

**sygn. akt VII Pa 67/18**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Marcin Graczyk

Protokolant: Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko Miastu (...)w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez powoda M. D. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 lutego 2018 r., sygn. akt VI P 95/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego (...) W. kwotę 2025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć i 00/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. zasądza od Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie na rzecz pełnomocnika z urzędu adwokat K. K. kwotę 2025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć i 00/100 złotych) wraz z 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Zbigniew Szczuka (spr.) SSO Marcin Graczyk

## UZASADNIENIE

W dniu 22 lutego 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok w sprawie o sygn. akt VI P 95/15 z powództwa M. D. (1) przeciwko (...) W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej na podstawie którego:

1. oddalił powództwa w całości;
2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego (...) W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. zasądził od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie na rzecz pełnomocnika z urzędu adwokat K. K. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) plus 23 % podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. D. (1) był zatrudniony w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka w W. (dalej RIDD) przy ul. (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia 3 czerwca 2012 roku w celu zastępstwa B. D. (1) Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W. w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy na stanowisku pełniącego obowiązki Dyrektora Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W. w pełnym wymiarze czasu pracy, zawartej z Prezydentem Miasta (...) W.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3 045 zł miesięcznie, powód otrzymywał również dodatek funkcyjny w wysokości 1 050 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 14% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastającego o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20%.

Rodziny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...) był całodobową placówką opiekuńczo – wychowawczą typu rodzinnego. Nadzór nad działalnością placówki prowadziło (...) Centrum Pomocy (...) oraz wojewoda. Celem tego typu jednostek jest zapewnienie dzieciom opieki w rodzinie, przygotowanie dziecka do pełnienia określonych ról społecznych w przyszłości i realizowanie programu adaptacji społecznej dzieci wymagających troskliwej opieki. Mieszkanie, w którym była prowadzona placówka zostało jej przekazane przez (...) W. w celu realizacji zadań statutowych Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka. Dyrektorzy placówek opiekuńczo – wychowawczych łączyli funkcję dyrektorów i wychowawców. Wszyscy prowadzący rodzinne placówki opiekuńcze przechodzą dwuetapowe szkolenie. Poza elementami wiedzy związanej z pracą z dzieckiem i opieką nad nim, również mają przekazywane informacje dotyczące sposobu funkcjonowania takiego domu, w tym obowiązki związane z przejęciem placówki. W trakcie szkoleń w szczególności podkreślana jest specyfika pracy w tego typu placówkach, iż nie jest to praca w sztywno określonych normach, np. od godz. 8:00 do 16:00, tylko praca 24 godziny w ciągu doby, którą wykonuje cała rodzina, nie tylko zatrudnione osoby. Dyrektor Rodzinnego Domu Dziecka rozlicza wydatki ze środków publicznych, musi prowadzić dokumentację związaną z zatrudnianą kadrą, powinien pozostawać w kontakcie z (...) Centrum Pomocy (...). Dyrektorzy placówek zatrudniają wychowawców i mają swobodę w doborze osób do zatrudnienia, a wynagrodzenia wychowawców są wypłacane z zarządzanych przez dyrektorów funduszy placowych. Budżet (...) Centrum Pomocy (...) przewidywał środki finansowe na działanie placówek, a ich wysokość była ustalana przepisami ustawowymi.

W Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka w W. przy ul. (...) funkcjonowały dwa etaty wychowawców do opieki nad dziećmi. Przed objęciem przez powoda stanowiska p.o. Dyrektora, Dyrektorem RIDD była B. D. (2) – wówczas żona powoda. W lutym 2011 roku żona powoda przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a od dnia 29 marca 2011 roku na urlopie macierzyńskim. Powód w okresie od 11 stycznia 2011 roku do 3 czerwca 2012 roku pełnił obowiązki dyrektora RIDD. (...) Centrum Pomocy (...) ustalało limity zatrudnienia. Pełen etat jako p.o. dyrektora sprawował powód, a drugi etat był podzielony na 2 stanowiska wychowawców: po 1/2 etatu. Powód nie prowadził ewidencji czasu pracy zatrudnionych wychowawców, ani dokumentacji pracowniczej. W okresie od lutego 2012 roku do czerwca 2012 roku w RIDD było zatrudnionych 6 osób: powód, B. D. (2), C. D., M. D. (2) i M. G., przy czym pracę świadczyli: powód, C. D. – matka powoda i M. D. (2) – siostra powoda. Wszystkie osoby zatrudnione w RIDD pozostawały z powodem w relacjach o charakterze rodzinnym. M. D. (1) w toku sprawowania opieki nad wychowankami nie zgłaszał (...) Centrum Pomocy (...) problemów dotyczących opieki nad dziećmi w godzinach nocnych czy nadliczbowych. Powód nie korzystał również z pomocy wolontariuszy oferowanych mu przez (...) Centrum Pomocy (...).

Rodziny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...) znajdował się w mieszkaniu o powierzchni ok. 120 m<sup>2</sup>, składającym się z czterech pokoi, dwóch łazienek i kuchni. W pokoju o powierzchni 15 m<sup>2</sup> przebywali podopieczni RIDD. W okresie od lutego 2012 roku do czerwca 2012 roku w RIDD przebywali: T. O., urodzony (...), K. Ś., ur. (...), P. M., ur. (...) oraz D. J., ur. (...). Każdy z wychowanków miał problemy zdrowotne, były to dzieci niepełnosprawne, wymagały wzmoczonej opieki. Oprócz wychowanków pod opieką małżonków D. pozostawała trójka ich biologicznych

dzieci: H. D., ur. (...), Z. D. ur. (...) oraz M. D. (3) ur. (...) Ponadto (...) byli opiekunami prawnymi wychowanków, mieli więc decydujący wpływ na zasadnicze sprawy dotyczące małoletnich, tj. wybór szkoły, organizację czasu wolnego.

Powód za przewodnią ideę funkcjonowania RIDD przyjął usamodzielnienie wychowanków, tj. doprowadzenie do takiej sytuacji, aby w przyszłości wychowankowie choć w podstawowym zakresie umieli zatroszczyć się o siebie. Dzieci codziennie miały ćwiczyć samodzielność, tj. same wybierać ubrania w zależności od pogody, samodzielnie się ubierać, myć, szykować do spania, były także włączane do obowiązków domowych. Powód stronił od wyręczania wychowanków we wszystkim, nie chciał uczyć ich nieporadności, szukał w podopiecznych potencjału do wykorzystania, ich mocnych stron.

Codzienny dzień pracy powoda skupiał się wokół czynności związanych z wykonywaniem obowiązków wobec wychowanków i całej rodziny. Powód przygotowywał dzieci do szkoły, szykował im śniadanie. Dzieci były zawożone i odbierane ze szkoły publicznym transportem miejskim. W czasie gdy wychowankowie przebywali w szkole, powód realizował podstawowe obowiązki domowe, tj. pranie, robienie zakupów, przygotowywanie posiłków, a także wykonywał czynności administracyjne związane z prowadzeniem placówki. Wszelkie obowiązki powód wykonywał na rzecz całej rodziny, bez rozróżnienia na dotyczące wychowanków czy dzieci biologicznych. Zdarzało się, iż dzieci wymagały opieki w nocy.

Powód z ówczesną małżonką ograniczali pracownikom (...) Centrum Pomocy (...) wstęp do placówki oraz kontakt z dziećmi umieszczonymi w placówce. Nie współpracowali ze szkołami małoletnich, nie przychodzili na zebrania, nie byli też na rozpoczęciu i zakończeniu roku szkolnego. Szkoły, do których uczęszczali wychowankowie miały zastrzeżenia odnośnie sprawowanej przez państwa D. opieki, głównie co do zaniechań higienicznych, ubrań nieodpowiednich do pory roku czy brak przyborów szkolnych. Dzieci były karane nieadekwatnie do wieku i popełnionych przewinień, musiały klęczeć z rękami do góry albo były zamykane w łazience. Konieczność zamieszkiwania podopiecznych w jednym pokoju sprawiła, że byli wobec siebie opryskliwi, dochodziło do licznych kłótni oraz incydentów z użyciem siły wobec siebie.

Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...) został rozwiązany z dniem 31 lipca 2012 roku na mocy Uchwały Nr (...) Rady Miasta (...) W. z dnia 31 maja 2012 roku. (...) Centrum Pomocy (...) zostało wyposażone w mienie będące we władaniu likwidowanej jednostki, a pozostałe po likwidacji środki pieniężne, należności i zobowiązania przejęło (...) W.. RIDD został rozwiązany z uwagi na złą współpracę z (...) Centrum Pomocy (...) oraz liczne zaniechania. Opiekunowie prawni zostali zobowiązani do opuszczenia lokalu oraz rozliczenia się z mienia powierzonego.

W dniu 8 maja 2012 roku podopiecznych RIDD umieszczono w Domu Dziecka przy ul. (...) w W.. Dzieci zostały przekazane do nowej placówki opiekuńczo-wychowawczym bezpośrednio ze szkoły. Były wówczas brudne, zaniebane, ubrane w odzież nieprzystosowaną do warunków atmosferycznych. Były też zaniebane pod względem zdrowotnym. Powód oddał do Domu Dziecka rzeczy byłych podopiecznych w workach, jednak w większości nie nadawały się one do użytku. Stan psychiczny dzieci w ocenie dyrektor Domu Dziecka – M. K. budził zastrzeżenia, dlatego zdecydowała się powiadomić prokuraturę o konieczności sprawdzenia czy wobec dzieci nie dochodziło do poważnych zaniechań.

Postanowieniem z dnia 7 sierpnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt: V Nsm 551/12 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Północ w Warszawie V Wydział Rodzinny i Nieletnich zwolnił B. i M. D. (1) z funkcji opiekunów prawnych małoletniego T. O., ur. (...). W uzasadnieniu Sąd wskazał, iż sytuacja opiekuńcza małoletniego była nieprawidłowa. Małoletni nie miał zapewnionych należytych warunków higienicznych, stosownej odzieży. Opiekunowie nie wywiązywali się prawidłowo z powierzonych im obowiązków, tłumacząc się, iż zaniechanie wynika z usamodzielniania małoletniego, który sam decyduje czy się umyć i w co się ubrać. Sąd podkreślił przy tym, iż małoletni jest niepełnosprawny intelektualnie. B. D. (2) całkowicie wycofała się z pełnienia funkcji opiekuna prawnego, jak również z prowadzenia Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka z uwagi na swoją sytuację rodzinną, narodzin kolejnego dziecka. Natomiast M. D. (1) nie jest w stanie samodzielnie wywiązać się z obowiązków opiekuna prawnego oraz organizacji RIDD należycie. Nie był w stanie nawet uczestniczyć w rozpoczęciu czy zakończeniu roku szkolnego małoletniego. W ocenie

Sądu opiekunowie prawni nie sprawowali należycie opieki, nie posiadali odpowiednich kwalifikacji do dalszego pełnienia funkcji opiekuna prawnego małoletniego.

