

**Sygn. akt IV P 13/19 upr**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: stażysta Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 roku

sprawy z powództwa C. M.

przeciwko Urzędowi Miasta G.-D.

o wynagrodzenie

I Oddala powództwo,

II Nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego,

III Oplata od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IVU 13/19 upr

## UZASADNIENIE

Powód wniósł pozew przeciwko pozwanemu Urzędowi Miasta G. –D. o **wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej w wysokości 5000 zł brutto**.

W uzasadnieniu powód podał, że pracę w Urzędzie Miasta G.-D. w obecnej kadencji na stanowisku doradcy burmistrza rozpoczął na okres od dnia 16 kwietnia 2015 do dnia końca poprzedniej kadencji, tj. do 15.12.2018 r., w wymiarze pełnego etatu. W dniu 30.04.2018 rok, po pozbawieniu powoda funkcji kierownika Wydziału (...), złożył wniosek urlopowy o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach; 02.05.2018, 04.05.2018 i 07.05.2018, przekazując wniosek osobiście na ręce kadrowej Urzędu Miasta. Była to forma zwyczajowo przyjęta składania wniosków urlopowych. Również wcześniej składał wnioski urlopowe w sekretariacie Urzędu Miasta i nigdy burmistrz miasta jako przełożony, nie blokował wnioskowanego urlopu ani nie miał nigdy żadnych zastrzeżeń. Pismem z dnia 21.05.2018 r. znak: (...), pozwany poinformował powoda, że dni od 02.05.2018 do 07.05.2018 są dniami nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy i nie przysługuje mi wynagrodzenie. W odpowiedzi, pismem z dnia 05.06.2018 r., powód przekazał pozwanej wyjaśnienia dotyczące rzekomej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. W odpowiedzi, pismem z dnia 13.06.2018 r., powód został poinformowany o przyczynach nie udzielenia wnioskowanego urlopu wypoczynkowego. Tymże piśmie pozwana przedstawiła informację, że wnioski urlopowe cyt. " Przekazywane wcześniej przez Pana wnioski do rąk sekretarki lub kadrowej były kompletne, tzn. zaakceptowane przez Burmistrza Miasta". Z cytowanej informacji wynika, że burmistrz miasta wcześniej nie miał nigdy uwag do wniosków urlopowych przekazywanych do rąk sekretarki lub kadrowej i je zawsze akceptował. Dopiero gdy pozbawił powoda funkcji kierownika wydziału, w tym samym dniu, zmienił reguły zwyczajowo przyjęte nie informując powoda o tym. W wyniku doznanego w dniu 30.04.2018 r. szoku po nieuzasadnionej degradacji powoda z funkcji kierownika wydziału, w pierwszym odruchu, powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy, ponieważ nie był w stanie opanować następstw doznanego szoku.

Od dnia 08.05.2018 r. nieprzerwanie przez blisko 200 dni, przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Gdyby powód mógł przewidzieć, że burmistrz nie udzieli mu wnioskowanego urlopu wypoczynkowego, to już w dniu 30.04.2018 powód zgłosiłby się do szpitala. Nie udzielenie wnioskowanego urlopu w opisanych wyżej okolicznościach, jest bezspornie wyrazem mściwości ze strony burmistrza miasta i nie ma tu żadnego racjonalnego ani merytorycznego uzasadnienia. Pozwana wcześniej nie sygnalizowała mi pozbawienia powoda funkcji kierownika wydziału, co byłoby związane z koniecznością przygotowania przez powoda do przekazania osobie wyznaczonej przez pozwaną, dokumentacji służbowej wydziału, majątku, rozliczeń, zleceń i innych. Burmistrz miasta nie miał na tyle odwagi, by osobiście powiadomić powoda o jego degradacji. Posłużył się osobami trzecimi. W udzielonej odpowiedzi na zapytanie o powodach „likwidacji wydziału i pozbawieniu funkcji kierownika”, wyjaśnił, że nikomu nie musi tłumaczyć się ze swoich decyzji w tym zakresie. Szczegóły opisane zostały w Liście Otwartym z dnia 18.12.2018 r., który jest obecnie przedmiotem odrębnych postępowań.

Przez opisane wyżej zachowanie burmistrza miasta w zakresie celowego nie zaakceptowania wnioskowanego urlopu wypoczynkowego w dniach 02.05.2018 - 07.05.2018 r., pozwana odmówiła powodowi wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej za rok 2018 z tytułu „nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy powyżej dwóch dni” / Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej, art. 3 ust. 1, zmiany Dz. U. poz. 2217 z 2016 r./

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano ,że w kontekście zarzutu braku materialnoprawnej podstawy roszczenia należy zauważyć, że powód nie przepracował okresu wymaganego do uzyskania prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym stanowi przepis art. 5 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Za zasadnością wskazanego zarzutu przemawiają również zgromadzone w aktach osobowych powoda zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy, która w roku w 2018 wynosiła pół roku.

Powód sam przyznaje, że od dnia 8 maja 2018 r. nieprzerwanie przez blisko 200 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim (strona 3 pozwu, rubryka 9) stanowi fakt przyznany przez stronę powodową w rozumieniu art. 229 k.p.c. i nie wymaga przeprowadzenia dowodu. Tym samym powód potwierdził, iż nie spełnił ustawowych przesłanek uprawniających do uzyskania prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Całe uzasadnienie pozwu oparte jest na założeniu, iż składając 30 kwietnia 2018 r. wniosek urlopowy, powód z góry zakładał, iż pracodawca udzieli mu urlopu wypoczynkowego, a gdyby wiedział, że mu nie udzieli tego samego dnia zgłosił się do szpitala.

Z powyższych wywodów można wnioskować, iż powód z góry zakładał, iż zostanie mu udzielony urlop wypoczynkowy przez co nie stawiał się w miejscu pracy, nie czekając na rozpatrzenie wniosku urlopowego.

Pozostałe wywody pozwu o rzekomej mściwości ze strony burmistrza nie tylko nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sprawy do czego wystarczy analiza dokumentów - zwolnień lekarskich, lecz są obiektywnie nieweryfikowalne i wymykają się z jakiegokolwiek możliwości dowodzenia.

Sprawa toczyła się w postępowaniu uproszczonym.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód został zatrudniony Urzędzie Miasta G.-D. na stanowisku doradcy burmistrza na okres od dnia 16 kwietnia 2015 do dnia końca kadencji Burmistrza Miasta w wymiarze pełnego etatu.

Dowód: umowa o pracę w aktach osobowych powoda

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 16 marca 2016 do 15 marca 2017r na stanowisku inspektora . Z dniem 1 maja 2016r. na podstawie aneksu z dnia 2 maja 2016r. zostało powodowi powierzone stanowisko Kierownika (...). Kolejną umowę o pracę na czas określony strony zawarły od 16 marca 2017r. do dnia 15 grudnia 2018r.

Dowód: umowa o pracę z dnia 15 marca 2016r. , aneks z dnia 2 maja 2016r. , umowa o pracę z dnia 7 marca 2017r w aktach osobowych powoda( k.16, 20, 27)

W dniu 02 stycznia 2018 roku powód został ukarany naganą. W uzasadnieniu wskazano ,że „w Pańskim piśmie z dnia 18 grudnia 2017 r., które tego samego dnia wpłynęło do biura rady bez upoważnienia burmistrza, działając jako pracownik samorządowy - posługując się stanowiskiem służbowym Kierownika (...) polemizuje Pan i krytykuje członków Rady Miasta G.-D. używając terminów i zwrotów charakterystycznych dla opisu znamion czynów zabronionych. Nawet gdyby powyższe uchybienia zgadzały się ze stanem faktycznym powinien Pan o tym w pierwszej kolejności poinformować burmistrza jako bezpośrednio przełożonego.

Do korespondencji z radnymi, komisjami rady oraz rady miasta i reprezentowania miasta i urzędu miasta na zewnątrz uprawniony jest z mocy ustawy wyłącznie burmistrz. Pan jako pracownik może prowadzić korespondencję z tymi podmiotami wyłącznie na podstawie i w granicach upoważnienia burmistrza lub wydanego przez niego polecenia służbowego.

Bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz bezpośredniego przełożonego - burmistrza upubliczniał Pan informacje o przetargach i umowach zawartych przez miasto z firmą (...) poza trybem udzielenia informacji publicznej przewidzianej przez ustawę o dostępie do informacji publicznej a także z naruszeniem wewnętrznych zasad udzielenia informacji publicznych przez Urząd Miasta G.-D..

Pomawiając jednego z wykonawców usługi „sprzątanie miasta i utrzymania zieleni” naraża Pan pracodawcę na ryzyko roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Pańskie działanie stanowi rażące naruszenie obowiązującego w Urzędzie Miasta G.-D. Regulaminu pracy, którego przyjęcie do wiadomości potwierdził Pan w oświadczeniu z dnia 16 kwietnia 2015 r.”

Dowód: zawiadomienie o ukaraniu w aktach osobowych powoda .

W dniu 30 kwietnia 2018 roku zostało powodowi przekazane pismo o przeniesieniu pracownika samorządowego na inne stanowisko z powodu reorganizacji urzędu. Wyjaśniono w piśmie ,że zlikwidowane zostało stanowisko kierownika wydziału i zaproponowano powodowi stanowisko inspektora w Wydziale (...)

Wskazano ,że na podstawie art. 23 ust. 2 ww. ustawy przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym jest powód przenoszony na nowe stanowisko, zachowuje prawo do wynagrodzenia pobieranego na dotychczasowym stanowisku.

Podano ,że przyczyną powyższego przeniesienia jest reorganizacja Urzędu Miasta G.-D., na mocy Zarządzenia Nr (...) Burmistrza Miasta G.-D. z dnia 27 kwietnia 2018r., powodująca likwidację Wydziału (...)w tym stanowiska Kierownika (...). Na podstawie art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych możliwe jest przeniesienie na stanowisko inspektora w Wydziale Gospodarki Komunalnej, które odpowiada powoda kwalifikacjom. Szczegółowy zakres czynności dla nowo wyznaczonego stanowiska pracy odrębnie określi kierownik (...).

Dowód: pismo o przeniesieniu z dnia 27.04.2018r. w aktach osobowych powoda

Powód złożył wniosek o urlop wypoczynkowy na trzy kolejne dni robocze, tj. 02, 04, 07/05/2018 r. Stan zdrowia nie uległ poprawie, w dniu 08 maja 2018 roku zgłosił się do lekarza. Od dnia 08 maja 2018 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim do 5 listopada 2018r. a następnie od 5 grudnia do 15 grudnia 2018r. Powód był także niezdolny do pracy od 16.04.2018r. do 27 04.2018r.

Dowód: zwolnienia lekarskie powoda k.32-44 akt sprawy

Pozwany pismem z dnia 21 maja 2018 roku poinformował powoda, że z powodu jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 02.05.2018 - 07.05.2018 r. nie przysługuje powodowi wynagrodzenie za pracę

W odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 05 czerwca 2018 roku powoda wyjaśnił Pozwanemu, że w dniu 30 kwietnia 2018 roku, gdy został zdegradowany ze stanowiska kierownika wydziału, złożył bezpośrednio i na ręce kadrowej Urzędu Miasta A. B. wniosek urlopowy o urlop wypoczynkowy na okres od 02.05.2018 - 07.05.2018 r. Pozwany w piśmie z dnia 13 czerwca 2018r. wskazał, że powód nie uzyskał zgody na urlop.

Dowód: Pismo z dnia 21.05.2018, pismo z dnia 05.06.2018 r. i 13.06.2018 w aktach osobowych powoda ( k.42, 40, 39)

Pomiędzy powodem a pozwanym pracodawcą toczył się proces o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu. W sprawie IV P 278/18 Sąd oddalił powództwo w dniu 31 maja 2019r. Powód wystąpił nie tylko do sądu, lecz jego zarzuty m.in. wobec burmistrza były zawarte także w zawiadomieniach o możliwości popełnienia przestępstwa kierowanych do Prokuratury i CBA.

okoliczności znane sądowi z urzędu

**Sąd zważył co następuje:**

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie w/w dokumentów. W zakresie treści dokumentów ich autentyczność nie była kwestionowana. Okoliczności dotyczące sprawy IVP 278/18 znane są sądowi z urzędu, gdyż także był referentem w/w sprawy.

W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity) Dz.U.2018.1872 j.t. wskazano:

\_\_\_\_\_

**Art. 2. 1.** Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

3. <sup>(1)</sup> Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);

2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;

3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;

4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

- b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- 5) podjęcia zatrudnienia:
  - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
  - b) na podstawie powołania lub wyboru,
  - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
  - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 6) korzystania:
  - a) z urlopu wychowawczego,
    - aa) z urlopu macierzyńskiego,
    - ab) (uchylona),
    - ac) z urlopu ojcowskiego,
    - ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
    - ae) (uchylona),
  - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
  - c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
- 6a) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Powyższe przesłanki były przedmiotem rozważań w orzecznictwie. Wskazywano „warunkiem nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.) jest **efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego**” (uchwała SN z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03, OSNP 2004, nr 2, poz. 26, Prok. i Pr.-wkl. 2004, nr 3, s. 46, OSP 2005, z. 1, poz. 10, OSNP-wkl. 2003, nr 16, poz. 6, Biul. SN 2003, nr 7, s. 18, M. Praw. 2003, nr 16, s. 722). Uzasadniając przyjęty pogląd, SN odwołał się do ujętych w art. 2 ust. 3 ustawy okresów pozostawania w stosunku pracy, lecz jej nieświadczenia (takich jak urlop wychowawczy, dla poratowania zdrowia, dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego, a także okres służby wojskowej). Sąd Najwyższy zauważa, że okresy te traktowane są przez ustawodawcę jako przerwy w przepracowaniu wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w proporcjonalnej wysokości (art. 2 ust. 2). W tym kontekście „przepracowanie” w rozumieniu art. 2 ust. 1 oznacza faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy. W konsekwencji SN stanął na stanowisku, że ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy,

które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty, a okresy wszystkich innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy i zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, poza wymienionymi w art. 2 ust. 3 ustawy są okresami nieprzepracowanymi w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2.

Pogląd wyrażony w cyt. uchwale SN z dnia 25 lipca 2003 r. został powszechnie przyjęty i zaakceptowany w orzecznictwie, gdzie za dominujące uznaje się obecnie takie rozumienie „przepracowania”, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy, które oznacza **faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy** (zob. cyt. uchwała SN z dnia 7 lipca 2011 r., III PZP 3/2011; wyrok SN z dnia 18 października 2011 r., I PK 263/10, niepubl. – w obu z powołaniem się na argumentację zaprezentowaną w cyt. uchwale SN z dnia 25 lipca 2003 r.). W konsekwencji przyjmuje się, że decydujące znaczenie z punktu widzenia uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego ma nie tyle fakt pozostawania w stosunku pracy, co rzeczywiste świadczenie pracy przez daną osobę w całym roku kalendarzowym (cyt. wyrok TK z dnia 9 lipca 2012 r., P 59/11). (por komentarz do ustawy do dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w programie lex Omega)

Sąd Rejonowy podziela powyższe poglądy, gdyż przedstawione powyżej argumenty były logiczne i przekonujące.

Mając powyższe na uwadze zbędne było badanie czy w sprawie zaistniała także przesłanka z art. 3 pkt. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym) Wskazano w tym przepisie, że pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni.

Sąd ocenił, że nie było potrzeby słuchania świadków na powyższą okoliczność skoro powód nie przepracował co najmniej 6 miesięcy.

Powód argumentował także w postępowaniu, że likwidacja Wydziału powoda i przeniesienie powoda na inne stanowisko było jednym z elementów działań mobbingowych, co było przedmiotem innego postępowania. Sąd nie podzielił tego stanowiska. Roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu zostało oddalone w sprawie IVP 278/18. Sąd znał powyższe z urzędu, gdyż sprawę o mobbing prowadził ten sam sędzia referent.

Sąd miał też na uwadze, że w myśl art. 23. 1. Ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.. Wskazano, że w przypadku reorganizacji jednostki pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku.

2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia przysługującego na nowym stanowisku przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony na nowe stanowisko.

Pracodawca samorządowy nie ma obowiązku przeniesienia pracownika na inne stanowisko w trybie komentowanego artykułu (świadczą o tym słowa „można przenieść”). Pracownik nie może więc żądać zmiany stanowiska pracy, nie może też zasłaniać się zarzutem braku przeniesienia w ewentualnym procesie wytoczonym pracodawcy z powodu rozwiązania stosunku pracy. Sąd nie będzie zatem badał możliwości przeniesienia na inne stanowisko w procesie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie z tytułu bezprawnego lub nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy. W komentowanym artykule przesłanka możliwości dalszego zatrudnienia została odniesiona do danego stanowiska pracy, a nie do całej jednostki. Dla porównania przytoczyć tu można zbliżoną regulację zawartą w art. 66 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.), który stanowi o możliwości przeniesienia, jeśli skutek likwidacji lub reorganizacji urzędu nie jest możliwe dalsze zatrudnianie urzędnika, bez odniesienia się tylko do danego stanowiska pracy. Stąd wydaje się, że sąd pracy będzie uprawniony do oceny odmowy przeniesienia na inne stanowisko urzędnika samorządowego jedynie w przypadku zarzutu dyskryminacji.

Na podstawie art. 23 komentowanej ustawy urzędnika samorządowego można przenieść na inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom tego pracownika. Chodzi tu o stanowiska, na których pracownik może podjąć pracę z uwagi na posiadane kwalifikacje, choćby nawet stanowiska te były niżej zaszerogowane. Pracownik, który nie zgadza się na przeniesienie w trybie komentowanego przepisu, powinien wystąpić z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron bądź wypowiedzieć stosunek pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przeniesienie na inne stanowisko w trybie komentowanego przepisu może nastąpić także w odniesieniu do pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie prawnej. W wyroku z dnia 16 kwietnia 2015 r. (I PK 217/14)<sup>73</sup> Sąd Najwyższy dopuścił taką możliwość w stosunku do chronionego przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych działacza związkowego, a w wyrokach z dnia 28 października 2014 r. (I PK 52/14)<sup>74</sup> i 7 października 2014 r. (I PK 36/14)<sup>75</sup> w stosunku do społecznego inspektora pracy, natomiast w wyroku z dnia 20 stycznia 2015 r. (I PK 149/14)<sup>76</sup> także względem radnego. (komentarz Jakuba Steliny do art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych)

W myśl ustawy z dnia 8 marca 1990 r. **o samorządzie gminnym Dz.U.2019.506 j.t.**

**Art. 33.** 1. Wójt wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy.

2. Organizację i zasady funkcjonowania urzędu gminy określa regulamin organizacyjny, nadany przez wójta w drodze zarządzenia.

**Art. 11a.** 1. Organami gminy są:

1) rada gminy;

2) wójt (burmistrz, prezydent miasta).

2. Zasady i tryb przeprowadzania wyborów do rady gminy oraz wyboru wójta (burmistrza, prezydenta miasta) określają odrębne ustawy.

3. Ilekroć w ustawie jest mowa o wójcie, należy przez to rozumieć także burmistrza oraz prezydenta miasta.

Przeniesienie na inne stanowisko jest sytuacją stresogenną, lecz w przypadku powoda sąd nie ocenił aby była to sytuacja bezprawna kwalifikująca powyższe jako mobbing, czy naruszająca w/w przepisy. Nie było zatem podstaw do uwzględnienia choroby powoda w zakresie oceny okresu przepracowanego mając na uwadze także art. 8 kp.

Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego na mocy art. 102 kpc. Zgodnie bowiem z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy – stanowiący wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu – nie podlega wykładni rozszerzającej. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych” to też ich kwalifikacja należy do Sądu. Sąd miał na uwadze złożony charakter sprawy. Trzeba mieć tu na uwadze łącznie trzy toczące się sprawy przeciwko pozwanemu, złożoność spraw i podnoszonych zarzutów, złożony problem w zakresie oceny prawnej,

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.) z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie natomiast z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Nie było podstaw do obciążenia pozwanego. Pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w

sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony.

Mając powyższe na uwadze opłatę od pozwu poniósł Skarb Państwa.