

Radosław Hrynkiewicz

ZMIANA MIEJSCA PRACY URZĘDNIKA SŁUŻBY CYWILNEJ

W dniu 24 marca 2009 r. weszła w życie nowa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, uchylając tym samym ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej oraz z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych. Nowa ustawa nie restytuuje jednak w niezmienionej formie stanu prawnego sprzed 2006 r. i wprowadza wiele nowych rozwiązań w funkcjonowaniu służby cywilnej¹.

Wśród zmian wprowadzonych przez nową ustawę na szczególną uwagę z punktu widzenia rozpatrywanej w tym opracowaniu problematyki zasługuje nowa regulacja zmiany miejsca świadczenia pracy urzędnika służby cywilnej. Zaraz na wstępie podejmowanych rozważań można stwierdzić, że nowa ustawa o służbie cywilnej ograniczyła w porównaniu do poprzedniej regulacji możliwość zmiany miejsca świadczenia pracy przez urzędnika służby cywilnej tylko do tych jednostek organizacyjnych, w których są zatrudnieni członkowie korpusu służby cywilnej. *De lege lata* nie ma prawnych możliwości przenoszenia urzędników służby cywilnej do jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego, Najwyższej Izby Kontroli czy do struktur administracji państwowej, w których byli zatrudnieni pracownicy administracji na podstawie ustawy z 1982 r. Nie ma również możliwości przenoszenia do jednostek organizacyjnych, w których działa korpus służby cywilnej, pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządu terytorialnego, Najwyższej Izby Kontroli i innych struktur organizacyjnych administracji państwowej, a więc osób spoza korpusu służby cywilnej.

Istniejąca pod rządami ustawy z 2006 r. prawna możliwość przenoszenia do struktur organizacyjnych, w których działał korpus służby cywilnej, pracowników spoza takich struktur jednostek samorządu terytorialnego, pracowników NIK czy innych pracowników administracji państwowej wywoływała daleko idące wątpliwości pod wieloma względami. Omawiana regulacja uchylonej

¹ A. Dubowik, *Organizacja i struktura służby cywilnej w świetle ustawy z 2008 r.*, PiZS 2009, nr 6, s.13.

ustawy o służbie cywilnej z 2006 r. naruszała w tym zakresie konstytucyjne normatywne zasady sformułowane w art. 153 ust. 1 Konstytucji RP określające cele działania służby cywilnej, w szczególności zasady zawodowego i rzetelnego wykonywania zadań państwa przez służbę cywilną oraz zasadę równego dostępu obywateli do służby cywilnej.

Ustawa z 2008 r., jak to już na wstępie stwierdziłem, zmianę miejsca świadczenia pracy przez urzędnika służby cywilnej ograniczyła wyłącznie do struktur organizacyjnych, w których działa korpus służby cywilnej. Analizowana w tym opracowaniu nowa regulacja prawna zmiany miejsca świadczenia pracy urzędnika służby cywilnej wolna jest zatem, jak można sądzić, od zarzutu naruszenia konstytucyjnych zasad działania służby cywilnej określonych w art. 153 ust. 1 Konstytucji RP.

Miejsce świadczenia pracy jest elementem treści stosunku pracy, który jest wprowadzony na mocy zgodnych oświadczeń woli stron w akcie kreującym stosunek pracy. Miejsce świadczenia pracy nie jest składnikiem mającym istotne znaczenie dla bytu prawnego stosunku pracy. Bez oznaczenia miejsca świadczenia pracy stosunek prawny powstanie. Jednakże z punktu widzenia subiektywnego interesu stron miejsce świadczenia pracy jest na ogół składnikiem podmiotowo istotnym treści każdego stosunku pracy. Art. 29 k.p., który ma charakter pewnej egzemplifikacji określającej typowe elementy aktu kreującego stosunek pracy, wskazuje również miejsce świadczenia pracy jako jeden ze składników, który powinny strony nawiązujące stosunek pracy uzgodnić. Pojęcie miejsca świadczenia pracy nie ma definicji ustawowej. W literaturze prawa pracy dominuje pogląd, że miejscem świadczenia pracy jest jednostka przestrzenna, w której pracownik z reguły zaczyna i kończy pracę świadczoną na rzecz pracodawcy. Miejscem świadczenia pracy urzędnika służby cywilnej będzie więc urząd administracji państwowej w określonej miejscowości, w którym są zatrudnieni członkowie korpusu służby cywilnej.