Postanowieniem z dnia 7 sierpnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt: V Nsm 557/12 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Północ w W. V Wydział Rodzinny i Nieletnich zwolnił B. i M. D. (1) z funkcji opiekunów prawnych małoletniego P. M., ur. (...). W uzasadnieniu Sąd podał zbliżoną argumentację, jak w uzasadnieniu postanowienia z dnia 7 sierpnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt: V Nsm 551/12.

Postanowieniem z dnia 7 sierpnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt: V Nsm 552/12 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Północ w W. V Wydział Rodzinny i Nieletnich zwolnił B. i M. D. (1) z funkcji opiekunów prawnych małoletniego K. Ś., ur. (...). W uzasadnieniu Sąd podał zbliżoną argumentację, jak w uzasadnieniu postanowienia z dnia 7 sierpnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt: V Nsm 551/12.

Wyrokiem zaocznym Sądu Okręgowego Warszawa Praga VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 2010 r., sygn. akt VII P 15/10, zasądzono na od Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W. na rzecz M. D. (1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okresy od czerwca 2007 r. do września 2009 r. Z kolei nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie w dniu 28 grudnia 2009 r., sygn. akt VI P 202/09, tut. Sąd nakazał aby Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka w W. zapłacił na rzecz M. D. (1) kwotę 21.093,11 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od poszczególnych wskazanych tam kwot. Powyższe roszczenie dotyczyło zaległych dodatków za świadczoną przez powoda w okresie od czerwca 2007 r. do września 2009 r. pracę w porze nocnej.

W dniu 10 września 2013 roku do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie III Wydziału Karnego wpłynął akt oskarżenia przeciwko B. D. (2) i M. D. (1). B. D. (2), oskarżono o to, że: w okresie od 21 kwietnia 2009 r. do 10 stycznia 2011 r. w W., pełniąc stanowisko dyrektora Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka przy ulicy (...) i będąc z tego tytułu funkcjonariuszem publicznym, nie dopełniła ciężących na niej obowiązków służbowych wynikających kolejno z ustaw z 30 czerwca 2005 r. i 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych i zakresem obowiązków z 13 września 2010 r., polegających na dbaniu o interes finansowy kierowanej przez siebie budżetowej jednostki organizacyjnej, działając tym samym na szkodę interesu publicznego – (...) w ten sposób, że zaniechała podjęcia jakichkolwiek czynności w postępowaniach toczących się z powództw o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych wytoczonych przez jednego z pracowników RIDD, M. D. (1) przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi-Północ w VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych za sygnaturą VI Np 202/09 i Sądem Okręgowym Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych za sygnaturą VII P 15/10 zmierzających do zapobieżenia rozstrzygnięciom sądowym uwzględniającym wymienione powództwa w całości, zaniechała powiadomienia jednostek organizacyjnych (...) W. o roszczeniach pracownika oraz zapadłych wyrokach, co spowodowało uznanie powództw w całości nakazem zapłaty z dnia 28 grudnia 2009 r. i wyrokiem zaocznym z dnia 9 grudnia 2010 r. na łączną sumę 677.072,88 zł oraz - wskutek niewykonania zobowiązania jednostki sektora finansów publicznych - powstanie konieczności zapłaty dodatkowych odsetek ustawowych, tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k. M. D. (1), oskarżono o to, że w okresie od 25 stycznia 2011 r. do 9 stycznia 2012 r. w W., pełniąc stanowisko p.o. dyrektora Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka przy ulicy (...) i będąc z tego tytułu funkcjonariuszem publicznym, nie dopełnił ciężących na nim obowiązków służbowych wynikających z ustawy 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, ustawy z 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych polegających na dbaniu o interes finansowy kierowanej przez siebie budżetowej jednostki samorządowej, działając tym samym na szkodę interesu publicznego - (...), w ten sposób, że zaniechał powiadomienia jednostek organizacyjnych (...) W. o treści nakazu zapłaty Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z 28 grudnia 2009r. o sygnaturze VI Np 202/09 i wyroku zaocznego Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie z 9 grudnia 2010 r. o sygnaturze VI P 15/10 zasądzających na jego rzecz jako pracownika rodzinnego domu dziecka kwoty w łącznej wysokości 677.072,88 zł. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych, co spowodowało – wskutek niewykonania zobowiązania jednostki sektora finansów publicznych –

powstanie konieczności zapłaty dodatkowych odsetek ustawowych, tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k. Sprawa jeszcze nie została zakończona prawomocnym rozstrzygnięciem.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz aktach spraw połączonych o sygn.: VI P 135/15, VI P 180/15 i VI P 217/15, a także na podstawie zeznań świadków: J. S. (1), M. W. oraz M. K.. Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. J. S. (1) jako Dyrektor (...) Centrum Pomocy (...) wskazała na specyfikację placówek opiekuńczo – wychowawczych, zakresu zadań dyrektora placówki oraz na przebieg współpracy powoda z (...). Z kolei M. W. jako pracownik (...) Centrum Pomocy (...) miała małą wiedzę na temat codziennej pracy w domu małżeństwa D., jednak przedstawiła opis sytemu funkcjonowania placówki tego rodzaju. Natomiast M. K. – dyrektor Domu Dziecka, do którego zostali przekazani wychowankowie powoda zeznała co do zaniedbań dzieci oraz ich stanu w dniu opuszczenia RIDD prowadzonego przez powoda. Zeznania I. B. k. 210-211 – e-protokół 00:02:42-01:58:30 w ocenie Sądu nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Jako były dyrektor RIDD działającego na terenie W. wiedzę na temat prowadzenia przez powoda RIDD wyłącznie z 2-3 wizyt odbytych u powoda i rozmów z nim przeprowadzonych. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanego świadka zostały złożone jedynie w celu poprawy sytuacji prawnej powoda.

Sąd Rejonowy fragmentarycznie dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie twierdzenia o wykonywaniu podstawowych obowiązków na rzecz rodziny, przyjął ustalenie, iż powód wykonywał obowiązki domowe w znacznej mierze, jednak nie był w stanie sprostać wszystkim obowiązkom samodzielnie. Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne twierdzenia, iż małżonka powoda z uwagi na fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim, a potem na urlopie macierzyńskim nie wykonywała żadnych prac domowych, ewentualnie były to pracę bardzo drobne i wyłączenie na rzecz ich biologicznych dzieci. Niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego jest przyjęcie, iż kobieta po urodzeniu dziecka zajmuje się wyłącznie nowonarodzonym dzieckiem i pozostaje niejako na marginesie życia rodziny. Nie sposób uznać, iż B. D. (2) była wyłączona z życia rodzinnego, skoro w placówce RIDD zamieszkiwała, a powód nie podnosił żadnych okoliczności mogących takie wyłączenie uzasadniać, np. jej pogorszony stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie obowiązków domowych. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód zatrudniając dwóch wychowawców na 1/2 etatu był również odciążony pracą i nie wykonywał jej praktycznie nieprzerwanie.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, w zasadzie nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd I instancji uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Odnosnie uwzględnionych dokumentów – sprawozdań z wywiadów środowiskowych (k. 335-339, k. 365-370) na temat prawidłowości w opiece nad małoletnimi, w szczególności co do nieodpowiedniego ich ubioru, nieadekwatnego do sytuacji atmosferycznej, czystości ubioru, zaniedbań w higienie osobistej młodocianych, wskazać należy, że Sąd Rejonowy skonfrontował je zeznaniami powoda, a także wziął pod uwagę, iż z M. D. (1) rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. – właśnie z uwagi na istotne nieprawidłowości w sprawowaniu pieczy nad wychowankami. Przed tut. Sądem Rejonowym toczyła się pod sygnaturą akt VI P 357/12 sprawa z powództwa M. D. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wyrokiem z dnia 11 marca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie oddalił powództwo przeciwko (...) W. (w punkcie 2). Apelacja M. D. (1) od powyższego wyroku została natomiast oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa 6/16. Tym samym podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy została uznana w przytoczonym postępowaniu za rzeczywistą. Słuchany w niniejszej sprawie powód uzasadniał zarzucane mu zaniedbania względem dzieci realizowaniem przez niego projektu uczenia ich samodzielności. Argumentacja ta nie była przekonująca, więc Sąd I instancji podzielił ocenę, że żadnego usprawiedliwienia nie może znajdować akceptacja niezachowywania zasad higieny przez dzieci, bądź też ubierania się przez nie w strój nieodpowiedni do warunków atmosferycznych i pory roku, a także przychodzenie do szkoły z infekcją, przede wszystkim z uwagi na ryzyko pogłębienia się choroby u dziecka, bądź zachorowania na skutek przegrzania bądź wychłodzenia, spowodowanego nieodpowiednim strojem. Powyższe może też w negatywny sposób

rzutować na rozwój dziecka, np. poprzez regularne ośmieszanie go w oczach rówieśników (uzasadnienie wyroku SO Warszawa-Praga w Warszawie, sygn. akt VII Pa 6/16, k. 192-209).

**Przechodząc do rozważań** nad zasadnością powództwa Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka przy ul. (...) został utworzony według ówczesnego stanu prawnego jako całodobowa placówka opiekuńczo – wychowawcza w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r., poz. 1769 ze zm., dalej ustawa o pomocy społecznej). Z dniem 1 stycznia 2012 roku, na podstawie art. 229 ust. 4 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2011 r., Nr 149, poz. 887) całodobowe placówki opiekuńczo-wychowawcze typu rodzinnego, działające na podstawie przepisów dotychczasowych, stały się placówkami opiekuńczo-wychowawczymi typu rodzinnego, w rozumieniu przedmiotowej ustawy, z zastrzeżeniem ust. 6.

