

*Sygn. akt IVP 257/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 sierpnia 2016 roku

**Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:**

**Przewodnicząca: SSR Anna Baran**

**Ławnicy: Małgorzata Ziomek, Zygmunt Wąsik**

**Protokolant: staż. Anna Ostrowska**

**po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2016 roku w Sandomierzu**

**sprawy z powództwa A. L.**

**przeciwko Publiczne Gimnazjum im. (...) w Ł.**

**o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i wynagrodzenie za pracę**

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu za pierwszą instancję.

Sygn. akt IV P 257/15

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 sierpnia 2016r.

Powód A. L. w pozwie przeciwko Publicznemu Gimnazjum im (...) w Ł. ostatecznie domagał się zasądzenia odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. w wysokości 2.772,00 zł oraz zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres 8 lat liczonych wstecz od daty rozwiązania jego umowy o pracę w wysokości 9.216,00 zł (k. 1, k.5, k. 24, k.41, k.73, k.85)

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powód podniósł, że przyczyna wypowiedzenia jego stosunku pracy jest nieprawdziwa, albowiem powód zachował zdolność do wykonywania pracy na stanowisku konserwatora; nie może natomiast wykonywać tylko niektórych czynności składających się na jego zakres obowiązków na tym stanowisku pracy. Odnośnie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód podniósł, że w okresie swojego zatrudnienia świadczył pracę ponad umówiony wymiar, albowiem wykonywał obowiązki konserwatora nie tylko na rzecz pozwanego Gimnazjum, ale również na rzecz Przedszkola i Szkoły Podstawowej, które mieszczą się w tym samym budynku. Wykonywanie pracy na rzecz tych podmiotów, bez odrębnej umowy czy aneksu, skutkowało przekroczeniem normy czasu pracy ustalonej w umowie średnio o 4 godziny tygodniowo. Praca ta była wykonywana w godzinach nadliczbowych zaś pozwany pracodawca dotychczas nie wypłacił powodowi należnego wynagrodzenia.

Pozwany Publiczne Gimnazjum im. (...) w Ł. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł, że powód jest niezdolny do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, albowiem okoliczności tej dowodzi treść orzeczenia Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w K. z dnia 14 lipca 2015r. Niezdolność pracownika do pracy stanowi natomiast zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownika. W odniesieniu do żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód podniósł zarzut

przedawnienia w odniesieniu do roszczeń za okres sięgający ponad 3 lata wstecz, albowiem zgodnie z art. 292 k.p. roszczenia pracownicze ze stosunku pracy podlegają przedawnieniu po upływie 3 lat od daty wymagalności. Pozwany podniósł, że powód nie wykazał zasadności swojego żądania, albowiem nie wykazał o jakie konkretnie nadgodziny chodzi, w jakich dniach, w jakim wymiarze oraz na czyje polecenie je wykonywał i na rzecz kogo. Pismo powoda zawiera jedynie wyliczoną średnią, co jest dalece niewystarczające, aby uwzględnić jego żądanie. Jest to zaś tym bardziej nieprawdopodobne, że jak wynika z obliczeń powoda w godzinach nadliczbowych pracował również wtedy gdy zapotrzebowania na jego pracę nie było, a tym bardziej w godzinach nadliczbowych tj. w okresie ferii zimowych, przerw świątecznych, a przede wszystkim jego okresów urlopowych, okresów nieobecności w pracy spowodowanych chorobą oraz wakacji letnich. (k.13-16, k. 70-71)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. L. w pozwanym zakładzie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31 grudnia 2007r. Powód świadczył pracę na stanowisku konserwatora w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/2 etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości: 924 zł brutto liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Do zakresu obowiązków powoda na tym stanowisku pracy należało wykonywanie następujących czynności: kontrola sprawności i naprawa urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe konserwowanie (malowanie) elementów metalowych (ogrodzenie, drzwi) i drewnianych - drzwi, ławki itp., konserwacja urządzeń c.o. w okresie zimowym nadzór nad kotłownią, wykonywanie czynności zleconych przez opiekunów pracowni szkolnych i pozostałych pomieszczeń, odnotowanych w zeszycie szkolnych zleceń, dokonywanie przeglądu sprzętu przeciwpożarowego, sprawowanie opieki nad obiektem w okresie ferii szkolnych, koszenie trawników szkolnych, odśnieżanie, drobne naprawy, wykonywanie innych czynności wynikających z potrzeb szkoły a zleconych przez dyrekcję (drobne naprawy tynków, malowanie pomieszczeń), wykonywanie prac awaryjnych na terenie szkoły powstałych z różnych przyczyn, dbanie o systematyczny wywóz nieczystości stałych i płynnych oraz dostawę gazu do kuchni szkolnej, dbałość o konserwację i właściwą eksploatację powierzonych narzędzi, wykonywanie innych czynności wynikających z potrzeb szkoły zleconych przez dyrektora szkoły oraz dokonywanie zakupów materiałów i sprzętu zleconego przez Dyrekcję. Porozumieniem z dnia 18 grudnia 2015r. strony zmieniły umowę o pracę w ten sposób, że określiły dopuszczalną liczbę godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatkowego wynagrodzenia z art. 151§5 k.p. na 4 godziny tygodniowo. Bezpośrednim przełożonym powoda była dyrektor pozwanego Gimnazjum J. H.. Pomieszczenia Gimnazjum, Szkoły Podstawowej wraz z Oddziałem Przedszkolnym mieszczą się w jednym budynku zlokalizowanym na nieruchomości stanowiącej działkę o nr ewidencyjnym 198/7, która to nieruchomość kolejnymi decyzjami Wójta Gminy Ł. w tym ostatnią z dnia 20 stycznia 2014r. znak GG. (...).4.14,została oddana w trwały zarząd na czas nieoznaczony. W budynku, w którym znajdują się siedziby wymienionych placówek oświatowych znajdują się wspólne pomieszczenia higieniczno-sanitarne, korytarze, stołówka, kuchnia, kotłownia oraz sala gimnastyczna, które służą i są wykorzystywane zarówno przez Gimnazjum jak i Szkołę Podstawową. Sale lekcyjne znajdujące się w tym budynku zostały podzielone między te jednostki organizacyjne, ale ten podział nie jest sztywny, albowiem zdarzają się przypadki zamiany pomieszczeń między Gimnazjum oraz Szkołą Podstawową. Budynek, w którym znajdują się siedziby tych placówek oświatowych w 2010r. i w 2011r. został poddany generalnemu remontowi w związku z usuwaniem skutków powodzi. Prace przy wykonywaniu tego remontu były realizowane przez kilku wykonawców i zakończyły się w grudniu 2010r. Jeszcze przed tym generalnym remontem budynku były w nim wykonywane inne prace, które polegały na remoncie dachu nad kotłownią i remoncie sali gimnastycznej w grudniu 2009r., wymianie drzwi wyjściowych budynku i naprawie schodów wejściowych w kwietniu i w maju 2010r. natomiast w 2015r. został przeprowadzony remont budynku polegający na ułożeniu płytek i malowaniu lamperii na korytarzu. Wszystkie te prace były wykonywane przez wynajęte firmy zewnętrzne. Zarządca przedmiotowej nieruchomości korzystał również usług firmy zewnętrznej przy odśnieżaniu dachu sali gimnastycznej w lutym 2006r. jak również pomocy Ochotniczej Straży Pożarnej przy wykonywaniu tej czynności w lutym 2010r. W okresie swojego zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego w następujących okresach i w następującym wymiarze : 2008r. - od 18 do 21 listopada w wymiarze 4 dni, 2010r. - od 8 do 10 listopada 2010r. oraz od 28 stycznia 2010r. do 20 lutego 2010r. w wymiarze 27 dni; w 2011r. - od 6 maja 2011r.do14czerwca2011r. w wymiarze 40 dni, w 2014r. od 8 do 19 września 2014r. - w wymiarze 12

