

Sygn. akt IV P 103/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa Ł. L.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w L. na rzecz powoda Ł. L. kwotę 517,48 zł (pięćset siedemnaście złotych 48/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03 maja 2019 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 202,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 103/19

UZASADNIENIE

Powód Ł. L. reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika pozwem wniesionym w dniu 24 czerwca 2019 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej Zespołowi Szkolno – Przedszkolnemu w L. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 517,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 3 maja 2019 r. do dnia zapłaty. Pozew został wniesiony do Sądu Rejonowego w Lubaniu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że od 1.09.2018 r. jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.08.2019 r. na stanowisku katechety. Zgodnie z umową tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy wynosi 18 godzin. Zgodnie z przydziałem zajęć na rok szkolny 2018/2019 powód miał prowadzić 26 godzin tygodniowo. Przeciętna liczba godzin ponadwymiarowych w tygodniu wynosiła 8 godzin.

W okresie od 8 kwietnia 2019 r. do 26 kwietnia 2019 r. Związek (...) ogłosił strajk. Powód nie brał udziału w strajku, codziennie w godzinach określonych w planie lekcji przychodził do szkoły i pozostawał do dyspozycji dyrektora szkoły, o czym dyrektor był poinformowany. Powód podpisywał listę obecności nauczycieli niestrajkujących, wykonywał zadania powierzone mu przez dyrektora, wykazywał gotowość do pracy. Powód logował się w elektronicznym dzienniku (...). W poszczególnych dniach strajku powód wykonywał różne obowiązki.

W dniu 27 kwietnia 2019 r. zawieszono strajk nauczycieli, a pozostałe dni do końca kwietnia były wolne od zajęć.

Powód przedłożył kartę pracy z wyszczególnionymi godzinami ponadwymiarowymi za kwiecień 2019 r., do której nie zgłoszono zastrzeżeń. Powód otrzymał przelew za godziny ponadwymiarowe w kwocie 258,74 zł. Powód korespondował z pracodawcą. Wskazał, że w kwietniu przysługiwały mu łącznie 24 godziny ponadwymiarowe – w pierwszym i drugim tygodniu – po 8 godzin tygodniowo, w 3 i 4 tygodniu - po 4 godziny tygodniowo w związku z dniami wolnymi od zajęć. Dyrektor poinformował powoda, że wypłacona mu kwota stanowi wynagrodzenie za 8 godzin ponadwymiarowych za okres od 1 kwietnia do 5 kwietnia 2019 r.

Powód wniósł również o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (k. 30) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz zażądała zasądzenia od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała fakt zatrudnienia powoda oraz fakt, że powód nie brał udziału w strajku zorganizowanym przez (...) w od 8 do 26 kwietnia 2019 r.

Strona pozwana zarzuciła, że nie ponosi odpowiedzialności za strajk, albowiem jego inicjatorem był Związek (...). Z tego faktu strona pozwana wywodziła brak legitymacji biernej w sprawie po swojej stronie.

Strona pozwana wskazywała również, że nie ponosi odpowiedzialności za strajk, co nie pozwala na zastosowanie przepisu art. 81 § 1 k.p. Zarzuciła również, że jeśli składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu składników wynagrodzenia- przysługuje mu 60% wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy.

Strona pozwana podniosła nadto zarzut nadużycia prawa podmiotowego, wskazując, że powód dochodzi wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadliczbowe. Pozwana szkoła jest placówką publiczną, a środki w jej budżecie są środkami publicznymi.

Postanowieniem z dnia 22.07.2019 r.(k. 35) sprawę przekazano do Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. L. od dnia 1.09.2018 r. jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31.08.2019 r. na stanowisku katechety, ostatnio za wynagrodzeniem 4.596,26 zł brutto miesięcznie. Zgodnie z umową tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy wynosi 18 godzin. Zgodnie z przydziałem zajęć na rok szkolny 2018/2019 powód miał prowadzić 26 godzin tygodniowo. Przeciętna liczba godzin ponadwymiarowych w tygodniu wynosiła 8.

W okresie od 8 kwietnia 2019 r. do 26 kwietnia 2019 r. Związek (...) ogłosił strajk.

Szkoła była otwarta, część dzieci przychodziła do szkoły mimo strajku.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: zaświadczenie o zarobkach, k – 62, przesłuchanie powoda, k – 56v-58v)

Powód nie brał udziału w strajku, codziennie w godzinach określonych w planie lekcji przychodził do szkoły i pozostawał do dyspozycji dyrektora szkoły, o czym dyrektor był poinformowany. Powód podpisywał listę obecności nauczycieli niestrajkujących, wykonywał zadania powierzone mu przez dyrektora, wykazywał gotowość do pracy. Powód logował się w elektronicznym dzienniku (...). W poszczególnych dniach strajku powód wykonywał różne obowiązki.

