

sygn. akt VII Pa 120/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko Miastu (...) W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 marca 2016 r. sygn. VI P 101/14

1. oddala apelację,
2. zasądza od M. D. (1) na rzecz Miasta (...) W. kwotę 23.400 (dwadzieścia trzy tysiące czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 120/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2016 r. sprawy z powództwa M. D. (1) przeciwko Miastu (...) W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

i dodatek za pracę w porze nocnej:

I.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za styczeń 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za luty 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za marzec 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za kwiecień 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za maj 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VI.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za czerwiec 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za lipiec 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VIII.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za sierpień 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IX.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za wrzesień 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

X.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za październik 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

XI.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za listopad 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

XII.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za grudzień 2011 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

XIII.

1. oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej za styczeń 2012 r.,

2. zasądził od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód M. D. (1) był zatrudniony w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka w W. przy ul. (...) (dalej również jako RIDD)

na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 11 stycznia 2011 roku w celu zastępstwa dyrektora placówki B. D. 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 Stołecznego W..

Rodziny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...)

m. 84 był całodobową placówką opiekuńczo – wychowawczą typu rodzinnego. 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 Miasto (...) 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.

Przed objęciem przez powoda stanowiska p.o. Dyrektora, Dyrektorem RIDD była B. D. – wówczas żona powoda. W lutym 2011 roku żona powoda przebywała na zwolnieniu lekarskim, a tym samym znaczna część obowiązków rodzinnych spoczywała na powodzie. W 2011 roku oraz w styczniu 2012 roku w placówce było zatrudnionych dwóch wychowawców, każdy w wymiarze 1/2 etatu: C. D. – matka powoda oraz M. D. (2) – siostra powoda, a pod ich opieką pozostawało czterech wychowanków w wieku szkolnym. Każdy z wychowanków miał problemy zdrowotne, były to dzieci niepełnosprawne, wymagały wzmożonej opieki. Oprócz wychowanków pod opieką małżonków D. pozostawała trójka ich biologicznych dzieci. Ponadto B. i M. D. (1) byli opiekunami prawnymi wychowanków, mieli więc decydujący wpływ na zasadnicze sprawy dotyczące małoletnich, tj. wybór szkoły, organizację czasu wolnego.

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.

W RIDD funkcjonowały dwa etaty wychowawców do opieki nad dziećmi. (...) Centrum Pomocy (...) ustalało limity zatrudnienia. Pełen etat jako pełniącego obowiązki 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. 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 (...).

Wychowawcy klas, do których uczęszczali podopieczni RIDD wskazywali,

iż dzieci często przychodzą do szkoły nieodpowiednio ubrane, w ubraniach nieadekwatnym do sytuacji atmosferycznej, często w ubraniach brudnych i dziurawych. Zauważono również zaniedbania w stanie higieny młodocianych. Małżeństwo D. nie wykazywali chęci współpracy ze szkołami, często nie uczestniczyli w zebraniach, wydarzeniach szkolnych.

Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...) został zlikwidowany 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 miasto (...) W..

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 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, 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.

Nieprawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie III Wydział Karny z dnia 7 grudnia 2015 r., sygn. akt III K 601/13, po rozpoznaniu sprawy przeciwko: B. D., oskarżonej 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 (...) m. (...) i będąc z tego tytułu funkcjonariuszem publicznym, nie dopełniła ciążących 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 – wspólnoty samorządowej Miasta (...) W. 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 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 Miasta (...) 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., oraz M. D. (1), oskarżonemu 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 - wspólnoty samorządowej Miasta (...) W., w ten sposób, że zaniechał powiadomienia jednostek organizacyjnych Miasta (...) 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., orzekł w następujący sposób:

I. oskarżoną B. D. w granicach zarzutu uznał za winną tego,

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 2004r. 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 – wspólnoty samorządowej Miasta (...) W. 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

P. 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 oraz zaniechała powiadomienia jednostek organizacyjnych Miasta (...) W. o roszczeniach pracownika oraz zapadłych wyrokach, co spowodowało uznanie powództw w całości nakazem zapłaty z dnia 28 grudnia 2009r. 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., i za to na podstawie art. 231 § 1 k.k. wymierza jej karę 8 miesięcy pozbawienia wolności,

II. oskarżonego M. D. (1) uznał za winnego popełnienia zarzuczonego mu czynu i za to na podstawie art. 231 § 1 k.k. wymierza mu karę

5 miesięcy pozbawienia wolności,

III. na podstawie art. 69 § 1 i 2 k.k. wykonanie wyżej orzeczonych kar warunkowo zawiesił wobec B. D. na okres próby lat 2 wobec M. D. (1) na okres próby lat 2,