dni, od 16 lutego 2015r. do 6 marca 2015r. oraz od 24 lipca do 2 października 2015r. w wymiarze 90 dni. W 2010r. powód wykorzystał również zaległy i bieżący urlop wypoczynkowy w następujących okresach: od 5 do 9 lipca 2010r. w wymiarze: 5 dni, od 20 lipca do 20 sierpnia 2010r. i od 24 sierpnia do 1 września 2010r. w wymiarze 36 dni oraz od 2 do 30 września 2010r. w wymiarze 20 dni. Powód przy wykonywaniu prac polegających na koszeniu trawy wokół szkoły korzystał ze sprzętu mechanicznego, a mianowicie kosiarki oraz podkaszarki, która znajdowała się na wyposażeniu szkoły a wcześniej była używana przez Urząd Gminy. Powód używał również ciągnika wraz kosiarką, który był mu używany przez jego znajomego J. Z.. Powód pracował ciągnikiem w soboty i popołudniami, albowiem tylko wówczas znajomy mógł mu użyczyć sprzętu, którego sam używał do prowadzenia swojego gospodarstwa rolnego. Koszenie trawy przy użyciu ciągnika zajmowało powodowi około jednej godziny. Użyczenie tego sprzętu miało miejsce maksymalnie 2 razy w miesiącu i zakończyło się około 6 lat wstecz wraz z wybudowaniem boiska szkolnego. Obszar terenów zielonych wokół budynku pozwanego Gimnazjum zamykał się w liczbie ok. 35 arów. Powód rozpoczynał i kończył pracę w pozwanym Gimnazjum o różnych godzinach, co było związane z warunkami atmosferycznymi i koniecznością przygotowania budynku na przyjęcie dzieci. Za zgodą dyrektora Gimnazjum, powód wykonywał również prace w pomieszczeniach lekcyjnych użytkowanych przez Szkołę Podstawową oraz Przedszkole, które polegały na: wkręceniu żarówki, naprawie klamek czy szafek, skręceniu szafek oraz założeniu karniszy. Powód wykonywał te prace w godzinach funkcjonowania Szkoły Podstawowej oraz Przedszkola, w których to placówkach zajęcia trwały do godziny 13.00. Również i te placówki przy wykonywaniu cięższych i bardziej czasochłonnych prac polegających na montażu szafek w szatni czy sprzętu pochodzącego ze środków unijnych, korzystały z usług zewnętrznych przedsiębiorców. Prace związane z porządkowaniem terenu wokół szkoły, oprócz powoda wykonywały również sprzątaczkę, które dbały o utrzymanie klombów i plewiły. W okresie nieobecności powoda one również kosiły trawę. Kotłownia znajdująca się w budynku zajmowanym przez pozwanego Gimnazjum powstała w latach 90-tych ubiegłego wieku i jest w pełni zautomatyzowana. Obowiązkiem powoda pozostawało uzupełnienie oleju, przy czym częstotliwość wykonywania tej czynności zależała od temperatury, ale maksymalnie była ona wykonywana od jednego do dwóch razy w miesiącu. Powód nie upominał się u pozwanego pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie informował również o konieczności świadczenia pracy powyżej ustalonego wymiaru. Powód dopytywał się natomiast o możliwość zatrudnienia w większym wymiarze czasu pracy, ale nie było to związane z nadmiarem obowiązków i niemożnością ich realizacji w tym wymiarze czasu pracy, jaki został ustalony w umowie, lecz z wysokością wynagrodzenia.