Artykuł 80 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej wyróżniał trzy rodzaje takich placówek: placówki opiekuńczo – wychowawcze typu interwencyjnego, rodzinnego i socjalizacyjnego. Całodobowa placówka opiekuńczo – wychowawcza może na podstawie art. 80 ust. 2 przybrać również formę placówki wielofunkcyjnej, łącząc działania interwencyjne, socjalizacyjne i inne na rzecz pomocy dziecku i rodzinie. Rodzinne Domy Dziecka są najczęściej występującym rodzajem placówek opiekuńczo – wychowawczych typu rodzinnego. Powołanie tego rodzaju placówek ma na celu stworzenie dzieciom pozbawionym opieki rodzicielskiej, których nie udało się umieścić w rodzinach adopcyjnych albo zastępczych, szansy na wychowanie się w warunkach rodzinnych. Zasady organizacji i funkcjonowania placówek rodzinnych zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo – wychowawczych (tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 201, poz. 1455). Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia placówką rodzinną tworzy się w celu stworzenia jednej, wielodzietnej rodziny dla dzieci w różnym wieku, w której mogą się wspólnie wychowywać liczne rodzeństwa. Do podstawowych zadań tego typu placówki należy zapewnienie im kształcenia, wyrównywania opóźnień rozwojowych i szkolnych oraz zaspokojenie niezbędne potrzeb bytowych, rozwojowych, w tym emocjonalnych, społecznych, religijnych, a także zapewnienie korzystania z przysługujących na podstawie odrębnych przepisów świadczeń zdrowotnych i kształcenia. Rodzinny Dom Dziecka jako jednostka organizacyjna powiatu jest jednostką budżetową, gdyż zgodnie z przepisami Zarząd powiatu wykonuje zadania powiatu poprzez jednostki organizacyjne, których formę organizacyjno – prawną określają regulaminy organizacyjne uchwalone przez zarząd powiatu, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej. Z art. 20 ustawy z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 249, poz. 2104) wynika, że jednostka taka działa na podstawie statutu. W statucie tym powinny być określone zasady funkcjonowania, organizacji takiej placówki. Rodzinnym Domem Dziecka kieruje dyrektor, który jest jednocześnie wychowawcą. Dyrektorem w Rodzinnym Domu Dziecka może zostać osoba z wykształceniem co najmniej średnim, która odbyła odpowiednie szkolenie w ośrodku adopcyjno – opiekuńczym i otrzymała zaświadczenie o zakwalifikowaniu do pełnienia tego zadania czyli predyspozycji, motywacji, kompetencji. W razie jego nieobecności placówką rodzinną kieruje osoba wyznaczona przez organ prowadzący, w uzgodnieniu z dyrektorem.

Ówczesnie obowiązujące przepisy prawa określały, iż wychowawca rodzinnego domu dziecka może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej). Wychowawcę zatrudnionego na stanowisku dyrektora obowiązują więc przepisy kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Powyższa definicja ustawowa ma zastosowanie także do osób zatrudnionych w RDD, gdyż świadczą oni pracę w ramach stosunku pracy. W praktyce trudno jest jednak postawić wyraźną granicę do kiedy (do której godziny) wychowawca placówki rodzinnej pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a od kiedy już w niej nie pozostaje. Rodzaj pracy jaki jest przez nich wykonywany jest bardzo specyficzny. Ich podstawowym obowiązkiem jest bowiem opieka nad dziećmi, która trwa, a przynajmniej powinna trwać, nieustannie, przez całą dobę. Ponadto przepisy ww. rozporządzenia jednolicie określają pojęcie „opieki całodobowej”. Nie wprowadzają jednak godzinowych norm pracy czy pojęcia „etatu”, a tym samym godzin nadliczbowych w placówce

rodzinnej. Obowiązkiem osoby, będącej dyrektorem – wychowawcą RDD jest prowadzenie domu i wychowywanie podopiecznych oraz opieka nad nimi o każdej porze dnia oraz nocy. Z istoty placówki wychowawczej wynika trudne do rozgraniczenia życie prywatne od „zawodowego”. W związku z tym de facto osoby je prowadzące są wynagradzane z uwagi na rolę, jaką pełnią w placówce, a nie czas ich pracy. Co prawda ustawa o pomocy społecznej w art. 80 ust. 12 przewiduje możliwość stosowania w stosunku do osób zatrudnionych w placówkach rodzinnych zadaniowego czasu pracy w przeciętnie sześciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, jest to jednak rozwiązanie jedynie fakultatywne. Tak więc w stosunku do tej samej grupy pracowników możliwe jest stosowanie ogólnych zasad dotyczących czasu pracy.

Regulację pracy w godzinach nadliczbowych określają przepisy art. 151-151<sup>6</sup> k.p. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Natomiast art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. stanowi, iż pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy (§ 2 ww. art.).

Powód domagał się również dodatku za pracę w porze nocnej. Za pracę w porze nocnej kodeks pracy określa pracę obejmującą 8 godzin między godzinami 21:00 a 7:00 (art. 151<sup>7</sup> k.p.). Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego praca wychowawcy w Rodzinnym Domu Dziecka jest rodzajem pracy ze względu na organizację i miejsce pracy, które uniemożliwia kontrolę pracodawcy i prowadzenie ewidencji czasu pracy. Rodzinny Dom Dziecka powinien funkcjonować w sposób analogiczny do naturalnej rodziny, nie można więc w sposób prosty przekładać czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków rodzicielskich (de facto sprawowanych przez powoda i jego małżonkę, zarówno nad dziećmi przyjętymi do placówki, jak i rodzonymi) na czas pracy wynikający z umowy o pracę. Prowadziłoby to bowiem do nadużycia prawa (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21 października 2014 roku, III APa 7/14, LEX nr 1544736).

Sąd I instancji podzielił argumentację wyrażoną w ww. wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie, iż nadrzędnym celem przyświecającym ustawodawcy w związku z utworzeniem instytucji rodzinnych domów dziecka było umożliwienie dzieciom niemogącym przebywać we własnym domu warunków, jakie panują w naturalnej rodzinie, a z istoty rodzinnego domu dziecka wynika, że obowiązki spoczywające na prowadzącej go rodzinie są zbliżone do obowiązków naturalnych rodziców. Mimo, iż ustawodawca przewidział w art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej możliwość zatrudnienia wychowawców na podstawie umowy o pracę, to jednak, zdaniem Sądu, obowiązki wychowawcy zatrudnionego i zamieszkującego w rodzinnym domu dziecka w praktyce trudno zakwalifikować jako odbywające się tak jak ma to miejsce w przypadku typowej „pracy na etat” w myśl art. 22 k.p., choćby ze względu na brak ciągłości i jednostajności świadczenia pracy, gdyż co do zasady nie będzie możliwe ustanowienie wyraźnej granicy w

jakim okresie wychowawca placówki pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Skoro bowiem celem rodzinnej placówki opiekuńczo-wychowawczej jest sprawowanie całodobowej opieki nad dziećmi oraz ich wychowanie w sposób zbliżony do tego jak ma to miejsce w rodzinie, to wychowawcy rodzinnego domu dziecka, w przeważających przypadkach będący domownikami zamieszkałymi w placówce – a tak jest w sprawie niniejszej – wykonują obowiązki bezpośrednio związane z zagwarantowaniem wychowania i opieki w sposób czynny, jak również pozostają niejako w dyspozycji podopiecznych, w swoistym stanie oczekiwania na pojawienie się ich potrzeb, które należy spełnić. Wykonywanie tych obowiązków charakteryzuje się trudnym do uchwycenia ustaleniem czasu pracy, obejmuje bowiem czynności zarówno regularne (np. przygotowywanie posiłków, pomoc w ubieraniu się, mycie i sprzątanie), jak i czynności nieregularne, powstające spontanicznie w związku z zaistnieniem potrzeb wychowanków (np. pomoc w nauce, kupno ubrań, organizowanie wyjść na spacer czy wycieczek). Czynności te, choć niewątpliwie zajmujące istotną część dnia, nie wykluczają jednak możliwości poświęcenia przez wychowawców części czasu pracy na czynności nie związane ze stosunkiem pracy. Stąd też za słusne należy uznać, że ograniczona jest możliwość rozgraniczenia życia prywatnego od zawodowego pracowników placówek wychowawczych, jak również wynagradzanie tych osób za pełnioną przez nich rolę, a nie czas ich pracy.

Kwestia czasu pracy wychowawców zatrudnionych w rodzinnych domach dziecka jest silnie powiązana przede wszystkim ze specyfiką funkcjonowania tego rodzaju instytucji. Argumentacja powoda, iż więź łącząca go z pozwanym stanowiła typowy stosunek pracy, a on sam był zwykłym pracownikiem, zobowiązanym do świadczenia pracy w sposób podporządkowany i ciągły, przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu nie zasługuje na uwzględnienie. Taka interpretacja stosunku pracy wychowawców tego typu placówek wychowawczych jest całkowicie oderwana od charakteru działalności tych instytucji. Ustawowy obowiązek zapewnienia dzieciom całodobowej opieki przez te placówki nie oznacza, iż osoby w nich zatrudnione świadczą pracę 24 godziny na dobę.