Ustawa o służbie cywilnej jest pragmatyką pracowniczą, która w sposób odrębny od przepisów powszechnego prawa pracy uregulowała status prawny członków korpusu służby cywilnej. Status pracowniczy członków korpusu służby cywilnej różni się pod wieloma względami od statusu pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Ustawa o służbie cywilnej ma charakter pragmatyki otwartej, ponieważ status prawny członków korpusu służby cywilnej nie został w niej wyczerpująco uregulowany, i w związku z tym w wielu sprawach nieuregulowanych tą ustawą musimy sięgać do przepisów prawa pracy zgodnie z zasadą *lex specialis derogat legi generali*. Wynika to z art. 5 k.p., jak również art. 9 ustawy o służbie cywilnej.

Zmiana stosunku pracy jest pojęciem, które nie ma ustawowej definicji. Szereg aktów prawnych posługuje się tym zwrotem bez odwołania się do sto-

sownych definicji, w związku z tym nauka prawa pracy wyprowadza poglądy na temat pojęcia zmiany stosunku pracy. Najogólniej zmiana stosunku pracy polega na zmianie któregoś z elementów składowych stosunku pracy.

Zmiana treści stosunku pracy następuje wówczas, gdy przekształceniu ulegają prawa, jak i obowiązki przedmiotów tego stosunku. Ustawodawca, używając zwrotu „zmiana”, określa sytuację, w której następuje zmiana dotychczasowego miejsca pracy urzędnika, czyli urzędu albo miejscowości, stanowiska służbowego, wynagrodzenia, bądź też zawieszenie w pełnieniu obowiązków czy też zawieszenie stosunku pracy.

Stosunki pracy urzędników państwowych charakteryzują się zwiększonym podporządkowaniem i dyspozycyjnością, co sprzyja powstaniu stosunku służbowego. Konsekwencją dyspozycyjności jest obowiązek podporządkowania się jednostronnym decyzjom administracyjnym, co prowadzi do zmiany treści stosunku pracy poprzez instytucję przeniesienia służbowego. Nawet jeśli zmiany te dokonywane są za zgodą lub na wniosek pracownika mianowanego, nie zmienia to faktu, iż mają one charakter jednostronny². Zmiana treści stosunku prawnego urzędnika służby cywilnej może mieć miejsce, gdy jest to uzasadnione potrzebami urzędu, interesem służby cywilnej czy też szczególnym interesem służby cywilnej.

W świetle art. 63 ust. 1 Szef Służby Cywilnej ma możliwość przeniesienia urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości tylko wtedy, gdy przemawia za tym interes służby cywilnej. Jest to wyjątek od zasady, iż to dyrektor generalny dokonuje wszystkich czynności z zakresu prawa pracy – w tym wypadku na podstawie regulacji uprawnienie takie posiada Szef Służby Cywilnej. W rozpatrywanym przypadku przeniesienie jest niezależne od woli urzędnika i jest decyzją jednostronnie kształtującą treść stosunku pracy o charakterze trwałym. Pojęcie „interes służby cywilnej” jest klauzulą generalną. Płynąca z takiej regulacji prawnej dla pracodawcy służby cywilnej, w imieniu którego działa Szef Służby Cywilnej, daleko idąca swoboda w przenoszeniu urzędnika nie może oznaczać niczym nieograniczonej swobody podejmowanych w tym zakresie decyzji.

Nauka prawa pracy i judykatura podjęły próbę dookreślenia tej regulacji prawnej, która nie tylko ma na celu ograniczenie swobody Szefa Służby Cywilnej, ale będzie także chronić interes urzędnika służby cywilnej polegający na stabilizacji miejsca zatrudnienia. Możemy przez to rozumieć stabilizację zatrudnienia urzędników służby cywilnej skorelowaną z celami służby cywilnej określonymi w art. 1 ustawy o służbie cywilnej, tzn. zapewnienie zawodowego, bezstronnego, rzetelnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa.

² H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej. Monografia*, Bydgoszcz–Katowice 2005, s. 70.