Powód na początku czerwca 2015r. poinformował dyrektor Gimnazjum, że ze względu na swój stan zdrowia nie będzie mógł wykonywać koszenia trawy. W związku z tą informacją powód został skierowany na okresowe badania lekarskie, które wykonał u lekarza medycyny pracy Z. Z.. Orzeczeniem lekarskim nr (...) powód został uznany za zdolnego do pracy na stanowisku konserwatora z zastrzeżeniem, że może wykonywać prace na wysokościach do 3 metrów jak również inne z wyjątkiem jednak pracy przy pyłach, kurzach oraz spalinach wydzielanych przez silniki a także związanej z dźwiganiem przedmiotów o wadze do 10 kg. Orzeczenie zostało wydane na okres roku tj. do dnia 12 czerwca 2016r. Na skutek odwołania wniesionego przez pozwanego pracodawcę, orzeczeniem Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w K. nr (...) z dnia 14 lipca 2015r. powód został uznany za niezdolnego do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku ze względu na przeciwwskazania do wykonywania pracy w kontakcie z czynnikami drażniącymi drogi oddechowe, na wysokości powyżej 3 metrów oraz innej niż lekka, dorywczej pracy fizycznej. W badaniu lekarskim stwierdzono u powoda następujące schorzenia: astmę oskrzelową, nadciśnienie tętnicze (...), uszkodzenie mięśnia sercowego w stadium niewydolności krążenia (...), niedoczynność tarczycy, otyłość brzuszna, niedosłuch obustronny oraz nadwzroczności i starczowzroczność a także dalsze leczenie specjalistyczne w rejonie zamieszkania.

Pozwany w dniu 5 października 2015r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z powodu utraty zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Przedmiotowe oświadczenie woli zostało sporządzone na piśmie, ale powód w dniu 5 października odmówił przyjęcia dokumentu. Kolejnym pismem z tej samej daty powód został również zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Dokumenty związane z wypowiedzeniem umowy o pracę powoda oraz zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy zostały odebrane przez

powoda w dniu 9 października 2015r. Stosunek pracy powoda rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2016r., albowiem w tej dacie upłynął okres wypowiedzenia. Powód do końca sierpnia 2016r. przebywał na rencie chorobowej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umowy o pracę powoda k. 22, zakresu czynności na stanowisku konserwatora k. 23, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności k. 25, skierowania na badania lekarskie k. 26, orzeczenia lekarskiego nr (...) k. 27, orzeczenie Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy nr (...) k. 29, orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 22 września 2014r. k.31, pisma Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 26.10.2015r. k. 32, wypowiedzenia umowy pracę k.33, porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 18 grudnia 2015r. k.35, fotografii terenu wokół budynku pozwanej szkoły k. 89, kosztorysów inwestorskich k.90-138, faktur k. 139-150, zestawienia nieobecności powoda w pracy k. 151-160, oświadczenie prezesa straży pożarnej w Ł. k.150, decyzji wójta gminy Ł. z dnia 20.01.2012r. i 20.01.2014r. oraz z 30.08.2012r. k. 43-48, protokołu kontroli PIP w K. z 22.10.2012r. i 23.10.2015r. k. 49 - 66, zeznań S. W. k. 85-86, zeznań J. Z. k. 85-86, zeznań T. K. k. 86, zeznań powoda k. 86-87, zeznań J. H. k. 186-187.

W sprawie tej Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45§ 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przytoczony przepis wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracy, a mianowicie: niezasadność wypowiedzenia związaną z nieprawdziwością lub niewystarczającą doniosłością okoliczności wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę oraz niezgodność z prawem wypowiedzenia polegająca na naruszeniu przepisów regulujących zasady rozwiązania stosunku pracy w tym trybie.

W niniejszej sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia przedmiotowego powództwa w zakresie żądania odszkodowania, albowiem dokonane wypowiedzenie należy uznać za zgodne z prawem pod względem formalnym i materialnie zasadne. Powód nie udowodnił również zasadności żądania zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczonych, albowiem nie udowodnił świadczenia pracy w warunkach określonych w przepisie art. 151§1 k.p.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda zostało złożone z zachowaniem formy pisemnej przewidzianej przez ustawę zaś w jego treści została wskazana przyczyna wypowiedzenia, co czyni zadość wymogowi przewidzianemu w art. 30§4 k.p. Redakcja tej przyczyny nie budzi żadnych zastrzeżeń, albowiem została ona ujęta jasno i konkretnie skutkiem czego zwalniany pracownik nie miał wątpliwości co do okoliczności stanowiącej powód rozwiązania jego stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracodawca zastosował również prawidłowy okres wypowiedzenia i prawidłowo obliczył jego datę końcową, którą określił w treści przedmiotowego dokumentu. Nadto zaś oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda zostało złożone przez osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy

w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. tj. dyrektora pozwanego Gimnazjum i zawarto w nim prawidłowe pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dokonane wypowiedzenie jest również zasadne pod względem materialnym, albowiem utrata zdolności do wykonywania pracy czy istnienie przeciwwskazań do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy uzasadnia nie tylko wypowiedzenia, ale nawet rozwiązanie stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, po spełnieniu przesłanek określonych w art. 53§1 k.p. Istnienia okoliczności stanowiącej przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powoda dowodzi natomiast treść orzeczenia lekarskiego (...) w K. z dnia 3 czerwca 2015r., z którego wynika, że powód jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku konserwatora ze względu na przeciwwskazania do pracy w kontakcie z czynnikami drażniącymi drogi oddechowe, na wysokości powyżej 3 metrów oraz możliwość