Dnia 11 i 12 kwietnia 2019 r. powód brał udział w komisji egzaminacyjnej, do której został wyznaczony przez dyrektora. Udział w komisji trwał od około 7.30 do około 12.30 – 13.00.

W dniu 26.04.2019 r. powód zajmował się dziećmi w wyznaczonych przez wicedyrektora godzinach.

W pozostałych dniach strajku przebywał w szkole w godzinach wynikających z planu lekcji. W tym czasie sprzątał salę lekcyjną, szafki, zajmował się dziećmi, które przyszły do szkoły mimo strajku, razem z dziećmi robił gazetkę szkolną, grał w gry planszowe, układał puzzle.

Dyrektor szkoły miał wiedzę, że powód przebywa w szkole, że nie bierze udziału w strajku i że jest do dyspozycji dyrektora. Dyrektor nie wydawał powodowi żadnych poleceń za wyjątkiem polecenia udziału w komisji egzaminacyjnej.

W dniu 27 kwietnia 2019 r. zawieszono strajk nauczycieli, a pozostałe dni do końca kwietnia były wolne od zajęć.

(**dowód** : lista nauczycieli niestrajkujących, k – 45-47, 47v-52 v, przesłuchanie powoda, k – 56v-58v)

Powód przedłożył kartę pracy za kwiecień 2019 r. z wyszczególnionymi godzinami ponadwymiarowymi, do której nie zgłoszono zastrzeżeń. Powód otrzymał przelew za godziny ponadwymiarowe w kwocie 258,74 zł. Powód korespondował z pracodawcą. Wskazał, że w kwietniu przysługiwały mu łącznie 24 godziny ponadwymiarowe – w pierwszym i drugim tygodniu – po 8 godzin tygodniowo, w 3 i 4 tygodniu - po 4 godziny tygodniowo w związku z dniami wolnymi od zajęć. Dyrektor poinformował powoda, że wypłacona mu kwota stanowi wynagrodzenie za 8 godzin ponadwymiarowych za okres od 1 kwietnia do 5 kwietnia.

(**dowód** : rozliczenie godzin ponadwymiarowych, k – 53, przesłuchanie powoda, k – 56v-58v)

Zgodnie z planem lekcji powód prowadził 26 godzin lekcji religii tygodniowo, w tym: w poniedziałek 6 godzin, we wtorek 7 godzin, w środę 0 godzin, w czwartek 7 godzin, w piątek 6 godzin.

(**dowód**: bezsporne, przesłuchanie powoda, k – 56v-58v)

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się w szczególności na dowodach

z dokumentów, w tym na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, na umowie o pracę, na zestawieniu godzin pracy w kwietniu, na listach obecności nauczycieli niestrajkujących, albowiem w toku procesu żadna ze stron nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności. Dokumenty te nie budziły przy tym żadnych uzasadnionych wątpliwości Sądu. Nadto Sąd oparł się na przesłuchaniu stron, ograniczając je do przesłuchania powoda. Sąd dał mu wiarę, było ono logiczne i spójne, a nadto znajdowało potwierdzenie w materiale dowodowym w postaci dowodów z dokumentów. Stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był w istocie sporny, sporna pozostawała jego ocena prawna.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 517,48 zł wraz z ustawowymi odsetkami, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 8.04.2019 r. do 26.04.2019 r.

Żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych podstawę prawną znajduje w przepisie art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela w zw. z art. 151 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 KN.

Zgodnie z treścią art.42 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 1997r., Nr 56, poz. 357) czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo, zaś w myśl ustępu 3 tego przepisu tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych - prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz – nauczycieli szkół podstawowych zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć wynosi 18 godzin.

Na tygodniową normę nauczyciela składa się pensum (tj. zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz) oraz inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, na przykład udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, przeprowadzanie wywiadówek z udziałem rodziców, sprawdzanie prac pisemnych uczniów.

Zgodnie z art. 42 ust.7a ustawy - Karta Nauczyciela rejestrowane i rozliczane w dziennikach są zajęcia realizowane w ramach pensum, czyli prowadzone bezpośrednio z uczniami. Nie rozlicza się natomiast pozostałych zajęć i czynności, choć niektóre z nich też są odnotowywane w dziennikach, na przykład wycieczki klasowe. Zapis, że czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin tygodniowo nie oznacza, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole 40 godzin w tygodniu, bowiem jak wskazano wyżej, w ramach czasu pracy nauczyciel wykonuje pewne czynności poza terenem szkoły, na przykład w domu.