Podstawą tych regulacji było przeświadczenie, że praca w administracji publicznej ze względu na charakter wykonywanych zadań ma wiele cech szczególnych odróżniających ją od innych rodzajów świadczonej pracy. Wymaga specyficznego merytorycznego przygotowania. Powinny regulować ją specjalne rozwiązania prawne. Świadczona przez urzędników praca ma charakter służebny wobec interesu ogólnego. Jej podjęcie wiąże się z koniecznością poddania się przez urzędników ograniczeniom w korzystaniu z części swoich praw, szczególnie związanych z prowadzeniem działalności politycznej³. Szef Służby Cywilnej powinien czuwać nad właściwym wypełnianiem zadań przez wszystkie urzędy, w których są zatrudnieni urzędnicy służby cywilnej. Jeżeli nie da się zapewnić funkcjonowania jakiegoś urzędu przez przeniesienie urzędników na inne stanowisko w obrębie jednego urzędu, Szef Służby Cywilnej może podjąć decyzję o jego wzmocnieniu kadrowym urzędnikiem z innego urzędu w danej miejscowości⁴. Przeniesienie na podstawie art. 63 ust. 1 jest co do zasady przeniesieniem na stałe. Od decyzji Szefa Służby Cywilnej na mocy art. 67 ust. 1 w ciągu 14 dni od doręczenia decyzji urzędnikowi służby cywilnej przysługuje odwołanie do Prezesa Rady Ministrów, natomiast nie wstrzymuje to wykonania decyzji. Na podstawie art. 70 pkt 7 ustawy w przypadku odmowy wykonania decyzji w sprawie przeniesienia stosunek pracy urzędnika służby cywilnej wygasa.

Ustawa o służbie cywilnej nakłada na Szefa Służby Cywilnej obowiązek przeniesienia urzędnika do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości, jeżeli wystąpią okoliczności określone w ustawie. Art. 66 ustawy o służbie cywilnej wymienia takie okoliczności. Należą do nich likwidacja urzędu, w którym urzędnik służby cywilnej wykonuje pracę, lub reorganizacja tego urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika służby cywilnej. Szef Służby Cywilnej przenosi go do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości, jednocześnie zobowiązując dyrektora generalnego tego urzędu do wyznaczenia urzędnikowi służby cywilnej stanowiska z uwzględnieniem jego przygotowania zawodowego. Analiza uprawnień Szefa Służby Cywilnej do przeniesienia urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej lub innej miejscowości dokonywanego w trybie art. 66 ustawy o służbie cywilnej wymaga uprzedniej wykładni zwrotów ustawowych „likwidacja urzędu” i „reorganizacja urzędu”. Wykładnia wskazanych zwrotów ustawowych z art. 66 ustawy o służbie cywilnej powinna zostać dokonana w nawiązaniu do art. 23¹ k.p. Urząd jest zakładem pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Likwidacja zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. oznacza na płaszczyźnie regulacji ustawy o służbie cywilnej likwidację urzędu. Te regulacje wbrew pozorom mają na celu ochronę trwałości

³ G. Rydlewski, *Służba cywilna w Polsce*, Warszawa 2001, s. 13.

⁴ T. Liszcz, R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze*, Lublin 2005, s. 43.

stosunku pracy z mianowania, ponieważ nakładają obowiązek przeniesienia urzędnika służby cywilnej do innego urzędu w tej samej miejscowości lub innej w razie likwidacji lub reorganizacji urzędu. Takie przeniesienie umożliwia kontynuację stosunku pracy z mianowania, w sytuacji gdy umowny stosunek pracy ulega rozwiązaniu⁵. Na podstawie analizowanych regulacji niezależnie od tego, czy doszło do rzeczywistej likwidacji urzędu czy też likwidacji równoznacznej z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę (przejście zadań i kompetencji na inny urząd), likwidacja i reorganizacja urzędu nie mogą być ani przyczyną rozwiązania stosunku pracy z mianowanymi urzędnikami służby cywilnej, ani też podstawą do objęcia ich art. 23¹ k.p. – w tym art. 23¹ § 5 k.p. Na tle tego rozwiązania można sformułować tezę, że w sytuacji przekształceń podmiotowych urzędu określonych w art. 66 ustawy o służbie cywilnej ustawodawca zrezygnował z posłużenia się konstrukcją przejścia zakładu pracy na rzecz instytucji przeniesienia służbowego⁶.