wykonywania jedynie dorywczej lekkiej pracy fizycznej. Orzeczenie tej instytucji jest kategorię i nie pozostawia żadnych wątpliwości co do trwałej niezdolności wykonywania przez powoda pracy na tym stanowisku ze względu na rodzaj, charakter i stadium stwierdzonych u niego schorzeń stanowiących przeciwwskazania do wykonywania każdej pracy z wyjątkiem dorywczej lekkiej pracy fizycznej. Ta natomiast okoliczność, że powód może wykonywać niektóre z obowiązków związanych z tym stanowiskiem pracy nie oznacza, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Czynności jakie są wykonywane w ramach pracy konserwatora są zróżnicowane, albowiem na tym stanowisku są wykonywane zarówno czynności, które odpowiadają kryteriom dorywczej lekkiej pracy fizycznej, ale również takie, które nie mieszczą się w tej kategorii. Do tych ostatnich należą chociażby przywoływane przez powoda koszenie trawy czy odśnieżanie, które to prace ze swej natury wiążą się z wysiłkiem fizycznym, albowiem wymagają przenoszenia bądź przesuwania ciężarów, posłużenia się sprzętem i są uciążliwe również i ze względu na warunki atmosferyczne, w jakich zazwyczaj są wykonywane. Zważyć zaś należy, że z zeznań samego powoda wynika, że wykonywanie tych właśnie obowiązków stanowiło istotę jego pracy na stanowisku konserwatora i realizacja tych obowiązków zajmował mu najwięcej czasu. To zaś, że powód nadal może wykonywać niektóre z czynności konserwatora typu wymiana klamki czy naprawa sprzętu, które odpowiadają kryteriom dorywczej, lekkiej pracy fizycznej nie oznacza, że był zdolny do wykonywania pracy na tym stanowisku. Liczy się bowiem ogólna zdolność do wykonywania pracy na danym stanowisku; nie zaś zdolność do wykonywania niektórych czynności związanych z tym stanowiskiem pracy. Natomiast przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania choćby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. (OSN z dnia 7 stycznia 2014r., I PK 150/13, (...) Lex) Zaznaczyć należy, że strona pozwana - wbrew twierdzeniom powoda - nie spowodowała wydania niekorzystnego dlań orzeczenia przez wskazanie w treści skierowania na badania tudzież odwołaniu od orzeczenia lekarza medycyny pracy, takich pracy jakich w ogóle nie wykonywał. Zarówno w skierowaniu na badania lekarskie przy opisie stanowiska pracy i rodzaju szkodliwych czynników jak i w odwołaniu wniesionym przez pozwanego zostały wymienione tylko te prace, które powód faktycznie wykonywał czego przecie dowodzi treść jego zeznań. Powód przecie zeznał, że kosił trawę, odśnieżał dach i okolice szkoły, obsługiwał kotłownię, dokonywał napraw, co przecie wymagało przenoszenia ciężarów i stanowiło wykonywanie pracy w narażeniu na emisję szkodliwych czynników. W żadnym z dokumentów wystawionym przez stronę pozwaną i związanym z badaniami lekarskimi powoda, nie znalazły się informacje nieprawdziwe czy niezasadne dotyczące jego zakresu czynności i wykonywanych prac. Niezasadności zarzutów tej treści podnoszonych przez powoda dowodzi również lektura jego zakresu obowiązków, z którego to dokumentu wprost wynika, że do jego zakresu obowiązków należało m.in. koszenie trawników szkolnych oraz odśnieżanie. Dopuszczenie powoda do pracy w takich okolicznościach - w ocenie Sądu - stanowiłoby naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy - zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy wynikającego z art. 207 § 2 pkt. 2 k.p., a także z art. 94 pkt. 4 k.p. Wszelkie konsekwencje potencjalnego, ale prawdopodobnego uszczerbku na zdrowiu poniesionego przez powoda przy wykonywaniu obowiązków określonych w jego zakresie czynności, obciążałyby w całości stronę pozwaną. W takiej zaś sytuacji zasadność wypowiedzenia umowy o pracę nie może być skutecznie zakwestionowana. Podnieść również należy, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia. Utrata przez pracownika zdolności do pracy na danym stanowisku zaistniała po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym, nie czyni tego wypowiedzenia uzasadnionym, jak i odzyskanie przez pracownika w toku procesu sądowego zdolności do poprzednio wykonywanej pracy, nie oznacza bezzasadności wypowiedzenia. (OSN z dnia 7 stycznia 2014r., I PK 150/13, (...) Lex OSN z dnia 17 kwietnia 2014r., III PK 95/13, (...) Lex)

Nie zasługuje również na uwzględnienie żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres 8 lat.

W odniesieniu do świadczeń za okres dłuższy niż 3 lata wstecz to zważyć należy, że pozwany w tym zakresie podniósł skuteczny zarzut przedawnienia zaś skorzystanie z tego uprawnienia w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie może zostać uznane za sprzeczne z art. 8 k.p. Po stronie powoda w całym okresie jego zatrudnienia nie zachodziły żadne przeszkody do wystąpienia z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zaś powód nie tylko nie skorzystał z tej możliwości, ale nawet nigdy nie zwrócił się do pozwanej

z żądaniem zapłaty wynagrodzenia w związku ze świadczeniem pracy w wymiarze wyższym niż wynikającym z umowy o pracę. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczególnie uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie, że przepis ten może znaleźć wyjątkowo zastosowanie jako środek obrony przed wykonaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną. Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny. Znaczy to, że wymagane jest rozważenie w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej okoliczności, czy zachowanie osoby uprawnionej, z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania, jest naganne. Inaczej rzecz ujmując, na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony broniącej się przed wykonaniem tego prawa. (OSA w G. z dnia 27 kwietnia 2016r., III APa 6/16, LEX nr 2044395, OSA w K. z dnia 28 listopada 2013r., III APa 22/13, LEX nr 1409107) Zważyć zaś należy, że