W ocenie Sądu Rejonowego powód zawierając umowę o pracę wiedział na czym ta praca polega, tj., na nienormowanym, stałym, całodobowym zaspokajaniu potrzeb dziecka, bądź takiej gotowości. Sprawowanie przez powoda całodobowej opieki nad dziećmi nie jest równoznaczne z tym, że świadczył on pracę we wskazanym przez siebie wymiarze nadgodzin. Mając na uwadze charakter i funkcje rodzinnego domu dziecka nie sposób przyjąć, że samo przebywanie w tym domu przez powoda oraz zapewnianie podstawowych potrzeb dzieciom przekazanych placówce do opieki wiąże się z pracą w wymiarze 24 godzin przez 7 dni w tygodniu. Sąd miał na względzie, że na przełomie lat 2011-2012 pod opieką Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W. przy ul. (...) pozostawało czworo niepełnosprawnych wychowanków w wieku szkolnym, którzy wymagali wzmożonej opieki. Powód nie był w swoich obowiązkach osamotniony – oprócz powoda w RIDD było zatrudnionych dwóch wychowawców: matka powoda C. D. oraz jego siostra M. D. (2), a w placówce przebywała również małżonka powoda B. D. (2). Co prawda siostra i matka powoda były zatrudnione w wymiarze 1/2 etatu, a jego małżonka przebywała na urlopie macierzyńskim, niemniej jednak zasoby ludzkie jakimi powód dysponował były w ocenie Sądu wystarczające do sprawowania opieki nad wychowankami w sposób prawidłowy i pełny, tym bardziej, że powód, jako Dyrektor RIDD, nie zgłaszał do (...) Centrum Pomocy (...) żadnych problemów bądź zastrzeżeń w związku z brakami kadrowymi czy też koniecznością realizacji pracy w nadgodzinach. Powód nie przedstawił w toku postępowania żadnych dowodów, które mogłyby stanowić potwierdzenie jego stanowisko odnośnie zwiększonego wymiaru i intensywności obowiązków związanych z opieką nad wychowankami. Powód wraz z żoną zdecydował się prowadzić rodzinny dom dziecka, ponadto był opiekunem prawnym wychowanków. W rzeczywistości, mając na uwadze cele działania placówki, pełnił rolę rodzica dla młodocianych wychowanków. W ocenie Sądu, przy takiej formie wykonywania obowiązków nie jest możliwe ustalenie, iż powód wykonywał pracę od godziny 8:00 do 16:00, a za pozostałe godziny należy mu się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Takie rozumienie prowadziłoby do stwierdzenia, iż powód pracował na okrągło 24 godziny na dobę, co nawet z fizjologicznego punktu widzenia nie jest możliwe. Decydując się na przyjęcie dzieci na wychowanie należy zapewnić im taki sam stopień uwagi co biologicznym dzieciom. Warto podkreślić, iż powód wykonywał obowiązki domowe nie tylko na rzecz wychowanków, ale i biologicznych dzieci. W ocenie Sądu nie jest możliwe rozróżnienie jakie konkretnie czynności powód wykonywał na rzecz wychowanków a jakie na rzecz swoich dzieci. Praca w godzinach nadliczbowych, zgodnie z przepisami kodeksu pracy występuje



w razie zaistnienia szczególnych potrzeb pracodawcy. Powód, zdaniem Sądu nie wykazał istnienia sytuacji, które uzasadniałyby zaistnienie potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji podkreślił, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu – art. 6 k.c., w myśl której powód powinien udowodnić pracę w godzinach nadliczbowych oraz ilość przepracowanych ponad obowiązujący go dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, skutkuje tym, że pracownik może udowadniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe, czy innej dokumentacji dotyczącej pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Podkreślenia wymaga jednak, że zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie tworzy automatycznie domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym w procesie przez pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 roku, II PK 231/11). Tym samym podnoszone przez powoda twierdzenie, iż świadczył pracę w większym zakresie spoczywało na powodzie. W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy Sąd Rejonowy ustalił, iż powód nie wykazał zasadności roszczenia w przedstawionym przez siebie zakresie. Bowiem powód mimo tak dużego obciążenia pracą nigdy nie zgłosił wprost pracodawcy lub organom nadrzędnym okoliczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego pozostaje, iż powód miał pracować 24 godziny na dobę i zajmował się wyłącznie pracą. Ponadto powód jako dyrektor placówki opiekuńczo – wychowawczej zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy, miały więc do niego zastosowanie przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych kadry kierującej. Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszane do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, LEX nr 152362). W ocenie Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę, iż placówka prowadzona przez powoda miała charakter rodzinny, a powód sam nie wykonywał pracy, lecz zatrudniał pracowników, nie można powiedzieć, iż nie miał wpływu na organizację pracy w placówce. Jako dyrektor był obowiązany do zorganizowania czasu pracy, który ze względu na specyfikę działania placówki powinien być ustalany z uwzględnieniem zasad jej działania. Powyższe można przełożyć również na roszczenie powoda w przedmiocie dodatku za pracę w porze nocnej. Nie można uznać za pracę w porze nocnej sporadycznego wstawania do dziecka, które nie mogło zasnąć. Większego zaangażowania w tym zakresie powód zwyczajnie nie wykazał w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy wziął również pod uwagę okresy przebywania dzieci poza RIDD, przede wszystkim czas gdy dzieci przebywały w szkole. Wówczas powód nie musiał wykonywać pracy wymagającej takiego zaangażowania jak bezpośrednia opieka nad dzieckiem. Mógł w tym czasie zrobić zakupy czy posprzątać, jednak nie robił tego tylko dla wychowanków, czynności te powód wykonał na rzecz własnej rodziny. Powód musiał też mieć i z pewnością miał czas niezbędny na samoobsługę, jak poranna i wieczorna toaleta. W ocenie Sądu powód cały czas nie wykonywał pracy, bowiem do jego dyspozycji pozostawał pracownik przez niego zatrudniony, a także z doświadczenia życiowego należy wysunąć wniosek, iż żona powoda pomagała mu w bieżących sprawach życia codziennego.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że nieuprawnione jest stanowisko powoda, iż z pisma dyrektor (...) Centrum Pomocy (...) z dnia 10 maja 2007 roku, znak (...) skierowanym do dyrektor Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (k. 215) wywiódł, że pozwany wiedział o ciągłej pracy dyrektora RIDD, a także, że stanowi ono dowód celowego narzucenia RIDD przez pozwanego całodobowej organizacji pracy i konieczności pracy w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej. Ww. piśmie dyrektor (...) zwraca się jedynie z zapytaniem o to jak rozliczać czas pracy dyrektora. Wskazane pismo nie oznacza automatycznie, że pozwany wyrażał zgodę czy zlecał powodowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatkowo Sąd I instancji podzielił argumentację strony pozwanej na podstawie którego opisane zachowanie powoda w powiązaniu z niewiarygodną ilością przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych i w porze nocnej wskazuje, że powód nadużył swojego prawa. Roszczenie powoda budziło zastrzeżenia z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (vide Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza komentarz LEX/el. 2010). Każda z tychże klauzul generalnych jest niezależna i każda teoretycznie może istnieć samodzielnie. Za nadużycia prawa należy uznać zatem takie zachowania osoby uprawnionej, które nie mieści się w granicach dozwolonego celu lub sposobu wykonywania prawa.

Ustawodawca, odsyłając w art. 8 k.p. do zasad współżycia społecznego, nie określił, jakie zasady składają się na to ogólne, zbiorcze pojęcie. Są to zasady oparte na normach obyczajowych i moralnych. Moralność natomiast w odróżnieniu od prawa nie jest systemem reguł ujętych w sztywne ramy. Istotą jej stanowi indywidualizacja ocen, które zależą od różnych okoliczności każdej sprawy. Zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia zasad współżycia społecznego oceniane odmiennie. Ogół zasad współżycia społecznego można podzielić na takie, które:

- 1) nakazują przestrzegać w stosunkach pracy zasady sprawiedliwości;
- 2) zobowiązują strony stosunku pracy do respektowania zasady wzajemnego zaufania;
- 3) chronią godność i prywatność pracownika;
- 4) nakładają na obie strony stosunku pracy powinność zgodnego realizowania wzajemnych obowiązków;
- 5) sprzeciwiają się wykorzystywaniu „littery prawa” w obronie przed słusznymi roszczeniami (vide Komentarz do art. 8 kodeksu pracy [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V).

Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, w rozumieniu art. 8 k.p., natomiast jest funkcjonalnie zbliżone do zasad współżycia społecznego. Znaczenia tego zwrotu doszukuje się poza prawem w istniejących warunkach społecznych i gospodarczych, stanowiących uzasadnienie dla tego przepisu. Społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa odsyła do ocen instrumentalnych typu ekonomicznego i chroni przede wszystkim interes społeczny.

Z wykładni wyżej powołanego przepisu wynika, że przestrzeganie zasad współżycia społecznego należy do obu stron, zarówno pracownika jak i pracodawcy. Zasada ta dotyczy każdego z podmiotów i każdej z wzajemnych między nimi relacji. W ocenie Sądu Rejonowego celem prowadzonej przez powoda placówki było zapewnienie dzieciom całodobowej opieki i zaspokojenie ich podstawowych potrzeb życiowych. Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka nie może być traktowany jak każdy inny zakład pracy. Zatem powód instrumentalnie wykorzystał fakt, że specyfika pracy w tego rodzaju placówce wymaga dużego zaangażowania i dyspozycyjności, a takie działanie powoda pozostaje w opozycji do obowiązujących w społeczeństwie zasad etycznych i moralnych. Ponadto w tym miejscu wypada przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2001 roku, IV CKN 1756/00, LEX nr 80259, zgodnie z którym nie jest trafne twierdzenie, że przy stosowaniu art. 8 k.p. na sądzie spoczywa obowiązek sformułowania skonkretyzowanej zasady (zasad) współżycia społecznego, z którą sprzeczne jest roszczenie. Odwołanie się do zasad współżycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Wobec powyższego, w ocenie Sądu rola jaką pełnił powód wobec wychowanków sprowadza się do roli ojca w rodzinie, który ma zapewnić im podstawowe potrzeby. Roszczenie powoda o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej każdego dnia jest nadużyciem prawa i nie podlega ochronie. Pozostawiając na marginesie realność sprawowania opieki 24 godziny na dobę przez kilka miesięcy, w niniejszej sprawie chodzi powodowi o przeliczenie emocjonalnych więzi i dosłownie każdej sekundy poświęconej podopiecznym na pieniądze. Takie roszczenie nie zasługuje na ochronę w połączeniu