IV. na podstawie art. 72 § 2 k.k. w zw. z art. 39 pkt 7 k.k. orzekł świadczenie pieniężne na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym i pomocy Postpenitencjarnej

od oskarżonej B. D. w kwocie 300 zł, od oskarżonego M. D. (1) w kwocie 150 zł,

V. na podstawie art. 41 § 1 k.k. orzekł wobec oskarżonych zakaz zajmowania stanowisk kierowniczych w organach i jednostkach organizacyjnych finansowanych

z budżetu państwa lub budżetu jednostki samorządu terytorialnego wobec B. D. na okres 2 lat i wobec M. D. (1) na okres 1 roku,

VI. na podstawie art. 627 k.p.k. zasądził od oskarżonych na rzecz Skarbu Państwa tytułem kosztów sądowych: od B. D. 300 zł w tym 180 zł tytułem opłaty, od M. D. (1) 240 zł w tym 120 zł tytułem opłaty.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i na podstawie zeznań świadków J. S. oraz M. W., które uznał za logiczne, spójne i korespondujące ze sobą, a w konsekwencji wiarygodne. Zeznania pozostałych świadków – A. M. oraz M. K. – nie mogły w ocenie Sądu Rejonowego stanowić podstawy ustaleń faktycznych ze względu na brak wiadomości na temat systemu funkcjonowania placówki RIDD. Zeznania C. D. – matki powoda oraz M. D. (2) – siostry powoda również nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych, bowiem jako osoby najbliższe powodowi skorzystały z przysługującego im, zgodnie z art. 261 k.p.c. prawa odmowy zeznań. Zeznaniami powoda Sąd Rejonowy dał wiarę jedynie w zakresie jego twierdzeń o wykonywaniu podstawowych obowiązków na rzecz rodziny. Sąd Rejonowy przyjął ustalenie, iż powód wykonywał obowiązki domowe

w znacznej mierze, jednak nie był w stanie sprostać wszystkim obowiązkom samodzielnie i zatrudnił dwóch wychowawców na 1/2 etatu był również odciążoną pracą i nie wykonywał jej praktycznie nieprzerwanie.

Odnosnie uwzględnionych dokumentów dotyczących prawidłowości w sprawowaniu przez powoda opieki nad małoletniego Sąd Rejonowy skonfrontował je z przedłożoną przez powoda dokumentacją oraz jego zeznaniami, a także wziął pod uwagę okoliczność rozwiązania z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. ze względu na istotne nieprawidłowości w sprawowaniu pieczy nad wychowankami, w której to kwestii toczyła się przed Sądem Rejonowym sprawa z powództwa M. D. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzona pod sygnaturą akt VI P 357/12 zakończona oddaleniem powództwa na mocy wyroku z dnia 11 marca 2015 r. Apelacja od ww. wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa-Praga

w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 lutego 2016 r. Tym samym zdaniem Sądu Rejonowego podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy została uznana w przytoczonym postępowaniu rzeczywistą. Powód uzasadniał zarzucane mu zaniedbania względem dzieci realizowaniem przez niego projektu uczenia ich samodzielności, jednakże argumentacja ta nie była dla Sądu Rejonowego przekonywująca, gdyż 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.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy podkreślił, że powództwo było niezasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie. Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka przy ul. (...) w ówczesnym stanie prawnym stanowił placówkę opiekuńczo – wychowawczą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 64, poz. 593 ze zm.).

Sąd Rejonowy w oparciu o przepisy ww. ustawy (art. 80 ustawy) wywiódł, iż wychowawca rodzinnego domu dziecka może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w związku z czym wychowawcę zatrudnionego na stanowisku dyrektora obowiązują więc przepisy kodeksu pracy – tym samym możliwe jest stosowanie ogólnych zasad dotyczących czasu pracy, m. in. pracy w nadgodzinach w myśl art. 151 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, gdyż prowadziłoby to do nadużycia prawa.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód zawierając umowę o pracę znał charakter wykonywanej pracy, tj. że praca z dziećmi jest nienormowana i polega na stałym zaspokajaniu potrzeb dziecka. Całodobowa opieka nad dziećmi nie oznacza, iż czas pracy powoda zawiera się w ciągu 24 godzin na dobę, a granica między rzeczywistym czasem pracy, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy lub innym miejscu wyznaczonym na wykonywanie pracy, a czasem nie mającym związku z pracą jest w istocie niemożliwa do uchwycenia między innymi biorąc pod uwagę charakter placówki opiekuńczo - wychowawczej, z którego wynika trudne do rozgraniczenia życie prywatne od „zawodowego”. W związku z tym osoby

je prowadzące są wynagradzane z uwagi na rolę, jaką pełnią w placówce, a nie z uwagi na czas ich pracy. Powód wraz z żoną zdecydował się prowadzić rodzinny dom dziecka i być opiekunem prawnym wychowanków, a w rzeczywistości, mając na uwadze działania placówki, pełnił rolę rodzica dla młodocianych wychowanków. W ocenie Sądu Rejonowego przy takiej formie wykonywania obowiązków nie jest możliwe ustalenie, iż powód wykonywał pracę od godziny 8:00 do 16:00, w za pozostałe godziny należy mu się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, gdyż musiałoby to oznaczać, że pracował na okrągło przez 24 godziny na dobę,

co choćby z fizjologicznego punktu widzenia nie jest możliwe. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że ze względu na wykonywanie obowiązków domowych nie tylko

na rzecz wychowanków, ale i biologicznych dzieci nie jest możliwe rozróżnienie jakie konkretnie i na czyją rzecz czynności powód wykonywał.