w niniejszej sprawie powód nie przedstawił żadnych okoliczności uzasadniających zastosowanie art. 8 k.p.; w szczególności zaś nie wskazał żadnych przykładów zachowań pozwanego pracodawcy, które można uznać za przejaw nielojalności tudzież wykorzystania pracownika czy potraktować jako sprzeczne z zasadami etycznego i uczciwego postępowania. Przepis art. 8 k.p. określa natomiast dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast polega na korzystaniu z prawa w warunkach sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania. Nie dowodzi tego w szczególności ta mianowicie okoliczność, że powód wykonywał prace także w tych pomieszczeniach budynku, które były zajmowane przez Szkołę Podstawową czy Oddział Przedszkolny. Zważyć należy, że siedziba tych placówek oświatowych mieściła się w tym samym budynku co siedziba pozwanego Gimnazjum zaś znakomita większość pomieszczeń w tym budynku - ze swej natury - była przewidziana do wspólnego użytku. Chodzi tutaj o pomieszczenia łazienek, toalet, korytarzy, kotłowni i innych, ale także sali lekcyjnych oraz S. gimnastycznej. Ze zgodnych i konsekwentnych zeznań dyrektor pozwanego Gimnazjum jak też zeznań dyrektor Szkoły Podstawowej T. K. wynika przecież, że podział pomieszczeń pomiędzy obie placówki oświatowe nie był sztywny i nieprzekraczalny, albowiem uczniowie obu placówek wzajemnie korzystali z sal lekcyjnych, co w sytuacji funkcjonowania dwóch jednostek organizacyjnych w jednym budynku jest zupełnie naturalne i wręcz nieuchronne. Twierdzenia powoda o sztywnym podziale pomieszczeń na obie placówki oświatowe nie zasługują na wiarę także w kontekście obowiązków ciążących na pozwanym Gimnazjum, które przecież sprawuje trwały zarząd na nieruchomością i posadowionymi nań budynkami i innymi urządzeniami infrastruktury szkolnej, z czym wiążą się określone obowiązki. Zgodnie bowiem z art. 50 ustawy z dnia z dnia 21 sierpnia 1997r. o gospodarce nieruchomościami (Dz.U.2015.1774) w zw. z art. 260§1 k.c. użytkownik obowiązany jest dokonywać napraw i innych nakładów związanych ze zwykłym korzystaniem z rzeczy. O potrzebie innych napraw i nakładów powinien niezwłocznie zawiadomić właściciela i zezwolić mu na dokonanie potrzebnych robót. Z uwagi na obowiązek ciążący na pozwanym nie można przyjąć, aby zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku konserwatora ograniczała się tylko do pomieszczeń użytkowanych wyłącznie przez pozwane Gimnazjum, albowiem takich pomieszczeń było niewiele. Znaczyłyby to również, przy konsekwentnym przyjęciu linii prezentowanej przez powoda, że nie powinien on wykonywać żadnych prac w tych częściach obiektu, które były wspólne dla obu placówek czy wokół samego budynku, które to prace przecież wykonywał. Zatrudnienie powoda na takich warunkach miałyby się z celem skoro pozwany nie byłby w stanie wywiązać się z obowiązku dokonywania napraw i innych nakładów związanych ze zwykłym korzystaniem z rzeczy. Temu zaś celowi służyło przecież nawiązanie stosunku pracy na stanowisku konserwatora. Przeciwnie twierdzenia

powoda nie zasługują na wiarę i w ocenie Sądu zostały przytoczone wyłącznie w tym celu, aby uwiarygodnić zasadność dochodzonego roszczenia. Skoro powód w ciągu całego okresu swojego zatrudnienia bez dyskusji wykonywał pracę w pomieszczeniach zajmowanych przez Szkołę Podstawową i Oddział Przedszkolny to przyjąć należy, że był świadomy faktycznego zakresu ciężących na nim obowiązków. Do takiego wniosku prowadzi również lektura zakresu obowiązków powoda, z której absolutnie nie wynika, aby zakres obowiązków powoda ograniczał się wyłącznie pomieszczeń zajmowanych przez pozwanego. W tym dokumencie zostały wymienione takie obowiązki konserwatora jak: kontrola sprawności i naprawa urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe konserwowanie (malowanie) elementów metalowych (ogrodzenie, drzwi) i drewnianych - drzwi, ławki itp., konserwacja urządzeń c.o. w okresie zimowym nadzór nad kotłownią, wykonywanie czynności zleconych przez opiekunów pracowni szkolnych i pozostałych pomieszczeń, odnotowanych w zeszycie szkolnych zleceń, sprawowanie opieki nad obiektem w okresie ferii szkolnych, koszenie trawników szkolnych, odśnieżanie, drobne naprawy, wykonywanie innych czynności wynikających z potrzeb szkoły a zleconych przez dyrekcję (drobne naprawy tynków, malowanie pomieszczeń), wykonywanie prac awaryjnych na terenie szkoły powstałych z różnych przyczyn, które to obowiązki ze swej istoty dotyczą całości budynku; nie zaś jego wyodrębnionych, wydzielonych części. Nie bez powodu w tym dokumencie zostało użyte tak pojemne określenie jak pojęcie „szkoły” czy „obiektu”, które w niniejszej sprawie oznaczają budynek zajmowany przez obie placówki oświatowe. Nie można przyjąć, aby powód nie był świadomy zakresu ciężących na nim obowiązków skoro jego zakres czynności został sformułowany jasno i konkretnie; w szczególności wprost wymieniono w nim czynności, co do których powód twierdził, że nie został powiadomiony o konieczności ich wykonywania, a mianowicie koszenie trawy. Powodowi nikt nie musiał mówić o obciążeniu tym obowiązkiem skoro przedmiotowy obowiązek został wprost wymieniony w zakresie jego czynności. Nie można również przyjąć, aby powód nie był świadomy możliwości obciążenia tym obowiązkiem już w dacie aplikowania o zatrudnienie w pozwanym Gimnazjum skoro doskonale znał właściwości nieruchomości, na której znajduje się budynek szkoły, albowiem mieszka w niewielkiej odległości od tego miejsca. Podkreślić również należy, że te wszystkie prace, które powód wykonywał „na rzecz Szkoły Podstawowej czy Przedszkola były pracami drobnymi czy jednorazowymi, które nie wymagały znacznego nakładu czasu, a jeżeli nawet to były to sporadyczne sytuacje; nie zaś reguła. Sam powód był przecież w stanie przytoczyć zaledwie kilka przykładów takich prac m.in. skręcenie dwóch szafek czy założenie karniszy w jednym z pomieszczeń, które to czynności wykonuje się tylko raz. Nie można również przyjąć, aby wykonywanie różnego rodzaju prac „naprawczych”; w szczególności przy naprawy kranów, umywalek czy klamek stanowiło świadczenie pracy na „na rzecz Szkoły Podstawowej czy Przedszkola skoro pomieszczenia higieniczno - sanitarne były przeznaczone do wspólnego użytku a powód do wykonywania takich właśnie prac został zatrudniony. Nie zasługują na podzielenie twierdzenia powoda o znacznym obciążeniu także i tego rodzaju obowiązkami, albowiem przyjmując za zasadne jego zeznania należałoby uznać, że w budynku szkoły bez przerwy coś się psuło. Ze względu na przeznaczenie tegoż budynku i korzystanie zeń przez młodzież i dzieci można zasadnie założyć, że zużycie pewnych elementów wyposażenia postępowało szybciej zaś częstotliwość napraw była większa, ale nie oznacza to, że wszystko naraz było zepsute i wymagało pilnej naprawy, co z kolei zmuszało powoda do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przeczy temu i ta okoliczność, że przecież budynek i jego otoczenie znajdowały się w dobrym stanie technicznym, albowiem pod koniec 2010 roku i w okresie 2011 roku zostały poddane generalnemu remontowi w związku z usuwaniem skutków powodzi. W takiej zaś sytuacji obciążenie powoda praca było mniejsze, albowiem w dłuższej perspektywie czasowej nie było potrzeby przeprowadzania żadnych większych i bardziej czasochłonnych prac poza takimi, które były konieczne do utrzymania właściwego stanu obiektu, a zatem drobnych prac naprawczych. W ocenie Sądu powód nie udowodnił ani zasadności ani wysokości zgłoszonych żądań, albowiem jego zeznania o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w każdym tygodniu a nieomalże codziennie nie zasługują na wiarę. Świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia ani zakres jego obowiązków ani prace jakie wykonywał w okresie swojego zatrudnienia