z wysoce negatywną ocenę powoda co do prawidłowości jego starań, aby zapewnić małoletnim jak najlepsze warunki funkcjonowania. Należało tu uwzględnić okoliczność zaniedbań w opiece nad dziećmi, a przecież za tę właśnie opiekę powód dochodzi zapłaty w niniejszej sprawie. Wypada w tym miejscu przytoczyć celne uwagi co do znaczenia opieki dla przygotowania dziecka do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie – zamieszczone w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 29 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa 6/16 (k. 192-209). Jak wskazano, to przede wszystkim rodzice, bądź opiekunowie prawni, pod opieką których dziecko pozostaje, mają za zadanie przygotować je do tego, aby w sposób prawidłowy funkcjonowało ono w społeczeństwie. To oni ponoszą bowiem odpowiedzialność za rozwój osobowości dziecka. Dobrze funkcjonująca rodzina zaspokaja potrzeby dziecka, jakich żadna inna grupa społeczna nie jest w stanie zaspokoić. Stanowi ona źródło miłości i akceptacji, daje poczucie bezpieczeństwa przez spójność wewnętrzną i obecność osób, na które można liczyć. Rodzina dostarcza wreszcie wzorów postępowania, a poprzez identyfikację dziecko przejmując standardy od rodziców, którzy są pierwszymi przekazicielami norm. Nie ulega przy tym wątpliwości, że dzieci wychowywane w zakładach opiekuńczych od urodzenia lub umieszczane tam później mają mniejsze szanse prawidłowego rozwoju psychicznego niż dzieci wychowane w domu rodzinnym. Z tego względu ich opiekunowie powinni dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić im jak najlepsze warunki funkcjonowania, co w szczególności dotyczy dzieci z orzeczonym stopniem niepełnosprawności. Zadaniem opiekunów jest także dbanie o byt materialny osoby pozostającej pod opieką. Oznacza to z całą pewnością, iż nie może być tak, że małoletni chodzi głodny, bądź nie ma ubioru i obuwia dostosowanego do wieku oraz pory roku. Jeżeli natomiast zdarza się taka sytuacja, że rodzice bądź opiekunowie prawni nie są w stanie utrzymać samodzielnie swoich podopiecznych, to powinni udać się do odpowiedniej instytucji po materialne wsparcie, a nie narażać zdrowia i samopoczucia dzieci na negatywne z tego tytułu konsekwencje.

Z uwagi na powyższe ustalenia, w oparciu o zasady doświadczenia życiowego Sąd I instancji oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii psychiatry i neurofizjologa na okoliczność tego, czy z fizjologicznego i medycznego punktu widzenia było możliwe, aby w okresie objętym żądaniem pozwu powód mógł świadczyć pracę we wskazanym przez siebie wymiarze czasu pracy, a w szczególności czy powód mógł świadczyć pracę przy bardzo ograniczonym wymiarze snu bądź z jego wyłączeniem (k. 20) oraz wniosek strony powodowej o dopuszczenie biegłego neurologa na okoliczność konieczności sprawowania przez powoda stałej i długotrwałej opieki nad czworgiem wychowanków z uwagi na stan ich zdrowia (k. 219). Bowiem niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest przyjęcie, że powód mógł funkcjonować 24 godziny na dobę bez snu. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na tę okoliczność w ocenie Sądu I instancji było bezprzedmiotowe. Natomiast badanie stanu zdrowia wychowanków powoda i formułowanie na tej podstawie tezy, iż wymagali oni 24-godzinnej opieki zmierzało jedynie do przedłużenia postępowania i nie wносиło nic nowego do sprawy.

Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, znaczenie dla oceny zachowania powoda względem pracodawcy miały również okoliczności towarzyszące uzyskaniu tytułów wykonawczych: nakazu zapłaty w sprawie o sygn. akt VI Np 202/09 oraz wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII P 15/10. Sąd dostrzega, że powód w niniejszej sprawie nie potrafił logicznie wytłumaczyć swoich działań związanych z dochodzonymi wówczas od pracodawcy należnościami za inne okresy. Nie umiał wyjaśnić czy i kiedy jego żona powiadomiła jednostki organizacyjne Miasta o zapadłych orzeczeniach, a przecież taką wiedzę musiał w świetle zasad doświadczenia życiowego posiadać; musiał o tym z żoną rozmawiać. Zaniechanie w powiadomieniu pozwanej można oceniać nagannie z punktu widzenia etycznego postępowania względem pracodawcy.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.; według stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa).

Powód w niniejszej sprawie był reprezentowany przez adwokata ustanowionego z urzędu, dlatego Sąd Rejonowy na podstawie § 19 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28

września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.; według stanu prawnego na dzień wniesienia powództwa) zasądził na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu – adwokat K. K. kwotę 2.700 zł plus 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

***Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 15 marca 2018 roku (data nadania w placówce pocztowej) powód zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie pkt 1 i 2 całości, a w zakresie pkt 3 ponad kwotę 2 700 zł powiększoną o 23% podatku VAT.***

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił naruszenie:

1. art. 233 § 1 w zw. z art. art. 217 § 1, 2 i 3 i 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku Powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. M. zgłoszonego na rozprawie w dniu 30 marca 2016r. jako spóźnionego,

2. art. 233 § 1 w zw. z art. art. 217 § 1 i 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu neurologii na okoliczność konieczności sprawowania przez powoda stałej i całodobowej opieki nad podopiecznymi P. M., K. Ś., T. O. i D. J. z uwagi na stan ich zdrowia, stopień niepełnosprawność oraz występujące u nich opóźnienie rozwojowe,

3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez danie przez sąd jedynie fragmentarycznej wiary zeznaniom powoda, podczas gdy jego zeznania pozostają spójne i logiczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym,

4. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na pominięciu zeznań świadka I. B., choć jako były dyrektor rodzinnego domu dziecka działającego na terenie W. i podlegającego nadzorowi (...) Centrum Pomocy (...) miała ona wiedzę na temat zasad funkcjonowania rodzinnych domów dziecka, zakresu możliwości samodzielnego podejmowania decyzji przez kierujących rodzinnymi domami dziecka co do organizacji pracy, ilości osób zatrudnionych, zasad ich zatrudniania, wysokości wynagrodzeń, zasad i zakresu decyzyjności (...) Centrum Pomocy (...) odnośnie działalności podległych rodzinnych domów dziecka, pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej przez pracowników rodzinnych domów dziecka, rozmów z J. S. (1) jako dyrektorem (...) Centrum Pomocy (...) odnośnie rozliczania godzin pracy pracowników rodzinnych domów dziecka, pracy pracowników rodzinnych domów dziecka w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej przez Powoda, zakresu zadań i obowiązków kierującego rodzinnym domem dziecka, nadto posiadała wiedzę o stanie zdrowia dzieci umieszczonych w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka prowadzonym przez powoda,

5. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu, iż powód nie świadczył pracy na rzecz Pozwanego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, podczas gdy:

a) z organizacji pracy u pozwanego i specyfiki prowadzenia oraz funkcjonowania Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka jako placówki całodobowej wynikała konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej,

b) z zeznań świadka J. S. (1), której zeznania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne wynika, że placówka, w której pracę świadczył powód była placówką „całodobową”, a sama konstrukcja placówki była taka, że w pracy jest się 24 godziny na dobę,

c) z pisma (...) Centrum Pomocy (...) z dnia 10.05.2007r. (znak (...)) kierowanego do Dyrektora Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej podpisanego przez dyrektora J. S., a kierowanego do Dyrektora Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w którym zawarła ona m.in. takie stwierdzenia: „Należy zwrócić uwagę, iż osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora rodzinnego domu dziecka, jest jednocześnie dyrektorem, wychowawcą, pracownikiem kuchni, jak również sprawuje opiekę nocną nad powierzonymi jej dziećmi. W tej sytuacji będąc sama pracodawcą pozostaje w dyspozycji 24 godziny na dobę.” wynikała wiedza kierownictwa (...) Centrum Pomocy (...) co do zakresu zadań

i obowiązków dyrektorów rodzinnych domów dziecka, wykonywania przez nich pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, pozostawania do dyspozycji pracodawcy przez całą dobę,

6. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu, że praca powoda w RIDD nie była pracą na „etat”, a zatem mogła być świadczona przez powoda ponad podstawowe normy czasu pracy i trwać nieustannie przez całą dobę bez przewidzianego bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa dodatkowego wynagrodzenia, podczas gdy z dokumentu skierowanego przez Prezydenta Miasta (...) W. do powoda wynika, że czas pracy powoda w placówce, w której był zatrudniony nie mógł przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

7. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej z uwagi na to, że część obowiązków wykonywała za niego B. D. (2),

8. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej z uwagi na to, że w placówce oprócz powoda byli zatrudnieni jeszcze dwaj pracownicy na 1/2 etatu, podczas gdy pracownicy ci nie wyręczałi powoda w jego obowiązkach służbowych, ani też nie zajmowali się wychowankami powoda w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej,

9. art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie,

10. art. 98 § 1 - 4 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu pomimo iż w realiach sprawy niniejszej brak było podstaw do obciążania powoda kosztami procesu poniesionymi przez Pozwanego,

11. art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie,

12. art. 219 k.p.c. w zw. § 6 pkt 4 i 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 t.j. z dnia 2013.04.16) poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pełnomocnikowi z urzędu należy się w przypadku połączenia spraw jedno wynagrodzenie obliczone od sumy roszczeń dochodzonych we wszystkich sprawach, które zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

13. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 149 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię wskazanych przepisów polegającą na przyjęciu, iż w sytuacji, gdy pracodawca uchybiając obowiązkowi wynikającemu z art. 149 § 1 k.p. nie prowadzi żadnej ewidencji czasu pracy pracownika, to na pracowniku jako powodzie w sprawie z powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe spoczywa cały ciężar udowodnienia ilości przepracowanych godzin nadliczbowych, podczas gdy prawidłowo dokonana wykładnia powyższych przepisów poparta ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego wskazuje, iż to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż zakres przepracowanych przez pracownika nadgodzin był mniejszy niż wykazuje Powód,

14. art. 151 § 1, art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2, art. 151<sup>7</sup> § 1 i 2, art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. polegające na niezastosowaniu tych przepisów do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, pomimo istnienia podstaw do jego zastosowania i pozbawienie w ten sposób Powoda uprawnienia do żądania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych,

15. art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powodowi, jako pracownikowi kadry zarządzającej nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, że nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych "w razie konieczności", jak mówi art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., ale stale i nie tylko, jako dyrektor, ale również wychowawca;

16. art. 8 k.p. poprzez zastosowanie tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie i uznaniu, że żądanie przez powoda wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w godzinach nocnych nie zasługuje na ochronę, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego ze względu na specyfikę pracy Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka,

17. art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, iż okoliczność świadczenia pracy przez Powoda przez 24 godzin na dobę 7 dni w tygodniu uzasadniona jest tym, że Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka jest całodobową placówką opiekuńczo - wychowawczą, a jej celem jest zapewnienie dziecku całodobowej i ciągłej opieki, w sytuacji, gdy świadczenie pracy przez pracownika non stop (24 godzin na dobę 7 dni w tygodniu) przeczy nie tylko samym zasadom prawa pracy, ale również pozostaje w zupełnej opozycji do zasad współżycia społecznego, a tym samym stanowi nadużycie przez pracodawcę prawa,

18. art. 151<sup>4</sup> §1 i §2 k.p. poprzez ich niezastosowanie, choć w realiach sprawy niniejszej przepisy te miały zastosowanie,

### ***W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o:***

1. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwot:

a) 25.643,20 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 842,16 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych za miesiąc luty 2012r., przy czym obie te kwoty płatne wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od dnia 11 marca 2012r. do dnia zapłaty,

b) 26.248,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 858,08 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych za miesiąc marzec 2012r., przy czym obie te kwoty płatne wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od dnia 11 kwietnia 2012r. do dnia zapłaty,

c) 28.869,12 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 914,40 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych za miesiąc kwiecień 2012r., przy czym obie te kwoty płatne wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od dnia 11 maja 2012r. do dnia zapłaty,

d) 7.311,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 203,28 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nocnych za miesiąc maj 2012r., przy czym obie te kwoty płatne wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od dnia 11 kwietnia 2012r. do dnia zapłaty,

2. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 2 poprzez nieobciążanie powoda kosztami procesu poniesionymi przez Pozwanego,

3. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 3 poprzez zasądzenie od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie na rzecz pełnomocnika z urzędu adwokat K. K. dalszej kwoty 3600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) plus 23 % podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu,

4. zasądzenie na rzecz pełnomocnika z urzędu wynagrodzenia za pomoc prawną świadczoną powodowi w postępowaniu przed sądem II instancji według norm przepisanych, bowiem koszty te nie zostały pokryte, w całości ani w części, przez powoda.

W razie nieuwzględnienia przez Sąd powyższych roszczeń powód wniósł ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.(apelacja powoda – k. 451 – 465 a.s.)

W odpowiedzi na apelację z dnia 15 marca 2018 roku pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i utrzymanie zaskarżonego wyroku w mocy oraz

o zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana odniosła się w sposób szczegółowy do argumentacji powoda wskazując, że nie zgadza się z zarzutami podniesionymi w apelacji. Pozwany podzielił argumentację Sądu Rejonowego co do nieprzeprowadzenia dowodu z zeznań A. M. oraz z opinii biegłego z zakresu neurologii jako spóźnionych. Pozwany zakwestionował również zeznania powoda w zakresie jego twierdzeń dotyczących sprawowania opieki przez 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu przez kilka lat wskazując, że byłoby to niemożliwe z perspektywy fizjologicznej i medycznej, gdyż powód z pewnością potrzebowałby czasu choćby na sen. W ocenie pozwanego zeznania I. B. trudno uznać za miarodajne z punktu widzenia organizacji pracy i funkcjonowania Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka, jeżeli świadek jedynie okazjonalnie bywała w Domu prowadzonym przez Powoda i B. D. (2). Nie można także, zdaniem pozwanego, zgodzić się z twierdzeniami powoda co do tego, że treść materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie świadczy o tym, iż Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych bądź w porze nocnej. W sytuacji, w której to Powód organizował pracę Domu, decydował o osobach zatrudnianych, podziale zadań pomiędzy pracownikami i jednocześnie nie ewidencjonował czasu pracy pracowników Domu, trudno za przekonywujący uznać zarzut apelacji, że jego czas pracy nie był należycie udokumentowany (art. 149 k.p.). W ocenie pozwanego, gdyby powód prowadził ewidencję czasu pracy podległych mu pracowników, to okoliczność ta ułatwiłaby ocenę możliwości świadczenia przez powoda pracy w wymiarze przezeń wskazywanym. W konsekwencji, niedopełnienie przez powoda obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników RIDD, przemawia za brakiem przesłanek zmiany ciężaru dowodu co do faktu świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W ocenie pozwanego, okoliczności faktyczne niniejszej sprawy są tożsame z tymi, które stanowiły podstawę orzekania przez Sąd Najwyższy w sprawach III PK 8/09 i III PK 9/09. W konsekwencji, mając na uwadze, że powód nie wykazał tego, jaka wyglądała rzeczywista organizacja pracy w RIDD, trudno uznać za udowodnione, że nie było możliwości zorganizowania pracy bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany nie zgadza się z powodem, formułującym tezę o możliwości zastosowania art. 322 k.p.c. w realiach niniejszej sprawy. Wbrew przekonaniu apelującego, powód nie wykazał tego, że pracował w godzinach nadliczbowych. Za niezasadny w ocenie pozwanego należało również uznać zarzut powoda, zgodnie z którym świadczona przez niego praca nie miała szczególnego charakteru z uwagi na charakter zadań realizowanych w rodzinnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych. W tym kontekście pozwany zwrócił uwagę na orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego dotyczące zgodności art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych z art. 32 ust. 3 Konstytucji RP oraz art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej, w którym wskazano na specyfikę pracy dyrektorów rodzinnych domów dziecka w kontekście dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego co do powiązania faktu rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na istotne nieprawidłowości w sprawowaniu pieczy nad wychowankami ze zgłoszonymi przez powoda żądaniem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kontekście nadużycia przez powoda praw podmiotowych w myśl art. 8 k.p. (odpowiedź na apelację powoda – k. 518 – 523 a.s.)

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja powoda była niezasadna.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił właściwe ustalenia faktyczne, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne

i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń

na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji

zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

Argumentacja skarżącego skupiła się w całości na zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego między innymi zeznań powoda, pominięcia zeznań świadka I. B. oraz w zakresie oddalenia wniosków powoda o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. M. oraz opinii biegłego z zakresu neurologii jako spóźnionych w skutek czego Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej i orzekł na niekorzyść powoda.

W orzecznictwie dominuje pogląd, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99, 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99).

Kierując się powyższym Sąd Okręgowy uznał, że powód nie wykazał naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, a w konsekwencji nie zaistniały podstawy do stwierdzenia, że dokonana przez ten Sąd ocena materiału dowodowego była oceną dowolną a contrario do zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Powód nie przedstawił argumentów, które w sposób skuteczny poddawałyby w wątpliwość przyjętą przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów, sposób rozumowania, czy też konkluzje co do ustalonych okoliczności stanu faktycznego. Powód nie wskazał również dowodów, które Sąd ten miałby błędnie ocenić lub też z których miałby wyprowadzić nieprawidłowe wnioski. Mimo sformułowania zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pełnomocnik powoda nie odniósł się do tego do niego w sposób pełny, a jego argumentacja ograniczyła się właściwie do przedstawienia własnego postrzegania okoliczności, które Sąd Rejonowy powinien uznać jako podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy m. in. w oparciu o obszerną dokumentację złożoną przez strony postępowania, a także z uwzględnieniem zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Żaden z wymienionych wyżej, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy dowodów nie był kwestionowany przez pozwaną w toku postępowania, a również i Sąd Okręgowy uznał te dowody za przekonujące. W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty powoda w zakresie domniemanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez powoda, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że wnioski powoda o przeprowadzenie dowodu z zeznań A. M. oraz z opinii biegłego z zakresu neurologii były spóźnione. Bowiem na rozprawie w dniu 25 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy określił pełnomocnikowi Powoda dwutygodniowy termin na zgłoszenie wszystkich wniosków dowodowych pod rygorem pominięcia tych wniosków. Wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań A. M. został zgłoszony przez pełnomocnika powoda dopiero na rozprawie w dniu 30 marca 2016 r., a wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego neurologa dopiero w piśmie procesowym z dnia 22 czerwca 2016



r. Podkreślić należy, że powód nie uprawdopodobnił braku winy w zgłoszeniu tych wniosków we właściwym czasie, a przeprowadzenie wnioskowanych dowodów zmierzało do przedłużenia postępowania. W ocenie Sądu Odwoławczego powód nie udowodnił braku winy w zgłoszeniu wniosku o przesłuchanie A. M. w terminie do dnia 8 lutego 2016 r. (tj. terminie określonym przez Sąd na zgłoszenie wszystkich wniosków dowodowych) bowiem C. D. i B. D. (2) w innych, analogicznych sprawach z powództwa M. D. (1) przeciwko (...) W. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach i porze nocnej odmawiały składania zeznań (np. B. D. (2) na rozprawie w dniu 7 października 2015 r. w sprawie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ o sygn. akt VI P 619/12, C. D. na rozprawie w dniu 13 listopada 2014 r. w sprawie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ o sygn. akt VI P 101/14). Powód powinien był zatem liczyć się z tym, że także w niniejszej sprawie C. D. i B. D. (2) odmówią składania zeznań i mógł zgłosić wniosek o przesłuchanie świadka A. M. w wyznaczonym przez sąd terminie. Natomiast odnośnie odmowy dopuszczenia dowodu z opinii biegłego neurologa wskazać należy, że Sąd I instancji słusznie oddalił wniosek dopuszczenia dowodu z opinii biegłego neurologa na okoliczność konieczności sprawowania przez powoda stałej i długotrwałej opieki nad czworgiem wychowanków z uwagi na stan ich zdrowia (k. 219). Bowiem niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest przyjęcie, że powód mógł funkcjonować 24 godziny na dobę bez snu. Co więcej twierdzenia powoda, że pełnił nieustanną opiekę nad wychowankami są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w postaci sprawozdań z wywiadów środowiskowych i zeznaniami J. S. (1), na podstawie których ustalono, że powód stronił od wyręczania wychowanków we wszystkim i dzieci miały ćwiczyć samodzielność, a więc nie była to nieustanna opieka, skoro dzieci samodzielnie miały wykonywać szereg czynności, w tym niektóre obowiązki domowe. Natomiast gdyby powód sprawował tak troskliwą i ciągłą opiekę dzieci nie chodziłyby do szkoły nieodpowiednio ubrane, bez odpowiednich przyborów szkolnych. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na tę okoliczność zdaniem Sądu II instancji było bezprzedmiotowe.

Nie znalazły również potwierdzenia zgłaszane przez powoda zarzuty dotyczące nieprawidłowości w ocenie zeznań powoda. Zeznania M. D. (1) nie były spójne z całym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, wręcz przeciwnie, zgromadzony materiał dowodowy potwierdzał, że powód jako dyrektor placówki nie był jedyną osobą odpowiedzialną za opiekę nad wychowankami, miał do dyspozycji dwóch pracowników - wychowawców, którzy powinni pomagać mu w obowiązkach, co więcej w okresie od lutego 2012 roku do czerwca 2012 roku w RIDD zatrudnieni byli: powód, B. D. (2), C. D., M. D. (2) i M. G., nie zgłaszał wówczas (...) Centrum Pomocy (...), że musi wykonywać prace w godzinach nadliczbowych, a ponadto nie korzystał z pomocy wolontariuszy oferowanych mu przez (...) Centrum Pomocy (...). Powyższe jednoznacznie świadczy o tym, że w istocie powód nie musiał świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych, a tym samym w świetle powyższego jego zeznania w tym zakresie słusznie nie zostały uwzględnione. Wbrew twierdzeniom strony powodowej zeznania świadków J. S. (1) nie stanowią potwierdzenia zeznań powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że wykonywał pracę przez 24 godziny dziennie przez 7 dni w tygodniu, gdyż świadek wskazywała jedynie na charakter pracy w rodzinnej placówce opiekuńczo-wychowawczej, a nie na faktyczną realizację zadań powierzonych powodowi. Zeznań powoda w tym zakresie nie potwierdzały również dokumenty pracownicze załączone do akt sprawy, dokumentacja obejmuje jedynie kwestie kadrowe związane z zatrudnieniem powoda w placówce opiekuńczo-wychowawczej i z żadnego z tych dokumentów nie wynika, aby wykonywał pracę we wskazywanym sobie zakresie. Choćby sam fakt, że powód musiał kiedyś spać, nie pozwala uznać, że pełnił obowiązki dyrektora placówki 24 godziny dziennie przez 7 dni w tygodniu.

Rozważając podnoszone przez stronę powoda zastrzeżenia w zakresie naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy miał na uwadze stanowisko strony pozwanej. Powód twierdzi, że więź łącząca go z pozwaną stanowiła typowy stosunek pracy, a on sam był zwykłym pracownikiem, zobowiązanym do świadczenia pracy w sposób podporządkowany i ciągły, przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Taka interpretacja stosunku pracy w przypadku wychowawcy zatrudnionego w placówce opiekuńczo-wychowawczej jest jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, całkowicie oderwana od specyfiki działania tych instytucji. Powód mylnie interpretuje działalność rodzinnych placówek opiekuńczo-wychowawczych jako działalność usługową, podczas gdy realnym celem tych instytucji jest, zgodnie z treścią art. 80 ust. 3 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. nr 175, poz. 1362), zapewnienie dziecku całodobowej, ciągłej lub okresowej opieki i wychowania oraz zaspokajanie jego niezbędnych potrzeby bytowych, rozwojowych, w tym emocjonalnych, społecznych, religijnych, a także zapewnianie korzystania z przysługujących na

podstawie odrębnych przepisów świadczeń zdrowotnych i kształcenia. Rodzinny dom dziecka stanowi więc placówkę o specyficznym charakterze, której nadrzędnym celem jest stworzenie skierowanym do niej dzieciom namiastki domu rodzinnego i tym samym zapewnienie im całodobowej opieki.

Sąd Okręgowy podziela w całości stanowisku Sądu Apelacyjnego w Krakowie wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 21 października 2014 r. (sygn. III APa 7/14), zgodnie z którym nadrzędnym celem przyświecającym ustawodawcy w związku z utworzeniem instytucji rodzinnych domów dziecka było umożliwienie dzieciom niemogącym przebywać we własnym domu warunków, jakie panują w naturalnej rodzinie, a z istoty rodzinnego domu dziecka wynika, że obowiązki spoczywające na prowadzącej go rodzinie są zbliżone do obowiązków naturalnych rodziców.

Mimo, że ustawodawca przewidział w art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej możliwość zatrudnienia wychowawców na podstawie umowy o pracę, to jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, obowiązki wychowawcy zatrudnionego w rodzinnym domu dziecka w praktyce trudno zakwalifikować jako odbywające się tak jak ma to miejsce w przypadku typowej „pracy na etat” w myśl art. 22 k.p., choćby ze względu na brak ciągłości i jednostajności świadczenia pracy, gdyż co do zasady nie będzie możliwe ustanowienie wyraźnej granicy w jakim okresie wychowawca placówki pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Skoro bowiem celem rodzinnej placówki opiekuńczo-wychowawczej jest sprawowanie całodobowej opieki nad dziećmi oraz ich wychowanie w sposób zbliżony do tego jak ma to miejsce w rodzinie, to wychowawcy rodzinnego domu dziecka, w przeważających przypadkach będący domownikami zamieszkałymi w placówce – a tak jest w sprawie niniejszej – wykonują obowiązki bezpośrednio związane z zagwarantowaniem wychowania i opieki w sposób czynny, jak również pozostają niejako w dyspozycji podopiecznych, w swoistym stanie oczekiwania na pojawienie się ich potrzeb, które należy spełnić. Wykonywanie tych obowiązków charakteryzuje się trudnym do uchwycenia ustaleniem czasu pracy, obejmuje bowiem czynności zarówno regularne (np. przygotowywanie posiłków, pomoc w ubieraniu się, mycie i sprzątanie), jak i czynności nieregularne, powstające spontanicznie w związku z zaistnieniem potrzeb wychowanków (np. pomoc w nauce, kupno ubrań, organizowanie wyjść na spacer czy wycieczek). Czynności te, choć niewątpliwie zajmujące istotną część dnia, nie wykluczają jednak możliwości poświęcenia przez wychowawców części czasu pracy na czynności nie związane ze stosunkiem pracy. Stąd też słuszna, zdaniem Sądu Okręgowego, konstatacja Sądu Rejonowego co do ograniczonej możliwości rozgraniczenia życia prywatnego od zawodowego pracowników placówek wychowawczych, jak również co do wynagradzania tych osób za pełnioną przez nich rolę, a nie czas ich pracy.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że kwestia czasu pracy wychowawców zatrudnionych w rodzinnych domach dziecka stanowiła przedmiot rozważań judykatury. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego niekwestionowany jest pogląd, zgodnie z którym czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Tego rodzaju czas może być ewentualnie kwalifikowany jako czas dyżuru (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 143/98, z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09). W tym kontekście Sąd Okręgowy zwrócił szczególną uwagę na argumentację zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 maja 2009 r. (sygn. akt III PK 9/09) zapadłym w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym i przedmiotowym do rozpatrywanej w niniejszym postępowaniu. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy stwierdził, że część czasu spędzonego przez powódkę (zatrudnioną w całodobowej placówce opiekuńczej) w okresach całodobowej opieki nad dziećmi jest czasem dyżuru w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. W dalszej części rozważań Sąd Najwyższy dokonał rozróżnienia sytuacji prawnej powódki w zależności od tego, czy pełniony przez nią dyżur miał charakter domowy, czy też zakładowy, stwierdzając, że o dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania – w typowej sytuacji chodzi tu o dom lub mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale. Analizując skarżone rozstrzygnięcie pod kątem stawianych przez stronę zarzutów naruszenia prawa materialnego, kierując się wnioskami powyższych rozważań Sąd Okręgowy doszedł do konkluzji, zgodnie z którą Sąd Rejonowy w sposób pełny i szczegółowy uchwycił problematykę czasu pracy wychowawców zatrudnionych w rodzinnych domach dziecka, wskazując, że kwestia ta jest silnie powiązana przede wszystkim ze specyfiką funkcjonowania tego rodzaju instytucji. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu

Rejonowego co do tego, że powód zawierając umowę o pracę wiedział, na czym praca ta polega – na nienormowanym, stałym, całodobowym zaspokajaniu potrzeb dziecka. Sprawowanie przez powoda całodobowej opieki nad dziećmi nie jest równoznaczne z tym, że świadczył on pracę we wskazanym przez siebie wymiarze nadgodzin. Mając na uwadze charakter i funkcje rodzinnego domu dziecka nie sposób przyjąć, że samo przebywanie w tym domu przez powoda oraz zapewnianie podstawowych potrzeb dzieciom przekazanych placówce do opieki wiąże się z pracą w wymiarze 24 godzin przez 7 dni w tygodniu.

Sąd Odwoławczy podzielił stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu – art. 6 k.c., w myśl której powód powinien udowodnić pracę w godzinach nadliczbowych oraz ilość przepracowanych ponad obowiązujący go dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy. Jednocześnie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, skutkuje tym, że pracownik może udowadniać swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych takich jak dowody osobowe, czy innej dokumentacji dotyczącej pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). Podkreślenia wymaga jednak, że zaniechanie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie tworzy automatycznie domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym w procesie przez pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 roku, II PK 231/11). Tym samym podnoszone przez powoda twierdzenie, iż świadczył pracę w większym zakresie spoczywało na powodzie. Bowiem jak już zostało wcześniej ustalone, powód nie wykazał zasadności roszczenia w przedstawionym przez siebie zakresie. Powód mimo tak dużego obciążenia pracą nigdy nie zgłaszał pracodawcy lub organom nadrzędnym okoliczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nie korzystał również z pomocy wolontariuszy oferowanych mu przez (...) Centrum Pomocy (...). Sprzeczne z logiką i zasadami doświadczenia życiowego pozostaje, że powód pracował 24 godziny na dobę i zajmował się wyłącznie pracą. Ponadto jako dyrektor placówki opiekuńczo – wychowawczej zarządzał zakładem pracy w imieniu pracodawcy, miały więc do niego zastosowanie przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych kadry kierującej. Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszane do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, LEX nr 152362). Biorąc pod uwagę, że placówka prowadzona przez powoda miała charakter rodzinny, a powód sam nie wykonywał pracy, lecz zatrudniał pracowników, nie można powiedzieć, że nie miał wpływu na organizację pracy w placówce. Jako dyrektor był obowiązany do zorganizowania czasu pracy, który ze względu na specyfikę działania placówki powinien być ustalany z uwzględnieniem zasad jej działania. Powyższe można przełożyć również na roszczenie powoda w przedmiocie dodatku za pracę w porze nocnej. Nie można uznać za pracę w porze nocnej sporadycznego wstawania do dziecka, które nie mogło zasnąć. Większego zaangażowania w tym zakresie powód zwyczajnie nie wykazał w niniejszej sprawie. Okres przebywania dzieci poza RIDD, przede wszystkim czas gdy dzieci przebywały w szkole, nie był czasem, w którym dyrektor placówki musiał wykonywać pracę wymagającą takiego zaangażowania jak bezpośrednia opieka nad dzieckiem. Mógł w tym czasie zrobić zakupy czy posprzątać, jednak nie robił tego tylko dla wychowanków, czynności te powód wykonał na rzecz własnej rodziny. Nie umknęło uwadze również, że dzieci uczone były dużej samodzielności poprzez włączanie się między innymi do obowiązków domowych, a zatem nie wymagały nieustannej opieki i wyręczania we wszystkich czynnościach. Powód musiał też mieć i z pewnością miał czas niezbędny na samoobsługę, jak poranna i wieczorna toaleta. Sąd I instancji słusznie ustalił, że powód cały czas nie wykonywał pracy, bowiem do jego dyspozycji pozostawali pracownicy przez niego zatrudnieni, a także z doświadczenia życiowego należy wysunąć wniosek, że żona powoda pomagała mu w bieżących sprawach życia codziennego.

Mając na względzie powyżej poczynione ustalenia Sąd Okręgowy wskazuje, że ogólne zasady zmiany ciężaru dowodu w sprawach o wynagrodzenie w pracy w godzinach nadliczbowych w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 149 § 1 k.p. nie mają w tej sprawie zastosowania. Co do zasady w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowadniać słuszność swoich twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas,

gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r. II PK 317/10). Nie oznacza to jednak, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę tworzy domniemanie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r. II PK 231/11). W judykaturze przyjmuje się jednocześnie, że kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany do prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy własnego i podległych mu pracowników nie może, dochodząc za pracę w godzinach nadliczbowych, wywodzić korzystnych dla siebie skutków, powołując się na brak takiej dokumentacji. W takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany do zaoferowania wszystkich możliwych dowodów na okoliczność rozmiaru faktycznie świadczonej przez niego pracy, a za wystarczające nie mogą być uznane same jego twierdzenia w tym zakresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 listopada 2000 r. I PKN 80/00, z 11 grudnia 2007 r. I PK 157/07, z 11 stycznia 2008 r. I PK 108/07). W kontekście cytowanych wyżej poglądów orzecznictwa podkreślenia wymaga, że powód jako Dyrektor Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka zajmował stanowisko kierownicze w myśl art. 128 § 1 pkt 2 k.p., co słusznie zaznaczył w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy. Oznacza to, że to powód był osobą odpowiedzialną za zarządzanie stroną organizacyjno-kadrową prowadzonej placówki opiekuńczo-wychowawczej, a w tym zarządzaniem organizacją pracy zatrudnianych pracowników i prowadzeniem ewidencji pracy. Powód takiej ewidencji jednak nie prowadził, nie może więc powoływać się na jej brak w celu przerzucenia leżącego po jego stronie ciężaru udowodnienia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych na stronę pozwaną z tą modyfikacją, że to pozwana miałaby udowodnić, iż powód we wskazywanym przez siebie zakresie pracy faktycznie nie świadczył. Oczywistym więc jest, że powód przez 24 godziny na dobę nie zajmował się wyłącznie pracą całkowicie pomijając naturalny fakt załatwiania podstawowych potrzeb fizjologicznych takich jak sen czy dbanie o higienę osobistą.

W świetle poczynionych dotychczas rozważań niezasadny jest również zarzut skarżącego dotyczący niezastosowania art. 322 k.p.c., ponieważ w świetle powyższych ustaleń powód nie wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a tylko w przypadku dokonania takiego ustalenia istnieje możliwość zasądzenia wynagrodzenia wedle reguł z art. 322 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2015 r., III PK 152/14, Lex nr 1938287).

Sąd Okręgowy nie stwierdził również, aby w przedmiotowej sprawie miało miejsce naruszenie art. 151 – 151<sup>8</sup> k.p. W tym miejscu należało przytoczyć przepisy art. 42 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, ze zm.). Art. 42 ust. 2 powołanej ustawy przewiduje, że gdy wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedzielę i święta. W myśl zaś art. 42 ust. 4 ustawy, pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Z przepisu art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych wynika zatem, że w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych powodowi nie przysługiwałyby dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż pracownikom samorządowym przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w stawce godzinowej w „zwykłej” wysokości. Warto wskazać, że w wyroku z dnia 21 stycznia 2014 r., Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jest zgodny z art. 32 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej (sygn. akt P 26/2012, OTK ZU 2014/1A poz. 3). Należy podkreślić, że orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego zostało wydane w związku z pytaniem prawnym przedstawionym przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, który orzekał w sprawie, w której z roszczeniem o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wystąpił dyrektor rodzinnego domu dziecka, a wątpliwość Sądu dotyczyła tego, czy pozbawienie pracownika samorządowego prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, jest zgodne z Konstytucją RP i Europejską Kartą Społeczną. Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że „Pragmatyki pracownicze, obowiązujące głównie w sektorze publicznym, z reguły kompleksowo regulują stosunki pracy określonej kategorii pracowników, uwzględniając

specyfikę ich pracy. Zazwyczaj stawiają większe wymagania selekcyjne kandydatom do tej pracy, przewidują większą dyspozycyjność pracowników, znaczne ograniczenia niektórych wolności i praw politycznych i gospodarczych oraz surowszą odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków (zwykle odpowiedzialność dyscyplinarną). Jednakże rekompensują te niedogodności innymi, korzystniejszymi niż powszechnie obowiązujące, regulacjami - przede wszystkim większą trwałością stosunku pracy, gwarancją wypłacalności pracodawcy w zakresie wynagrodzenia za pracę, a także wyższymi niektórymi świadczeniami (nagrody, odprawy, gratyfikacje jubileuszowe, dodatkowe urlopy) i w wielu przypadkach szczególną ochroną prawnokarną funkcjonariuszy publicznych. W ocenie Trybunału, zaskarżona regulacja prawna w zakresie, w jakim dotyczy pracowników samorządowych zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy mieści się w pojęciu „szczególnych przypadków”, o których mowa w art. 4 ust. 2 EKS. Pracownicy należący do tej grupy sami organizują swoją pracę i pracę podwładnych, nie są na bieżąco kontrolowani, toteż mogą część oficjalnego czasu pracy poświęcić na czynności niezwiązane ze stosunkiem pracy. Z reguły też ich wynagrodzenie za pracę jest relatywnie wysokie, co pozwala przyjąć, że przynajmniej w części rekompensuje ono także ewentualną pracę ponadwymiarową”. W tej sytuacji, mając na uwadze dyspozycję art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego w sprawie P 26/2012 za niezasadny należy uznać zarzut powoda, że świadczona przez niego praca nie miała szczególnego charakteru z uwagi na charakter zadań realizowanych w rodzinnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Sąd II instancji nie podzielił również argumentacji powoda w zakresie jego twierdzeń o nieprawidłowym zastosowaniu przez Sąd I instancji art. 8 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację Sądu Rejonowego. Sąd ten prawidłowo wskazał, że celem prowadzonej przez powoda placówki było zapewnienie dzieciom całodobowej opieki i zaspokojenie ich podstawowych potrzeb życiowych, czego powód, który wraz z małżonką odbył szkolenie w zakresie prowadzenia rodzinnego domu dziecka. Powód decydując się na objęcie stanowiska dyrektora RIDD wiedział z jakim obciążeniem i wyrzeczeniami taka działalność się wiąże.

Odnośnie zaś naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 102 k.p. poprzez jego niezastosowanie, Sąd Odwoławczy wskazuje, że nie zaistniały przesłanki do odstąpienia od obciążania powoda kosztami, natomiast orzeczenie o kosztach postępowania nastąpiło na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którym powoda uznano za stronę przegrywającą. Z kolei zarzut naruszenia art. 219 k.p.c. w zw. § 6 pkt 4 i 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 t.j. z dnia 2013.04.16) poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pełnomocnikowi z urzędu należy się w przypadku połączenia spraw jedno wynagrodzenie obliczone od sumy roszczeń dochodzonych we wszystkich sprawach, które zostały połączone do wspólnego rozpoznania jest również niezasadny, ponieważ Sąd Rejonowy przyznając wynagrodzenie adwokatowi tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kierował się również nakładem pracy pełnomocnika strony wygrywającej sprawę. Sąd II instancji miał na uwadze, że czynność techniczna polegająca na połączeniu spraw do wspólnego rozpoznania, nie spowodowała, że spotęgował się nakład pracy pełnomocnika. Roszczenia powoda zgłoszone w pozostałych pozwach były oparte na tej samej podstawie co roszczenie główne, bowiem powód w każdej z połączonych spraw żądał zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej. Połączenie spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia nie spowodowało dodatkowego nakładu pracy ze strony pełnomocnika w urzędzie adwokat K. K., dlatego też Sąd I instancji prawidłowo zasądził na rzecz adwokat K. K. kwotę 2 700 zł plus 23 % podatku VAT biorąc pod uwagę nakład jej pracy.

Sąd Okręgowy miał również na względzie, że powód nienależycie sprawował opiekę nad powierzonymi mu dziećmi, co stanowiło podstawę do rozwiązania z Powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 (okoliczność wskazana m.in. w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 29 lutego 2016 r., sygn. akt VII Pa 6/16).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Odwoławczy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu I instancji było prawidłowe. Biorąc pod uwagę wykazaną powyżej bezzasadność zarzutów zgłoszonych w apelacji podlegała ona

oddaleniu w całości na podstawie art. 385 k.p.c. jako stanowiąca jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, w związku z czym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 2 025,00 zł ustaloną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Powód w niniejszej sprawie był reprezentowany przez adwokata ustanowionego z urzędu, dlatego Sąd Rejonowy na podstawie § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) zasądził na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu – adwokat K. K. kwotę 2 025,00 zł plus 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Zbigniew Szczuka (spr.) SSO Marcin Graczyk

**Zarządzenie:** (...)

(...)

SSO Zbigniew Szczuka (spr.)