Powód zdaniem Sądu I Instancji nie wykazał istnienia sytuacji, które uzasadniałyby zaistnienie potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. W myśl ogólnej reguły 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, a zgodnie

z poglądami orzecznictwa niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy skutkuje brakiem możliwości udowadniania przez pracownika swoich twierdzeń przy pomocy innych środków dowodowych i tym samym podnoszone przez powoda twierdzenie, iż świadczył pracę w większym zakresie spoczywało na powodzie. 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. Biorąc pod uwagę, iż placówka prowadzona przez powoda miała charakter rodzinny, a powód zatrudniał pracowników, nie można powiedzieć, iż nie miał wpływu na organizację pracy w placówce, gdyż jako dyrektor był obowiązany

do zorganizowania czasu pracy, który ze względu na specyfikę działania placówki powinien być ustalany z uwzględnieniem zasad jej działania. W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja ta dotyczy również roszczenia powoda o dodatek za pracę

w porze nocnej – nie można bowiem uznać za pracę w porze nocnej sporadycznego wstawania do dziecka, które nie mogło zasnąć, a większego zaangażowania w tym zakresie powód nie wykazał. Nadto powód nie musiał wykonywać pracy

tak wymagającej jak bezpośrednia opieka nad dzieckiem w czasie, gdy dzieci przebywały poza RDD, przede wszystkim w szkole. Mógł w tym czasie wykonywać inne czynności takie jak zakupy czy sprzątanie, jednakże czynił to nie tylko dla wychowanków, lecz również własnej rodziny. Ponadto zdaniem Sądu I Instancji przedstawione przez powoda wykresy nie odzwierciedlają wykonywanej przez powoda pracy. Nie jest możliwe wykonywanie przez powoda pracy cały czas, gdyż do jego dyspozycji pozostawał zatrudniony przez niego pracownik, a z doświadczenia życiowego należało wysnuć wniosek, iż żona powoda pomagała mu w bieżących sprawach życia codziennego.

Dodatkowo Sąd Rejonowy podzielił argumentację strony pozwanej, iż opisanie zachowanie powoda w powiązaniu z niewiarygodną ilością przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych i w porze nocnej wskazuje, iż powód nadużył swojego prawa. Roszczenie powoda budzi wątpliwość z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

W opinii Sądu I Instancji roszczenie powoda o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej każdego dnia, kształtujące się w średnich granicach 550 godzin miesięcznie jest nadużyciem prawa i nie podlega ochronie, gdyż w niniejszej sprawie powodowi chodziło o przeliczenie emocjonalnych więzi

i dosłownie każdej sekundy poświęconej podopiecznym na pieniądze, a takie roszczenie nie zasługuje na ochronę z uwagi na wysoce negatywną ocenę powoda co do prawidłowości jego starań, aby zapewnić małoletnim jak najlepsze warunki funkcjonowania. Sąd Rejonowy przytoczył m. in. 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. W ocenie Sądu Rejonowego, mając na względzie całokształt okoliczności sprawy oraz relacji zasad współżycia społecznego, dochodzenie przez powoda roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy nocnej w sytuacji, gdy powód przyjął pod opiekę małoletnich, a opieka ta pozostawiała wiele do życzenia, nie jest wykonywaniem prawa i tym samym nie korzysta z ochrony.

Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, znaczenie dla oceny zachowania powoda względem pracodawcy miały również okoliczności towarzyszące uzyskaniu tytułów wykonawczych: nakazu zapłaty tut. Sądu w sprawie VI Np 202/09 oraz wyroku Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII P 15/10. 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. Zaniechanie w powiadomieniu pozwanej można oceniać nagannie z punktu widzenia etycznego postępowania względem pracodawcy.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 102 k.p.c., obciążając powoda 1/3 kosztów zastępstwa procesowego w każdej z rozpoznawanych spraw, tj. kwoty po 600 zł tytułem kosztów procesu, ustaloną w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 (1/3 z 1 800 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła w dniu 12 maja 2016 r. strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu I Instancji w całości. Powód zarzucił skarżonemu orzeczeniu:

1. naruszenie prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmówienie wiary zeznaniom świadka A. M. wyłącznie z tego względu, że świadek jest siostrą powoda i pracowała w RIDD w latach 2007-2008, podczas gdy świadek dzięki pracy w placów, w której był zatrudniony powód, posiadała istotną wiedzę na temat funkcjonowania placów i jej organizacji, a zatem posiadała wiedzę co do pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz jego pracy w porze nocnej, a z pewnością większą niż świadkowie J. S. i M. W., których zeznania Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne,

2. naruszenie prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. poprzez danie przez Sąd Rejonowy jedynie fragmentarycznej wiary zeznaniom powoda podczas gdy jego zeznania pozostają spójne i logiczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a przede wszystkim z zeznaniami świadków J. S. i M. W. oraz przedłożoną do akt dokumentacją pracowniczą,

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, że powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, podczas gdy:

a) z przedłożonego przez powoda zestawienia pracy w godzinach nadliczbowych, które Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, wynika, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego zarówno w godzinach nadliczbowych, jak i w porze nocnej,

b) z zeznań świadka J. S., 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 zeznań świadka M. W., której zeznania zostały przez Sąd Rejonowy uznane za wiarygodne wynika, że praca w placówce, w której był zatrudniony powód, nie była pracą „na etat” od godziny 8:00 do 16:00, lecz pracą przez 24 godziny na dobę,

4. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający 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,

5. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej z uwagi na to, że część obowiązków wykonywała za niego B. D., która w tamtym okresie przebywała na urlopie macierzyńskim,

6. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia poprzez ustalenie, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej z uwagi na to, że w placówce oprócz powoda byli zatrudniani jeszcze dwaj pracownicy na 1/2 etatu, podczas gdy pracownicy ci nie wyręczali powoda w jego obowiązkach służbowych ani nie zajmowali się wychowankami powoda w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej,

7. naruszenie prawa materialnego – 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 pracownika, to na powodzie jako pracownika 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 orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazuje, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż zakres przepracowanych przez pracownika nadgodzin był mniejszy niż wykazuje powód,

8. naruszenie prawa materialnego – art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, iż okoliczność świadczenia pracy przez powoda przez 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu uzasadniona jest tym, że RIDD jest całodobową placówką opiekuńczo-wychowawczą, a jej celem jest zapewnienie dziecku całodobowej i ciągłej opieki, w sytuacji, gdy świadczenie pracy przez pracownika non stop 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,

9. naruszenie prawa materialnego – art. 52 ust. 2 i art. 123 ustawy z dnia 12 marca o pomocy społecznej oraz art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że osoba prowadząca RIDD sądzi rodzicami dla podopiecznych, podczas gdy z przepisów tych wyraźnie wynika, że RIDD stanowi jedynie formę usług opiekuńczych i bytowych świadczonych całodobowo przez osobę fizyczną, do której znajdują zastosowanie przepisy prawa pracy, a przede wszystkim przepisy dotyczące czasu pracy,

10. naruszenie prawa materialnego – art. 151⁴ § 1 i § 2 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie, że powód z uwagi na to, że zajmował stanowisko Dyrektora RIDD był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, podczas gdy powód nie miał uprawnień czy też kompetencji do wielu czynności, które faktycznie uprawniałyby go do kierowania placówką w taki sposób, aby praca w placówce nie generowała godzin nadliczbowych, co oznacza, że powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy w myśl tych przepisów.

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku

w punkcie I-XIII ppkt 1 poprzez zasądzenie od pozwanego na jego rzecz dochodzonych kwot tytułem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz tytułem pracy w porze nocnej wraz z ustawowymi odsetkami za poszczególne okresy wskazane

w treści apelacji do dnia zapłaty, oraz w punkcie I-XIII ppkt 2 poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym przed sądem

II instancji, wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje wg. norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

W uzasadnieniu apelacji powód zaprezentował argumentację na poparcie zarzutów podniesionych w treści apelacji wskazując, że nie sposób zgodzić się

z rozstrzygnięciem apelacji. Zdaniem strony powodowej, Sąd Rejonowy bezpodstawnie i niezgodnie ze zgromadzonym materiałem dowodowym ocenił pracę powoda jako pełnoetatową, a nie, jak wskazywał powód, świadczoną przez 24 godziny na dobę

i przez 7 dni w tygodniu. Wskazał, że całodobowy charakter wykonywanej przez niego pracy Dyrektora RIDD wynikał m. in. z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, z przedłożonych w toku postępowania dokumentów oraz z przepisów ustawy o pomocy społecznej. Zaznaczył również, że całodobowy charakter pracy wynikał również z takich okoliczności faktycznych jak konieczność sprawowania szczególnej opieki nad wychowankami z obniżoną normą intelektualną oraz faktycznym brakiem pomocy w sprawowaniu tej opieki przez jego małżonkę,

B. D., ze względu na jej urlop macierzyński, jak również pozostałych zatrudnionych pracowników. Z tych względów powód nie zgodził się z interpretacją przepisów prawa pracy w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych prezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, podkreślając,

że przepisy te mają odpowiednie zastosowanie w jego sytuacji jako pracownika.