w pozwanym zakładzie pracy. Można zasadnie przypuszczać, że powód z racji swojego wieku oraz schorzeń potrzebował więcej na czasu na wykonanie swoich obowiązków, ale nie oznacza, to że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Tego, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych nie dowodzą również zeznania świadków: S. W. oraz J. Z.. Z relacji tych świadków wynika tylko, że widywali powoda o różnych porach i przy wykonywaniu różnych prac w okolicach szkoły; w szczególności zaś koszeniu trawy i naprawianiu płotów. Zważyć jednak należy, że przecież nawet z zeznań tych świadków nie wynika, aby powód wzmiankowane czynności wykonywał codziennie, albowiem z relacji S. W. wynika, że widywał powoda przy tych czynnościach dwa- trzy razy w tygodniu. Co więcej z

relacji J. Z. wynika również, że wykonywanie przez powoda pracy w soboty i popołudniami przy koszeniu trawy nie było związane z nadmiernym obciążeniem obowiązkami i niemożnością ich realizacji w ustalonym wymiarze czasu pracy, lecz wynikało z tego że tylko w tych dniach i o tej porze było możliwe użyczenie ciągnika. To zatem, że powód kosił trawę w soboty i popołudniami nie było związane z tym, że musiał pracować w tych dniach o tej porze ze względu na nadmiar obowiązków, ale z tym, że chciał sobie ułatwić pracę i w taki sposób ją sobie zorganizował, aby móc skorzystać z ciągnika, z którego w inne dni korzystał właściciel. Z relacji tego świadka wynika nadto, że jeżeli widywał powoda przy wykonywaniu różnych prac przy szkole to zawsze widywał go z rana co koresponduje z zeznaniami J. H. oraz T. K.. Zważyć zresztą należy, że przypadki świadczenia przez powoda pracy w taki sposób, jak wynika z relacji świadka Z. miały miejsce około 6 lat wstecz i zostały objęte skutecznym zarzutem przedawnienia. Świadczenie przez powoda pracy o różnych porach nie dowodzi pracy w godzinach nadliczbowych, albowiem powód faktycznie wykonywał prace o różnych porach, co wynikało z potrzeb szkoły jak i warunków atmosferycznych. Powód był zobowiązany przygotować placówkę na przyjęcie uczniów i jest oczywistym, że w związku z tym w sezonie zimowym musiał odśnieżyć chodniki i czynność tę musiał wykonać z rana lub na wieczór. Te okoliczności, które podnosił powód, a mianowicie ewentualnego płacenia za paliwo do ciągnika czy posiadania przez pozwanego sprzętu do pracy nie wysokości, nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem posiadanie takich sprzętów przez szkołę nie dowodzi świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, lecz jedynie co najwyżej wykonywania pewnego rodzaju pracy jak np. odśnieżanie czy koszenie trawy, które przecież zostały wymienione w jego zakresie obowiązków. Świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie dowodzi oświadczenie sporządzone przez prezesa OSP, z którego wynika, że odśnieżenie dachu i parkingu przy budynku szkoły przeprowadzone przez strażaków w lutym 2010r. stanowiło jednorazowe przedsięwzięcie. Informacja wynikająca z przedmiotowego dokumentu nie podważa prawdziwości zeznań J. H., albowiem i z relacji dyrektor nie wynika przecież, że strażacy czy firmy zewnętrzne, stale wykonywały te prace. Dyrektor podkreślała, że konieczność odśnieżenia dachu powstała w 2006 i 2010 roku w związku ze znacznymi opadami śniegu, które wymusiły wykonanie tej czynności. Z jej relacji nie wynika natomiast, że tego rodzaju czynności nie wykonywał powód; te czynności zresztą zostały wprost wymienione w jego zakresie obowiązków i ich wykonywanie stanowi normalną realizację obowiązków pracowniczych. Kwestia natomiast czy przy wykonywaniu tych czynności powód korzystał z odpowiednich zabezpieczeń nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, albowiem posiadanie lub brak odpowiedniego sprzętu nie dowodzi pracy w godzinach nadliczbowych. Nie można również nie uwzględnić, że twierdzenia powoda odnośnie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w każdym tygodniu w okresie jego zatrudnienia, a wręcz codziennie w pozwanym Gimnazjum nie wytrzymują krytyki w zestawieniu z informacjami o okresach korzystania przez niego z urlopów wypoczynkowych, a także nieobecności w pracy spowodowanej chorobą czy chociażby z organizacją pracy szkoły. Już

