształcenie urzędnika a także doświadczenie (por. A Dubowik, Komentarz do art. 62 ustawy o służbie cywilnej, LEX 27/2005, M. Mazuryk, K Komentarz do art. 62 ustawy o służbie cywilnej tamże). Niezgodne z koniecznością uwzględnienia przygotowania zawodowego jest zarówno przeniesienie na stanowisko na którym przygotowanie zawodowe urzędnika jest niewystarczające jak i na takie, na którym wystarczają kwalifikacje niższe. Powód został przeniesiony na stanowisko, co do którego nie był ustalony opis uwzględniający wymagane (oczekiwane) przygotowanie zawodowe i kwalifikacje. Opis ten został sporządzony później i obejmował wykształcenie prawnicze lub administracyjne, którymi powód nie legitymował się. Takie oczekiwania co do wykształcenia są dosyć oczywiste wobec osoby, która miałaby merytorycznie zajmować się problematyką [...] w aspekcie [...]. Sama znajomość Kodeksu postępowania administracyjnego, podkreślana przez Sąd, nie może być uznana za wystarczające przygotowanie zawodowe. Z kolei wykonywanie (wyłącznie) czynności pomocniczych (wspomagających) musi być uznane za niezgodne z przygotowaniem zawodowym urzędnika pełniącego dotychczas funkcje merytoryczne. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych, oczekiwane od urzędników, nie może oznaczać zanegowania konieczności legitymowania się dostatecznym przygotowaniem do wykonywania zadań na powierzonym stanowisku. Nie ma też

żadnych podstaw do różnicowania wymagań w zakresie przygotowania zawodowego wobec osób przenoszonych na dane stanowisko od osób zatrudnianych („z zewnątrz”) na tym stanowisku jako na pierwszym w danym urzędzie.

Te rozważania prowadzą do wniosku, że dyrektor generalny nie uwzględnił przygotowania zawodowego powoda dokonując jego przeniesienia, co sprawia, że ta czynność pracodawcy została dokonana z naruszeniem prawa – art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Pozostaje jednak do rozważenia, jakie roszczenia przysługują urzędnikowi przeniesionemu z naruszeniem prawa. Ta kwestia była przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego w wyrokach z 12 marca 2010 r. (II PK 276/09, LEX nr 602246) i z 18 lutego 2014 r. (III PK 65/13, OSNP 2015 nr 5, poz. 63). W obu tych orzeczeniach (pierwsze zapadło wprawdzie na tle ustawy z 2006 r.) Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zasądzenia odszkodowania. W sprawie II PK 276/09, w której przedmiotem rozstrzygania było żądanie odszkodowania przez mianowanego urzędnika służby cywilnej, uznał, że podstawą zasądzenia odszkodowania może stanowić art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 7 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. Podniósł przy tym, że roszczenie o odszkodowanie nie może wynikać bezpośrednio z art. 47¹ k.p. W drugiej sprawie (III PK 65/13), na tle umownego stosunku pracy pracownika Urzędu Kontroli Skarbowej, wyraził pogląd, że - przy akceptacji wskazanej wyżej podstawy prawnej dochodzenia odszkodowania w razie poniesienia szkody – dopuszczalne byłyby także roszczenia oparte na zasadach określonych w art. 18^{3d} i 94³ § 4 i 5 k.p. Sąd Najwyższy rozpoznający skargę kasacyjną w niniejszej sprawie uznał, że niewątpliwie należy odrzucić pozbawienie urzędnika roszczeń w razie przeniesienia go na inne stanowisko z naruszeniem prawa. Orzecznictwo (por. wyroki powołane wyżej) oraz doktryna prawa (por. H. Szewczyk - Zatrudnienie w służbie cywilnej, Bydgoszcz – Katowice 2006, s. 72, A. Dubowik, Komentarz do art. 62 ustawy o służbie cywilnej, LEX 27/2015, K. Rączka [w:] J. Jagielski, K. Rączka, Ustawa o służbie cywilnej Komentarz Warszawa 2010, s. 253) przyjmują zgodnie, że urzędnicy nie są pozbawieni ochrony przed decyzjami pracodawcy niezgodnymi z prawem a zatem kontrola sądu pracy w zakresie stosunków pracy urzędników mianowanych określona w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej musi oznaczać

sankcjonowanie bezprawnych czynności pracodawcy. Kwestia tego, jakie roszczenie przysługuje powodowi w tej sprawie winna być jednak rozważona w pierwszej kolejności przez sąd powszechny.

Dodać można, że w sprawach nauczycieli (także mianowanych) Sąd Najwyższy (por. wyroki z 20 czerwca 2001 r. I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240 i z 14 grudnia 2009 r. I PK 118/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 171) dopuszczał odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie roszczeń przysługujących w razie niezgodnych z prawem czynności pracodawcy. Odesłania do Kodeksu pracy zawarte w art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i w art. 91c Karty Nauczyciela są prawie identyczne.

Wobec zasadności zarzutu naruszenia art. 62 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej skarga kasacyjna została uwzględniona a sprawa przekazana w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).