W ocenie powoda, że choć rodzinne domy dziecka świadczą usługi opiekuńczo-wychowawcze całodobowo, to osoby w nich zatrudnione należy traktować jako pracowników, a nie osoby powiązane z wychowankami stosunkami porównywalnymi do rodzicielskich i z tego też względów nie można zdaniem powoda oczekiwać,

że usługi te będą świadczone przez jednego pracownika za darmo, a takie oczekiwanie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powód stanął na stanowisku zgodnie z którym na podstawie podpisanej umowy miał on pracować w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 dni w tygodniu a przekroczenie tych norm oznacza, że powinien dostać dodatkowe wynagrodzenie przewidziane w Kodeksie pracy. Podkreślił także,

że Sąd Rejonowy nieprawidłowo rozłożył ciężar dowodowy, gdyż pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy i to po jego stronie spoczywał obowiązek wykazania, że powód nie pracował w wymiarze nadgodzin wynikającym z przedstawionych w toku postępowania wykazów.

W odpowiedzi na apelację z dnia 31 sierpnia 2016 r. strona pozwana wniosła

o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz (...) W. kosztów postępowania apelacyjnego w każdej z połączonych spraw, w tym kosztów zastępstwa prawnego, wedle norm przepisanych.

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 niemożności uznania zeznań świadka A. M. za wiarygodne. Pozwany wskazał, że mając na względzie zarówno jej doświadczenie zawodowe

w RIDD, jak i fakt, że pracownikami placówki były osoby stanowiące rodzinę powoda to trudno dać wiarę, aby osoba ta nigdy nie była świadkiem zajmowania się wychowankami placówki przez inne osoby niż powód, który był jej bratem. Pozwany zaznaczył również, że nie można dać wiary zeznaniom świadka co do rzekomego niezajmowania się wychowankami przez małżonkę powoda B. D.,

gdyż nawet jeśli małżonka przebywała w domu w związku z urlopem macierzyńskim

to nie sposób przyjąć, aby w tym czasie nie sprawowała opieki również wobec własnych dzieci, a co za tymi idzie, także wychowanków. 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, iż byłoby

to niemożliwe z perspektywy fizjologicznej i medycznej, gdyż powód z pewnością potrzebowałby czasu choćby na sen.

Nie można także, zdaniem pozwanego, zgodzić się z twierdzeniami powoda co do tego, że zeznania świadków J. S. i M. W. pozwalają Sądowi Rejonowemu na poczynienie ustaleń w zakresie świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i pracy w porze nocnej. Z zeznań tych świadków wynika, że wychowankowie placówki znaczną część dnia spędzali poza placówką, czynności wykonywane przez powoda na rzecz Domu (sprzątanie, robienie zakupów) nie zajmowały całości czasu, jaki wychowankowie byli nieobecni, a wykonywanie obowiązków administracyjnych wynikających z pełnionego przez niego stanowiska dyrektora nie powinno zajmować więcej niż dwie godziny dziennie. W ocenie pozwanego to na powodzie – jako dyrektorze placówki, a więc osobie decyzyjnej

w zakresie organizacji pracy – ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Gdyby powód taką ewidencję pracy prowadził wobec zatrudnianych pracowników,

to okoliczność ta ułatwiłaby mu możliwość świadczenia pracy przez niego wskazanym. Zdaniem pozwanego powód nie wykazał również, że w ramach dostępnych środków osobowo-finansowych nie miał możliwości zorganizowania pracy w placówce bez potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jak również, że potrzeba świadczenia pracy w placówce istniała przez 24 godziny na dobę.

Za niezrozumiały pozwany przyjął podniesiony przez powoda zarzut naruszenia art. 52 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej, wskazując, że przepis ten dotyczy rodzinnych domów pomocy, a nie placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego, której sytuację prawną reguluje art. 80 i następne ww. ustawy.

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 żądaniami zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kontekście nadużycia przez powoda praw podmiotowych w myśl art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej jako niezasadna nie mogła skutkować zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny

w sposób rzetelny, w oparciu o wszechstronną analizę obszernego materiału dowodowego, a dokonana przez ten Sąd ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie

w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych

w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Kierując się powyższym Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wziął pod rozwagę podniesiony przez stronę powodową zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. W tym kontekście Sąd Okręgowy wskazuje, że swobodna ocena

dowodów polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniu życiowym oraz regułami logicznego myślenia.

Według tych kategorii, sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych

i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ich ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99 oraz z 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc 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.

Zdaniem strony powodowej, Sąd Rejonowy bezzasadnie zdyskredytował walor dowodowy zeznań świadek A. M. ze względu na fakt, iż jest ona siostrą powoda. O ile sam fakt istnienia powiązań rodzinnych pomiędzy stroną procesu a świadkiem – zgodnie z orzecznictwem prezentowanym w treści apelacji – nie może jednoznacznie świadczyć o jej stronniczości, o tyle charakter tych relacji nie wyklucza potencjalnej wspólnoty interesów zwyczajowo występujących pomiędzy członkami rodziny. Trudno bowiem założyć, że członkowie rodziny strony nie są zainteresowani korzystnym dla niej rozstrzygnięciem postępowania, co sugeruje konieczność zachowania pewnej ostrożności przy ocenie zeznań świadków pozostających

w relacjach rodzinnych ze stroną, nie zmienia to jednak wymogu dokonywania przez sądy oceny wiarygodności dowodu z takiego świadka w kontekście całokształtu zebranego materiału dowodowego oraz w oparciu o ustalone w sprawie okoliczności faktyczne zgodnie z regułą procesową wyrażoną w art. 233 § 1 k.p.c.

Choć w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd I Instancji wskazał, że odmówił wiarygodności zeznaniom świadek A. M. ze względu na jej powiązania rodzinne z powodem, to zdaniem Sądu Okręgowego, kwestionowana przez stronę ocena zeznań świadka była prawidłowa. Zaznaczyć należy, że w dalszej części uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia, a konkretnie w części dotyczącej oceny dowodów,

Sąd Rejonowy odwołuje się do kwestii rozwiązania z powodem umowy o pracę z dniem 22 maja 2012 r. ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegającym na nagannym sposobie sprawowania przez powoda opieki nad powierzonymi kierowanej przez niego placówce wychowawczo-opiekuńczej niepełnosprawnymi dziećmi. Sąd Rejonowy podkreślił, że powyższa przyczyna rozwiązania umowy o pracę została potwierdzona w postępowaniach sądowych zainicjowanych przez powoda, w który dochodził roszczenia o odszkodowanie

za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wpierw przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi-Północ

w Warszawie (sygn. akt VI P 357/12), a następnie, w drodze apelacji, przed tutejszym Sądem Okręgowym (sygn. akt VII P 6/16). Sąd Okręgowy miał na uwadze,

że we wspomnianych wyżej postępowaniach świadek A. M. również składała zeznania, w których – wbrew ustaleniom faktycznym poczynionym zarówno przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, jak i tutejszy Sąd Okręgowy – wskazywała, że do żadnych nieprawidłowości w sprawowaniu opieki nad dziećmi nie dochodziło. Świadek również w toku procesu toczącego się przed Sądem

I Instancji podkreślała prawidłowość w realizowaniu przez powoda obowiązków opiekuńczych nad wychowankami, co, jak wynika z powyższego, miało się

z rzeczywistością. Nie sposób również dać wiarę zeznaniom świadka choćby

ze względów, na które powoływała się w treści odpowiedzi na apelację strona powodowa. Jak wynika z zeznań A. M. nie posiadała ona wiedzy

na temat zatrudnienia w RIDD innych osób wiosną 2012 r., podczas gdy w tym czasie powód zatrudniał w ww. placówce innych członków swojej rodziny, tj. matkę, ojca i drugą siostrę. Jeżeli zatem świadek nie posiadała wiedzy na temat tak oczywistych okoliczności, które dotyczyły bezpośrednio członków jej rodziny, z którymi miała styczność kilka razy w miesiącu, to tym bardziej trudno wymagać od niej, aby posiadała wiedzę na temat rzeczywistego sposobu sprawowania przez powoda opieki nad małoletnimi, funkcjonowania placówki czy też faktycznego wymiaru czasowego pracy realizowanej przez powoda. Powyższe okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego, przemawiały za dokonaniem przez Sąd Rejonowy negatywnej oceny zeznań świadka A. M.. Okoliczności te wyraźnie bowiem sugerują tendencyjność przedmiotowych zeznań oraz nastawienia świadka na ochronę interesów członka rodziny.

Nie znalazły również potwierdzenia zgłaszane przez powoda zarzuty dotyczące nieprawidłowości w ocenie zeznań powoda. Wbrew twierdzeniom strony powodowej zeznania świadków J. S. oraz M. W. nie stanowią potwierdzenia zeznań powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że wykonywał pracę przez 24 godziny dziennie przez 7 dni w tygodniu, gdyż wymienieni świadkowie wskazywali jedynie na charakter pracy w rodzinnej placówce opiekuńczo-wychowawczej, a nie na faktyczną realizację zadań powierzonych powodowi. Zeznania wymienionych świadków dotyczyły specyfiki pracy wychowawców rodzinnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, a nie stricte charakteru pracy wykonywanej przez powoda w związku z powierzeniem mu obowiązków Dyrektora RIDD (zeznania M. W.: „Gdy D. uczestniczyli w szkoleniu ja je prowadziłam (...) i mówiliśmy, że nie jest to praca od 8 do 16, że jest to praca przez 24 godziny na dobę, wykonuje ją cała rodzina, nie tylko zatrudnione osoby” k. 139-140 a.s., zeznania J. S.: „sama konstrukcja rodzinnych placówek jest taka, że jest się 24 godziny w domu i w zależności od faktycznie występujących potrzeb, rozkładu dnia i wieku dzieci, to uczestniczy się w pracach na ich rzecz” k. 153 a.s.). Z okoliczności całodobowego charakteru pracy w rodzinnych placówkach rodzinno-opiekuńczych nie można wywodzić konkluzji, że powód świadczył pracę przez 24 godziny na dobę. Zeznań powoda w tym zakresie nie potwierdzały również dokumenty pracownicze załączone do akt sprawy; dokumentacja ta 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.

Sąd Okręgowy nie dostrzegł wskazywanych przez stronę powodową rzekomych błędów w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wbrew twierdzeniom strony powodowej Sąd I Instancji nie uwzględnił jako wiarygodny dowód w sprawie przedłożonego przez powoda zestawienia pracy w godzinach nadliczbowych. W części uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia dotyczącej oceny dowodów Sąd Rejonowy wyraźnie zaznaczył, że „Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy”. W dalszej części oceny materiału dowodowego można przeczytać, że „Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, w zasadzie nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.”. Z cytowanych twierdzeń płynie logiczny wniosek, zgodnie z którym Sąd Rejonowy uznał za pełnowartościowy materiał dowodowy te dokumenty, które zostały ujęte w prezentacji ustaleń stanu faktycznego oraz wskazaniach konkretnych dowodów (z przywołaniem kart sprawy) z których okoliczności te wynikają. Ewidencja czasu pracy w godzinach nadliczbowych przedłożona przez powoda w tych wskazaniach nie figuruje. Co więcej, Sąd Rejonowy nie odnosi się do rzeczowej ewidencji w dalszej części uzasadnienia, przy czym jednocześnie podkreśla, że powód w żaden sposób nie wykazał pracy w wymiarze całodobowym.

Powód błędnie również zakłada, że fakt świadczenia przez niego pracy we wskazywanym wymiarze czasu pracy wynika z zeznań świadków J. S. oraz M. W.. Jak wspomniano powyżej, świadkowie w swoich zeznaniach wskazywali na cechy pracy wychowawców w rodzinnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych, a nie na faktyczny czas pracy powoda w ramach pełnionej przez niego funkcji Dyrektora RIDD.

Sąd Okręgowy nie dostrzegł również błędu w ustaleniach Sądu Rejonowego co do wkładu pracy B. D. w sprawowaniu opieki nad wychowankami RIDD. Argumentacja powoda, który powołując się na reguły doświadczenia życiowego wskazuje, że kobieta tuż po urodzeniu dziecka zajmuje się wyłącznie nowonarodzonym dzieckiem i pozostaje niejako na marginesie życia rodziny jest, zdaniem Sądu Okręgowego, nie tylko niezgodna z rzeczywistością, lecz również ujmująca społeczną rolę kobiety jako współtwórczyni wspólnego, małżeńskiego gospodarstwa domowego. Sam fakt sprawowania wzmożonej opieki nad nowonarodzonym dzieckiem nie wyklucza kobiety z życia rodzinnego, w szczególności opiekowania się

i wychowywania pozostałych biologicznych dzieci małżonków. Nie sposób więc dać wiary argumentom powoda co do wyłączenia się B. D. z życia rodzinnego w związku z nowonarodzonym dzieckiem, skoro w placówce zamieszkiwała, w szczególności, że powód nie podnosił żadnych okoliczności mogących takie wyłączenie uzasadnić, jak np. pogorszony stan zdrowia uniemożliwiający wykonywanie podstawowych czynności dla dobra rodziny. W konsekwencji trudno również przyjąć, aby B. D. sprawując opiekę nad dziećmi biologicznymi całkowicie ignorowała również dobro wychowanków jedynie ze względu na kwestię ewentualnej utraty świadczeń związanych z macierzyństwem, zwłaszcza, że sama pełniła wcześniej funkcję Dyrektora placówki i znała wychowanków, miała z nimi kontakt i nawiązała z nimi relacje społeczne. Z tych też względów nie sposób uznać, aby B. D. w ogóle nie brała udziału w sprawowaniu opieki nad wychowankami, choć zasadne jest przyjęcie, że ze względu na urlop macierzyński oraz konieczność sprawowania opieki nad nowonarodzonym dzieckiem odbywało się to

w stosownie zmniejszonym wymiarze. Nie sposób również zgodzić się z twierdzeniami powoda jakoby zatrudnieni przez niego pracownicy (matka i siostra) nie wyręczyli powoda w pracy, skoro oboje byli zatrudnieni jako wychowawcy w wymiarze 1/2 etatu na przełomie lat 2011-2012, co wynika choćby z listy pracowników i zleceniobiorców RIDD przedłożonej przez stronę pozwaną (k. 30 a.s.). Samo kwestionowanie przez powoda wartości i przydatności pracy tych osób stawia zresztą pod znakiem zapytania sens ich zatrudnienia, co jest o tyle istotne, że C. D. pracowała w RIDD od czerwca 2006 r., a M. D. (2) od lutego 2008 r., a więc co najmniej od kilku lat.

Rozważając podnoszone przez stronę pozwaną 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, zobowiązany 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 stanowisko 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, iż 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 I Instancji 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. 151⁵ § 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, iż 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 Okręgowy miał

na względzie, że na przełomie lat 2011-2012 pod opieką Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w Warszawie 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.. 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 Okręgowego wystarczające

do sprawowania opieki nad wychowankami w sposób prawidłowy i pełny, tym bardziej, że powód, jako Dyrektor RIDD, nie zgłaszał (...) 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.

Strona powodowa prawidłowo odnosi się do reguły orzeczniczej wynikającej

z utrwalonych poglądów judykatury, jednakże zdaje się nie dostrzegać, że w niniejszej sprawie 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 zastosowania. Co do zasady w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowodniać 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 przy ul. (...) zajmował stanowisko kierownicze w myśl art. 128 § 1 pkt 2 k.p., co słusznie zaznaczył w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy. Charakter kierowniczy powierzonego powodowi stanowiska wynika wprost z treści załączonego do dokumentacji pracowniczej Regulaminu Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Typu Rodzinnego, który w § 15 stanowi, że Domem Dziecka kieruje Dyrektor, który jest odpowiedzialny m. in. za organizację pracy i nadzór działalności Domu, wykonywanie czynności pracodawcy w rozumieniu Kodeksu Pracy w stosunku do zatrudnionych

w domu pracowników, dysponowanie środkami finansowymi otrzymanymi w ramach planu finansowego oraz pozyskanymi ze źródeł pozabudżetowych.

Powód – wbrew podnoszonym w dalszej części apelacji zarzutom naruszenia art. 151⁽⁴⁾ § 1 i 2 k.p. – miał więc kompetencje i uprawnienia do realizacji działań wskazanych

w Regulaminie, które wynikały wprost z tej regulacji i obejmowały obowiązki związane z organizacją pracy zatrudnionych pracowników, prowadzenie polityki kadrowej oraz dyspozycję przyznaných placówce środków

finansowych. 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.

Za taką ewidencję nie może również zostać uznany przedłożony przez powoda wykaz pracy w godzinach nadliczbowych i pracy nocnej choćby ze względu na jego oczywistą dla Sądu Okręgowego niewiarygodność – z wykazu wynika bowiem, że powód

na przełomie lat 2011-2012 przez 24 godziny na dobę zajmował się wyłącznie pracą całkowicie pomijając naturalny fakt załatwiania podstawowych potrzeb fizjologicznych takich jak sen czy dbanie o higienę osobistą.

Zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 ust. 2 i art. 123 ustawy o pomocy społecznej należało uznać za bezprzedmiotowy. W tym kontekście Sąd Okręgowy podzielił stanowisko strony pozwanej. Artykuł 52 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej reguluje instytucję rodzinnego domu pomocy. Zgodnie z treścią tego przepisu rodzinny dom pomocy stanowi formę usług opiekuńczych i bytowych świadczonych całodobowo przez osobę fizyczną lub organizację pożytku publicznego dla nie mniej niż trzech i nie więcej niż ośmiu zamieszkujących wspólnie osób wymagających z powodu wieku lub niepełnosprawności wsparcia w tej formie. Tymczasem Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka w W. przy ul. (...) stanowił rodzinną placówkę opiekuńczo-wychowawczą określoną w art. 80 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej,

a nie w rodzinnym domu pomocy.

Nie można również podzielić argumentacji powoda w zakresie jego twierdzeń

o nieprawidłowym zastosowaniu przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację Sądu I Instancji. 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, musiał być świadom. Powód decydując się na objęcie stanowiska dyrektora RIDD wiedział z jakim obciążeniem i wyrzeczeniami taka działalność się wiąże. Tymczasem jak wynika choćby ze wspomnianego już wcześniej wyroku tut. Sądu z dnia 29 lutego 2016 r. w sprawie o sygn. akt VII Pa 6/16 dotyczącej zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. powód powierzonym mu obowiązkom sprawowania opieki

i wychowania dzieci oraz prowadzenia placówki opiekuńczo-wychowawczej nie podołał. Raz jeszcze należy podkreślić, że powód mylnie interpretuje działalność rodzinnych placówek opiekuńczo-wychowawczych jako działalność usługową,

a więc z definicji nastawioną przede wszystkim na dochód, podczas gdy realnym celem tych instytucji jest zapewnienie dziecku ciągłej opieki i wychowania oraz zaspokajanie jego niezbędnych potrzeby. Opieka nad dziećmi oraz ich wychowanie stanowiły istotę obowiązków powoda i to właśnie w tym zakresie doszło z jego strony do zaniedbań.

W tym kontekście dochodzenie przez powoda roszczeń tytułem pracy w godzinach nadliczbowych oraz pracy nocnej, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego

w zakresie relacji osób powierzonych pod opiekę z wychowawcami, charakteru

i specyfiki pracy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz realnych, udowodnionych i zawinionych przez powoda nieprawidłowości w jej wykonywaniu,

za słuszne należało uznać stanowisko Sądu Rejonowego co do pozbawienia dochodzonych przez powoda roszczeń przymiotu wykonywania prawa

i w konsekwencji odmowę ich ochrony.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego 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. zasądając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 23.400 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.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

Zarządzenie: (...)

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

(...)