Kompetencja do przeniesienia urzędnika do innego urzędu w trybie art. 66 ustawy została przyznana Szefowi Służby Cywilnej. On też, przenosząc urzędnika, upoważnia dyrektora generalnego danego urzędu do wyznaczenia mu odpowiedniego stanowiska, a co za tym idzie, wynagrodzenia zasadniczego oraz związanego z nim dodatku za staż pracy, zmianie nie ulega natomiast dodatek służby cywilnej, jako niezwiązany ani z zajmowanym stanowiskiem, ani też z wynagrodzeniem zasadniczym⁷.

Rozwiązanie z art. 66 ustawy uszczegóławia jeszcze jedną fundamentalną zasadę prawa urzędniczego – dyspozycyjność urzędnika. Charakter mianowania do kategorii urzędniczej sprawia, iż w razie likwidacji urzędu, czyli przerwania bytu prawnego pracodawcy, urzędnik nie może uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli i rozwiązać stosunku pracy. Jest zobowiązany do podjęcia pracy w urzędzie także w innej miejscowości, do której skieruje go Szef Służby Cywilnej. Sankcją w przypadku niezastosowania się do decyzji Szefa Służby Cywilnej jest wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej na mocy art. 70 pkt 7⁸. Urzędnika można w związku z likwidacją bądź reorganizacją urzędu uniemożliwiającą jego dalsze zatrudnienie zwolnić z pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, dopiero wtedy, gdy nie jest możliwe jego przeniesienie do innego urzędu na podstawie art. 71 ust. 1 pkt 4. Przy tym

⁵ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej...*, 2005, s. 77.

⁶ A. Dubowik, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w pozaumownych stosunkach pracy*, PiZS 2001, nr 9, s. 23.

⁷ J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do Ustawy o służbie cywilnej*, Warszawa 2001, s. 176.

⁸ Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do Ustawy o służbie Cywilnej*, Warszawa 1998, s. 124.

z mocy art. 73 ustawy o służbie cywilnej ma on prawo do świadczenia pieniężnego ze środków budżetu państwa w okresie między ustaniem zatrudnienia w zlikwidowanym urzędzie a podjęciem innej pracy lub działalności gospodarczej, nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy⁹.

Na mocy art. 67 ust. 1 od decyzji o przeniesieniu urzędnika służby cywilnej w trybie art. 66 przysługuje odwołanie do Prezesa Rady Ministrów w ciągu 14 dni od dnia doręczenia decyzji, natomiast złożenie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji, co w przypadku jej niewykonania skutkuje na podstawie art. 70 pkt 7 wygaśnięciem stosunku pracy urzędnika służby cywilnej.

Kolejną przesłanką przeniesienia urzędnika przez Szefa Służby Cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości jest „szczególny interes służby cywilnej”, stanowi o tym art. 63 ust. 2. Szczególny interes służby cywilnej polega na tym, że zagrożona jest prawidłowa realizacja podstawowych zadań danego urzędu, która wymaga wsparcia kadrowego z zewnątrz, przy czym nie można go zrealizować przez przeniesienie służbowe, o którym mowa w ust. 1, i w związku z tym trzeba przejąć urzędnika z urzędu położonego w innej miejscowości.

Należy podkreślić, że takie przeniesienie służbowe nie powinno odbić się negatywnie na realizacji zadań urzędu, z którego urzędnik ma być przeniesiony¹⁰. Wykładnia tego zwrotu prowadzi do wniosku, że muszą zaistnieć takie sytuacje przemawiające za przeniesieniem urzędnika, które przewyższają dobro, jakim jest stabilizacja zatrudnienia, która jest niezbędna do tego, żeby realizować ustawowe zadania i cele służby cywilnej określone w art. 1 ustawy o służbie cywilnej¹¹. Podobnie jak w przypadku przeniesienia do innego urzędu w tej samej miejscowości urzędnik powinien objąć w innym urzędzie takie samo jak w dotychczasowym stanowisko, natomiast dyrektor generalny urzędu, do którego został przeniesiony, ma prawo wyznaczyć mu inne stanowisko¹². Przeniesienia dokonuje Szef Służby Cywilnej na okres nie dłuższy niż dwa lata i może to nastąpić najwyżej dwa razy w czasie trwania stosunku pracy urzędnika służby cywilnej. Z założenia przeniesienie do innego urzędu w innej miejscowości ma charakter czasowy, a okres, na który przenoszony jest urzędnik służby cywilnej, powinien być z góry ustalony i nie należy go potem zmieniać. Jeśli istniałaby potem konieczność dalszego pozostawienia urzędnika na nowym stanowisku, to zasadne będzie podjęcie w takim przypadku kolejnej, drugiej decyzji o przenie-