Na mocy przepisu art. 35 ust. 1 zd.1 cytowanej wyżej ustawy w szczególnych wypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć $\frac{1}{4}$ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W ustępie 2 zaś wskazano, iż przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Cytowane wyżej normy prawne wskazują, że nauczycieli obowiązuje tygodniowy wymiar godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (tzw. pensum, które w przypadku powódki wynosi 18 godzin lekcyjnych tygodniowo), a ponad tę normę nauczyciel może pracować- w godzinach ponadwymiarowych) - jedynie „w szczególnych wypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych”. Zatem godziny ponadwymiarowe mogą realizować wyłącznie nauczyciele i tylko w sytuacjach wskazanych w normie prawnej zawartej w art. 35 ust. 1 ustawy- Karta Nauczyciela.

Godziny ponadwymiarowe nie są natomiast związane z czasem pracy nauczycieli określonym w art.42 cytowanej wyżej ustawy.

Przepis art. 151 (1) § k.p. stanowi, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W przedmiotowej sprawie nie było sporne, że w okresie, gdy nauczyciele nie strajkowali, powodowi należało się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Powyższe rozważania mają jednak znaczenie dla rozstrzygnięcia żądania w kontekście przepisu art. 81 k.p.

W przedmiotowej sprawie problem prawny sprowadzał się do oceny, czy powodowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w okresie strajku.

Zgodnie z art. 91c ust. 1 ustawy- Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Przepisy Karty Nauczyciela nie normują kwestii wynagrodzenia za gotowość do pracy. Jest ona określona w przepisie art. 81 k.p., który stanowi, że:

§ 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

Przesłankami wynagrodzenia za gotowość do pracy są więc: zamiar wykonywania pracy, realna możliwość jej wykonywania, uzewnętrznienie woli jej świadczenia i pozostawanie do dyspozycji pracodawcy przez cały czas niemożności wykonywania pracy, a także - istnienie przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu powód wszystkie te przesłanki wypełnił.

Kwestia należności wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które nie zostały zrealizowane, była przedmiotem orzecznictwa. Wojewódzki Sąd Administracyjny w O. wskazał w wyroku z dnia 24.06.2008 r. w sprawie sygn.. akt II SA/O1 329/08, że „zagadnienie za nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe nie zostało uregulowane w przepisach Karty Nauczyciela. Kwestia ta nie może być ustalana w regulaminach wynagradzania, których zakres regulacji ogranicza się wyłącznie do szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe” (publ. L.). W orzecznictwie przyjmuje się, że nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe tylko i wyłącznie wtedy, gdy był gotów do ich wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących szkoły (art. 81 §1 k.p.).

W pierwszej kolejności odnieść się należy do zarzutu braku legitymacji biernej oraz połączonego z tym zarzutem twierdzenia, że szkoła nie odpowiada za niemożność wykonywania przez powoda pracy.

W ocenie Sądu nie tyle strajk nauczycieli jest przeszkodą leżącą po stronie pracodawcy, co uniemożliwienie powodowi przez szkołę wykonywania obowiązków. Szkoła działała przy tym przez dyrektora. Dyrektor placówki jest z jednej strony nauczycielem, może być członkiem (...), ma niekwestionowane prawo do wzięcia udziału w strajku, z drugiej jednak strony jest podmiotem zarządzającym placówką i za nią odpowiedzialnym. Funkcja dyrektora pozostaje bez związku z przynależnością lub nie do związków zawodowych. Jeśli dyrektor – reprezentujący szkołę – nie zapewnił nauczycielom niestrajkującym możliwości wykonywania ich zadań, przyjąć należy, że niemożność ta jest przeszkodą z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Legitymacja bierna pozwanej placówki wynika z faktu bycia pracodawcą powoda. To pracodawca wypłaca należność za godziny ponadwymiarowe.

Analizując pozostałe przesłanki z art. 81 k.p. Sąd zważył, że powód bez wątplenia wykazywał zamiar wykonywania pracy – stawał się każdego dnia w szkole, oświadczył dyrektorowi, że jest gotów wykonać jego polecenia, a w dniach 11 i 12 kwietnia wprost polecenia te wykonywał, będąc członkiem komisji egzaminacyjnej. Działaniami tymi powód jednocześnie uzewnętrzniał wolę świadczenia pracy.

Szkoła w okresie strajku była otwarta, nauczyciele, w tym powód, a także część uczniów przychodziła do szkoły, co pozwala na przyjęcie, że powód miał realną możliwość wykonywania pracy.

Z tych względów Sąd uznał, że powód ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, nawet jeśli faktycznie ich nie zrealizował.

Odnosząc się do wysokości należności Sąd uznał, że została ona przez powoda wykazana. Tygodniowy przydział godzin w ramach realizowanego pensum wynikał z tygodniowego planu lekcji. Nauczyciel, który nie strajkuje, pozostaje do dyspozycji dyrektora i wykonuje zadania przydzielone przez dyrektora. Winien on pracować tyle godzin, ile wynika z jego tygodniowego przydziału godzin w danym dniu w ramach realizowanego pensum. Powód był obecny w szkole i pozostawał do dyspozycji dyrektora w godzinach wynikających z planu lekcji, a w przypadku jednego dnia – w innych godzinach, jednak miało to miejsce na polecenie wicedyrektora. W dniach 11 i 12 kwietnia powód nie był obecny w szkole, ponieważ, co wyżej podnoszono, wykonywał polecenia dyrektora, będąc członkiem komisji egzaminacyjnej.

Nauczyciel winien odnotowywać swoją obecność w dzienniku lekcyjnym, co powód czynił.

Wynagrodzenie wypłacone powodowi za 8 godzin nadliczbowych wynosiło 258,74 zł, co pozwala na prosty rachunek matematyczny, z którego wynika, że wynagrodzenie za 16 godzin nadliczbowych wynosi 517, 48 zł. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej powód nie żądał wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przypadające w dniach wolnych od pracy.

Nie jest również trafne twierdzenie strony pozwanej, że ewentualne wynagrodzenie powoda winno wynosić 60%, wobec brzmienia przepisu art. 81 § 1 k.p., tj. wobec faktu, że taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest składnikiem wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30 ust. 1 pkt 3 KN, tak więc jest on wyodrębniony przez Ustawę jako składnik wynagrodzenia. Do tego przepisu ustawy wprost odwołuje się § 3 ust. 1 umowy o pracę z dnia 31.08.2018 r., stanowiąc, że: „w czasie trwania umowy pracownik będzie otrzymywał składniki wynagrodzenia, o których mowa w art. 30 ust. 1 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela”.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowi, że:

§ 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

W niniejszej sprawie odsetki należało więc zasądzić od dnia następnego po dniu wypłaty wynagrodzenia, tj. po 2 maja 2019 r.

Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika żądał zasądzenia odsetek ustawowych, które są niższe niż odsetki ustawowe za opóźnienie. Sąd nie wychodząc poza żądanie pozwu zasądził więc odsetki ustawowe.

Strona pozwana podniosła także zarzut nadużycia prawa podmiotowego, wskazując, że powód dochodzi wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadliczbowe. Pozwana szkoła jest placówką publiczną, a środki w jej budżecie są środkami publicznymi. W ocenie Sądu jest on chybiony. Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 5 KC oraz art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu

wyjątkowych okoliczności. Przy ocenie, czy zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa, rozstrzygające znaczenie mają okoliczności konkretnego wypadku, zachodzące po stronie poszkodowanego oraz osoby zobowiązanej do naprawienia szkody. W szczególności, znaczenie ma charakter uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany, przyczyna opóźnienia w dochodzeniu roszczenia i czas trwania tego opóźnienia, a także zachowanie obydwu stron stosunku zobowiązaniowego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 5 KP, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego”. W zakresie postępowania dowodowego – to na stronie powołującej się na zarzut nadużycia prawa ciąży obowiązek jego wykazania. W niniejszej sprawie – co wyżej uzasadniono – to na pozwanej placówce spoczywał obowiązek umożliwienia powodowi wykonywania obowiązków, powód wypełniał swoje obowiązki, a sama okoliczność, że pozwana placówka jest placówką publiczną nie może stanowić o tym, że powód żądając należnego mu wynagrodzenia nadużywa prawa. Przyjęcie takiej koncepcji prowadziło do absurdu wniosku, że pracownicy sfery budżetowej, nauczyciele etc. przez sam fakt zatrudnienia u danego pracodawcy nadużywają swoich praw, dochodząc słusznych żądań.

Orzeczenie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 98 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu w całości, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż strona pozwana jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie jej kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej, która wyniosła 30 zł.

O kosztach postępowania w punkcie III sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powodowi Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie, z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Koszty te w niniejszej sprawie wyniosły 202,50 zł (270 zł x 0,75).

W punkcie IV wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w całości na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., uwzględniając w tym zakresie fakt, iż w ostatnim okresie zatrudnienia powoda jego wynagrodzenie za pracę wynosiło 4.596,26 zł.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.