z tego względu przedstawione przez niego wyliczenia odnośnie liczby godzin pracy i wysokości należności z tego tytułu nie zasługują na wiarę, albowiem są wyrazem bezkrytycznego i czysto subiektywnego podejścia powoda do odczuwanego obciążenia pracą, które nie znajduje żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym; w tym również w zeznaniach powołanych przez niego świadków. Ogólnikowe i nieprecyzyjne zeznania tych świadków, tudzież inne dowody przedstawione przez powoda; w szczególności fotografie otoczenia budynku czy pisemne oświadczenie złożone przez Prezesa OSP nie są niewiarygodne, lecz nie dowodzą istnienia przesłanek uzasadniających kwalifikowanie pracy świadczonej przez powoda jako pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151§1 k.p. Z żadnego z tych dowodów nie wynika bowiem podstawowa przesłanka uznania pracy za świadczoną w godzinach nadliczbowych, a mianowicie jej wykonywania ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy; w przypadku powoda ponad wymiar określony w porozumieniu z 18 grudnia 2015r. Zważyć zaś należy, że szczególnie charakter sprawy wynikającej ze stosunku pracy nie zwalnia pracownika z powoływania dowodów, na których opiera swoje twierdzenia, albowiem w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania. (OSA w P. z dnia 29 października 2015r., III APa 7/15 (...) Lex) Pracownik dochodzący roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych winien wskazać ile, każdego dnia przepracował, aby móc skutecznie domagać się dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. W tym zakresie nie wystarczy zatem ogólne wskazanie, że pracownik „zwykle” pracował w nadgodzinach, bez podania konkretnych przykładów pracy, która faktycznie była wykonywana w godzinach nadliczbowych. Z żadnego z dowodów



powołanych przez powoda nie wynika również, aby pozwany pracodawca polecił mu świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wynika również, aby istniały szczególne potrzeby pracodawcy uzasadniające świadczenie pracy ponad wymiar określony w umowie i ponad dopuszczalny limit godzin określony w porozumieniu zmieniającym. Należy zaś zauważyć, że z przepisów kodeksu pracy, które zezwalają pracodawcy na zarządzenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, nie wypływa upoważnienie do samodzielnego podejmowania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy ograniczające dopuszczalność zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych z dodatkiem za pracę powyżej podstawowych dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, spełniają istotną rolę organizacyjną w zakresie bezpiecznego zatrudnienia nieprzemęczonych pracą, wydajnych pracowników. Pracodawca zobowiązany jest - zgodnie z umową o pracę - zatrudniać pracowników w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu tego zobowiązania i w taki sam sposób pracownicy powinni współdziałać przy wykonywaniu przez pracodawcę wymienionego zobowiązania. W związku z tym pracownik, któremu pracodawca nie zlecił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a który nie może swych obowiązków pracowniczych wykonać w normalnym czasie pracy, powinien zawiadomić o tym pracodawcę i w miarę możliwości uprzedzić o wykonywaniu koniecznej - zdaniem pracownika - pracy w godzinach nadliczbowych. Powód w ciągu całego okresu swojego zatrudnienia nie sygnalizował pozwanemu pracodawcy konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie zwracał się również o wypłatę należności z tego tytułu. Z dowodów powołanych przez powoda; w szczególności zeznań J. Z. wynika natomiast, że koronny argument podnoszony przez powoda na udowodnienie jego twierdzeń o pracy w godzinach nadliczbowych, a mianowicie korzystania z ciągnika w soboty i popołudniami, za takowy nie może zostać uznany skoro z relacji tego świadka wynika, że tylko wówczas mógł użyć ciągnika powodowi. Wykonywanie pracy o tych porach, niezależnie od tego, że miało charakter sporadyczny, albowiem odbywało się najwyżej dwa razy w miesiącu, w łącznym wymiarze maksymalnie 2 godzin, nie może być potraktowane jako świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych skoro było konsekwencją samodzielnej organizacji czasu pracy przez powoda; nie zaś rezultatem jasnego polecenia skierowanego do pracownika. Zważyć zresztą należy, że jedynie ta czynność miała charakter regularnej i powtarzalnej, albowiem jest oczywistym, że względu na otoczenie szkoły, że musiała być ona wykonywana. Nie oznacza to jednak, że była wykonywana z taką częstotliwością jak określa powód, a mianowicie raz w tygodniu, albowiem zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania wykluczają przyjęcie, aby tak częste koszenie trawy było faktycznie potrzebne ze względu na jej wzrost. Nie można zresztą pominąć, że twierdzenia powoda pozostają ze sobą we wzajemnej sprzeczności; skoro powód z jednej podnosi, że wykonywał koszenie trawy raz w tygodniu a jednocześnie stwierdza, że przy wykonywaniu tej czynności korzystał z ciągnika znajomego, z częstotliwością około 2 razy w miesiącu w łącznym wymiarze 2 godzin. Nawet jeżeli powód poświęcał na wykonywanie tej czynności większość swojego czasu pracy to przecież nie można przyjąć, aby w każdym tygodniu kosił trawę wokół całego obiektu. Powód mógł tę czynność wykonywać codziennie, ale nie w takim samym wymiarze, albowiem po użyciu ciągnika, pozostawały mu do wykoszenia jedynie fragmenty obszarów zielonych, a nie jego całość. Powód pomija również całkowicie, że przecież koszenia trawy nie wykonywał przez cały rok tak samo jak odśnieżania; lecz tylko w niektórych miesiącach. Realną częstotliwość pracy powoda przy wykonywaniu tej czynności - w ocenie Sądu - określają zeznania J. H., z której relacji wynika, że w tym sezonie czynność ta była wykonywana dopiero cztery razy i czas poświęcony na jej wykonanie zamknął się w liczbie maksymalnie 10 godzin tj. 2,5 dniówki roboczej pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nie można pominąć, że na szybkość wykonania tej czynności niewątpliwie miał wpływ wiek nowego pracownika zatrudnionego na miejsce powoda, ale z drugiej strony należy zauważyć, że przy wykonywaniu tej czynności korzystał on wyłącznie z ręcznej kosiarki i podkaszarki podczas gdy powód - wedle jego własnych twierdzeń - korzystał z ciągnika z kosiarką rotacyjną. Mając na względzie tę okoliczność zasadnie zatem należy stwierdzić, że i czas przeznaczony przez powoda na wykonanie tej czynności nie przekraczał 2,5 dniówki roboczej a jego przeciwne twierdzenia na wiarę nie zasługują, albowiem są nieracjonalne. Przy takim zaś obciążeniu czasowym realizacją przedmiotowego obowiązku, nie można przyjąć, aby powód był zmuszony do świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na nadmiar obowiązków i niedostateczny wymiar zatrudnienia. Zważyć należy, że pozostałe obowiązki powoda nie miały charakteru regularnego i powtarzalnego, albowiem obowiązek dokonywania drobnych napraw czy usuwania awarii aktualizował się tylko wówczas, gdy takie sytuacje zaistniały. Nie można zaś przyjąć, aby takie sytuacje zdarzyły się bez przerwy i na okrągło, albowiem i zeznania powoda nie uzasadnią przyjęcia takiego wniosku. Powód przecież podważając prawdziwość przyczyny wypowiedzenia wskazanej w oświadczeniu woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jego umowy o pracę zeznał, że jest zdolny