⁹ T. Liszcz, R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze...*, s. 47.

¹⁰ J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy...*, s. 161.

¹¹ *Ibidem*, s. 160 i n.

¹² T. Liszcz, R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze...*, s. 44.

sieniu służbowym w rozumieniu art. 63 ust. 2 ustawy¹³. Po upływie okresu przeniesienia urzędnik ma prawo do powrotu do macierzystego urzędu na poprzednio zajmowane stanowisko¹⁴. Na podstawie art. 63 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej niedopuszczalne jest przeniesienie urzędnika bez jego zgody, gdy jest nim kobieta w ciąży, osoba będąca jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu, jak również w sytuacji gdy stoją temu na przeszkodzie szczególnie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika. Istnienie tych „szczególnie ważnych względów” musi wykazać urzędnik. Może to być np. poważna choroba urzędnika, która nie może być skutecznie leczona poza dotychczasowym miejscem zamieszkania, albo konieczność sprawowania przez niego opieki nad niedołącznym członkiem rodziny, a także pobieranie nauki w zorganizowanej formie, która nie mogłaby być kontynuowana w czasie przeniesienia do innej miejscowości¹⁵. Należy podkreślić, że ustawa o służbie cywilnej nakłada na urzędnika obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających niedopuszczenie omawianego przeniesienia z szczególnie ważnych względów osobistych lub rodzinnych. Wydaje się, że charakter materii tych spraw ogranicza ten obowiązek jedynie do uprawdopodobnienia (nie udowodnienia) okoliczności, które i tak podlegają ocenie organu właściwego do przeniesienia¹⁶.

Przeniesienie członka korpusu służby cywilnej do innego urzędu, także w innej miejscowości, na jego wniosek lub za jego zgodą może nastąpić w każdym czasie. Zakres przedmiotowy tej regulacji jest bardzo szeroki, ponieważ dotyczy członków korpusu służby cywilnej, a więc zarówno pracowników, jak i urzędników¹⁷. Przeniesienia, na jego wniosek lub za zgodą, dokonuje dyrektor generalny urzędu, w którym członek korpusu służby cywilnej jest zatrudniony, w porozumieniu z dyrektorem generalnym urzędu, w którym ma być zatrudniony. Przeniesienie to następuje w istocie za zgodą wszystkich stron, tj. urzędnika i obydwu urzędów, przy czym inicjatywa wychodzi albo od urzędnika, albo od jednego z urzędów¹⁸.

Przeniesienie urzędnika służby cywilnej w trybie art. 64 ma inny charakter niż przeniesienie dokonywane w trybie art. 63. Tu urzędnik jest stroną inicjującą bądź przyzwalającą na przeniesienie i mimo zachowanej formy jednostronnej decyzji administracyjnej przeniesienie jest w istocie rzeczą czynnością dwustronną. Konsekwencją dwustronnego charakteru tej czynności jest niemożność

¹³ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej...*, s. 72, 73.

¹⁴ J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy...*, s. 163.

¹⁵ T. Liszcz, R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze...*, s. 44.

¹⁶ Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy...*, s. 122.

¹⁷ J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy...*, s. 172, 173.

¹⁸ T. Liszcz, R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, *Prawo urzędnicze...* s. 47.

domagania się przeniesienia przez urzędnika oraz wyłączenie trybu odwoławczego przewidzianego w art. 67¹⁹. Członek korpusu służby cywilnej składający wniosek o przeniesienie powinien wskazać w nim urząd, do którego chciałby być przeniesiony. Mimo iż nie ma takiego ustawowego obowiązku, wniosek ten powinien wskazywać okoliczności uzasadniające przeniesienie. Wskazanie okoliczności uzasadniających przeniesienie ułatwi władzy służbowej podjęcie stosownej decyzji. Natomiast jeśli o zgodę na przeniesienie członka korpusu służby cywilnej występuje jego władza zwierzchnia, powinna ona wskazać mu nowy urząd, w którym ma być zatrudniony, oraz nowe stanowisko pracy.

Dyrektor generalny nowego urzędu ustala członkowi korpusu służby cywilnej nowe warunki pracy i płacy stosownie do nowego stanowiska pracy. Warto zauważyć, iż aby mogło w ogóle dojść do przeniesienia członka korpusu w trybie art. 64 ustawy, konieczne jest zawarcie porozumienia przez dyrektora generalnego urzędu, w którym ma być zatrudniony, z dyrektorem generalnym urzędu, w którym był on dotychczas zatrudniony²⁰. Członek korpusu służby cywilnej może zostać przeniesiony do nowego urzędu na stałe lub na czas określony, uzgodniony przez wszystkie strony.

Przeniesienie członka korpusu służby cywilnej do innego urzędu w innej miejscowości na jego wniosek odbywa się na podstawie istniejącej w prawie pracy zasady wolności pracy, która przejawia się między innymi w tym, że strony mogą w drodze zgodnych oświadczeń woli, a więc porozumienia stron, nawiązać stosunek pracy, jak i rozwiązać stosunek pracy. W tym przypadku inicjatywa wychodzi od urzędnika, a przeniesienie w istocie następuje za zgodą wszystkich stron, czyli urzędnika i obydwu urzędów. O przeniesieniu urzędnika służby cywilnej decyduje dyrektor generalny urzędu w porozumieniu z dotychczasowym pracodawcą. Dyrektor generalny urzędu, podejmując decyzję w tym zakresie, nie bierze pod uwagę okoliczności czy też sytuacji osobistej urzędnika, uwarunkowań, które są następstwem jego wniosku, lecz będzie się kierował przede wszystkim interesem służby cywilnej.

Na podstawie przeprowadzonych rozważań można sformułować pogląd, że zmiany, które zostały wprowadzone nową ustawą z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, stwarzają prawne możliwości utworzenia trwałego, stabilnego modelu służby cywilnej. Przekształcenie stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej jest następstwem zasady dyspozycyjności. Pozwala ona na jednostronne i władcze dysponowanie przez właściwy organ służby cywilnej miejscem i czasem pracy oraz decydowanie o rodzaju wykonywanych przez pracownika zadań²¹.

¹⁹ Z. Cieślak, J. Jagielski, K. Rączka, *Komentarz do ustawy...*, s. 122, 123.

²⁰ H. Szewczyk, *Zatrudnienie w służbie cywilnej...*, s. 77.

²¹ L. Sinkowska, *Status prawny członka korpusu służby cywilnej*, Toruń 2002, s. 74.

CHANGE OF PLACE OF WORK FOR MEMBERS OF THE CIVIL SERVICE

Summary

The new *Act on the civil service*, enacted on 21 November 2008, came into force on 24 March 2009. It introduced many important changes in the functioning of the civil service.

This article analyses the new regulations contained in the *Act on the civil service* relating to change in the place of work of a civil servant. These are more restrictive than the previous measures provided by the Act of 2006, and allow transfers only to organizational units in which members of the civil service corps are employed.

The *Act on the civil service* is a pragmatic employment measure, which regulates the legal status of members of the civil service differently than under general employment law. The employment status of members of the civil service corps is different in many respects from that of persons working under contracts of employment, and so the article also necessarily addresses issues such as place of working and changes to the terms of the employment relationship.

The article describes the scope of possibilities of transferring a civil servant under the procedure of Articles 63, 64 and 66 of the *Act on the civil service*. Also discussed are the criteria and circumstances which may justify changing the terms of a civil servant's employment relationship, the procedure available to a civil servant for appealing against a transfer decision, and sanctions in case of failure to abide by a decision of a person authorized to perform actions within the scope of employment law.

The replacement of the measures of the 2006 *Act on the civil service* with those of the new Act of 2008 has created the possibility in law of creating a stable, permanent model for the civil service.