do wykonywania niektórych z czynności związanych ze stanowiskiem konserwatora, które odpowiadają kryteriom dorywczej lekkiej pracy fizycznej. Skoro zaś z kontekstu jego zeznań wynika, że poza tym zakresem znalazło się koszenie trawników czy odśnieżanie, to przyjęć należy, że pozostałe prace wykonywane przez powoda w okresie jego zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy były wykonywane sporadycznie, albowiem tylko wówczas prace te odpowiadałyby kryteriom pracy fizycznej dozwolonej dla powoda, która ma być nie tylko pracą lekką, ale również pracą dorywczą.

W ocenie Sądu - w realiach niniejszej sprawy - powód nie udowodnił, aby w okresie objętym żądaniem pozwu świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, albowiem jego twierdzenia nie znajdują pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym. Samo twierdzenie strony nie stanowi natomiast dowodu, zaś twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (OSN z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00, W. 2002, nr 7-8, poz. 44; OSA we W. z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, Nr 12, poz. 147). W niniejszej sprawie zeznania złożone przez powoda w charakterze strony nie zasługują na wiarę zaś pozostałe przedstawione przez niego dowody okazały się nieprzydatne dla stwierdzenia okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia w przedmiocie zasadności jego żądania, a mianowicie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto zaś zauważyć należy, że strony zawarły porozumienie w trybie art. 151§5 k.p. dopiero w dniu 18 grudnia 2015r., co oznacza, że dopiero od tej daty powodowi przysługiwałby ewentualny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Art. 151 § 5 k.p. nie stanowi samoistnej podstawy prawa pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Świadczenie to przysługuje bowiem pod warunkiem porozumienia się stron co do dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, przy czym obowiązkiem dokonania stosownego umownego ustalenia w tym zakresie ustawodawca obciążył, co oczywiste ze względu na jego konsensualny charakter, obie strony. Wynika stąd, że w braku porozumienia stron w tym zakresie, dodatek pracownikowi nie przysługuje. (OSN z dnia 9 lipca 2008r., I PKN 315/07 (...) Lex) Powód mógł się domagać tylko normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ale pod warunkiem wykazania, że świadczył pracę ponad limit ustalony w umowie, czego w niniejszej sprawie nie uczynił.

Podniesienie przez pozwaną zarzutu przedawnienia, który ma ten skutek że wyklucza możliwość skutecznego dochodzenia roszczenia przed sądem, o czym stanowi art. 117§2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w powiązaniu z nieudowodnieniem przez powoda świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w okresie nieobjętym zarzutem przedawnienia czyni wniesione powództwo niezasadnym także w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo w całości, o czym orzekł na podstawie art. 45§1 k.p. w zw. z art. z art. 151§1 i §5 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 117§2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu za pierwszą instancję, mając na względzie jego trudną sytuację materialną jak i poważny stan zdrowia stanowiący istotne ograniczenie w znalezieniu innego zatrudnienia, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć powodowi na adres jak z wniosku (k.175);
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po upływie apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia powódce odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych.