

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski (spr.)
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba SSA Michał Bober
Protokolant:	sekr.sądowy Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017 r. w Gdańsku

sprawy M. Z. (1) , B. Z.

przeciwko Gminie Miasta G.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji M. Z. (1), B. Z. oraz Gminy Miasta G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 lutego 2017 r., sygn. akt VII P 15/15

- zmienia zaskarżony wyrok w punktach V i VII w ten sposób, że zasądza od M. Z. (1) na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 793,80 (siedemset dziewięćdziesiąt trzy 80/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zmienia zaskarżony wyrok w punktach VI i VIII w ten sposób, że zasądza od powódki B. Z. na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 1.385,64 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt pięć 64/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- oddala obie apelacje w pozostałym zakresie;
- zasądza od powódki B. Z. na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 1.518,25 (jeden tysiąc pięćset osiemnaście 25/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję;
- zasądza od powoda M. Z. (1) na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 506,25 (pięćset sześć 25/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Michał Bober

# UZASADNIENIE

Powód M. Z. (1) wystąpił przeciwko Placówce Opiekuńczo – Wychowawczej (...) w G. oraz Gminie Miasta G. i początkowo domagał się zapłaty kwoty 200.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01.06.2011 r. do dnia 22.05.2013 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 23.05.2013 r. do dnia zapłaty. Następnie pismem z dnia 01.02.2016 r. cofnął pozew w części dotyczącej kwoty 30.003 zł (ze zrzeczeniem się roszczenia na rozprawie), ostatecznie żądając zapłaty 169.997 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 23.05.2013 r. do dnia zapłaty.

Powódka B. Z. wystąpiła przeciwko tym samym pozwanym i początkowo domagała się zapłaty kwoty 300.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01.06.2011 r. do dnia 22.05.2013 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 23.05.2013 r. do dnia zapłaty. Następnie pismem z dnia 01.02.2016 r. rozszerzyła powództwo o kwotę 79.974,05 zł, ostatecznie żądając zapłaty 379.974,05 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 23.05.2013 r. do dnia zapłaty.

Powodowie wnieśli też o zasądzenie solidarnie od pozwanych kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądanie powodowie podali, że powód był zatrudniony w Rodzinnym Domu Dziecka (...) W G. od dnia 01.11.2007 r., jako konserwator, a od dnia 01.07.2010 r. jako opiekun. Umowa o pracę została z nim rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 22.05.2013 r.

Powódka podała, że była zatrudniona w tym samym Domu Dziecka od dnia 01.07.2007 r. jako dyrektor. Umowa o pracę została z nią rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 22.05.2013 r.

Powodowie byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, przy 40 godzinnej normie tygodniowej czasu pracy i 8 godzinnej normie dobowej czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy. W uzasadnionych przypadkach możliwe było zastosowanie równoważnego systemu czasu pracy, w którym było dopuszczalne przedłużenie dobowego czasu pracy nie więcej jednak niż do 12 godzin. Praca powodów polegała na całodobowej opiece nad dziećmi umieszczonymi w placówce. Powódka nie dysponowała możliwościami finansowymi zatrudnienia kolejnego pracownika w celu zapewnienia nocnej opieki, w związku z czym powodowie stale wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych wywołanych wadliwą i niezależną od nich organizacją pracy.

Rodziny Dom Dziecka (...) został w czasie zatrudnienia przekształcony w Placówkę Opiekuńczo – Wychowawczą (...) w G..

Powodowie nie korzystali z możliwości przewidzianej w § 12 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych Rodzinnego Domu Dziecka (...) w G. w postaci wyboru czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie otrzymali także przewidzianego w § 13 tego regulaminu dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka wprawdzie pełniła funkcję kierowniczą niezależnie od formy organizacyjno – prawnej placówki, jednakże nie może być pozbawiona prawa do wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, skoro systematyczne świadczenie pracy przekraczające normy było wywołane wadliwą i niezależną od niej organizacją pracy.

Pismem z dnia 16.06.2014 r. powodowie skierowali wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, lecz do zawarcia ugody nie doszło.

Kwoty żądania zostały doprecyzowane w piśmie procesowym zawierającym zmianę kwot żądań powodów z dnia 01.02.2016 r.

Pozwana Gmina Miasta G. wniosła o oddalenie pozwu (także po zmianie żądań), powołując się na przedawnienie roszczeń za okres sprzed 26.05.2012 r., a także sprzed 17.07.2012 r. i zasądzenie od powodów kosztów procesu - kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Pozwana podała, że pracodawcą powodów była Placówka Opiekuńczo – Wychowawcza (...) w G., jednakże została ona zlikwidowana. Brak jest przepisów przewidujących solidarną odpowiedzialność obydwu pozwanych.

Pozwana zakwestionowała zatrudnienie powódki 40 godzin pracy tygodniowo i wskazała, że była ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. niezbędnym do prowadzenia placówki opiekuńczo – wychowawczej typu rodzinnego, w której przebywało od 5 do 8 podopiecznych w spornym okresie czasu. Z uwagi na większy nakład pracy w porównaniu z wychowawcami w instytucjonalnych placówkach wychowawczych B. Z. otrzymywała obok wynagrodzenia zasadniczego także stały dodatek funkcyjny w kwocie 700 zł brutto. Przedłużony dobowy wymiar czasu powódki mógł wynosić do 12 godzin na dobę, a wynagrodzenie za nadgodziny (przy większej ilości dzieci niż określona w przepisach) miało być wypłacane co miesiąc z dołu, ostatniego dnia miesiąca.

Podobną argumentacją pozwana posłużyła się odnośnie roszczeń powoda. W placówce opiekuńczo – wychowawczej zatrudniającej powodów nie przebywało więcej niż 7 podopiecznych. Od września 2012 r. do grudnia 2012 r. oraz od marca 2013 r. do maja 2013 r. pozwana opłaciła powodom pomoc domową – M. W. w wymiarze 270 roboczogodzin.

Co najmniej do 20.07.2011 r. powód prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...).

Pozwana przywołała treść art. 80 ust. 11 pkt 1 ustawy z dnia 11.03.2004 r. o pomocy społecznej (w brzmieniu obowiązującym od 01.04.2007 r. do 01.01.2012 r.) przewidującego, iż z wychowawcami w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego mogą być zawierane umowy o pracę oraz § 5 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych z dnia 14.02.2005 r. (Dz. U. nr 37, poz. 331), stanowiącego, iż placówka opiekuńczo-wychowawcza typu rodzinnego, zwana dalej „placówką rodzinną” tworzy jedną, wielodzietną rodzinę dla dzieci, którym nie znaleziono rodziny zastępczej lub przysposabiającej. Identyczną regulację zawierał § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych z dnia 19.10.2007 r. (Dz. U. nr 201, poz. 1455).

Z tego pozwana wywodziła, że skoro są wielodzietne rodziny mające więcej własnych i przysposobionych dzieci niż placówka powodów, gdzie rodzice pracują zawodowo i mimo to należyłą troską otaczają dzieci, to dwoje powodów było w stanie zająć się powierzonymi im dziećmi bez pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto, jeszcze przed powstaniem wymogu zatrudnienia dodatkowej osoby (§ 9 ust. 3 drugiego z cyt. rozporządzeń) przy pobycie więcej niż 4 dzieci, powód został zatrudniony w placówce. Nie można zatem zarzucić pozwanej wadliwej organizacji placówki.

Pozwana zarzuciła, że powodowie nie przedstawili ewidencji czasu pracy, z których wynikałyby ich ewentualne nadgodziny. Ponadto powodowie nie sygnalizowali MOPR potrzeby skorzystania z pomocy wolontariuszy czy innych pracowników w większym zakresie. Nigdy też nie otrzymali polecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

Wykładnia umów o pracę dokonana przez powodów jest także sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, gdyż przewiduje świadczenia zupełnie niewspółmierne do ich rzeczywistego nakładu pracy i kwalifikacji.

Dodatkowo pozwana podniosła, że powód molestował wychowanek, a powódka tego nie widziała, a w momencie gdy ta jej się wprost poskarżyła nic nie zrobiła, chociaż miała szczególnie prawny obowiązek chronić przed przestępstwem powierzonych sobie małoletnich. W związku z tym żądanie powodów, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego winno zostać oddalone na podstawie art. 8 k.p.

W ocenie pozwanej wszystkie świadczenia powodów sprzed 26.05.2012 r. są przedawnione. Roszczenia, których dotyczył wniosek o zawezwanie do próby ugodowej nie zostały w nim dostatecznie sprecyzowane by mogło dojść do przerwania biegu przedawnienia. Pozwana Gmina nigdy też nie była pracodawcą powodów.

Pozwana wywodziła, że nieprawdziwe jest twierdzenie powodów o niedofinansowaniu dzieci powierzonych pieczy powodów i dodatkowym nakładzie pracy powódki, gdyż finansowanie to wynosiło 97.496,97 zł netto w 2010 r., 104.849,40 zł w 2011 r., 111.658,45 zł w 2012 r. oraz 107.333,32 w 2013 r., po odjęciu kwot wynagrodzeń powodów, a zatem było wyższe niż w wielodzietnych rodzinach naturalnych.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 24.09.2015 r. odrzucił pozew w części skierowanej przeciwko Placówce Opiekuńczo – Wychowawczej (...) w G..

**Wyrokiem z dnia 09.02.2017 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w części dotyczącej powództwa M. Z. (1) co do kwoty 30.003 zł (pkt I), zasądził od pozwanej Gminy Miasta G. na rzecz powoda kwotę 42.212,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od 23.05.2013 r. do dnia zapłaty (pkt II), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 92.503,01 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od 23.05.2013 r. do dnia zapłaty (pkt III), oddalił obydwu powództwa w pozostałej części (pkt IV), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 379,91 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt V), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 876,40 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VI), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.420,09 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VII), zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.723,60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VIII), obciążył powoda obowiązkiem zapłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwoty 8.494,79 zł tytułem kosztów sądowych, które nakazał ściągnąć z zasądzonego na jego rzecz roszczenia (pkt IX), obciążył powódkę obowiązkiem zapłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwoty 14.954,33 zł tytułem kosztów sądowych, które nakazał ściągnąć z zasądzonego na jej rzecz roszczenia (pkt X), obciążył pozwaną obowiązkiem zapłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwoty 2.272,57 zł tytułem kosztów sądowych, których powód nie miał obowiązku uiścić (pkt XI), obciążył pozwaną obowiązkiem zapłaty na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gdańsku kwoty 4.812,03 zł tytułem kosztów sądowych, których powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt XII).**

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

Powódka została zatrudniona na stanowisku dyrektora całodobowej placówki opiekuńczo – wychowawczej typu rodzinnego – Rodzinnego Domu Dziecka (...) w G. (utworzonej uchwałą Rady Miasta G. nr XI/238/07 z 28.06.2007 r.) od 01.07.2007 r. początkowo na czas określony do 30.06.2008 r., a później do 30.06.2010 r., a od 01.07.2010 r. na czas nieokreślony.

Zarządzeniami z 02.07.2007 r., z 19.06.2008 r. i z 30.06.2010 r. Prezydent Miasta G. powołał powódkę na stanowisko dyrektora w/w domu dziecka i upoważnił m.in. do kierowania jego bieżącą działalnością i reprezentowania go na zewnątrz.

Zgodnie z uchwałą Rady Miasta G. nr XI/238/07 z 28.06.2007 r. i statutem Rodzinnego Domu Dziecka (...) w G. będącym załącznikiem do uchwały, Dom był jednostką budżetową gminy (§ 1 uchwały) – placówką opiekuńczo – wychowawczą typu rodzinnego, realizującą zadania powiatu z zakresu pomocy społecznej (§ 2 pkt 2 statutu). Precyzujący cele i zadania domu Rozdział II Statutu przewidywał, że dom jest placówką opiekuńczo – wychowawczą zapewniającą ciągłą opiekę i wychowanie dzieciom pozbawionym opieki rodzicielskiej w warunkach naturalnego środowiska rodzinnego oraz zaspokajającą ich niezbędne potrzeby bytowe, rozwojowe, w tym emocjonalne, społeczne, religijne (§ 3 pkt 1 statutu). Dom miał tworzyć jedną wieloosobową rodzinę dla dzieci, które zostały pozbawione całkowicie lub częściowo opieki ze strony własnej rodziny oraz nie zostały umieszczone w rodzinie zastępczej lub przysposabiającej (§ 3 pkt 2). W Domu mogło przebywać od 4 do 8 dzieci, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach liczba dzieci mogła ulec zmniejszeniu lub zwiększeniu (§ 3 pkt 7).

W dniu 12.03.2008 r. Prezydent Miasta G. wyznaczył E. J. (siostrę powódki) jako osobę zastępującą dyrektora Rodzinnego Domu Dziecka (...) w G. w czasie jej nieobecności.

W informacji do umowy o pracę zawartej na czas nie określony z dnia 30.06.2010 r. wskazano, że powódkę obowiązuje 8 godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W przypadkach uzasadnionych mógł być zastosowany równoważny system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy miał być równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Z dniem 01.03.2011 r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze 2.500 zł brutto. Bez zmian pozostawiono obowiązujący - zgodnie z umową o pracę z 30.06.2010 r. - dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 17% wynagrodzenia zasadniczego (stan w 2010 r.), który wzrasta za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% oraz regulujący zasady wynagradzania Regulamin Wynagradzania Rodzinnego Domu Dziecka (...).

Uchwałą nr XLVI/1287/10 Rady Miasta G. zmieniono uchwałę tworzącą Rodzinny Dom Dziecka (...) poprzez wskazanie w nazwie nowej siedziby placówki na ul. (...), a uchwałą nr XXIII/465/12 z 23.02.2012 r. zmieniono nazwę placówki na „placówka opiekuńczo – wychowawcza typu rodzinnego – (...) z siedzibą w G.”. Ostatnia zmiana wynikała z wejścia w życie ustawy z dnia 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

W Rodzinnym Domu Dziecka (...) a następnie, po zmianie nazwy, w Placówce opiekuńczo – wychowawczej typu rodzinnego – (...) obowiązywał regulamin wynagradzania i regulamin pracy.

Regulamin Pracy Rodzinnego Domu Dziecka (...) ustanowiony 30.06.2009 r. przez powódkę w § 11 wskazywał, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym (ust. 1).

Z uwagi na specyfikę i użyteczność społeczną zadań wykonywanych przez Rodzinny Dom Dziecka czas pracy pracowników ustalono następująco: Dyrektor Rodzinnego Domu Dziecka wykonywać miał pracę od poniedziałku do piątku w godz. 7.30-15.30, dodatkowym dniem wolnym miała być sobota. Opiekun wykonywać miał pracę od środy do wtorku w godz. 7.30 – 15.30, dniem dodatkowo wolnym od pracy miał być poniedziałek, a za niedzielę jest wtorek (ust. 2). W myśl § 10 ust. 1 (drugi – w paragrafie istnieje podwójna numeracja) do pracowników domu miał być stosowany miesięczny okres rozliczeniowy, a w myśl ust. 2 wymiar czasu pracy określał Załącznik nr 1.

Nadto, w § 15 Regulaminu pracy przewidziano, że jeżeli wymagają tego potrzeby Rodzinnego Domu Dziecka, na polecenie pracodawcy każdorazowo uzgodnione z Wydziałem Pomocy Dziecku i Rodzinie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w G., pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedzielę i święta lub w dniach wolnych wyznaczonych za pracę w niedzielę (ust. 1). Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu rozkładu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych miała być dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii a także w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (ust. 2).

Natomiast § 16 przewidywał, że pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie pracodawcy 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 (ust. 1). Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w § 15 ust. 2 pkt 1 i 2 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca

okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym. W § 17 wskazano, że praca nocna obowiązuje od godziny 22.00 do 06.00.

W § 2 „Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w oparciu o ustawę o pracownikach samorządowych Rodzinny Dom dziecka (...)” z dnia 15.06.2010 r. wskazano m.in. jako składniki wynagrodzenia dodatek funkcyjny, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za wysługę lat i dodatek za pracę w porze nocnej.

Zgodnie z § 11 regulaminu wynagradzania, dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (ust. 1). Do okresów pracy uprawniających do dodatku wliczano się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (ust. 2). W myśl § 12 Regulaminu, za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługiwał według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, przy czym zasady odbioru czasu wolnego określał Regulamin pracy pracowników Rodzinnego Domu Dziecka.

Powódka, za zgodą Prezydenta Miasta G., zatrudniła w Rodzinnym Domu Dziecka (...) swojego męża – powoda, początkowo na stanowisku konserwatora, na czas określony od 01.11.2007 r. do 30.06.2008 r., a potem na czas nieokreślony – od 01.07.2010 r. na stanowisku opiekuna. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy – 40 godzin tygodniowo. W informacji do umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 30.06.2010 r. wskazano, że powoda obowiązuje 8 godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W przypadkach uzasadnionych mógł być zastosowany równoważny system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy miał być równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Podobnie jak w przypadku powódki, nigdy nie zastosowano w stosunku do niego równoważnego systemu czasu pracy.

Z dniem 01.03.2011 r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze 1.820 zł brutto. Bez zmian pozostawiono obowiązujący zgodnie z regulaminem wynagradzania umową dodatek za wysługę lat, który wzrastał za każdy rok pracy o 1%, aż do osiągnięcia 20% oraz regulujący zasady wynagradzania Regulamin Wynagradzania Rodzinnego Domu Dziecka (...).

Od 01.07.2002 r. do 19.07.2011 r. powód prowadził osobiście działalność gospodarczą pod nazwą (...). W dniu 20.07.2011 r. zawiesił wykonywanie działalności gospodarczej. Już wcześniej, od momentu podjęcia zatrudnienia jako konserwator w placówce opiekuńczo – wychowawczej, powód praktycznie jej nie wykonywał, gdyż nie miał zleceń.

Ponadto, powód do końca maja 2013 r. pełnił społecznie funkcję Prezesa Izby Rzemieślniczej (...). Z racji tej funkcji raz w miesiącu udawał się na zebrania zarządu w W., wyjeżdżając o 3 rano a wracając o 22.00, a raz na dwa tygodnie wyjeżdżał do W. podpisać dokumenty w tym dyplomy.

Co do zasady w Rodzinnym Domu Dziecka (...) prowadzonym przez powodów, także w spornym okresie, przebywało siedmioro dzieci. Wraz z nimi wychowywało się biologiczne dziecko powodów. Typowy dzień pracy powodów w okresie nauki szkolnej od poniedziałku do piątku zaczynał się od godziny 06:00, kiedy to powodowie budzili dzieci, przygotowywali je do wyjścia do szkoły, w tym by założyły czyste przygotowane ubrania, przygotowywali im też śniadanie. Następnie młodsze dzieci odprowadzali albo odwozili do szkoły oddalonej o ok. 800 – 1000 m, przy czym zazwyczaj robił to powód. W 2013 r. jedno z dzieci pozostawało po albo przed lekcjami w świetlicy. W roku szkolnym 2011/2012 dotyczyło to dwójki dzieci.

W czasie pobytu dzieci w szkole powodowie razem jechali po zaopatrzenie, choć nie miało to miejsca codziennie – a zazwyczaj co 2–3 dni. Ponieważ powódka nie posiadała uprawnień do prowadzenia samochodu, musiał z nią

jechać powód. Zakupy zajmowały im ok. 3 godzin. Raz albo dwa razy w tygodniu jeździli także po zaopatrzenie do Caritas Archidiecezji G., co zajmowało im każdorazowo z oczekiwaniami, załadunkiem i przewozem do 4 godzin z uwagi na ilość produktów. Również w okresie pobytu dzieci w szkole powódka brała udział w zebraniach i szkoleniach Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w G.. Zebrania przeciętnie trwały 2-3 godziny w siedzibie MOPR, a do 5 godzin w placówce, przy czym te ostatnie miały miejsce raz w miesiącu.

Powód w czasie pobytu dzieci w szkole do obiadu wykonywał głównie czynności konserwatora, tj. naprawiał sprzęt domowy, konserwował sprzęt sportowy, w tym 5 rowerów i dokonywał bieżących napraw 19-letni samochód F. (...), który służył do przejazdów i zaopatrzenia (z wykształcenia był technikiem – mechanikiem m.in. samochodów).

Powodowie musieli także często w tym czasie umawiać wizyty dzieci u lekarzy. Oprócz tego powódka przygotowywała sprawozdania statystyczne do Głównego Urzędu Statystycznego, do sądu rodzinnego odnośnie każdego dziecka oraz do (...)u, przy czym te ostatnie miała charakter zarówno miesięczny jak i kwartalny i roczny. Powódka do (...)u składała sprawozdania finansowe, karty pracy z dzieckiem, karty pobytu dziecka w placówce; prowadziła również księgę inwentarzową i sporządzała roczny plan działania. Ponadto powódka musiała opisywać a następnie składać w MOPR opisane faktury zakupu, co mogło zajmować do 20 godzin miesięcznie.

Z uwagi na niewystarczający poziom finansowania dla zapewnienia przeciętnego poziomu funkcjonowania rodziny oraz zatrudnienia dodatkowej osoby, powódka sporządzała dużo projektów skierowanych do fundacji dobroczynnych, w celu pozyskania pieniędzy na zakup wyposażenia szkolnego, kolonie, wczasy, odzież. Sporządzenie przeciętnego projektu zajmowało jej do tygodnia czasu, przy czym tworzyła go w czasie pobytu dzieci w szkole. Środki uzyskane w ten sposób powódka następnie musiała rozliczyć, tj. wskazać na co zostały rozdysponowane.

Przygotowanie wniosku o dofinansowanie z projektem do sponsorów zajmowało powódce około tygodnia pracy, do 3 godzin dziennie, nie licząc weekendów. W 2011 r. powódka przygotowała 4 wnioski z projektami, wygrała 1 konkurs, w 2012 r. przygotowała 5 wniosków z projektami i wygrała 3, natomiast w 2013 r. złożyła 2 wnioski i wygrała 1. Wszystkie wygrane granty musiała później rozliczyć, przy czym zajmowało to mniej czasu niż przygotowanie wniosku z projektem.

W związku z otrzymywaniem zaopatrzenia od Caritasu, powódka musiała sporządzać rozliczenia miesięczne, kwartalne i roczne, przy czym przygotowanie każdego z nich zajmowało ok. 2 godzin.

Przed powrotem dzieci do domu powodowie musieli jeszcze przygotować dla nich posiłek oraz wykonać pranie ubrań. Dzieci wprawdzie były zapisane na obiady w szkole, ale nie zawsze je jadały.

Powrót pierwszych dzieci ze szkoły następował ok. 14:00. Po powrocie dzieci jadły obiad a następnie, w zależności od ich woli, część z nich zostawała w domu pod opieką powódki, a część wychodziła z powodem na dwór, na spacer po parku (...) albo przejażdżkę rowerową a zimą na łyżwy.

W godzinach popołudniowych powodowie udawali się z dziećmi na umówione wizyty lekarskie, najczęściej do pulmonologa, neurologa i stomatologa. Dzieci chorowały na różne schorzenia – często się przeziębiały, dwoje przeszło ospę, jedno chorowało na padaczkę a jedno miało astmę. Systematycznie dzieci były zabierane na wizyty i kontrole stomatologiczne. Zazwyczaj powód zabierał dzieci na wizyty lekarskie. Wyjazd do lekarzy trwał od 2 do 5 godzin, w zależności od liczby dzieci i miejsca położenia gabinetu lekarskiego.

Powódka uczęszczała także często na rozmowy z wychowawcami dzieci, gdyż sprawiały one nierzadko problemy wychowawcze w szkole.

Od ok. godziny 16:30 dzieci pod nadzorem powodów rozpoczynały odrabianie zadań domowych, co często wymagało znacznego nakładu pracy powodów z uwagi na to, że część dzieci miała znaczne opóźnienia w nauce. Odrabianie zadań domowych przez dzieci trwało do godz. 19:00–20.00, a czasem nawet 21:00, przy czym było to uzależnione od wieku dziecka i rodzaju zadań oraz godziny powrotu ze szkoły.

Po odrobieniu zadań domowych powodowie wraz z dziećmi przygotowywali i jedli kolację a następnie pomagali młodszym dzieciom się umyć, sprawdzali czystość dzieci starszych, przygotowywali młodsze dzieci na kolejny dzień, tj. wybierali i przygotowywali im ubrania i sprawdzali tornistry (drugi raz miało to miejsce rano).

Dzieci kładły się spać ok. 21:30 – 22:00, przy czym czasami trzeba było je uspakajać, z uwagi na zaburzenia powstałe przed umieszczeniem w placówce. Niektóre z nich trzeba było obudzić, gdyż inaczej moczyły się w nocy. Chorym dzieciom trzeba było podać lekarstwa.

W soboty i niedziele dzieci i powodowie wstawali później, około 07:00 – 07:30. Dwójka dzieci (rodzeństwo) zazwyczaj udawała się na weekend do biologicznych rodziców. Pozostałe dzieci od śniadania do położenia spać były cały czas pod opieką powodów. W soboty zazwyczaj powodowie zmieniali pościel. Bardzo często powodowie zabierali powierzone dzieci na wycieczki, albo jednodniowe albo na cały weekend te ostatnie z reguły do ich domu letniskowego w P.. Jeśli powodowie nie zabierali dzieci na dalsze wycieczki, to wówczas udawali się z nimi do Aquaparku w S. albo powód zabierał je na wycieczki rowerowe. W sobotę powódka także wykonywała pranie.

Dzieci w weekendy kładły się spać około 21:30 za wyjątkiem dzieci starszych, które nie wymagały jednak ciągłego nadzoru.

W wakacje powodowie wykonywali czynności związane z opieką nad dziećmi w podobny sposób jak w weekendy i w podobnych godzinach, z tym, że dzieci młodsze kładły się spać ok. godziny 22:00. W wakacje powodowie wyjeżdżali z podopiecznymi na dalsze i dłuższe wycieczki, m.in. do I., B., G., L..

Pracę powodów wspierała bezrobotna M. W. w miesiącach wrzesień – grudzień 2012 r. i marzec – maj 2013 r., w wymiarze 40 godzin miesięcznie, w ramach prac społecznie użytecznych finansowanych przez Gminę Miasta G.. Zakres jej prac obejmował prace porządkowe, mycie pomieszczeń, odkurzanie, zmianę pościeli. Wykonanie prac podpisywała powódka jako osoba nadzorująca do dnia 15.05.2013 r.

Dodatkowo, dwa razy w tygodniu przy odrabianiu zadań domowych z dziećmi powodom pomagali wolontariusze. Dotyczyło to w szczególności dzieci z zaległościami. Sporadycznie pomocy udzielała także matka jednego z dzieci umieszczonych w placówce, kiedy nocowała w domu prowadzonym przez powodów.

W okresie ferii zimowych 2010 r. jedno z dzieci oddanych pod opiekę wraz z biologiczną córką powodów wyjechało do sanatorium. W ferie 2011 r. powodowie spędzili ze swoimi podopiecznymi. W okresie ferii zimowych w 2012 r. troje dzieci przebywało na wyjazdach, w tym jedno w sanatorium rehabilitacyjnym przez łączny okres 6 tygodni, a czworo wraz z powodami.

Praca powódki była oceniana bardzo dobrze w związku z czym, za swój wkład pracy otrzymywała nagrody pieniężne: w dniu 24.11.2010 r. w kwocie 1.200 zł, w dniu 06.12.2011 r. w kwocie 3.500 zł, w dniu 27.11.2012 r. w kwocie 3.500 zł.

Praca powoda także była oceniana bardzo dobrze. W uznaniu za wkład pracy w prawidłowe funkcjonowanie placówki otrzymał nagrody pieniężne: w dniu 26.11.2009 r. w kwocie 1.100 zł, w dniu 24.11.2010 r. w kwocie 300 zł, a w dniach 07.12.2011 r., 21.11.2012 r. w wysokości po 1.600 zł brutto.

Gmina Miasta G. zapewniała w spornym okresie finansowanie placówki na poziomie 97.496,97 zł w 2010 r., 104.849,40 zł w 2011 r., 111.658,45 zł w 2012 r. i 107.333,32 zł w 2013 r. Środki te nie pokrywały wszystkich potrzeb, co powodowało, że powódka musiała poszukiwać innych źródeł finansowania. Znalazło to odzwierciedlenie w pkt 5 zestawienia dotyczącego oceny jej pracy przy wnioskowaniu nagrody rocznej w 2012 r. i zostało zaakceptowane przez p.o. dyrektora MOPR w G. J. J..

W czasie urlopu powódki w latach 2011 - 2013 w pracy zastępowała ją, na jej wniosek, siostra, E. J..

Przy tej liczbie dzieci i poziomie finansowania, powodowie codziennie przekraczali obowiązującą ich 8 godzinną dobową normę czasu pracy i przeciętną 40 godzinną w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie



rozliczeniowym. Niewykonalne było również podzielenie zadań tak, by powódka miała dni wolne w soboty i niedziele, a powód w poniedziałek i wtorek. Łączna liczba godzin pracy w okresie od dnia 01.06.2011 r. do dnia 22.05.2013 r., uwzględniając pomoc M. W. i okres niezdolności do pracy z powodu choroby natomiast bez odjęcia okresów urlopowych, wyniosła dla powódki ok. 10.316,50 godzin, a powoda ok. 10.646,50 godzin.

Latem 2010 r. na szkoleniu dyrektorów placówek opiekuńczo – wychowawczych w Z., powódka dowiedziała się o prawie do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z prowadzeniem placówki. W związku z tym na kolejnym zebraniu w M.-R. powódka i dwie inne dyrektorki zapytały o prawo do tego wynagrodzenia, lecz usłyszały, że wynagrodzenie takie im się nie należy. Dyskusja na ten temat, przy każdym następnym próbach jego podjęcia przez dyrektorów była natychmiast ucinana. Dopiero po wejściu w życie ustawy z dnia 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej pracownicy MOPR na jednym z zebrania powiedzieli, że w razie zmiany formy organizacyjnej prowadzonego domu będzie istniała możliwość otrzymywania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże dyrektorzy nie zdecydowali się na to, z uwagi na prognozowane zmniejszenie wpływów z tego tytułu.

Wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z dnia 17.09.2014 r. (sygn. akt II K 1561/13) powód został uznany za winnego tego, że od października 2012 r. do marca 2013 r. w G. działając w krótkich odstępach czasu nadużywając stosunku zależności wielokrotnie doprowadził małoletnią K. K. do poddania się innej czynności seksualnej poprzez dotykanie pokrzywdzonej w miejsca intymne oraz wymuszone pieszczoty jej ciała, a w nieustalonym dniu w marcu 2013 r. poprzez użycie przemocy w postaci przyciśnięcia do ściany usiłował doprowadzić K. K. do wykonania innej czynności seksualnej w postaci położenia jej ręki na swoim członku, lecz zamierzonego celu nie osiągnął z uwagi na opór pokrzywdzonej, tj. czynu z art. 199 § 2 k.k. w zb. z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 197 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. i za to przy zastosowaniu art. 11 § 3 k. k. na podstawie art. 197 § 2 k.k. skazano go na karę jednego roku pozbawienia wolności. Wyrokiem z dnia 28.04.2015 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku (sygn. akt V Ka 184/15) utrzymał powyższy wyrok w mocy.

Powódka rozwiązała z powodem umowę o pracę w dniu 22.05.2013 r. w drodze oświadczenia, które zostało w sposób dorozumiany zaakceptowane i potraktowane jako rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Powódka i Gmina Miasta G. rozwiązały wiążącą je umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem zawarcia porozumienia, tj. 22.05.2013 r.

Średnie wynagrodzenie miesięczne powódki w okresie od 01.06.2011 r. do 30.11.2011 r. wynosiło 3.650 zł, od 01.12.2011 r. do 30.11.2012 r. – 3.675 zł, od 01.12.2012 r. do 30.04.2013 r. – 3.700 zł, a za okres 01 – 22 maja 2013 r. – 2.590 zł.

Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda od 01.06.2011 r. do 31.10.2012 r. wynosiło 1.820 zł, od 01.11.2012 r. do 31.03.2013 r. – 1.911 zł, za okres 01 – 30 kwietnia 2013 r. 2.331 zł, a za okres 01 – 22 maja 2013 r. 1.631 zł.

Powodom nigdy nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powódce za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiła 130.673,50 zł, a należna powodowi wynosiła 65.778,71 zł.

Uchwałą Rady Miasta G. nr LVII/1386/14 z 25.09.2014 r. zlikwidowano z dniem 01.10.2014 r. placówkę opiekuńczo – wychowawczą typu rodzinnego (...) z siedzibą w G. ul. (...).

Powodowie w dniu 16.06.2014 r. złożyli wniosek o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wskazując wartość przedmiotu sprawy na 300.000 zł w przypadku powódki i 200.000 zł odnośnie powoda. Na posiedzeniu przeznaczonym na zawarcie ugody w dniu 03.09.2014 r. strony nie doszły do porozumienia.

Sąd Okręgowy zważył, że dokumenty urzędowe w postaci uchwał Rady Miasta G. i ich załączników (w tym statut) oraz zarządzeń Prezydenta Miasta G. nie budziły wątpliwości i stanowiły, zgodnie z art. 244 § 1 k.p.c. dowód tego, co zostało

w nich urzędowo zaświadczone, tj. powołania placówki, w której pracowali powodowie, jej statusu, zmian jej siedziby i nazwy a następnie likwidacji, zakresu pełnomocnictw udzielonych powodce oraz przysługujących jej uprawnień i ciężących na niej obowiązków.

Szczególnymi dokumentami urzędowymi były skazujący wyrok Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z 17.09.2014 r. (sygn. akt II K 1561/13) i utrzymujący go w mocy wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z 28.04.2015 r. (sygn. akt V Ka 184/15). Zgodnie z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną.

Powyższe oznaczało, że istniało w sprawie niepodważalne ustalenie faktyczne – popełnienia przez powoda przestępstwa o charakterze seksualnym na szkodę jednej z podopiecznych, ujętego w rozstrzygnięciu wyroku karnego. Tym samym wszelkie zaprzeczenia powoda odnośnie jego odpowiedzialności za to zachowanie nie miały znaczenia w sprawie.

Dokumenty prywatne, w tym dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powodów (w szczególności umowy o pracę, wnioski i przyznanie nagród), regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne. O ile nie było żadnych wątpliwości co do treści umów o pracę powodów, to strona pozwana zakwestionowała prawdziwość odpisów regulaminów poświadczonych za zgodność z oryginałem przez pełnomocnika powodów. Przedstawione oryginały nie tylko były identyczne z odpisami i zawierały oryginalne podpisy, ale również zawierały uregulowania pokrywające się z treścią umów o pracę (które odwoływały się również do tych regulaminów) oraz z informacjami o innych warunkach zatrudnienia z akt osobowych powodów. Jest to o tyle istotne, iż akta osobowe dostarczyła do sądu strona pozwana, a zatem powodowie od momentu rozwiązania umowy o pracę nie mieli żadnej możliwości wpływu na ich zawartość. W ocenie Sądu Okręgowego, oznacza to, że treść regulaminów przedłożonych przez powodów znajdowała potwierdzenie w dokumentach strony przeciwnej.

Sąd Okręgowy jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadków M. R., D. B. i E. Z., gdyż za niewiarygodne uznał ich wypowiedzi o tym, że powodka na zebraniach pracowników MOPRu z dyrektorami rodzinnymi domów dziecka wraz z innymi dyrektorami nie poruszała zagadnienia pracy w godzinach nadliczbowych albo, że tego nie pamiętają. W ocenie Sądu Okręgowego, zeznania te były nieprawdziwe i podyktowane chęcią uniknięcia przez podmiot, w którym świadkowie są zatrudnieni odpowiedzialności za pracę w godzinach nadliczbowych, która z uwagi na charakter zatrudnienia była nie do uniknięcia. Zeznania przeciwne powodów dość precyzyjnie umiejscawiały zebranie, na którym podniesiono tę kwestię (po lecie 2010 r.) i były osadzone w zrozumiałym kontekście, bowiem wskazywały na ich wcześniejsze powzięcie wiadomości o możliwości domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na zjeździe w Z.. Ponadto zeznania powodki w tej mierze znalazły oparcie w zeznaniach M. S. (1), która w momencie przesłuchania nie była już pracownikiem MOPR w G..

Sąd Okręgowy nie dał natomiast wiary M. S. (2) odnośnie tego, że sprawozdawczość zajmować miała powodce kilkanaście godzin rocznie. Przede wszystkim była to nie tyle relacja o faktach lecz pewna ocena dotycząca czasu jaki należało na to poświęcić. Ponadto, ocena ta z pewnością nie obejmowała wszystkich czynności, gdyż świadek nie zajmowała się tworzeniem sprawozdań, a jedynie otrzymywała gotowy rezultat, a ponadto nie uwzględniała rozliczeń z pomocy dla placówek, które te musiały tworzyć na potrzeby donatorów. Jej ocena była także odmienna od dokonanej przez świadka E. Z., która czas na prowadzenie dokumentacji i tworzenie m.in. na jej podstawie sprawozdań szacowała na 7–8 godzin, która - zdaniem Sądu Okręgowego - również nieco zaniżyła ten czas, jednakże nie w takim stopniu.

Oceniając opinię z zakresu rachunkowości biegłego Z. C. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż zasługuje ona na wiarę w całości.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że opinia biegłych, tak jak każdy inny dowód podlega ocenie sądu orzekającego, tak co do jej zupełności i zgodności z wymaganiami formalnymi, jak i co do jej mocy przekonywującej. Jeżeli jeden z tych punktów

widzenia nie nasunie sądowi zastrzeżeń, to może stanowić uzasadnioną podstawę do dokonania ustaleń faktycznych i rozstrzygnięcia sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17.05.1974 r., I CR 100/74).

Sąd Okręgowy zaznaczył, że opinia została sporządzona przez biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości mającego niezbędne wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje, a zatem przez osobę dysponującą wiadomościami specjalnymi, których Sąd w sprawie potrzebował do wydania rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego, opinia biegłego była prawidłowa zarówno formalnie, tzn. została wydana w granicach zakreślonych przez sąd jak i merytorycznie, tj. nie zawierała błędów w założeniach i podstawach prawnych wyliczeń jak i błędów rachunkowych. Zawierała także przedstawienie wszystkich wariantów zażądanych przez sąd i była opinią pełną i jasną. Wprawdzie żaden wariant wyliczony przez biegłego nie został w pełni przyjęty przez Sąd (co wynikało z czynników pozostających poza zakresem wiadomości specjalnych biegłego, o czym będzie mowa w części dotyczącej wysokości zasądzonych kwot), jednakże wszystkie w pewnym zakresie stały się one podstawą wyliczeń, na których oparto rozstrzygnięcie.

Niewątpliwie strony dysponowały własnymi, konkurencyjnymi wobec poczynionych przez biegłego wyliczeniami, jednakże strona pozwana przedstawiła jedynie ich wynik, a strona powodowa nie kwestionowała sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lecz przyjęte założenia, które z kolei narzucił biegłemu Sąd. Kwestia ta będzie przedmiotem rozważań w części dotyczącej wysokości zasądzonych kwot.

Sąd Okręgowy zasadniczo dał też wiarę zeznaniom powodów, co w szczególności dotyczyło czynności jakie wykonywali w związku z wykonywaną pracą, a w przypadku powoda także czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i pełnieniem funkcji Prezesa Izby Rzemieślniczej (...). Nie dał im natomiast wiary w części dotyczącej wymiaru czasu ich pracy. Zdaniem powodów ich praca w istocie była pracą 24 godziny na dobę, co oczywiście nie jest możliwe. Przyczyną takich zeznań było z jednej strony chęć wykazania jak największej liczby godzin pracy – w opozycji do zeznań części świadków i twierdzeń strony pozwanej – z drugiej zaś przeświadczenie, że praca w charakterze opiekuna zastępującego rodzica i to znacznej liczby dzieci, w zasadzie nie ma przerw. Oczywiście przy braku dokładnego ewidencjonowania czasu poświęconego na poszczególne czynności, określenie czasu pracy jest zawsze szacunkowe, niemniej jednak z pewnością nie była to praca wykonywana w takiej liczbie godzin jak wskazywali powodowie. Świadczy o tym chociażby możliwość wyjazdów przez M. Z. (1) do W. na zebrania i podpisywanie dokumentów Izby Rzemieślniczej (...).

Biorąc pod uwagę dokładny opis zajęć powodów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż powodowie pracowali średnio w miesiącach, w których dzieci realizowały obowiązek szkolny - tj. wrzesień – czerwiec - od godziny 06:00 do godz. 21:30 od poniedziałku do piątku oraz od godziny 7:30 do godziny 21:30 w soboty i niedziele, a w miesiącach wakacji szkolnych, tj. lipiec – sierpień od godziny 07:30 do 22:00 bez względu na dzień tygodnia. Skoro praca powodów polegała na opiece nad dziećmi i – w świetle przedstawionych dokumentów – do pewnego momentu realizowali ją bez zarzutu, to oczywistym jest, że rozpoczynali ją w godzinie umożliwiającej dzieciom dotarcie do szkoły w odpowiednim czasie. Biorąc pod uwagę przeciętne godziny rozpoczęcia lekcji 07:15 – 08:30 (żadna ze stron nie złożyła planów lekcji dzieci za sporny okres), przy siedmiorgu dzieci koniecznym było rozpoczęcie pracy ok. 06:00 rano, tak by w ciągu godziny – półtorej wszystkie wyekspediować do szkoły.

Czas, w którym dzieci przebywały w szkole, tj. do ok. 14:00 w ocenie Sądu Okręgowego, a wbrew twierdzeniom pozwanej, rzadko mógł być czasem wolnym dla powodów. Jak oboje trafnie wskazali, koniecznym było przecież dokonanie aprowizacji, prania, umówienie wizyt lekarskich, naprawa i konserwacja sprzętu domowego, który przy tej liczbie dzieci musiał często ulegać awariom czy uszkodzeniom, utrzymanie w stanie używalności 19-letniego samochodu przeciętnej marki (F.), sprząatanie domu oraz przygotowanie dokumentów zarówno sprawozdań jak i łącznie 9 wniosków o dodatkowe dofinansowanie, co w obecności dzieci mogło być wykonywane w ograniczonym stopniu. W tym czasie powodowie musieli także przygotować obiad dla wszystkich podopiecznych, którzy wracali do domu od ok. 14:00.

Uwzględniając pozostałe czynności, jakie opisali powodowie, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż realnie kończyli oni pracę ok. 21:30, kiedy młodsze dzieci już spały, a starsze nie wymagały większej uwagi czy zaangażowania. Sporadyczne czynności wykonywane w nocnych godzinach, takie jak podawanie leków czy budzenie dzieci młodszych w celu załatwienia przez nie potrzeb fizjologicznych, ewentualnie ich uspakajanie nie mogło zajmować powodom wiele czasu i miało miejsce raczej rzadko. Najprawdopodobniej poświęcali na to kilka do kilkunastu minut co, mimo ich oczywistej uciążliwości, czyniło je pomijalnymi przy globalnej ocenie czasu pracy, zwłaszcza gdy istnieje możliwość uzyskania kilku – kilkunastu minut odpoczynku w trakcie nieobecności dzieci w domu, co w naturalny sposób równoważy tę dodatkową pracę.

Niewątpliwie powodowie korzystali z pomocy wolontariuszy przy odrabianiu lekcji przez dzieci, jednakże miało to miejsce 2 razy w tygodniu (powodowie podali wyższy wymiar tej pomocy niż świadek M. R.) nie można zapominać, że dzieci, które do nich trafiły, miały często poważne opóźnienia w nauce albo w wychowaniu, gdyż pochodziły od rodziców, których pozbawiono prawa do opieki nad nimi. Stąd pomoc wolontariuszy wprawdzie mogła zmniejszyć wysiłek wkładany w pracę z poszczególnymi dziećmi w czasie odrabiania lekcji, ale pracy tej nie zastępowała, zwłaszcza jeśli uwzględni się, że dzieci było siedmioro i to w różnym wieku.

Inaczej rzecz miała się z pomocą M. W.. W jej przypadku praca miała wymierny efekt w postaci całkowitego zdjęcia z powodów konieczności wykonania określonych czynności – mycia okien, odkurzania, mycia podłóg, drzwi itd. Z tego względu, Sąd Okręgowy nie dał wiary powodom, iż praca ta nie przyczyniała się do zmniejszenia liczby ich godzin pracy.

Czas pracy powodów w weekendy Sąd Okręgowy określił uwzględniając, że podopieczni powodów w te dni nie realizowali obowiązku szkolnego, a zatem wstawali później, co przekładało się również na późniejsze rozpoczynanie pracy przez powodów, tj. od ok. 7:30, na co wskazywali sami powodowie. Godzina snu małych dzieci, którą Sąd przyjął jako zasadniczą godzinę zakończenia pracy każdego dnia nie odbiegała od tej w dniach od poniedziałku. Nie ma przy tym wątpliwości, że właśnie w dni wolne na powodach w zwiększonym stopniu ciążył osobisty obowiązek wychowywania dzieci i roztoczenia nad nimi opieki, co odzwierciedlały zeznania powodów o zabieraniu dzieci samochodem na wycieczki.

Sąd Okręgowy uznał za wiarygodne zeznania powodów wskazujące na to, że w wakacje szkolne cały ciężar opieki nad powierzonymi im dziećmi spoczywał na nich przy czym z uwagi na porę roku przyjął za prawdziwe ich relacje, iż kończyli oni pracę później, tj. ok. godziny 22:00.

Zdaniem Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę ilość zakupów, jakich musieli dokonywać powodowie dla siedmiorga dzieci w różnym wieku i związaną z tym wprost proporcjonalnie ilość faktur, czas poświęcany na ich opisanie (de facto uzasadnienie celowości wydatku) mógł zajmować 20 godzin miesięcznie, a zatem zeznania powódki co do takiej ilości godzin poświęconych na te czynności przez powódkę była wiarygodna.

Za wiarygodne Sąd Okręgowy uznał także zeznania powódki odnośnie tego, iż poziom finansowania, mimo jego niekwestionowanej wysokości ledwo wystarczał na zaspokojenie podstawowych potrzeb, co wymuszało dodatkową jej aktywność w postaci składania wniosków o granty/dofinansowanie do prywatnych fundacji dobroczynnych. Jej zeznania w tej mierze potwierdzało także zestawienie dotyczącego oceny pracy powódki przy wnioskowaniu nagrody rocznej w 2012 r., które zostało zaakceptowane i podpisane przez p.o. dyrektora MOPR w G. J. J. (pkt 5 zestawienia).

Wobec braku jakichkolwiek dowodów przeciwnych (np. ksiąg rachunkowych) Sąd Okręgowy uznał również za wiarygodne zeznania powoda, iż działalność gospodarza nie była faktycznie przez niego wykonywana.

W zakresie legitymacji biernej strony pozwanej Sąd Okręgowy wyjaśnił, że powodowie początkowo pozwali dwa podmioty: Placówkę Opiekuńczo – Wychowawczą (...) w G. oraz Gminę Miasta G.. Pozew przeciwko pierwszemu z tych podmiotów, będącemu pracodawcą powodów w rozumieniu art. 3 k.p., został odrzucony albowiem placówka ta została zlikwidowana z dniem 01.10.2014 r. uchwałą Rady Miasta G. nr LVII/1386/14 z 25.09.2014 r.

Jak wynika z art. 12 ust. 4 pkt 2 ustawy z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.) z zastrzeżeniem ust. 7, należności i zobowiązania likwidowanej gminnej, powiatowej lub wojewódzkiej jednostki budżetowej - przejmuje urząd odpowiedniej jednostki samorządu terytorialnego. Ponieważ na miejsce Placówki Opiekunczo – Wychowawczej (...) w G. nie została powołana nowa jednostka organizacyjna, która przejęłaby jej zobowiązania (por. art. 12 ust. 5), nie ma wątpliwości, że następcą prawnym tej pozwanej jest druga pozwana - Gmina Miasta G., jako jednostka samorządu terytorialnego, której jednostką organizacyjną była wspomniana placówka. Wprawdzie przepis stanowi, iż należności i zobowiązania przejmuje urząd jednostki, co sugerowałoby, iż pozwanym winien być Urząd Miasta G., jednakże przyjmuje się, że w przypadku gmin, zobowiązanym albo uprawnionym w miejsce zlikwidowanej jednostki budżetowej jest sama gmina (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 05.12.2013 r., I FSK 643/13, Legalis). Kwestia ta ma znaczenie wyłącznie semantyczne biorąc pod uwagę, iż urząd ma charakter służebny wobec organów jednostki samorządu terytorialnego i jest jej częścią.

Odnosnie wyjaśnienia podstawy prawnej częściowego umorzenia postępowania, Sąd Okręgowy podał, że pismem z 01.02.2016 r. powód cofnął pozew w części dotyczącej kwoty 30.003 zł (ze zrzeczeniem się roszczenia na rozprawie). Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. W § 3 tego artykułu wskazano, że sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Natomiast w myśl art. 469 k.p.c. sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że cofnięcie części pozwu było dopuszczalne z punktu widzenia przepisów prawa, zasad współzycia społecznego, a także nie narusza słusznego interesu ubezpieczonego i nie zmierza do obejścia prawa, albowiem powód uczynił to mając dostęp do fachowej pomocy prawnej (był reprezentowany przez adwokata) i po uszczegółowieniu wyliczeń dochodzonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji postępowanie należało umorzyć na podstawie art. 355 § 1 zdanie 1 k.p.c. (sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew) o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Wyjaśniając podstawę prawną żądania i rozstrzygnięcie merytoryczne, Sąd Okręgowy wskazał, że podstawą żądania powodów był art. 151<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym: § 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stałe pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Z przepisu tego wynika uprawnienie pracownika do otrzymania za pracę w godzinach nadliczbowych dwóch świadczeń o charakterze wynagrodzenia: normalnego wynagrodzenia za pracę oraz dedykowanego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Inaczej jednak wygląda regulacja pracy w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia za nią w przypadku pracowników samorządowych, którymi byli oboje powodowie.

Zgodnie bowiem z art. 2 pkt 3 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (wersja obowiązująca w spornym okresie Dz.U. z 2008 r., nr 223, poz. 1458 ze zm.), przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych.

Rodzinny Dom Dziecka (...), a następnie Placówka opiekuńczo – wychowawcza typu rodzinnego – (...) z siedzibą w G. był gminną jednostką budżetową, dla której organem prowadzącym była Gmina Miasta G. (wynikało to wprost ze statutu i uchwały powołującej placówkę do istnienia).

Powodowie byli zatem pracownikami samorządowymi w rozumieniu art. 2 pkt 3 cyt. ustawy, do których stosuje się przepis art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy, zgodnie z którym pracownicy samorządowi są zatrudniani na podstawie umowy o pracę.

Nie było wątpliwości, że z powodami zawarto umowy o pracę, jak również bezspornym było, że powódka była pracownikiem samorządowym.

Strony nie zajęły wyraźnego stanowiska co do takiego charakteru zatrudnienia powoda, jednakże - zdaniem Sądu Okręgowego - nie ma jakichkolwiek podstaw by uznać, że nie mieścił się on w definicji art. 2 pkt 3 wspomnianej ustawy, skoro zawarto z nim umowę o pracę i został zatrudniony w gminnej jednostce budżetowej.

Z tego względu roszczenia powodów podlegały regulacji ustawy o pracownikach samorządowych.

Przepis dotyczący pracy w godzinach nadliczbowych, czyli art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, stanowi, że: „jeżeli 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 niedziele i święta”.

Przesłanką polecenia dodatkowej pracy są „potrzeby jednostki samorządowej”, a zatem zostało to sformułowane znacznie szerzej niż w kodeksie pracy. Oznacza to tym samym większą dyspozycyjność pracowników samorządowych, gdyż przesłanka ta jest bardziej pojemna niż kodeksowa.

Generalną zasadą rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku pracowników samorządowych jest - według wyboru pracownika - wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, który na wniosek pracownika może zostać udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych). W przypadku wypłaty wynagrodzenia przepis ustawy o pracownikach samorządowych nie stanowi o wypłacie wynagrodzenia wraz z dodatkiem 50 lub 100%, jak ma to miejsce w regulacjach kodeksu pracy.

Za obowiązującą należy uznać wykładnię tego przepisu, że pracownikom samorządowym nie przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, a tylko wynagrodzenie w stawce godzinowej w „normalnej” wysokości. Pogląd ten jest argumentowany m.in. podporządkowaniem interesu jednostki interesowi publicznemu, czy też przez analogię do przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych, gdzie od dawna zostało utrwalone takie rozumienie sposobu rekompensaty dodatkowej pracy urzędników. Co ważne, podobne stanowisko zajął także Departament Prawny Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (odpowiedzialnej za wdrożenie ustawy o pracownikach samorządowych), stwierdzając, że art. 42 ust. 4 ustawy stanowi *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy i skoro nie przewiduje on wyraźnie prawa do dodatków za pracę w nadgodzinach, to te nie przysługują pracownikom samorządowym. W podobnym duchu wypowiedział się także Główny Inspektorat Pracy, który dodatkowo podkreślił, że zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych regulacje kodeksu pracy można zastosować do pracowników samorządowych jedynie w sposób odpowiedni i w zakresie nieuregulowanym ustawą, a więc nie ma przesłanek do zastosowania kodeksowych zasad wynagradzania za nadgodziny (zob. Ł. Prasolek, *Czas pracy pracowników samorządowych* od 1.1.2009 r., MOPR 2009, nr 12, str. 622-625).

Wyjątkiem jest jednak dodatek za pracę w niedziele i święta.

W regulacjach kodeksu pracy odrębnie uregulowane są zasady rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 151<sup>1</sup> i 151<sup>2</sup> k.p., za pracę w niedziele i święta – art. 151<sup>11</sup> k.p. oraz za pracę w dni wolne z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy – art. 151<sup>3</sup> k.p.

W art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, wymieniono pracę w nadgodzinach, niedziele i w nocy, a pracę w dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy już nie.

W związku z tym należy przyjąć, że jest to kwestia nieuregulowana w ustawie o pracownikach samorządowych i w tym zakresie, zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy stosuje się art. 151<sup>(3)</sup> k.p. Brak jest przy tym przekonujących argumentów przeciwko takiej wykładni. Odwołując się wprost do wykładni językowej art. 42 ust. 2 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych, należałoby stwierdzić, że w tej kwestii znajdzie zastosowanie zasada udzielenia w zamian za pracę w „sobotę” innego dnia wolnego od pracy w terminie uzgodnionym z pracownikiem, zgodnie z art. 1513 k.p. Przepis ten jest bowiem stosowany odpowiednio na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Argumentację tę wzmacnia dodatkowo fakt, że przepisy o czasie pracy pełnią przede wszystkim funkcję ochronną, a więc zapewnienie pracownikowi odpoczynku i możliwości regeneracji jego organizmu powinno być najważniejsze. Ponadto trzeba zauważyć, że art. 151<sup>(3)</sup> k.p. zobowiązuje pracodawców do przywrócenia zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, która to odnosi się także do pracowników samorządowych, ponieważ stosuje się do nich art. 129 k.p. (zob. Ł. Prasolek, *Czas pracy pracowników samorządowych* od 1.1.2009 r., MOPR 2009, Nr 12, str. 622-625).

Konsekwencją powyższego było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że wynagrodzenie powodów za pracę w godzinach nadliczbowych nie mogło obejmować dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. w zakresie pracy w dniach nie będących niedzielami i świętami albo dniami udzielonymi w zamian, natomiast za pracę w niedziele i święta dodatek powodom się należał.

W rezultacie powodom maksymalnie mogło przysługiwać wynagrodzenie określone w kolumnie nr 7 tabel zawartych w opinii biegłego z zakresu rachunkowości powiększone o dodatek za pracę w niedziele i święta albo w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Rozważając zasadność roszczenia o zapłatę tego wynagrodzenia, w szczególności jego wymiar, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na następujące kwestie:

1. nietypowy charakter stosunku pracy powodki oraz powoda.

2. przyjęty system czasu pracy,

3. cele postawione przed placówką opiekuńczo – wychowawczą zatrudniającą powodów.

Odnosząc się do pierwszego zagadnienia, Sąd Okręgowy wskazał, że powódka była jednocześnie dyrektorem placówki i wychowawcą. W istocie jej rola polegała na byciu matką zastępczą dla siedmiorga dzieci pozbawionych opieki rodzicielskiej, która zamieszkiwała wraz z nimi i pełniła wobec nich funkcje faktycznego i prawnego opiekuna, z pomocą drugiego wychowawcy – swojego męża (powoda) i ewentualnie wolontariuszy. Z kolei praca powoda w spornym okresie polegała w znacznej mierze na zastępowaniu dzieciom ojca i pomoc w wykonywaniu funkcji opiekuńczych powódki oraz wykonywaniu prac gospodarskich.

Mimo tak specyficznego charakteru pracy, do powodów pracodawca zastosował podstawowy system czasu pracy i to z zaledwie miesięcznym okresem rozliczeniowym (por. § 11 regulaminu pracy). Było to możliwe, albowiem zgodnie z art. 43 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, od 01.01.2009 r. w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Oznacza to, że w stosunku do powodów jako pracowników samorządowych można było stosować podstawowy system czasu pracy jak również przewidziany w umowach o pracę równoważny czasu pracy (art. 135–137 k.p.).

W myśl § 11 regulaminu, powodowie winni pracować w godzinach 7:30 – 15:30, przez pięć dni w tygodniu, przy czym wspólnymi dniami pracy miały być środa, czwartek i piątek.

Jednak z przyczyn związanych z działaniem placówki było to niewykonalne. Oznaczałoby bowiem, że w poniedziałki i wtorki siedmiorgiem dzieci zajmowałaby się tylko powódka, a w soboty i niedziele tylko powód. Tymczasem z żadnego z przeprowadzonych dowodów nie wynikało, by powodowie pracowali w ten sposób ani nawet by było to możliwe. Trudno bowiem sobie wyobrazić, że jedno z małżonków, których dom był jednocześnie placówką opiekuńczo – wychowawczą, nie angażowało się w ogóle przez dwa dni w tygodniu w opiekę i wychowanie dzieci, pozostawiając to całkowicie drugiemu i w ogóle mu nie pomagając. Podobnie niemożliwym byłoby zaprzestanie opieki nad wychowanymi placówki po godzinie 15:30. Oznaczałoby to de facto, że powodowie nie odrabiali by z dziećmi lekcji, nie uczęszczali na spacer i nie organizowali im czasu wolnego po południu, nie jeździli na wizyty lekarskie mające miejsce po 15:30, nie uczęszczali na wywiadówki do szkoły, nie przyrządzali z dziećmi kolacji, nie podawali im wieczorem leków, nie przygotowywali im ubrań i sprawdzali tornistrów, nie kontrolowali ich zachowania wieczorem. Wszystkie te czynności musiały być wykonane i wykonane były, gdyż inaczej pracownicy MOPR albo szkół zauważyliby zaniedbania u dzieci. Tak jednak się nie stało, co logicznie prowadzi do konkluzji, że powodowie swoje obowiązki realizowali także po godzinach określonych w regulaminie pracy i w dniach określonych jako dni wolne od pracy.

Powstrzymanie się od powyższych czynności przez powodów byłoby także sprzeczne z celami placówki opiekuńczo-wychowawczej określonymi w obowiązującym od dnia 01.01.2012 r. art. 93 ust. 4 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 149, poz. 887), zgodnie z którym placówka taka:

- 1) zapewnia dziecku całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby, w szczególności emocjonalne, rozwojowe, zdrowotne, bytowe, społeczne i religijne;
- 2) realizuje przygotowany we współpracy z asystentem rodziny plan pomocy dziecku;
- 3) umożliwia kontakt dziecka z rodzicami i innymi osobami bliskimi, chyba że sąd postanowi inaczej;
- 4) podejmuje działania w celu powrotu dziecka do rodziny;
- 5) zapewnia dziecku dostęp do kształcenia dostosowanego do jego wieku i możliwości rozwojowych;
- 6) obejmuje dziecko działaniami terapeutycznymi;
- 7) zapewnia korzystanie z przysługujących świadczeń zdrowotnych.



Byłoby to także sprzeczne z wcześniej obowiązującym art. 80 ust. 3 ustawy z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., nr 115, poz. 728), zgodnie z którym całodobowa placówka opiekuńczo-wychowawcza zapewnia dziecku całodobową, ciągłą lub okresową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby bytowe, rozwojowe, w tym emocjonalne, społeczne, religijne, a także zapewnia korzystanie z przysługujących na podstawie odrębnych przepisów świadczeń zdrowotnych i kształcenia.

Oczywiście, określenie „całodobową” użyte w przywołanych przepisach nie oznacza, iż tyle wynosił czas pracy powodów, gdyż byłoby to fizycznie niemożliwe, nawet mimo tego, że żadne z nich nie wykonywało pracy zawodowej o innym charakterze, w przeciwieństwie do typowych rodzin. Pojęcie to oznacza w tym przypadku gotowość do świadczenia pracy przez wychowawców lub dyrektora – wychowawcę zatrudnionych w placówce w postaci opieki i wychowania przez całą dobę. Praca zaś jest świadczona w godzinach realnej aktywności dzieci, która niewątpliwie rozciąga się poza godziny 07:30 – 15:30, ale nie jest całodobowa.

Niewątpliwie prawdziwe jest twierdzenie pozwanej, iż powódka zatrudniła męża właśnie w celu realizacji powyższych obowiązków i razem z którym winna te czynności realizować. Działanie takie przewiduje art. 99 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, zgodnie z którym dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej, z wyłączeniem sytuacji, o której mowa w art. 97 ust. 2, może pełnić równocześnie funkcję wychowawcy (ust. 1). Powiat lub podmiot prowadzący placówkę opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, na wniosek dyrektora tej placówki, zatrudnia w placówce:

- 1) co najmniej jedną osobę do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich - w przypadku, gdy w placówce przebywa więcej niż 4 dzieci;
- 2) co najmniej dwie osoby do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich - w przypadku, gdy w placówce przebywa więcej niż 8 dzieci.

Przepis art. 98 ust. 3 stosuje się odpowiednio (ust. 2).

W placówce opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego można zatrudnić tylko osobę wskazaną przez dyrektora. Może to być osoba z nim spokrewniona lub spowinowacona (ust. 3).

Sąd Okręgowy stwierdził, że mimo tego, iż powód w spornym okresie był zatrudniony jako wychowawca i jednocześnie zajmował się pracami gospodarskimi, a liczba dzieci wynosiła 7, realizacja opisanych wyżej obowiązków nie była możliwa w przewidzianym czasie pracy. Ewidentnym było, że konstrukcja stosunku pracy, nawet wobec dwóch osób nie była i nie jest w stanie doprowadzić do zapewnienia realizacji celów postawionych przed placówką opiekuńczo – wychowawczą w przewidzianym czasie pracy.

Podsumowując, zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma wątpliwości, że właśnie cele określone w art. 80 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej, a następnie art. 93 ust. 4 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej stanowiły „potrzeby jednostki samorządowej”, o których mowa w art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych i które nie mogły zostać zrealizowane przez powodów w obowiązującym ich czasie pracy.

Niewątpliwym było, że zarówno powódka jak i powód winni otrzymać polecenie przełożonego na realizację zadań w godzinach nadliczbowych, co zgodnie z § 15 regulaminu pracy obwarowane było dodatkową zgodą Wydziału Pomocy Dziecka i Rodziny MOPR w G.. Jednakże, zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego, pracownicy – w tym także 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 zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, art. 151<sup>4</sup> k.p., na który powołuje się pozwana, nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy. Umożliwia on jedynie sporadyczne wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych. Praca kierownika jednostki organizacyjnej w godzinach nadliczbowych nie może mieć charakteru stałego. W takim wypadku

jest ona bowiem traktowana jako błędnie zorganizowana przez pracodawcę i przerzucająca ryzyko ekonomiczne na pracownika. Takie zaś działanie jest niedopuszczalne i w konsekwencji pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie rozwiązanie stosuje się także do dyrektorów i wychowawców w placówkach opiekuńczo – wychowawczych. Podobną do powyższej ocenę czasu pracy i roszczeń pracowników rodzinnych domów dziecka w stanach faktycznych zbliżonych do leżącego u podstaw niniejszej sprawy rozważał Sąd Najwyższy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 06.12.2012 r., I PK 143/12; z 13.06.2012 r., II PK 292/11; z 06.04.2011 r., II PK 254/10; z 02.12.2010 r., II PK 125/10; a także z 13.05.2009 r., III PK 9/09).

Nie ma przy tym znaczenia, czy liczba dzieci w placówce przekraczała czy nie ustawowe limity, gdyż to udowodniona ilość pracy, a nie liczba dzieci determinuje pracę w godzinach nadliczbowych. Fakt wykonywania pracy w takich godzinach przez powodów został ponad wszelką wątpliwość udowodniony.

Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, że powodom należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, z dodatkiem za pracę w niedziele i święta (poza objętymi urlopami), na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b i c k.p. w wysokości 100% normalnego wynagrodzenia.

Wyjaśniając sposób określenia wysokości wynagrodzenia należnego powodom, Sąd Okręgowy wskazał, że podstawą prawną określenia należnego powodom wynagrodzenia jest art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p. w zw. z § 3 tego artykułu, przewidującym, iż wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

„Normalne wynagrodzenie”, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 zd. pierwsze k.p., jest pojęciem szerszym niż dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stałe dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej „normalnego”.

Z tego względu do podstawy obliczenia dodatku należało zaliczyć powodom nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale i dodatek za wysługę lat oraz, w przypadku powódki, stały dodatek funkcyjny.

Na podstawie przeprowadzonych dowodów, w szczególności zeznań powodów, Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie pracowali średnio w miesiącach wrzesień – czerwiec od godziny 06:00 do godz. 21:30 od poniedziałku do piątku oraz od godziny 7:30 do godziny 21:30 w soboty i niedziele, a w miesiącach lipiec – sierpień od godziny 07:30 do 22:00 bez względu na dzień tygodnia, z wyłączeniem okresu niezdolności do pracy z powodu choroby powódki. Jak wskazano przy ocenie dowodów, powyższe ustalenie bazowało przede wszystkim na zeznaniach powodów i krytycznej ocenie zakresu ich pracy. Wykluczyć należało zatem możliwość świadczenia pracy całodobowo jako fizycznie niemożliwe, a także pojedyncze sytuacje pracy w nocy polegające na wstawaniu do dzieci chorych, w celu uspokojenia ich albo umożliwienia kontrolowanego załatwienia potrzeb fizjologicznych, które mogły być kompensowane krótkimi wypoczynkami w ciągu dnia w czasie pobytu dzieci w szkole a w przypadku powoda także wyjazdami do W. w związku z pełnieniem funkcji prezesa Izby Rzemieślniczej (...).

Przyjęcie powyższych godzin pracy oznaczałoby, że powódce należałoby się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 139.259,28 zł a powodowi 76.196,91 zł (por. kolumna nr 7 opinii biegłego, k.360 i 361).

Takie przyjęcie nie odzwierciedlałoby jednak całej złożoności stanu faktycznego.

Po pierwsze, Sąd Okręgowy zaznaczył, że powodowie nie domagali się wynagrodzenia za pracę w okresie urlopów (o czym wprost powiedzieli na rozprawie) i nie przedstawili dowodów na jej wykonywanie w tym czasie. Nie do pogodzenia byłoby też przyjęcie, że z jednej strony przyjmowali wynagrodzenie urlopowe, a z drugiej wynagrodzenie za pracę, gdyż korzystanie z urlopu płatnego ma na celu odpoczynek od pracy, ale za wynagrodzeniem. Tym samym należało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powódki pomniejszyć o kwotę 21.320,01 zł a powoda o 23.566 zł.

Wynagrodzenie powodów należało natomiast powiększyć o dodatek za pracę w niedziele i święta (powódka) oraz w dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (powód). W przypadku powódki, po odjęciu okresów urlopowych Sąd Okręgowy ustalił tę kwotę na 14.096,63 zł (6.296,94 zł za 2011 r., 6.966,37 zł za 2012 r. i 833,32 zł za 2013 r.) na podstawie szczegółowych tabel miesięcznych zawartych w opinii biegłego (k. 363 – 381), mnożąc ilość świąt i niedziel przypadających w tym okresie przez kwoty dodatku z kolumny nr 8. W przypadku powoda mechanizm obliczania był analogiczny i doprowadził do ustalenia kwoty powiększającej jego wynagrodzenie o 9.995,42 zł (4.434,39 zł za 2011 r., 4.309,57 za 2012 r. i 1.251,46 zł za 2013 r.).

Po trzecie - w ocenie Sądu Okręgowego - należało pomniejszyć liczbę godzin pracy powodów o czas pracy M. W., która wykonywała pracę zastępującą pracę powodów w zakresie utrzymania porządku i czystości w wymiarze 40 godzin miesięcznie. Pomniejszenie nastąpiło poprzez odjęcie 20 godzin od czasu pracy każdego z powodów za miesiące wrzesień 2012 r., kwiecień i maj 2013 r., mimo że M. W. pracowała także w miesiącach październik, listopad i grudzień 2012 r., ponieważ Sąd Okręgowy odmówił powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. na podstawie art. 8 k.p. o czym będzie mowa poniżej. Sąd Okręgowy pomniejszył każdemu z powodów czas pracy M. W. „godzina za godzinę” przy czym od każdego z nich 50% całego czasu pracy M. W., uznając, że bez jej pomocy każde z powodów w równym stopniu byłoby zaangażowane w sprzątanie i prace porządkowe. Tym samym kwoty pomniejszenia wyniosła 1.362,40 zł (20 godzin x stawka godzinowa za dany miesiąc – wrzesień 2012 r., kwiecień 2013 r. i maj 2013 r. – tabele k. 360) od kwoty należnej powódce i 796,60 zł powodowi (sposób j.w.).

Sąd Okręgowy oddalił też żądanie powodów wynagrodzenia za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. na podstawie art. 8 k.p.

Zgodnie z tym przepisem, 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.

Jak wynikało z rozstrzygnięcia wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z dnia 17.09.2014 r. w sprawie o sygn. akt II K 1561/13, powód został uznany za winnego tego, że w okresie od października 2012 r. do marca 2013 r. w G. działając w krótkich odstępach czasu nadużywając stosunku zależności wielokrotnie doprowadził małoletnią K. K. (podopieczną placówki prowadzonej przez powodów) do poddania się innej czynności seksualnej poprzez dotykanie pokrzywdzonej w miejsca intymne oraz wymuszone pieszczoty jej ciała, a w nieustalonym dniu w marcu 2013 r. poprzez użycie przemocy w postaci przyciśnięcia do ściany usiłował doprowadzić K. K. do wykonania innej czynności seksualnej w postaci położenia jej ręki na swoim członku, lecz zamierzonego celu nie osiągnął z uwagi na opór pokrzywdzonej, tj. czynu z art. 199 § 2 k.k. w zb. z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 197 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. i za to przy zastosowaniu art. 11 § 3 k.k. na podstawie art. 197 § 2 k.k. skazano go na karę jednego roku pozbawienia wolności.

Zdaniem Sądu Okręgowego oczywistym jest, że nadużycie przez powoda zaufania zarówno podopiecznej, jak i pozwanej wykonującej zadania w zakresie znalezienia opieki dla podopiecznej poprzez popełnienie przestępstwa o charakterze seksualnym w sposób tak jaskrawy stoi w sprzeczności z żądaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mającej polegać na opiece i wychowaniu (por. art. 93 ust. 4 ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej), że musiało ono podlegać oddaleniu za okres popełnienia czynu na podstawie art. 8 k.p. Społeczno

– gospodarcze przeznaczenie prawa do wynagrodzenia za pracę, w tym w godzinach nadliczbowych polega na dostarczeniu wynagrodzenia za pracę należycie wykonaną, a nie za pracę połączoną z popełnianiem przestępstw na szkodę małoletnich. Czyn ten nawet w przypadku, gdy nie został popełniony na szkodę innych podopiecznych, ma taki charakter i takie skutki, że musi niweczyć żądanie wynagrodzenia za cały inkryminowany okres. Opiece i wychowaniu podlegali wszyscy wychowankowie, a zatem tak ciężkie naruszenie podstawowych zasad opieki i wychowania wobec jednego z nich wykluczało uznanie tego okresu za podlegający wynagradzaniu. Nie da się również żądania wynagrodzenia za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. pogodzić z zasadą współżycia społecznego (a także normą konstytucyjną) dobra małoletnich dzieci i zakazu działania na ich szkodę.

W ocenie Sądu Okręgowego, ze zbliżonych przyczyn należało oddalić żądanie powódki za wspomniany okres. Niezależnie od tego, że nigdy nie postawiono jej zarzutów związanych z niedopełnieniem obowiązków jako dyrektora placówki i poszlakami wskazującymi na to, że wiedziała przynajmniej o niektórych przestępnych zachowaniach swojego męża, powodem niezgodności jej żądania z zasadami współżycia społecznego jest to, że nie zapewniła podopiecznej ochrony przed pracownikiem, którego zatrudniła. Przypomnieć przy tym należy, że zatrudnienie powoda nastąpiło na jej wyraźny i w myśl art. 99 ust. 3 ustawy i wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, konieczny wniosek. Jej odpowiedzialność za dobór pracownika i jego zachowanie jest zatem daleko dalej idąca niż w typowych przypadkach. Brak właściwego nadzoru nad powodem a zarazem mężem i brak właściwego porozumienia z podopieczną w tym przypadku nie tylko stanowiło niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, ale jednocześnie stanowiło naruszenie wspomnianej zasady dbałości o dobro powierzonego jej dziecka.

Jednocześnie – w ocenie Sądu Okręgowego - nie było podstaw do rozciągnięcia stosowania art. 8 k.p. na pozostały okres objęty żądaniem powodów, albowiem brak było jakichkolwiek dowodów bezpośrednich czy pośrednich, które mogłyby świadczyć by wcześniej albo później niewłaściwie wykonywali swoje obowiązki. Przepis art. 8 k.p. musi być zaś wykorzystywany ostrożnie i nie może prowadzić do całkowitego pozbawienia prawa do wynagrodzenia, jeśli nie było zastrzeżeń do pracy wykonywanej w danym okresie, a rodzaj naruszenia nie niweczy skutków tej pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę oznaczało to pomniejszenie należnego wynagrodzenia powoda o 19.617,02 zł, a powódki o 38.170,49 zł.

W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego, powódce należało zasądzić wynagrodzenie w kwocie 92.503,01 zł, zaś powodowi kwotę 42.212,23 zł, o czym orzeczono w punktach I i II wyroku.

Natomiast w punkcie III na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. stosowanych a contrario oraz art. 8 k.p. Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałej części.

Rozważając podstawę prawną rozstrzygnięcia w zakresie zarzutu przedawnienia, Sąd Okręgowy wyjaśnił, że pozwana w odpowiedzi na pozew i dalszych pismach wskazywała na przynajmniej częściowe przedawnienie roszczeń powodów.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Skutki przedawnienia roszczeń w prawie pracy reguluje art. 292 k.p., zgodnie z którym roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

Biorąc pod uwagę fakt, że powodowie wnieśli pozew w dniu 21.05.2015 r. (data oddania w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z 23.11.2012 r. - Prawo pocztowe – art. 165 § 2 k.p.c.) oznaczałoby to, że wszelkie roszczenia powstałe przed dniem 21.05.2012 r., byłyby przedawnione. Termin wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych dla powodów przypadał w ostatnim dniu miesiąca, w którym praca taka miała miejsce, chyba że był on dniem wolnym od pracy; wówczas wypłata następować winna w dniu poprzedzającym. Wprawdzie zgodnie z § 33 regulaminu pracy, regulacja ta stosowana była do wynagrodzenia zasadniczego, jednakże z uwagi na treść art. 85 § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, należy ją zastosować także do wynagrodzenia za pracę w

godzinach nadliczbowych, gdyż okresem rozliczeniowym był 1 miesiąc, a zatem świadczenie to nie podlegało wypłacie na podstawie art. 85 § 4 k.p. w dłuższych terminach.

Z tego względu, gdyby nie doszło do przerwania biegu przedawnienia, wynagrodzenia za pracę powodów za okres od 01.06.2011 r. do 30.04.2012 r. nie mogłyby być dochodzone przed sądem.

Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie w dniu 16.06.2014 r. złożyli wniosek o zawezwanie do próby ugodowej w sprawie o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, wskazując wartość przedmiotu sprawy na 300.000 zł w przypadku powódki i 200.000 zł odnośnie powoda. Postępowanie to zostało zakończone w dniu 03.09.2014 r. (data posiedzenia, na którym nie doszło do zawarcia ugody).

Zgodnie z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia; przerwanie biegu przedawnienia ma ten skutek, że po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo. Jeżeli przerwa biegu przedawnienia nastąpiła wskutek jednej z przyczyn przewidzianych w § 1 pkt 1, przedawnienie nie biegnie na nowo, dopóki postępowanie wszczęte w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia nie zostanie zakończone (art. 265 § 2 k.p.).

Powyższe oznacza, że bieg przedawnienia roszczenia powodów w kwotach 300.000 zł w przypadku powódki i 200.000 zł odnośnie powoda uległ przerwaniu w dniu 16.06.2014 r. i rozpoczął na nowo bieg w dniu 04.09.2014 r.

To z kolei powoduje, że przedawnione byłyby tylko kwoty dochodzone za okres do 31.05.2011 r. (wtorek), których wypłata winna nastąpić w tym dniu, gdyż wynagrodzenie za czerwiec 2011 r. miało być płatne 30.06.2011 r.

Z tego względu Sąd Okręgowy uznał zarzut przedawnienia za chybiony i nie mający wpływu na kwoty pierwotnie dochodzone przez powodów (za okres od 01.06.2011 r.), a w konsekwencji również na niższe kwoty uwzględnione przez Sąd, mieszczące się w kwotach objętych przerwaniem biegu przedawnienia.

Z kolei roszczenie powódki wynikające z rozszerzenia o kwotę 79.974,05 zł z dniem 04.02.2016 r. (k. 219 i 227 – data oddania pisma w placówce operatora wyznaczonego) byłoby przedawnione gdyby dotyczyło kwot należnych za okres do dnia 04.02.2013 r.

Te ostatnie rozważania mają jednak charakter czysto hipotetyczny, gdyż maksymalna kwota jaką Sąd rozważał mieściła się w kwocie pierwotnego roszczenia (233.992,23 zł podana w opinii biegłego).

W zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sąd Okręgowy podał, że w punktach od IV do VIII orzekł o kosztach procesu poniesionych przez strony na podstawie art. 100 k.p.c. dokonując ich stosunkowego rozdzielenia.

Zgodnie z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Przepis ten, w zakresie stosunkowego rozdzielenia kosztów jest rozwinięciem zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c., iż każda ze stron ponosi odpowiedzialność za wynik procesu. Oznacza to, że każda ze stron winna zwrócić przeciwnikowi celowo poniesione koszty procesu w takim stopniu w jakim przeciwnik proces wygrał a ona przegrała.

Powodowie byli współuczestnikami formalnymi procesu a zatem każde z nich ponosiło koszty procesu niezależnie od siebie.

Powódka domagała się łącznie 379.974,05 zł, a powód kwoty 200.000 zł.

Wprawdzie powód cofnęła roszczenie co do kwoty 30.000,30 zł, ale w razie cofnięcia pozwu, pozwany co do zasady jest traktowany jak wygrywający proces, dlatego należy mu się zwrot kosztów procesu, o ile złoży taki wniosek.

Istnieją oczywiście liczne wyjątki od tej zasady, wynikające z konieczności dokonania oceny przyczyn cofnięcia pozwu. Przykładowo, jeżeli cofnięcie pozwu nastąpiło wskutek dokonania zapłaty przez pozwanego po wytoczeniu powództwa czy też zmiany na korzyść ubezpieczonego zaskarżonej decyzji, to pozwany jest traktowany w takim przypadku jako przegrywający proces i obowiązany jest w związku z tym do zwrotu kosztów procesu powodowi. Jednakże w niniejszej sprawie nastąpiło ono w związku z tym, że powód zdał sobie sprawę, iż dochodzona przez niego kwota jest nieuzasadniona. Tym samym co do tej kwoty winien być traktowany jako strona przegrana.

Powódka wygrała proces do kwoty 92.503,01 zł, a tym samym w 24,34%. Pozwana wygrała zaś sprawę z zakresie jej roszczenia w 75,66%.

Powód wygrał proces do kwoty 42.212,23 zł, a więc w 21,10%. Pozwana wygrała zaś sprawę z zakresie jego roszczenia w 79,90%.

Strony poniosły jedynie koszt wynagrodzenia swoich pełnomocników. Uwzględniając datę wniesienia pozwu, wynagrodzenie adwokata reprezentującego powódkę wynosiło 7.200 zł (§ 6 pkt 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z 28.09.2002 r., tekst jednolity Dz.U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.), a powoda 3.600 zł (§ 6 pkt 6 tego rozporządzenia).

Identyczne kwoty wynagrodzenia z tytułu zastępstwa procesowego były należne pełnomocnikowi pozwanej (§ 6 pkt 6 i 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002 r., tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 463 ze zm.).

Kwoty te powinny zostać zmniejszone do 75% zgodnie z § 11 pkt 2 rozporządzenia „radcowskiego” i § 12 pkt 2 rozporządzenia „adwokackiego” czego na skutek omyłki Sąd Okręgowy zaniechał.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 109 § 2 k.p.c. dokonał jednak redukcji kosztów zastępstwa procesowego o 50% co do każdego z pełnomocników i co do każdego roszczenia, dzieląc pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10.07.2015 r., III CZP 29/15, o tym, iż w razie współuczestnictwa formalnego (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.), do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez współuczestników reprezentowanych przez jednego pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym zalicza się jego wynagrodzenie ustalone odrębnie w stosunku do każdego współuczestnika. Sąd powinien jednak obniżyć to wynagrodzenie, jeżeli przemawia za tym nakład pracy pełnomocnika, podjęte przez niego czynności oraz charakter sprawy (art. 109 § 2 k.p.c.). W ocenie Sądu Okręgowego, sprawy obydwójga powodów były w zasadzie identyczne jeśli chodzi o zakres ustaleń faktycznych jak i w zakresie stosowanych przepisów, co uzasadniało redukcję wynagrodzeń pełnomocników do 3.600 zł w przypadku roszczenia powódki i 1.800 zł w przypadku roszczenia powoda.

Powód wygrał proces w 21,10%, a zatem należał mu się taki procent zwrotu wynagrodzenia jego pełnomocnika co dało kwotę 379,91 zł (1.800 zł x 21,10%), o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Powódka wygrała proces w 24,34%, a więc należało zasądzić na jej rzecz 876,40 zł (3.600 zł x 24,34%), o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

Pozwanej natomiast należał się zwrot kosztów procesu od powoda w wysokości 78,90%, tj. kwocie 1.420,09 zł (78,90% x 1.800 zł), a od powódki w wysokości 75,66%, tj. w kwocie 2.723,60 zł, o czym orzeczono odpowiednio w punktach VII i VIII wyroku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach sądowych Sąd Okręgowy podał, że rozstrzygnięcie zawarte - zgodnie z art. 108 k.p.c. - w punktach IX – XII wyroku, wydał stosując art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28.07.2005 r. (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r., poz. 623 ze zm. dalej przywoływana jako u.k.s.c.). Zgodnie z nim, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo

prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (ust. 1). Koszty nieobciążające przeciwnika sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji nakazuje ściągnąć z roszczenia zasądzonego na rzecz strony, której czynność spowodowała ich powstanie (ust. 2 pkt 1).

Sąd Okręgowy obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., w takim stopniu, w jakim nie mieli obowiązku uiścić go powodowie, stosując odpowiednio zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów proporcjonalnego do stopnia przegranej, opisanego w punkcie III rozważań uzasadnienia, tj. stosując odpowiednio art. 100 k.p.c.

Na koszty sądowe sprawy z powództwa B. Z. składały się opłata sądowa, od której ponoszenia została zwolniona w całości, wynosząca 18.999 zł i 50% kosztów opinii biegłego ( $50\% \times 1.534,72 \text{ zł} = 767,36 \text{ zł}$ ), razem 19.766,36 zł. Gmina przegrała sprawę wywołaną jej pozwem w 24,34% i w takim procencie winna ponieść koszty sądowe w tym zakresie, co dało kwotę 4.812,03 zł (punkt XII wyroku).

Na koszty sądowe sprawy z powództwa M. Z. (1) składały się opłata sądowa, od której ponoszenia został zwolniony w całości, wynosząca 10.000 zł i 50% kosztów opinii biegłego ( $50\% \times 1.534,72 \text{ zł} = 767,36 \text{ zł}$ ), razem 10.767,36 zł. Gmina przegrała sprawę z jego roszczenia w 21,10% i w takim procencie winna ponieść koszty sądowe w tym zakresie, co dało kwotę 2.272,57 zł (punkt XI wyroku).

Pozostałe koszty nie obciążały przeciwnika powodów (czyli pozwanej gminy), a zatem z uwagi na to, że to ich czynności spowodowały ich powstanie (zarówno co do opłaty sądowej wywołanej wniesieniem powództw jak i powołania biegłego w celu ustalenia ich wynagrodzenia), należało ściągnąć te kwoty z zasądzonego na ich rzecz roszczenia na podstawie art. 113 ust. 2 pkt 1 u.k.s.c.

Pozostała kwota, nie uiszczona przez pozwaną a obciążająca powoda wynosiła 8.494,79 zł (10.767,36 zł odjąć kwoty należne od pozwanej 2.272,57 zł) i taką też kwotę nakazano ściągnąć z zasądzonego na jego rzecz roszczenia w punkcie IX wyroku.

Podobnie z roszczenia zasądzonego na rzecz powódki nakazano ściągnąć nieobciążającą pozwanej kwotę nieopłaconych kosztów sądowych (18.999,- zł – 4.812,03 zł), tj. 14.954,33 zł (punkt X wyroku).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiedli powodowie B. Z. i M. Z. (1) oraz pozwana Gmina Miasta G..

Pozwana Gmina Miasta G. zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w części - w pkt II w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz M. Z. (1) kwoty 42.212,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 23.05.2013 r. do dnia zapłaty; ponadto - w pkt III, w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz B. Z. kwoty 92.503,01 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od 23.05.2013 r. do dnia zapłaty; a ponadto - w pkt V – VIII, w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego i w pkt IX - XII w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych.

Pozwana zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, czego konsekwencją było przyjęcie, iż powód i powódka świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy, ze względu na charakter pracy jaką wykonywali i cele postawione przed placówką ich zatrudniającą nie świadczyli oni pracy ponad obowiązujące ich limity; błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, iż za wadliwą organizację pracy odpowiedzialność ponosiła wyłącznie pozwana, podczas gdy częściową odpowiedzialność poniosła także powódka, która zarządzała w imieniu pracodawcy zakładem pracy, tj. rodzinnym domem dziecka; błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, iż fakt korzystania przez powodów dwa razy w tygodniu z pomocy wolontariuszy przy odrabianiu lekcji przez dzieci, mógł jedynie zmniejszyć wysiłek wkładany przez powodów w pracę z poszczególnymi dziećmi w czasie odrabiania lekcji, ale pracy tej pomoc ta nie zastępowała, podczas gdy pomoc świadczona przez wolontariuszy miała wymierny efekt, gdyż zdejmowała z powodów konieczność pomagania w odrabianiu lekcji tym dzieciom, z którymi

akurat pracowali wolontariusze, a co za tym idzie zmniejszało to ilość świadczonej przez nich pracy; błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na ustaleniu, iż pracę, którą wykonywali powodowie wykonywali tylko na rzecz podopiecznych, podczas gdy powodowie wykonywali obowiązki rodzicielskie nie tylko na rzecz przyjętych podopiecznych, ale także na rzecz własnego dziecka, co utrudnia rozgraniczenie jakie czynności, kiedy i na czym rzecz powodowie wykonywali, na rzecz dzieci powierzonych rodzinie czy na rzecz biologicznej rodziny.

Ponadto pozwana zarzuciła naruszenie art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało pominięciem okoliczności, iż część czasu spędzanego przez powodów w czasie całodobowej opieki nad dziećmi jest czasem dyżuru w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p., a co za tym idzie za czas pełnionego dyżuru nie przysługiwało im prawo do wynagrodzenia; naruszenie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało przyjęciem, iż powodce jako pracownikowi zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy się wynagrodzenie za pracę poza normalnymi godzinami pracy ze względu na wadliwą organizację pracy przez pozwaną, podczas gdy nie można pozwanej przypisywać wyłącznej odpowiedzialności za wadliwą organizację pracy, skoro sposób w jaki zorganizuje pracę, zależał w głównej mierze od aktywności samej powódki, która również była po części odpowiedzialna za organizację pracy w placówce; naruszenie art. 42 ust. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało przyjęciem, iż istniała konieczność wykonywania pracy przez powodów w godzinach nadliczbowych ze względu na „potrzeby jednostki samorządowej”, podczas gdy warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę; naruszenie art. 99 ust. 1 i 2 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.10.2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (uchylone z dniem 01.01.2012 r.) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało przyjęciem, iż nie ma znaczenia, czy liczba dzieci w placówce przekraczała czy nie ustawowe limity, gdyż to udowodniona ilość pracy a nie liczba dzieci determinuje pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy ilość opiekunów w stosunku do liczby podopiecznych była zgodna z obowiązującymi przepisami i zapewniała prawidłowe funkcjonowanie jednostki; naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało przyjęciem, iż praca wykonywana przez powodów (poza okresem związanym z popełnieniem przestępstwa przez powoda) zasługuje na ochronę na mocy art. 8 k.p., podczas gdy żądanie powodów zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego ze względu na popełnienie przestępstwa o charakterze seksualnym na szkodę jednej z podopiecznych przez powoda i bierną postawę powódki w zaistniałej sytuacji, a także specyficzny charakter pracy, którą wykonywali powodowie.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w pkt II poprzez oddalenie powództwa; w pkt III poprzez oddalenie powództwa; w pkt V i VII poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego; w pkt VI i VIII poprzez zasądzenie od „powoda B. Z.” na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego; w pkt IX i XI poprzez zasądzenie od powoda M. Z. (1) na rzecz pozwanej kosztów sądowych; w pkt X i XII poprzez zasądzenie od „powoda B. Z.” na rzecz pozwanej kosztów sądowych.

Ponadto apelująca wniosła o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając apelację pozwana podała, że Rodzinny Dom Dziecka (...) (po przekształceniu Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza „(...)” w G.), zgodnie z jego statutem stanowiącym załącznik do uchwały Rady Miasta G. nr XI/238/07 z 28.06.2007 r., był placówką opiekuńczo-wychowawczą zapewniającą ciągłą opiekę i wychowanie dzieciom pozbawionym opieki rodzicielskiej w warunkach naturalnego środowiska rodzinnego oraz zaspokajającą ich niezbędne potrzeby bytowe, rozwojowe, w tym emocjonalne, społeczne, religijne. Rodzinny dom dziecka miał tworzyć jedną wieloosobową rodzinę dla dzieci, które zostały pozbawione całkowicie lub częściowo opieki ze strony własnej rodziny oraz nie zostały umieszczone w rodzinie zastępczej lub przysposabiającej. Art. 80 ust. 3 ustawy z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej stanowił, iż całodobowa placówka opiekuńczo-wychowawcza zapewnia dziecku całodobową ciągłą lub okresową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby bytowe, rozwojowe, w tym



emocjonalne, społeczne, religijne, a także zapewnia korzystanie z przysługujących na podstawie odrębnych przepisów świadczeń zdrowotnych i kształcenia. Natomiast po zmianie przepisów, obowiązujący od 01.01.2012 r. art. 93 ust. 4 ustawy z dnia 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, wskazuje, iż placówka taka: 1) zapewnia dziecku całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby, w szczególności emocjonalne, rozwojowe, zdrowotne, bytowe, społeczne i religijne; 2) realizuje przygotowany we współpracy z asystentem rodziny plan pomocy dziecku; 3) umożliwi kontakt dziecka z rodzicami i innymi osobami bliskimi, chyba że sąd postanowi inaczej; 4) podejmuje działania w celu powrotu dziecka do rodziny; 5) zapewnia dziecku dostęp do kształcenia dostosowanego do jego wieku i możliwości rozwojowych; 6) obejmuje dziecko działaniami terapeutycznymi; 7) zapewnia korzystanie z przysługujących świadczeń zdrowotnych. Nadrzędnym celem ustawodawcy związanym z utworzeniem tej instytucji było umożliwienie dzieciom niemogącym przebywać we własnym domu warunków, jakie panują w naturalnej rodzinie. Z istoty rodzinnego domu dziecka wynika, że obowiązki spoczywające na prowadzącej go rodzinie są zbliżone do obowiązków naturalnych rodziców. Rodzinny Dom Dziecka powinien funkcjonować w sposób analogiczny do naturalnej rodziny, nie można więc w sposób prosty przekładać czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków rodzicielskich na czas pracy wynikający z umowy o pracę. Prowadziłoby to bowiem do nadużycia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 21.10.2014 r., III APa 7/14). Powodowie zawierając umowy o pracę znali charakter wykonywanej pracy, a mianowicie, że praca z dziećmi jest nienormowana i polega na stałym zaspokajaniu ich potrzeb. Powodowie musieli zdawać sobie sprawę z tego, iż ich czas pracy nie będzie wynosił nieprzerwanie osiem godzin na dobę, skoro mieli oni zapewnić opiekę dzieciom przez całą dobę, czyli będzie uzależniony od pojawiających się potrzeb. Powodowie, którzy prowadzili Rodzinny Dom Dziecka, wykonywali obowiązki rodzicielskie nie tylko na rzecz przyjętych podopiecznych, ale także na rzecz własnego dziecka, co utrudnia rozgraniczenie jakie czynności, kiedy i na czyją rzecz powodowie wykonywali, na rzecz dzieci powierzonych rodzinie czy na rzecz biologicznej rodziny. Próby dokonania takiego wyliczenia uznać należy za sprzeczne z założeniami i ideą rodzinnych domów dziecka. Kiedy powodowie robili zakupy, pranie, sprząтали, gotowali to robili to zarówno dla swojej biologicznej rodziny, jaki i dla dzieci, nad którymi sprawowali opiekę. Podobnie rzecz się ma z wycieczkami i wyjazdami, które dla każdego były formą rozrywki i relaksu, a także swego rodzaju odpoczynkiem. Sąd Okręgowy ustalając stan faktyczny nie wziął pod uwagę, iż czynności wykonywane przez powodów były wykonywane nie tylko na rzecz podopiecznych, ale także powodów i ich dziecka. W dokonanych wyliczeniach nie uwzględnił także czasu, który w ciągu dnia powodowie przeznaczali na zaspokojenie własnych podstawowych potrzeb, tj. jedzenia i picia, higieny osobistej. Roszczenia powodów należy także ocenić z punktu widzenia art. 99 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, który stanowi, iż: 1. Dyrektor placówki opiekuńczo-wychowawczej, z wyłączeniem sytuacji, o której mowa w art. 97 ust. 2, może pełnić równocześnie funkcję wychowawcy. 2. Powiat lub podmiot prowadzący placówkę opiekuńczo-wychowawczą typu rodzinnego, na wniosek dyrektora tej placówki, zatrudnia w placówce: 1) co najmniej jedną osobę do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich - w przypadku gdy w placówce przebywa więcej niż 4 dzieci; 2) co najmniej dwie osoby do pomocy przy sprawowaniu opieki nad dziećmi i przy pracach gospodarskich - w przypadku gdy w placówce przebywa więcej niż 8 dzieci. Przepis art. 98 ust. 3 stosuje się odpowiednio. 3. W placówce opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego można zatrudnić tylko osobę wskazaną przez dyrektora. Może to być osoba z nim spokrewniona lub spowinowacana. 4. Przy zapewnianiu opieki lub wychowania nad dzieckiem przebywającym w placówce opiekuńczo-wychowawczej oraz wykonywaniu innych czynności związanych z realizacją zadań tej placówki można korzystać z pomocy wolontariuszy. Przepis art. 98 ust. 3 stosuje się odpowiednio. 4. W placówce opiekuńczo-wychowawczej w razie potrzeby mogą być zatrudnione osoby do obsługi i administracji. Przepis art. 98 ust. 3 pkt 3 i 4 stosuje się odpowiednio. Podobne zapisy zawierał § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.10.2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (uchylone z dniem 01.01.2012 r.), który stanowił, iż: 1. Dyrektor placówki rodzinnej jest jednocześnie wychowawcą. W razie jego nieobecności placówką rodzinną kieruje osoba wyznaczona przez podmiot prowadzący, w uzgodnieniu z dyrektorem. 2. W placówce rodzinnej wychowawca może łączyć funkcje administracyjne i obsługi. 3. W placówce rodzinnej, w której przebywa więcej niż 4 dzieci, podmiot prowadzący, na wniosek dyrektora tej placówki, zatrudnia osobę do pomocy w opiece nad dziećmi i przy pracach gospodarskich. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wskazał, iż nie ma znaczenia, czy liczba dzieci w placówce przekraczała czy nie ustawowe limity, gdyż to udowodniona ilość pracy a nie liczba dzieci determinuje pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjmując zasadę racjonalności działania ustawodawcy, nie można się z tym jednak

zgodzić. Ustawodawca określając ustawowe limity odnośnie ilości opiekunów jaka jest niezbędna dla zapewnienia prawidłowego wykonywania przez nich zadań musiał uwzględnić istotę i ilość pracy. Skoro, zdaniem ustawodawcy, jedna osoba w stanie zawartego z nią stosunku pracy jest w stanie zapewnić opiekę dla czwórki podopiecznych to znaczy, iż praca ta jest odpowiednio skalkulowana dla jednej osoby. Wychowawcą tym może być jednocześnie dyrektor placówki, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie. Gdyby zdaniem ustawodawcy praca związana z całodobową opieką nad czwórką dzieci przekraczała możliwości jednego opiekuna zatrudnionego w rodzinnym domu dziecka to zapewne ustawodawca inaczej uregulowałby przedmiotową kwestię, gdyż z założenia ustawodawca działa racjonalnie. Pod opieką powodów znajdowało się siedmioro podopiecznych, czyli zgodnie z przepisami dwie osoby zatrudnione na pełen etat w roli wychowawców były w stanie zapewnić całodobową opiekę dzieciom. W związku apelująca nie zgodziła się z twierdzeniem Sądu, gdyż marginalizowanie przez Sąd limitów opiekunów w stosunku do ilości podopiecznych w placówce opiekuńczo-wychowawczej stoi w sprzeczności z art. 99 ust. 1 i 2 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz obowiązującym uprzednio § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.10.2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych. Sąd Najwyższy w wyroku z 02.12.2010 r., II PK 125/10 stwierdził, iż żądania powodów mogą być oceniane w kontekście reguł funkcjonowania rodzinnych domów dziecka normowanych w obowiązujących w okresie objętym sporem rozporządzeniach Ministra Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych, w tym między innymi obowiązku dyrektora placówki osobistego wykonywania obowiązków wychowawcy, którego realizacja może odciążyć zatrudnionego wychowawcę oraz norm określających liczbę dzieci, które mogły być powierzone jednemu wychowawcy w ramach jego etatu.

Mimo możliwości wynikających z art. 99 ustawy z 9.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej powodowie w toku opieki nad wychowankami nigdy nie zgłaszali do pozwanej problemów związanych z opieką nad dziećmi w godzinach, jak twierdzą powodowie, nadliczbowych. Nie zgłaszali także potrzeby zatrudnienia dodatkowej osoby do pomocy jako wychowawca, czy też osoby do obsługi i administracji. Nie zgłaszali zwiększonej potrzeby na pomoc wolontariuszy. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał, iż fakt korzystania przez powodów dwa razy w tygodniu z pomocy wolontariuszy przy odrabianiu lekcji przez dzieci, mógł jedynie zmniejszyć wysiłek wkładany przez powodów w pracę z poszczególnymi dziećmi w czasie odrabiania lekcji, ale pracy tej pomoc ta nie zastępowała, zwłaszcza jeśli uwzględni się, że dzieci było siedmioro i to w różnym wieku. Zdaniem apelującej pomoc świadczona przez wolontariuszy miała wymierny efekt, gdyż zdejmowała z powodów konieczność pomagania w odrabianiu lekcji tym dzieciom, z którymi akurat pracowali wolontariusze, a co za tym idzie zmniejszało to ilość świadczonej przez nich pracy. Zdaniem apelującej, stanowisko Sądu jest nie do przyjęcia, gdyż ustawodawca sam wskazał, iż przy zapewnianiu opieki lub wychowania nad dzieckiem przebywającym w placówce opiekuńczo-wychowawczej oraz wykonywaniu innych czynności związanych z realizacją zadań tej placówki można korzystać z pomocy wolontariuszy, czyli pomoc wolontariuszy ma mieć na celu odciążenie osób w niej zatrudnionych. Żądania powodów winny być także oceniane w kontekście specyficznego charakteru placówki, która w okresie objętym sporem była prowadzona przez powódkę B. Z. pełniącą funkcję dyrektora i wychowawcy oraz powoda M. Z. (1) pełniącego funkcję wychowawcy. Ważnym jest więc wzięcie pod uwagę wpływu sposobu zorganizowania działalności placówki przez te osoby na ewentualne wystąpienie i wymiar przepracowanych przez powodów godzin nadliczbowych. Powódka była dyrektorem i wychowawcą w Rodzinnym Domu Dziecka (...). Na mocy Zarządzeń Prezydenta Miasta G. została upoważniona m.in. do kierowania bieżącą działalnością placówki. Skoro powódka była dyrektorem Rodzinnego Domu Dziecka, a więc pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, to do niej należało zapewnienie prawidłowego toku i właściwej organizacji pracy w podległej placówce. Mogła samodzielnie dysponować swoim czasem pracy i nikt nie wydawał jej poleceń świadczenia pracy ponad uzgodniony jej wymiar. Zgodnie z art. 151<sup>(4)</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wskazał, iż zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego, pracownicy - w tym także osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych - nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli skutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy. Przepis art. 151<sup>(4)</sup> k.p., na który powołuje się

pozwana, nie wprowadza zasady nienormowanego czasu pracy. Umożliwia on jedynie sporadyczne wykonywanie pracy w godzinach ponadwymiarowych. Praca kierownika jednostki organizacyjnej w godzinach nadliczbowych nie może mieć charakteru stałego. W takim wypadku jest ona bowiem traktowana jako błędnie zorganizowana przez pracodawcę i przerzucająca ryzyko ekonomiczne na pracownika. Takie zaś działanie jest niedopuszczalne i w konsekwencji pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Apelująca z powyższym się nie zgodziła. Nawet gdyby uznać, iż powódka przekraczała ustalone w kodeksie normy czasu pracy ze względu na wadliwą organizację pracy, polegającą na zbyt małej liczbie pracowników placówki, to jej roszczenia są niezasadne. Do wyłącznej gestii, zgodnie z art. 99 ust. 3 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej powódki jako dyrektora Rodzinnego Domu Dziecka należała decyzja o potrzebie zatrudnienia dodatkowych osób do pracy w placówce. Miała ona możliwość doboru kadry spośród osób z nią spokrewnionych i spowinowaconych. Jednakże powódka nigdy nie zgłosiła do pozwanej potrzeby zatrudnienia dodatkowej osoby w roli wychowawcy, ani nawet nigdy nie zasygnalizowała, iż jej zdaniem wykonują razem z mężem pracę ponad obowiązujące ich normy czasu pracy. W związku z brakiem wystąpienia powódki ze stosownym wnioskiem do pozwanej o zatrudnienie dodatkowej osoby w celu lepszego zorganizowania pracy czy chociażby poinformowanie pozwanej o zwiększonym zapotrzebowaniu na pomoc wolontariuszy, nie można przypisywać pozwanej odpowiedzialności za wadliwą organizację pracy skoro nie została poinformowana o tak istotnym fakcie. Powódka miała wpływ na organizację pracy w placówce, gdyż jako dyrektor była obowiązana do zorganizowania czasu pracy, który ze względu na specyfikę działania placówki powinien być ustalony z uwzględnieniem zasad jej działania. W związku z powyższym, nie można pozwanej przypisywać wyłącznej odpowiedzialności za wadliwą organizację pracy, skoro sposób w jaki zorganizuje pracę, chociażby poprzez zatrudnienie dodatkowych osób do pomocy powodom, zależał w głównej mierze od aktywności samej powódki, która również była po części odpowiedzialna za organizację pracy w placówce. Miała ona przecież kompetencje i uprawnienia do realizacji szeregu działań, które obejmowały chociażby obowiązki związane z występowaniem z wnioskiem o zatrudnienie dodatkowego pracownika, organizacją pracy zatrudnionych pracowników czy dysponowanie przyznanymi środkami finansowymi na funkcjonowanie placówki. Pozwana jeszcze przed powstaniem wymogu zatrudnienia dodatkowej osoby przy pobycie więcej niż 4 dzieci, zatrudniła już powoda w placówce. Świadczy to o tym, iż pozwanej zależało na prawidłowym funkcjonowaniu i organizacji placówki. Powodowie byli pracownikami samorządowymi, wobec czego znajduje do nich zastosowanie art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, który stanowi, że: „jeżeli 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 niedziele i święta”. Z przywołanego przepisu wynika, iż o pracy w godzinach nadliczbowych pracowników samorządowych można mówić, jeżeli wystąpią łącznie dwie przesłanki: wymagają jej potrzeby jednostki i polecenie takie zostało wydane przez przełożonego. Powodowie nigdy nie otrzymali od pozwanej polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Skoro pozwana nie posiadała wiedzy, iż zdaniem powodów muszą wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, to nie mogła wydać im polecenia takiej pracy, bo w jej opinii wszystko funkcjonowało zgodnie z przepisami, a placówka działała prawidłowo.

Odnośnie przesłanki „potrzeby jednostki samorządowej” apelująca zauważyła, iż Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wskazał, iż „zdaniem sądu nie ma wątpliwości, że właśnie cele określone w art. 80 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej a następnie art. 93 ust. 4 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej stanowiły „potrzeby jednostki samorządowej” o których mowa w art. 42 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych i które nie mogły zostać zrealizowane przez powodów w obowiązującym ich czasie pracy”. Zdaniem apelującej, Sąd pominął okoliczność, iż powodowie nie zgłaszali pozwanej jakichkolwiek trudności w związku z prowadzeniem przez nich Rodzinnego Domu Dziecka, w tym niewystarczającej obsady kadrowej do realizacji postawionych przed placówką celów. Wobec czego, pozwana miała prawo być przeświadczona, iż nie ma zakłóceń przy realizacji postawionych przez placówką zadań. W związku z powyższym należy uznać, iż nie zachodzą okoliczności, o których mowa art. 42 ust. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, a tym samym nie ma podstaw, by przyjąć, iż powodowie świadczyli pracę ponad obowiązujący ich limit. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 26.05.2000 r., I PKN 667/99, warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. W przedmiotowej sprawie nie zachodziła takowa okoliczność, gdyż nie została zgłoszona pozwanej potrzeba takiej pracy. Skoro 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, będący domownikami zamieszkałymi w placówce 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 (przykładowo: przygotowywanie posiłków, pomoc w ubieraniu się, mycie i sprzątanie), jak i czynności nieregularne, powstające spontanicznie w związku z zaistnieniem potrzeb wychowanków (przykładowo: pomoc w nauce, kupno ubrań, organizowanie wyjść na spacer czy wycieczek, wizyty u lekarza). 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 trudne jest rozgraniczenie życia prywatnego od zawodowego pracowników placówek wychowawczych, jak również co do wynagradzania tych osób za pełnioną przez nich rolę, a nie czas ich pracy (por. wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z 12.12.2016 r., VII Pa 120/16). Mając na uwadze charakter i funkcje, które wypełnia rodzinny dom dziecka, nie sposób przyjąć, że samo przebywanie powodów w tym domu (który stanowił jednocześnie ich dom i miejsce pracy), aby zapewnić opiekę dziecku własnemu i dzieciom przekazanym im do opieki wiąże się ze stałą pracą w godzinach nadliczbowych. Niekwestionowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest pogląd, iż 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13.05.2009 r., III PK 9/09). Zgodnie z powyższym część czasu spędzanego przez powodów w czasie całodobowej opieki nad dziećmi jest czasem dyżuru w rozumieniu art. 151<sup>(5)</sup> § 1 k.p. Uprawnienia pracownika, związane z dyżurem, w czasie którego nie wykonuje on pracy, zależą od miejsca dyżurowania. W odniesieniu do dyżuru pełnionego w domu, w Kodeksie pracy nie są przewidziane inne uprawnienia niż dotyczące prawa do odpoczynku, zapewnione przez art. 151<sup>(5)</sup> § 2 k.p. Natomiast z tytułu dyżuru pełnionego poza domem pracownik ma prawo do czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru. W razie niemożliwości udzielenia czasu wolnego pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości stawki osobistego zaszeregowania, a jeżeli nie jest ona wyodrębniona - w wysokości 60% wynagrodzenia (art. 151<sup>(5)</sup> § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13.05.2009 r., III PK 9/09 w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym i przedmiotowym do niniejszej sprawy stwierdził, iż „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”. W przedmiotowej sprawie ze względu na to, iż miejscem pracy powodów był zarazem ich dom, w którym przeplatało się ze sobą ich życie prywatne i zawodowe, należy przyjąć konstrukcję dyżuru domowego, za czas którego powodom przysługiwał tylko czas odpoczynku. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu do zaskarżonego wyroku stwierdził, iż przywołane w art. 93 ust. 4 ustawy z dnia 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz w wcześniej obowiązującym art. 80 ust. 3 ustawy z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej użyte określenie „całodobową” oznacza gotowość do świadczenia pracy przez wychowawców lub dyrektora - wychowawcę zatrudnionych w placówce w postaci opieki i wychowania przez całą dobę. Praca zaś jest świadczona w godzinach realnej aktywności dzieci, która niewątpliwie rozciąga się poza godziny 07:30 - 15:30, ale nie jest całodobowa”. Sąd Okręgowy sam stwierdził, iż powodowie w związku z koniecznością zapewnienia dzieciom całodobowej opieki i wychowania pozostawali w gotowości do świadczenia pracy, jednakże w niniejszej sprawie nie zastosował on przepisów o dyżurze. Sąd Okręgowy przyjął, iż powodowie pracowali średnio w miesiącach wrzesień - czerwiec od godziny 06:00 do godz. 21:30 od poniedziałku do piątku oraz od godziny 7:30 do godziny 21:30 w soboty i niedziele, a w miesiącach lipiec - sierpień od godziny 07:30 do 22:00 bez względu na dzień tygodnia, z wyłączeniem okresu niezdolności do pracy z powodu choroby powódki. Wynika z tego, iż powodowie nieustannie świadczyli pracę w tym czasie, mimo, iż sam stwierdził pozostawanie powodów w gotowości do świadczenia pracy, a dodatkowo powyższe wynika z doświadczenia życiowego, gdyż w trakcie sprawowania opieki nad dziećmi opiekunowie pozostają niejako w dyspozycji podopiecznych, w swoistym stanie oczekiwania na pojawienie się ich potrzeb, które należy spełnić. Apelująca stwierdziła, że nawet gdyby teoretycznie przyjąć, iż powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych to roszczenia powodów dotyczące zapłaty wynagrodzenia za ten czas pracy są

niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Żądania powodów powinny zostać ocenione z punktu widzenia art. 8 k.p., który stanowi, iż 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. Art. 8 k.p. ma zastosowanie w sytuacji, gdy wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. W niniejszej sprawie taka sytuacja ma miejsce. Powód popełnił przestępstwo o charakterze seksualnym na szkodę jednej z podopiecznych. Wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku z 17.09.2014 r., II K 1561/13 powód został uznany za winnego tego, że od października 2012 r. do marca 2013 r. w G. działając w krótkich odstępach czasu nadużywając stosunku zależności wielokrotnie doprowadził małoletnią K. K. do poddania się innej czynności seksualnej poprzez dotykanie pokrzywdzonej w miejsca intymne oraz wymuszone pieszczoty jej ciała, a w nieustalonym dniu w marcu 2013 r. poprzez użycie przemocy w postaci przyciśnięcia do ściany usiłował doprowadzić K. K. do wykonania innej czynności seksualnej w postaci położenia jej ręki na swoim członku, lecz zamierzonego celu nie osiągnął z uwagi na opór pokrzywdzonej, tj. czynu z art. 199 § 2 k.k. w zb. z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 197 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. i za to przy zastosowaniu art. 11 § 3 k.k. na podstawie art. 197 § 2 k.k. skazano go na karę 1 roku pozbawienia wolności. Wyrokiem z 28.04.2015 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku wydanym w sprawie o sygn. akt V Ka 184/15 utrzymał powyższy wyrok w mocy. Zachowanie powoda było wielce niemoralne i stoi w sprzeczności z wieloma obowiązującymi normami społecznymi i jest nieakceptowalne przez społeczeństwo. Powód swoim czynem naraził podopieczną na dramatyczne przeżycia, które pozostawią trwały ślad w psychice małoletniego dziecka, które już wcześniej także zostało doświadczone przez życie. Zamiast znaleźć w rodzinnym domu dziecka bezpieczną przystań, dziecko to zostało molestowane przez osobę, która miała zapewnić jej bezpieczeństwo i opiekę, a także stanowić namiastkę rodzica. Powyższa sytuacja mogła się negatywnie odbić także na pozostałych podopiecznych znajdującym się w placówce. Ze względu na to, iż powód naruszył zasady współżycia społecznego takie jak dobro małoletnich dzieci i zakaz działania na ich szkodę, jego roszczenie winno zostać oddalone na podstawie art. 8 k.p. W przypadku powódki nie postawiono zarzutów związanych z niedopełnieniem obowiązków, jednakże wiedziała ona o niektórych przestępnych zachowaniach swojego męża, a w sytuacji, gdy podopieczna jej się wprost poskarżyła nic nie zrobiła, chociaż miała szczególny prawny obowiązek chronić przed przestępstwem powierzone pod opiekę małoletnie dzieci. W związku z tym żądanie powódki, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, takimi jak dobro małoletnich dzieci i zapewnienie bezpieczeństwa, winno zostać oddalone na podstawie art. 8 k.p. Zdaniem apelującej należy rozciągnąć stosowanie art. 8 k.p. na cały okres objęty żądaniem powodów, gdyż należy mieć na uwadze, iż dzieci znajdujące się w Rodzinnym Domu Dziecka to dzieci po przejściach, z negatywnymi wspomnieniami, gdyż los już doświadczył je w życiu. W placówce miały one znaleźć namiastkę bezpiecznego domu, w którym będą się czuły kochane i potrzebne, gdzie będą miały zagwarantowany spokój, opiekę i będą mogły poczuć, co to znaczy ciepło rodzinnego domu. Jednakże powodowie, zwłaszcza powód, zniweczyli to swoim zachowaniem. Ze względu na to, iż powodowie przyjęli pod opiekę małoletnich, a opieka, która pozostawiała wiele do życzenia, nie jest wykonywaniem prawa, nie powinna korzystać z ochrony, powództwo powinno zostać oddalone w całości. Dodatkowo stosując art. 8 k.p. do stanu faktycznego niniejszej sprawy, uznać należy, że żądania powodów wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługują na ochronę, ponieważ naruszają zasady współżycia społecznego i stanowią nadużycie prawa ze względu na specyfikę pracy, którą wykonywali. Zgodnie z ideą, przyświecającą utworzeniu rodzinnych domów dziecka, placówki te miały na celu zapewnienie dzieciom pozbawionym opieki rodzicielskiej stałej, całodobowej opieki i wychowania w warunkach najbardziej zbliżonych do naturalnej rodziny. Powodowie wstępując w stosunek pracy znali charakter wykonywanej pracy, wiedzieli, zwłaszcza, iż posiadali własne dziecko, że praca z dziećmi jest pracą nienormowaną, gdzie w okresach nieświadczenia pracy przebywa się w stanie gotowości do świadczenia pracy, która uzależniona jest także od potrzeb dzieci. Przy ocenie żądań powodów nie można pominąć wykładni celowościowej regulacji dotyczącej rodzinnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, których celem było umożliwienie dzieciom niemogącym przebywać we własnym domu warunków, jakie panują w naturalnej rodzinie, a obowiązki spoczywające na prowadzącej go rodzinie są zbliżone do obowiązków naturalnych rodziców. Należy zauważyć, iż w związku ze specyfiką funkcjonowania przedmiotowych placówek nie należy zbyt formalistycznie podchodzić do interpretacji przepisów dotyczących godzin nadliczbowych osób w nich zatrudnionych,

gdyż prowadzi to do wypaczenia istoty ich funkcjonowania. Żądania powodów można oceniać w kontekście chęci przeliczenia emocjonalnych więzi i każdej sekundy spędzonej z podopiecznymi, dla których mieli tworzyć rodzinę, na pieniądze, a takie roszczenie nie powinno zasługiwać na ochronę z uwagi na wysoce negatywną ocenę prawidłowości starań powodów (zwłaszcza w kontekście zapadłego wyroku karnego), aby zapewnić podopiecznym jak najlepsze warunki funkcjonowania. Biorąc pod uwagę popełnienie przestępstwa o charakterze seksualnym na szkodę jednej z podopiecznych przez powoda i bierną postawę powódki w zaistniałej sytuacji, a także specyficzny charakter pracy, którą wykonywali powodowie oraz dokonując oceny niniejszej sprawy w kontekście art. 8 k.p. należy stwierdzić, iż żądanie powodów zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i na tej podstawie winny zostać oddalone. Wobec powyższego, dochodzenie przez powodów roszczeń tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, 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 powodów nieprawidłowości w jej wykonywaniu, za słuszne należałoby uznać, iż powodowie winni zostać pozbawieni dochodzonych roszczeń przymiotu wykonywania prawa i w konsekwencji należałoby odmówić ich ochrony.

Powodowie zaskarżyli wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo (punkt IV wyroku), zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, a przez to poczynienie ustaleń pozostających w sprzeczności z zebrany materiał, że w okresie objętym obowiązkiem szkolnym powodowie wykonywali pracę w godzinach od 6.00 do 21.30; w dniach wolnych od pracy w wymienionym wyżej okresie od 7.30 do 21.30; w miesiącach wakacyjnych od 7.30 do 22.00, podczas gdy z uwagi na charakter pracy i obowiązek sprawowania całodobowej opieki nad wychowankami ich praca wynosiła 24 godziny; zatrudnianie M. W. do wykonywania konkretnych czynności pomniejszało zakres prac wykonywanych przez powodów, a wobec tego wpływało to na ilość przepracowanych przez nich godzin, podczas gdy M. W. powierzone jej prace wykonywała w godzinach czasu pracy gdy wychowankowie przebywali w szkole, a zatem w ramach normalnych godzin pracy zatrudnienia powodów, co nie wpływało na ich pracę w dodatkowych godzinach; powódka jak i powód, na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych powinni byli otrzymać polecenie przełożonego na realizację zadań w takim wymiarze czasu, w konsekwencji przyjęcie niewłaściwego ustalenia należnego powodów wynagrodzenia, a w tym pomniejszenie z ustalonego wynagrodzenia w odniesieniu do powódki kwotę 21.320,01 zł, a w odniesieniu do powoda kwotę 23.566 zł; zachodziły podstawy pomniejszenia w oparciu o art. 8 k.p. wynagrodzenia powodom za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r., powódce o kwotę 38.170,49 zł oraz powodowi o kwotę 19.627,02 zł. Apelujący zarzucili ponadto naruszenie art. 286 k.p.c. przez zaniechanie uzupełniającego przesłuchania na rozprawie biegłego z zakresu rachunkowości Z. C. w odniesieniu do sporządzonej przez niego opinii, oraz do zarzutów powodów zgłoszonych w piśmie z 24.11.2016 r. i zawartego w tym piśmie wniosku; niewłaściwą wykładnię i błędne zastosowanie art. 8 k.p., a w konsekwencji uznanie, że przyznanie powodom wynagrodzenia za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, i w związku z tym pomniejszenie należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (B. Z. o kwotę 38.170,49 zł i M. Z. (1) o kwotę 19.627,75 zł); przepisów art. 84 k.p. i art. 132 § 1 k.p. przez ich pominięcie; przepisów art. 151 § 1 i art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt. 1 lit. a oraz pkt. 2 przez ich pominięcie a w konsekwencji przyjęcie niewłaściwej podstawy prawnej należnego powodom wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych.

Apelujący powodowie wnieśli o zmianę wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i zasądzenie od pozwanej Gminy Miasta G. na rzecz powódki dalszej kwoty 284.471,04 zł; na rzecz powoda dalszej kwoty 127.784,77 zł - z ustawowymi odsetkami od 23.05.2013 r. do dnia zapłaty, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Ewentualnie apelujący wnieśli o uchylenie w/w wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w tym zakresie, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Ponadto apelujący wnieśli o zwolnienie powodów od kosztów sądowych - od uiszczenia opłaty od apelacji.

Uzasadniając apelację powodowie podali, że Sąd Okręgowy poczynił ustalenia faktyczne dotyczące istotnych okoliczności sprawy sprzecznie z zebrany materiał dowodowy jednocześnie oceniając ten materiał z naruszeniem zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy błędnie interpretując przepisy wskazane w zarzucie, bądź też je pominął, co doprowadziło do określenia w niewłaściwej, zaniżonej wysokości należnego powodom wynagrodzenia. Jak podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z 20.08.2002 r., II UKN 555/01 „...Granice oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny, przez który rozumie się poziom świadomości prawnej sędziego, czyli znajomość przepisów, doktryny i orzecznictwa, a także informacje dotyczące różnych faktów życia społecznego, kultura prawna oraz system pozaprawnych reguł i ocen społecznych, do których odsyłają przepisy obowiązującego prawa”. Przyjęta w ustawie swobodna ocena dowodów nie oznacza dowolności w tej ocenie. Sąd ma obowiązek: „po pierwsze - wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie - uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie - skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte - wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej - wyższej instancji i skarżącemu - na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, po piąte - przytoczenie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności” (tak K. Flaga-Gieruczyńska na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29.09.2000 r., V CKN 94/00, niepubl.; K. Flaga - Gieruczyńska w: A. Zieliński: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2008, s. 412). Sąd Okręgowy wprawdzie powołał się na wskazane wyżej zasady oceny materiału dowodowego, ale rozważania Sądu oraz poczynione ustalenia odbiegają od stanu rzeczywistego wynikającego z zebranego materiału dowodowego w sprawie. Zdaniem apelujących, dowolne są ustalenia dotyczące czasu pracy powodów, który - zdaniem Sądu - w okresie objęte obowiązkiem szkolnym zawierał się w godzinach od 6:00 do 21:30, w dniach wolnych od pracy w godzinach od 07:30 do 22:00, a w miesiącach wakacyjnych od 07:30 do 22:00. Z ustaleniem tak rozumianego czasu wykonywania pracy przez powodów związane są ustalenia dotyczące wysokości należnego im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Czyniąc powyższe ustalenia Sąd uznał, że określenie „całodobowej pracy” nie dotyczy powodów w godzinach nocnych warunkach wykonywanej przez nich pracy w Placówce Opiekuńczo - Wychowawczej, podkreślając jednocześnie że powódka była kierownikiem tej placówki. Sąd nie miał jednak na uwadze, że wychowankowie tej placówki pochodzili z rodzin rozbitych, patologicznych, z poważnymi przeżyciami, które wywarły wpływ na ich zachowanie i bardzo często miały zaburzenia snu, nie mogły zasnąć, bądź gwałtownie budziły się, co wymagało odpowiedniej reakcji ze strony powodów, jak opiekunów, zwłaszcza, że w nocy zdarzały się często moczenia. Wychowankowie ci w przeważającej części wymagali pomocy w ubieraniu, przy wykonywaniu podstawowych czynności przy czynnościach związanych z utrzymaniem higieny, a zatem konieczna była obecność ich wychowawców w godzinach nocnych. Z uwagi na to, że wychowankami byli zarówno chłopcy jak i dziewczynki, konieczna była opieka zarówno powoda jak i powódki. W uzasadnieniu pozwu powodowie przywołali szereg orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczące omawianej kwestii. Wprawdzie większość tych orzeczeń dotyczyła uchylecia zaskarżonych wyroków i przekazania rozpoznawanych spraw do ponownego rozpoznania, ale argumentacja zaprezentowana w ich uzasadnieniu nie budzi wątpliwości. W uzasadnieniu wyroku z 6.04.2011 r., II PK 254/10, Sąd Najwyższy stwierdził, że: „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 zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy” powołując się jednocześnie na wyroki Sądu Najwyższego z: 12.03.1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 r., nr 10, poz. 230; z 26.03.1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; z 08.06.2004 r., III PK 22/04; z 14.12.2004 r., II PK 106/04, OSNCP 2005, nr 15, poz.221.

Zdaniem apelujących, sprawa dotyczyła analogicznej sytuacji i Sąd Najwyższy poddał pod rozważenie, że: „powódka mogła albo, po wyczerpaniu dopuszczalnych limitów czasu pracy pracowników jednostki, pozostawić dzieci bez opieki albo podjąć pracę w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji stałe wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych powinno być uznane za zachowanie wymuszone wadliwą i niezależną od pracownika zarządzającego organizacją pracy”. W następstwie takiej organizacji pracy wymuszonej na powodach, zostali oni pozbawieni prawa do

wypoczynku. Z naruszeniem prawa określonego w art. 132 § 1 k.p. związane jest także żądanie wynikające z naruszenia prawa do wypoczynku. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 13.03.2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008, nr 17-18, poz. 247). Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik ma prawo żądać zapłaty za pracę, jak też należnych mu świadczeń, a w myśl art. 84 k.p. nie może się tego prawa zrzec. Sąd Najwyższy zaznaczył, że razie trudności w ustaleniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe mogą być one przewyciężone przy zastosowaniu odpowiednich środków procesowych, np. art. 322 k.p. Zdaniem apelujących, ta kwestia umknęła uwadze Sądu Okręgowego, a ponadto Sąd ten nie brał pod uwagę uregulowań określonych w art. 132 § 1 k.p. i art. 84 k.p. Odnosząc się do stanowiska Sądu Okręgowego, że powodowie zamieszkiwali w Placówce i razem z nimi mieszkała córka, apelujący wskazali, że w wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, jako okoliczność pozytywną dla procesu wychowawczego, że zatrudnienie małżonków w rodzinnych domach dziecka na stanowiskach wychowawców i dyrektorów jest powszechne w skali kraju. Jest to bowiem zgodne z ideą rodzinnych dowód dziecka, których sama nazwa wskazuje, że są prowadzone przez rodzinę. W ocenie apelujących, dlatego błędne są ustalenia Sądu Okręgowego co do sposobu naliczenia należnego powodom wynagrodzenia. Przyjęty przez Sąd sposób stanowi – w myśl stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z 02.12.2010 r., II 125/10, pozbawienie gwarantowanego ustawowo składnika wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia, co do którego prawa pracownik nie może się zrzec, w myśl art. 84 k.p. ani przenieść go na inną osobę. Konsekwencją takiego stanowiska Sądu Okręgowego jest przyjęcie jako podstawy do ustalenia należnego powodom wynagrodzenia przepisu art. 151<sup>(1)</sup> § 1 pkt. 1 lit. b i c k.p., podczas gdy właściwą podstawę stanowią przepisy art. 151 § 1 k.p. oraz art. 151<sup>(1)</sup> § 1 pkt. 1 lit. a, b i c oraz pkt. 2 k.p. W ocenie powodów, należność dochodzona pozwem powinna być obliczona według następujących zasady, że za pracę w godzinach nadliczbowych dziennych przysługuje za dwie pierwsze wynagrodzenie zwiększone o 50%, za pozostałe 6 godzin wynagrodzenie zwiększone o 100% wynagrodzenia podstawowego, a za pracę w godzinach nocnych wynagrodzenie zwiększone o 100% za każdą godzinę. Tę zasadę ustalenia wysokości należnego powodom wynagrodzenia przyjął biegły z zakresu rachunkowości Z. C., przedstawiając swoje ustalenia w czterech wariantach, z których odpowiadającym do sytuacji w niniejszej sprawie jest wariant „A”, z tym, że w opinii tej biegły nie uwzględnił pracy powodów w godzinach nocnych. Nadto nie uwzględnił, że na powodach spoczywała całodobowa opieka nad małoletnimi wychowanymi, a obowiązek ten dotyczył obojga powodów z uwagi na to, że wychowanymi byli również równocześnie chłopcy i dziewczęta. Nadto biegły nie wziął po uwagę, że powódka nie była zarządzającą w imieniu pracodawcy, natomiast otrzymywała dodatek za kierownictwo zgodnie z umową. Biegły nie wziął także pod uwagę, że powódka w czasie urlopu korzystała z zastępstwa (zastępującą była jej siostra), ale istotne jest, że siostra powódki zastępowała ją tylko przez osiem godzin, w ramach normalnych godzin pracy, czterdzieści godzin tygodniowo, natomiast w pozostałym czasie powódka wykonywała swoje obowiązki. Natomiast powód w odniesieniu do urlopów domaga się wynagrodzenia na pracę po południu oraz w dniu wolne od pracy, bowiem w te dni normalnie wykonywał swoje obowiązki. Powyższe uwagi do opinii biegłego powodowie zgłosili w piśmie przygotowawczym z 24.11.2016 r. wnosząc jednocześnie, by opinia została przez biegłego uzupełniona mając na uwadze w/w zastrzeżenie, ale wniosek ten został przez Sąd pominięty.

Zasądzając na rzecz powodów określone w wyroku kwoty, Sąd pomniejszył ustaloną kwotę o kwotę 21.320,01 zł powodce oraz o kwotę 19.627,02 zł powodowi z uwagi na wykonywanie prac związanych z utrzymaniem czystości w Placówce przez M. W.. Sąd uznał bowiem, że o taką wartość M. W. pomniejszyła zakres obowiązków powodów. Ale stanowisko to jest błędne. M. W. wykonywała przypadające na nią czynności porządkowe w normalnych godzinach pracy, w czasie gdy powód odwoził wychowanków do szkół, wyjeżdżał po nich, jak też wykonywał szereg innych czynności związanych z funkcjonowaniem Placówki. Również powódka wykonywała w tym czasie przypadające na nią obowiązki, zaś zatrudnienie M. W. nie miało żadnego wpływu na konieczność wykonywania pracy przez powodów poza normalnymi godzinami pracy, związanej z opieką nad wychowanymi. Stanowisko Sądu jest w tym zakresie pozbawione podstaw. Odnosząc się do opinii biegłego pozwana Gmina w piśmie z dnia 28.11.2016 r. stwierdziła, że według teoretycznych wyliczeń należne wynagrodzenie powodce powinno mieścić się w granicach 251.236,98 zł, a powoda w wysokości 136.715,95 zł. Odrębną kwestię stanowi pomniejszenie należnego powodom wynagrodzenia za okres od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. na podstawie art. 8 k.p. powodce o kwotę 38.170,49 zł oraz powodowi o kwotę 19.627,75 zł z uwagi na treść wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku z 17.09.2014 r. (II K 1561/13) skazującego powoda za czyn z art. 199 § 2 kk i inne na szkodę pokrzywdzonej wychowanki Placówki K. K.,



gdyż dopuszczenie się popełnienia takiego czynu stanowiło nadużycie zaufania i stoi w sposób jaskrawy w sprzeczności z żądaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast w świetle tej sytuacji - zdaniem Sądu - odnosi się to także do powódki, bowiem sytuacja ta świadczy o niedopełnieniu przez nią obowiązków dyrektora Placówki związanych z ciężkim naruszeniem podstawowych zasad opieki.

Zdaniem skarżących stanowisko to jest nieuzasadnione. Konstrukcja nadużycia prawa określona w art. 8 „kpc” została przeniesiona do Kodeksu Pracy w Kodeksu Cywilnego (art. 5 k.c.). Zgodnie z art. 5 k.c. istnienie nadużycia prawa uzależnione jest od ustalenia braku określonego zachowania. Dlatego o „zarzucie nadużycia prawa” można mówić jedynie w znaczeniu procesowym, nie materialnym. Zatem istotne jest czy powodom należy się w określonej sytuacji wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę. Apelujący stwierdzili, iż nie ma najmniejszej wątpliwości, że powodowie wykonywali swoje obowiązki, zarówno w normalnych godzinach pracy, jak i w godzinach nadliczbowych. Wbrew stanowisku Sądu, czyn przypisany powodowi nie wpłynął w żadnym stopniu na wykonywaniu przez niego obowiązków związanych z zatrudnieniem. Nie wpłynął też na zachowanie pokrzywdzonej. Jak wynika z materiału dowodowego zebranego w w/w sprawie o sygn. akt: II K 1561/13 Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku, K. K. dopiero po upływie kilku miesięcy zaczęła opowiadać różnym osobom o rzekomym nagannym opisanym przez nią zachowaniu powoda. A jeżeli chodzi o zdarzenie z marca 2013 r., dopiero po dwóch miesiącach. Przez ten czas pokrzywdzona nic nie mówiła koleżankom, a także zajmującej z nią wspólnie pokój koleżance. Nigdy nie skarżyła się i nie widać było po niej zmiany nastroju, jak też by zaszło coś co by ją dręczyło. Zatem bezzasadne jest zarzucanie powódce B. Z., że nie dopełniła swoich obowiązków w rażący sposób, bo nie zareagowała na jednorazową wypowiedź pokrzywdzonej, że powód zachował się w stosunku do niej niestosownie. Zachowanie pokrzywdzonej nie wskazywało, że w stosunku do niej powód zachowuje się niestosownie. Zatem obserwując funkcjonowanie Placówki, powódka nie widziała podstaw do podejmowania jakichkolwiek czynności, związanych z tą wypowiedzią pokrzywdzonej, zwłaszcza, że powód zaprzeczył, by w stosunku do pokrzywdzonej dopuścił się jakiegokolwiek zachowania o podłożu seksualnym. Nie bez znaczenia jest, że w stosunku do powódki organy ścigania nie przedstawiły żadnego zarzutu jako, że nie było do tego podstaw. W odniesieniu do powoda należy zaznaczyć, że za czyn ten został ukarany i to dość surową karą, a na rzecz pokrzywdzonej, zgodnie z w/w wyrokiem tytułem naprawienia szkody zapłacił w formie nawiazki kwotę 10.000 zł. Ta okoliczność została poza rozważeniami Sądu Okręgowego. Sąd nie miał także na uwadze, że powód wykazywał dużo inicjatywy i dokładał wielu starań by urozmaicić wychowankom pobyt w Placówce. Organizował im wycieczki, w dni wolne wyjeżdżał z nimi nad jezioro, a także w czasie wakacji, spędzając z nimi cały czas.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje obu stron nie zasługiwały na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Przedmiotem sporu było roszczenie powodów M. Z. (1) i B. Z. przeciwko pozwanej Gminie Miasta G. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych świadczoną w Rodzinnym Domu Dziecka (...) w G. (przekształconym następnie w Placówkę Opiekuńczo – Wychowawczą (...) w G.).

Sąd I instancji po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z zeznań świadków i powodów, dowodów z dokumentów oraz z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, uznał, iż roszczenie powodów jest częściowo zasadne i przyznał im od pozwanej: powodowi kwotę 42.212,23 zł, zaś powódce kwotę 92.503,01 zł, wraz z odsetkami za opóźnienie.

W pierwszej kolejności wyjaśnienia wymaga, iż, sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (zob. uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 31.01.2008 r., III CZP 49/07, Lex nr 341125).

Sąd Apelacyjny w pełni podziela poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne i przyjmuje je za własne, co oznacza, że nie zachodzi potrzeba ich ponownego szczegółowego przytaczania (podobnie

Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20.01.2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14.05.2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27.04.2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 60).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie były zasadne zarzuty zawarte w apelacjach. Na wstępie rozważenia wymagają zarzuty podniesione w ramach podstawy naruszenia prawa procesowego, bowiem ocena zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego może być dokonana jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy. Poczynić należy generalną uwagę, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał ww. wymogom.

Kontrola wyroku zaskarżonego przez strony pozwoliła przyjąć, że w Sąd Okręgowy uczynił zadość wymaganiom opisanym na wstępie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji nie naruszył przepisów art. 233 § 1 k.p.c., bowiem na podstawie przedłożonych przez strony dowodów dokonał właściwych ustaleń faktycznych w zakresie istotnym dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Odwoławczy miał na uwadze, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne (ocena dowodów musi respektować warunki określone przez prawo procesowe, w szczególności art. 227-234 k.p.c.), wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego oraz dominujące poglądy na sądowe stosowanie prawa. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, uwzględnia wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.12.2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176). Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można zarzucić Sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15.12.2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwana nie zdołała wykazać, aby Sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego.

Pozwana Gmina Miasta G. podnosiła, iż Sąd I instancji niezasadnie przyjął, że powodowie w spornym okresie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu II instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawia jednak jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że praca powodów przekraczała określoną w umowach normę.

Powodów nie obowiązywał system zadaniowego czasu pracy. Art. 80 ust. 12 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (w brzmieniu obowiązującym na datę zawarcia przez powodów umów o pracę) stanowił, iż wychowawcy w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego mogą być zatrudnieni w systemie zadaniowego czasu pracy w przeciętnie sześciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Przepis ten wprowadzał możliwość ustalenia zadaniowego czasu pracy u wychowawców w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych, jednak w przypadku powodów ustalenia takiego nie dokonano, a tym samym znajdowały do nich zastosowanie podstawowe normy czasu pracy.

Z umów o pracę zawartych z powódką (k. 29 akt osobowych) i z powodem (k. 18 akt osobowych) wprost wynika, że mieli oni obowiązek stosować się do podstawowych norm czasu pracy. W informacjach do umów o pracę (k. 30 akt osobowych powódki i k. 19 akt osobowych powoda) wskazano wprost, że są obowiązani wykonywać pracę po 8 godzin na dobę i przez 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Więcej szczegółów odnośnie czasu pracy powodów określał Regulamin Pracy Rodzinnego Domu Dziecka (...) z 30.06.2009 r., który w § 11 wskazywał, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym (ust. 1).

Z uwagi na specyfikę i użyteczność społeczną zadań wykonywanych przez Rodzinny Dom Dziecka czas pracy pracowników ustalono następująco:

- Dyrektor Rodzinnego Domu Dziecka wykonuje pracę od poniedziałku do piątku w godz. 7.30-15.30, dodatkowym dniem wolnym jest sobota.

- Opiekun wykonuje pracę od środy do wtorku w godz. 7.30 – 15.30, dniem dodatkowo wolnym od pracy jest poniedziałek, a za niedzielę jest wtorek (ust. 2).

W § 15 Regulaminu pracy wskazano natomiast, że jeżeli wymagają tego potrzeby Rodzinnego Domu Dziecka, na polecenie pracodawcy każdorazowo uzgodnione z Wydziałem Pomocy Dziecku i Rodzinie Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w G., pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedzielę i święta lub w dniach wolnych wyznaczonych za pracę w niedzielę (ust. 1). Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu rozkładu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych miała być dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii a także w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (ust. 2).

Skoro więc, czas pracy powodów został określony w sposób powyższy i zakładał pracę od poniedziałku do piątku bądź od środy do wtorku w godz. 7.30 – 15.30, to każda dodatkowa godzina świadczonej pracy powinna zostać uznana za wypracowaną przez powodów nadgodzinę, ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z norm ochronnych prawa pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, już sama treść Regulaminu pracy, przy założeniu, że powodowie wykonywali swoją pracę właściwie, daje podstawy do uznania, iż musieli pracować ponad ustalone 8 godzin dziennie. Oczywistym jest bowiem, że opieka nad dziećmi nie może skończyć się o godzinie 15.30 ani też zostać wyłączona na jakikolwiek dzień w tygodniu, zwłaszcza gdy opiekunowie są małżeństwem i mieszkają razem, co zresztą przy specyfice pracy w rodzinnym domu dziecka (placówce opiekuńczo – wychowawczej) jest oczywiste.

Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny dowodów, w rezultacie trafnie uznając, iż powodowie faktycznie świadczyli pracę przez 7 dni w tygodniu, zaś regułą było, że praca ta obejmowała okres od godz. 6.00 do 21.30, zaś w weekendy (soboty i niedziele) od 7.30 do 22.00.

Podkreślenia wymaga, iż przy specyfice pracy w Rodzinnym Domu Dziecka jest właściwie niemożliwe ściśle i precyzyjne ustalenie czasu pracy opiekunów, zwłaszcza po upływie kilku lat. Jednakże zasady ewidencjonowania czasu pracy obciążały pracodawcę powodów. W sytuacji takiej winien mieć zastosowanie przepis art. 322 k.p.c., zgodnie z którym, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11.08.2015 r., III PK 152/14 (Lex nr 1938287), w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Za naruszenie tego przepisu można zaś uznać nie tylko jego niezastosowanie i całkowite oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada została udowodniona, a jedynie brak jest dostatecznych dowodów na wysokość żądania, ale także jego błędne zastosowanie, polegające na arbitralnym ustaleniu wysokości „odpowiedniej sumy”, bez rozważenia wszystkich okoliczności sprawy.

Zdaniem Sądu II instancji, Sąd Okręgowy dokonując ustaleń w tym zakresie wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, kierując się nadto zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Z zeznań powodów wynika bowiem – co opiera się ponadto na zasadach doświadczenia życiowego - iż w dni kiedy dzieci chodziły do szkoły, powodowie budzili dzieci ok. godz. 6.00, przygotowywali je do wyjścia, a następnie odprowadzali albo odwozili do szkoły. W czasie pobytu dzieci w szkole powodowie realizowali inne prace (jeździli po zakupy, w tym po zaopatrzenie do Caritas Archidiecezji G.; powódka brała udział w zebraniach i szkoleniach Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w G., przygotowywała sprawozdania statystyczne do Głównego Urzędu Statystycznego, do sądu rodzinnego i do (...)u, składała do (...)u sprawozdania finansowe, karty pracy z dzieckiem, karty pobytu dziecka w placówce, prowadziła księgę inwentarzową i sporządzała roczny plan działania; powódka musiała opisywać, a następnie składać w MOPR opisane faktury zakupu; sporządzała także dużo projektów skierowanych do fundacji dobroczynnych, w celu pozyskania pieniędzy na zakup wyposażenia szkolnego, kolonie, wczasy, odzież; środki uzyskane w ten sposób powódka następnie musiała rozliczyć, tj. wskazać na co zostały rozdysponowane – tym samym w czasie pobytu dzieci w szkołach powódka wykonywała cały szereg obowiązków i nie można przyjmować, że nie wykonywała pracy. Powód natomiast w czasie pobytu dzieci w szkole wykonywał głównie czynności konserwatora, tj. naprawiał sprzęt domowy, konserwował sprzęt sportowy, w tym 5 rowerów i dokonywał bieżących napraw samochodu; powód również wykonywał zakupy. Ponadto często w tym czasie umawiali wizyty dzieci u lekarzy). Trzeba też uwzględnić, że przed powrotem dzieci do domu powodowie przygotowywali dla nich posiłki oraz wykonywali pranie ich ubrań.

Od ok. godziny 14 dzieci zaczynały powracać ze szkoły do domu i jadły obiad. Po posiłku powodowie pomagali im odrabiać lekcje i organizowali czas wolny, tj. wychodzili razem na dwór lub pozostawali pod ich opieką w domu. Udawali się także z dziećmi na umówione wizyty lekarskie lub do szkoły na rozmowy z wychowawcami. Wieczorem przygotowywali i jedli razem kolację, a następnie pomagali młodszym dzieciom się umyć, sprawdzali czystość dzieci starszych, przygotowywali młodszym dzieci na kolejny dzień, tj. wybierali i przygotowywali im ubrania i sprawdzali tornistry. Ok. godz. 21:30 – 22:00 dzieci kładły się spać. Z materiału dowodowego nie wynika, aby powodowie nie wykonywali powyższych obowiązków (np. przez zastępowanie ich innymi osobami). Okresowe korzystanie z pomocy przez wolontariuszy jedynie wspierało powodów, ale nie oznaczało, że w czasie pobytu wolontariusza, któreś z powodów dysponowało czasem, lecz wykonywało inne obowiązki związane ze sprawowaniem opieki nad dziećmi.

W soboty i niedziele dzieci i powodowie wstawali około godz. 7 - 7:30. Większość dzieci przez cały dzień pozostawała pod opieką powodów. Często zabierali je na wycieczki (także rowerowe), do domu letniskowego w P. lub do Aquaparku w S.. Poza wymienionymi wcześniej obowiązkami, w soboty powodowie zazwyczaj zmieniali dzieciom pościel.

Sąd Okręgowy szczegółowo opisał wszystkie wykonywane przez powodów obowiązki związane z dziećmi, rozpisując także często czas, jaki poświęcić musieli na poszczególne czynności. W ocenie Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze fakt, jak szeroki był zakres ich obowiązków oraz to, że sprawowali opiekę aż nad siódmką podopiecznych, oszacowane przez Sąd I instancji godziny wykonywania przez nich pracy zdają się być jak najbardziej realne. Mogło się wprawdzie

zdarzyć i tak, że w tym czasie mieli oni przerwy na odpoczynek, jednak zważyć należy, że zgodnie z dyspozycją art. 134 k.p., jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Poza tym należy mieć także na uwadze, że Sąd I instancji uwzględnił powodom czas pracy jedynie do godz. 21.30, natomiast w praktyce dochodził im często także czas pracy w nocy, kiedy musieli wstawać do dzieci, uspokajać je i przebierać po nocnym moczeniu, co w ocenie Sądu Apelacyjnego równoważyło czas ewentualnego dziennego odpoczynku.

Rację ma wprawdzie pozwana, iż w ustalonych przez Sąd Okręgowy godzinach pracy powodów wykonywali wiele czynności jednocześnie dla siebie i dla powierzonych dzieci, jak np. gotowanie, robienie zakupów, czy bieżące naprawy w domu, a poza tym oprócz siódemki powierzonych im dzieci zajmowali się też jednym własnym dzieckiem i jemu również poświęcali czas. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z uwagi na specyfikę pracy w rodzinnym domu dziecka, mającym zapewnić dzieciom warunki jak najbardziej zbliżone do panujących w naturalnej rodzinie, niemożliwym jest jednak dokonanie ścisłego podziału czasu prywatnego i pracy świadczonej dla siebie oraz wykonywanej na rzecz dzieci. Jako że zdecydowaną większość oszacowanego przez Sąd I instancji czasu powodowie niewątpliwie poświęcali na pracę na rzecz dzieci, oszacowanie to należało uznać za prawidłowe.

Mając na uwadze powyższe, nie był zasadnym podnoszony przez pozwaną zarzut naruszenia art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. poprzez pominięcie okoliczności, iż część czasu spędzanego przez powodów w czasie całodobowej opieki nad dziećmi jest czasem dyżuru, za który nie przysługiwało im prawo do wynagrodzenia. Z prawidłowo ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika bowiem, iż w godzinach między 6.00 (7.00) a 21.30 (22.00) powodowie nie pozostawali jedynie w gotowości do świadczenia pracy, ale rzeczywiście ją wykonywali. Za czas dyżuru powodów uznać natomiast można godziny od 21.30 do 6.30, których jednak Sąd Okręgowy nie wliczył do czasu pracy powodów i tym samym nie naliczył im wynagrodzenia za nadgodziny w tym czasie.

Sąd Apelacyjny nie podzielił także zarzutu naruszenia art. 99 ust. 1 i 2 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i § 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.10.2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych poprzez przyjęcie, iż nie ma znaczenia, czy liczba dzieci w placówce przekraczała czy nie ustawowe limity, gdyż to udowodniona ilość pracy a nie liczba dzieci determinuje pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy ilość opiekunów w stosunku do liczby podopiecznych była zgodna z obowiązującymi przepisami i zapewniała prawidłowe funkcjonowanie jednostki. Przede wszystkim nie jest trafne powoływanie się na racjonalność ustawodawcy i zakładanie, że skoro zdaniem ustawodawcy praca związana z całodobową opieką nad czwórką dzieci nie przekraczała możliwości jednego opiekuna, to faktycznie tak było. Jako że rodzinny dom dziecka miał funkcjonować jak prawdziwa rodzina, zaś opiekunowie mieli zastępować dzieciom rodziców, to przy prawidłowym wywiązywaniu się przez nich z tych obowiązków, za oczywiście niemożliwe uznać należy ograniczenie tej pracy do 40 godzin tygodniowo.

W związku z powyższym, Sąd II instancji podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, iż skoro powodowie wykazali, że rzeczywiście wykonywali pracę ponad ustaloną w regulaminie liczbę godzin, to należy się za tę pracę wynagrodzenie. Założenie „mitycznego” racjonalnego ustawodawcy nie jest zaś wystarczające, aby ustalenie to obalić. Trzeba zaznaczyć, że określenie liczby opiekunów w stosunku do liczby podopiecznych zostało zawarte w powszechnie obowiązujących przepisach miało na celu zapewnienie pewnego minimalnego standardu opieki nad dziećmi, lecz nie miało na celu pozbawienia pracowników prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Powyższe przepisy mają charakter norm publicznoprawnych z działy prawa administracyjnego. Nie są to zatem przepisy prawa prywatnego i ich celem nie było określenie praw i obowiązków pracowników.

Nie był również zasadnym zarzut błędnego ustalenia, iż pomoc wolontariuszy nie zmniejszała ilości pracy świadczonej przez powodów. Argument ten mógłby ewentualnie odnieść skutek, gdyby powodowie mieli zadaniowy czas pracy. Skoro jednak zadaniem Sądu I instancji było ustalić, ile godzin dziennie powodowie świadczyli pracę, to Sąd Okręgowy trafnie nie uwzględnił pomocy wolontariuszy jako okoliczności wpływającej na ilość wypracowanych przez powodów nadgodzin. Zauważyć bowiem należy, iż kiedy do prowadzonej przez nich placówki przychodził wolontariusz, który

np. pomagał dzieciom przy odrabianiu lekcji, to nie zajmował się on jednocześnie wszystkimi dziećmi. Powodowie nie mieli zatem w tym czasie wolnego, ale zajmowali się pozostałymi dziećmi lub wykonywali pracę na rzecz wszystkich dzieci (piorąc ubrania, przygotowując posiłki). Niewątpliwie pomoc wolontariuszy była dla powodów cenna, jednak przy opiece nad siedmiorgiem dzieci jedynie czyniła tę pracę mniej uciążliwą, a nie zdejmowała całkowicie z powodów konieczności zajmowania się podopiecznymi.

Pozwana podnosiła również, iż powodce nie należy się wynagrodzenie za nadgodziny, gdyż zgodnie z dyspozycją przepisu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., 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.

Argument ten w realiach niniejszej sprawy nie jest jednak zasadny. Zgodnie bowiem z utrwalonym stanowiskiem judykatury, przez „konieczność”, o jakiej mowa w powyższym przepisie należy rozumieć sytuacje nietypowe. Jak zaś wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 06.04.2011 r., II PK 254/10 (Lex nr 949026), osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli skutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy.

W niniejszej sprawie niewątpliwie zaś miała miejsce wadliwa organizacja pracy. Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych codziennie, regularnie znacznie przekraczając normy zarówno dzienne, jak i tygodniowe.

Sąd Apelacyjny nie podzielił przy tym zarzutu pozwanej, jakoby to B. Z. ponosiła odpowiedzialność za wadliwą organizację pracy. W ocenie Sądu II instancji, już z samych unormowań ustawowych odnoszących się do organizacji pracy w rodzinnych domach dziecka wynika konieczność pracy ponad 8 godzin dziennie, przy prawidłowym wykonywaniu tej pracy. Zauważyć bowiem należy, iż zgodnie z art. 93 ust. 4 ustawy z 09.06.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 149, poz. 887), placówka opiekuńczo wychowawcza m.in. zapewnia dziecku całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokaja jego niezbędne potrzeby. Podobne uregulowanie odnośnie całodobowej opieki zawarte zostało także w art. 80 ust. 3 wcześniej obowiązującej ustawy z dnia 12.03.2004 r. o pomocy społecznej. Art. 99 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadza zaś możliwość zatrudniania dodatkowego opiekuna dopiero w przypadku, gdy w placówce przebywa więcej niż 4 dzieci. Jak zaś już wyżej wskazano art. 80 ust. 12 ustawy o pomocy społecznej dopuszczał fakultatywnie możliwość zatrudniania wychowawców w całodobowych placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego w systemie zadaniowego czasu pracy, zatem dopuszczał także możliwość, jak miało to miejsce niniejszej sprawie zatrudnienia opiekunów na 8 godzin dziennie w określonych godzinach. Z całą pewnością nie można zaś obarczać powódki odpowiedzialnością za ustawowe uregulowania. Co więcej, z zeznań nie tylko powódki, ale także świadka M. S. (3) wynika, iż powódka na zebraniach pracowników (...)u z dyrektorami rodzinnych domów dziecka zgłaszała problem pracy w godzinach nadliczbowych.

W świetle powyższych rozważań na uwzględnienie nie zasługiwał także zarzut naruszenia art. 42 ust. 2 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych. Sąd II instancji podziela co do zasady stanowisko, iż warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.05.2000 r., I PKN 667/99 (Lex nr 49309), wprawdzie przepisy kodeksu pracy nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez kilka miesięcy. Ponadto, jak podkreślił Sąd Najwyższy, konieczność wykonywania omawianej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy.

W przedmiotowej sprawie niewątpliwie spełnione zostały wszystkie wskazane wyżej kryteria. Konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z obiektywnych warunków, bowiem zadaniem

powodów było zapewnienie siedmiorgu podopiecznym całodobowej opieki w warunkach zbliżonych do normalnie funkcjonującej rodziny. Mając zaś na uwadze, iż były to dzieci w różnym wieku, z różnymi problemami i często wymagające specjalnej opieki bądź też leczenia u specjalistów, pozwana - jako pracodawca - musiała zdawać sobie sprawę z tego, że praca wykonywana jedynie po 8 godzin dziennie oraz tylko przez 6 dni w tygodniu nie spełniłaby wymogów zapewnienia im opieki i warunków, o jakich mowa w art. 93 ust. 4 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Nadto, co zostało już powiedziane, powódka zgłaszała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Niezasadnym okazał się także zarzut naruszenia art. 8 k.p. Przepis ten stanowi, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż norma zawarta w art. 8 k.p. ma charakter klauzuli generalnej, ukształtowanej w sposób przedmiotowy (a nie podmiotowy). W rezultacie, jej zastosowanie nie zmienia kształtu praw podmiotowych wynikających z przepisów prawa, pozwala jedynie w indywidualnych sprawach na odstępianie od uniwersalnego wzorca. Przepis art. 8 k.p. upoważnia zatem sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22.07.2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24.11.2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10.01.2017 r., III PK 37/16 (Lex nr 2188648), nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego (bądź apelacyjnego) może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia.

Bezspornym jest, iż prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku z dnia 17.09.2014 r. (sygn. akt II K 1561/13) powód M. Z. (1) został uznany za winnego czynu z art. 199 § 2 k.k. w zb. z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 197 § 2 k.k. w zw. z art. 12 k.k. w zw. z art. 11 § 2 k.k. popełnionego na szkodę małoletniej podopiecznej K. K. w okresie od października 2012 r. do marca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, iż żądanie przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie, w jakim dopuścił się on ww. czynu stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należy się bowiem za pracę dobrze wykonaną. Podstawowym zadaniem powoda jako opiekuna w placówce opiekuńczo – wychowawczej było zapewnienie dzieciom opieki i wychowania oraz zaspokajanie ich niezbędnych potrzeb, w szczególności emocjonalnych, rozwojowych i zdrowotnych. Popęlnienie przez powoda przestępstwa na szkodę małoletniej świadczy ewidentnie o tym, iż we wskazanym w wyroku skazującym okresie nie wywiązał się on należycie z tego obowiązku, a wręcz przeciwnie – okazał się sprawcą dodatkowego cierpienia małoletniej, której miał zapewnić opiekę.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Okręgowy trafnie także ocenił, iż M. Z. (2) na podstawie art. 8 k.p. również nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r. Powódce wprawdzie nie postawiono żadnego zarzutu w związku z przestępstwem popełnionym przez jej męża, jednakże również i w jej przypadku należy powiedzieć o nienależyтым wywiązaniu się z powierzonych jej obowiązków. Jej obowiązkiem jako dyrektora i wychowawcy placówki było zapewnienie dzieciom rodzinnych warunków, opieki i bezpieczeństwa. Tymczasem to na jej wniosek zatrudniono powoda, który dopuścił się przestępstwa wobec małoletniej. Nawet jeśli rzeczywiście nie wiedziała ona wcześniej o czynach męża, jako dyrektor placówki sprawująca nad nią nadzór, powinna była wiedzieć. Po powzięciu zaś takiej informacji podjęła próbę nienagłaśniania sprawy „na zewnątrz”. Sąd I instancji prawidłowo więc uznał, iż brak nadzoru nad powodem oraz brak właściwego porozumienia z podopieczną w tym

przypadku nie tylko stanowiło niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, ale jednocześnie stanowiło naruszenie zasady dbałości o dobro powierzonego jej dziecka. Uwadze Sądu Apelacyjnego nie umknęło również, iż powziawszy informację o popełnieniu przez jej męża przestępstwa względem podopiecznej, powódka nie podjęła natychmiastowych działań i nie zgłosiła przestępstwa stosownym organom. Decydując się na prowadzenie placówki opiekuńczo – wychowawczej powódka wzięła na siebie odpowiedzialność za dobro i bezpieczeństwo powierzonych jej dzieci. Niedopuszczalnym było zatem w tej sytuacji przedłożenie roli lojalnej względem męża żony nad rolę dyrektora domu dziecka i opiekuna powierzonego jej dziecka. Skoro zaś powódka zaniechała postawienia na pierwszym miejscu dobra dzieci, żądanie przez nią wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie popełnienia przestępstwa musi zostać uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego i na zasadzie art. 8 k.p. oddalone.

Podkreślenia jednocześnie wymaga, iż w ocenie Sądu II instancji nie zachodziły podstawy do oddalenia na podstawie art. 8 k.p. żądania powodów do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałym okresie. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż poza przestępstwem popełnionym przez powoda wobec małoletniej, powodowie właściwie wywiązywali się z powierzonych im obowiązków, dbali o dzieci i poświęcali im dużo czasu. Jako że stosowanie art. 8 k.p., powoduje odstępianie od powszechnie obowiązującej normy prawnej, powinno ono mieć miejsce jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Wobec powyższego, pomimo niewątpliwie nagannych zarówno moralnie jak i pracowniczo zachowań powodów związanych ze stwierdzonym przestępstwem popełnionym przez powoda, w ocenie Sądu Apelacyjnego, ocenianie całego okresu świadczenia przez nich pracy w rodzinnym domu dziecka przez pryzmat ostatnich kilku miesięcy, kiedy doszło do popełnienia przestępstwa, wykraczałoby poza ideę art. 8 k.p.

Na uwzględnienie nie zasługiwały również zarzuty podniesione w apelacji przez powodów. Nie mają racji powodowie, iż Sąd I instancji naruszył przepis art. 286 k.p.c. poprzez zaniechanie uzupełniającego przesłuchania biegłego z zakresu rachunkowości. Ww. przepis daje sądowi możliwość żądania, stosownie do okoliczności, ustnego wyjaśnienia przez biegłego jego opinii sporządzonej w formie pisemnej. Podkreślenia jednak wymaga, iż art. 286 k.p.c. nie nakłada na sąd obowiązku wezwania biegłego na rozprawę w każdej sytuacji. W orzecznictwie przyjmuje się, iż potrzeba przesłuchania biegłego istnieje wówczas, gdy występuje rozbieżność, niezupełność lub niejasność opinii (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.03.2013 r., III CSK 183/12, Lex nr 1341678). W ocenie Sądu II instancji w przedmiotowej sprawie nie zachodziła potrzeba przesłuchania na rozprawie biegłego, bowiem sporządzona przez niego opinia była logiczna, jasna, kompletna i odpowiadała na postawione przez Sąd I instancji pytania, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Skarżący nie przedstawili żadnych konkretnych zarzutów i wątpliwości odnośnie opinii biegłego, które mogłyby zostać rozwiane w drodze złożenia przez biegłego wyjaśnień rozprawie. Wskazywali jedynie, że według ich wyliczeń należne im wynagrodzenie powinno wynosić inne kwoty niż ustalili biegły, jednakże odmiennosc ich wyliczeń wynikała przede wszystkim z całkowicie odmiennych założeń odnośnie ich czasu pracy. Biegły tymczasem w kwestii tej musiał trzymać się ustaleń i wytycznych Sądu, które to Sąd II instancji podzielił.

Sąd II instancji nie zgodził się także z zastrzeżeniami powodów odnośnie ustalonego przez Sąd Okręgowy ich czasu pracy, za jaki należy się wynagrodzenie. Skarżący podnosili bowiem, iż praca ich wynosiła 24 godziny na dobę. Jak już wyżej wskazywano, z treści art. 93 ust. 4 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wynika, iż placówka opiekuńczo wychowawcza zapewnia dziecku całodobową opiekę. Treści tego przepisu nie można jednak automatycznie przenosić na wykonywanie przez powodów pracy przez 7 dni w tygodniu po 24 godziny. Przepis ten nie stanowi normy prawa pracy, a tym samym nie stanowi podstawy do opierania na nim żądań ze stosunku pracy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powodowie z całą pewnością pracowali powyżej ustalonych w regulaminie pracy norm, tj. ponad 8 godzin 6 dni w tygodniu. Niemniej jednak nie oznacza to, iż pracowali po 24 godziny dziennie. W uzasadnieniu wyroku z dnia 13.05.2009 r., III PK 9/09 (Lex nr 509018) - w analogicznej do niniejszej sprawie - Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż część czasu spędzonego przez powódkę w okresach całodobowej opieki nad dziećmi w placówce opiekuńczej jest czasem dyżuru w rozumieniu art. 151<sup>5</sup> § 1 k.p. Jeżeli w czasie dyżuru pracownik wykonuje pracę, to za czas jej wykonywania nabywa prawo do wynagrodzenia na zasadach ogólnych - łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przysługującym na warunkach określonych w art. 151 i n. k.p. - i czas ten jest wliczany do czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Podobne stanowisko zajął również



Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 12.12.2016 r., VII Pa 120/16 (Lex nr 2206783), wskazując, iż za czas dyżuru, kiedy wychowawca w rodzinnym domu dziecka faktycznie nie wykonuje pracy, nie należy mu się wynagrodzenie. Także Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z dnia 21.10.2014 r., III APa 7/14 (Lex nr 1544736) w analogicznej do niniejszej sprawie wskazał, iż nie sposób przyjąć, że samo przebywanie w rodzinnym domu dziecka przez powoda, który udostępnił dom na potrzeby funkcjonowania placówki, aby zapewnić opiekę dzieciom własnym i przekazanym do opieki przez stronę pozwaną wiąże się z pracą w godzinach nadliczbowych 24 godziny na dobę w weekendy oraz codziennie od poniedziałku do piątku po 16 godzin. Niekwestionowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest pogląd, iż 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.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji prawidłowo ustalił w niniejszej sprawie, iż powodowie faktycznie wykonywali pracę na rzecz swoich podopiecznych w godzinach 6-21.30 bądź 7.30 – 22. Pozostały czas w spornym okresie należało zaś określić jako czas dyżuru, za który nie przysługiwało im wynagrodzenie. Jak już wyżej wskazywano, zdarzało się wprawdzie, iż w okresie tym musieli oni wykonywać pracę, tj. wstawać do dzieci, jednakże były to sporadyczne sytuacje, które trudno byłoby precyzyjnie wyliczyć i które równoważyły czas odpoczynku w ciągu dnia.

Na uwzględnienie nie zasługiwał również zarzut powodów, jakoby Sąd I instancji błędnie ustalił, iż zatrudnienie M. W. pomniejszało zakres prac wykonywanych przez powodów i wpływało na ilość przepracowanych przez nich godzin. Bezspornym jest, iż M. W. w okresie wrzesień 2012 r. – maj 2013 r. w ramach prac społecznie użytecznych finansowanych przez Gminę Miasta G. zajmowała się u powodów pracami porządkowymi, myciem pomieszczeń, odkurzaniem czy zmianą pościeli. Jej praca wynosiła 40 godzin miesięcznie, pod czym podpisywała się powódka jako osoba nadzorująca. Skoro więc ww. prace co do zasady w pozostałym okresie wykonywane były przez powodów i wliczane były do zakresu ich obowiązków, a tym samym i czasu pracy, to skoro w okresie wrzesień 2012 r. – maj 2013 r. wykonywała je M. W., oczywistym jest, iż powodom zwiększył się czas odpoczynku. Bez znaczenia pozostaje przy tym podnoszona przez skarżących okoliczność, iż prace te M. W. wykonywała w czasie pobytu wychowanków w szkole. Istotnym bowiem jest, że skoro powodowie otrzymywali czas wolny podczas nieobecności dzieci, to zmniejszyła im się ilość godzin pracy w ciągu doby, a tym samym ilość nadgodzin.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. poprzez obniżenie powodom wynagrodzenia z pracą w godzinach nadliczbowych w okresie od 01.10.2012 r. do 31.03.2013 r., kwestia ta została już wyczerpująco omówiona wyżej, wobec czego nie ma potrzeby omawiania jej ponownie. Zarzuty apelacji była więc nieuzasadnione.

Apelujący zarzucili także naruszenie przepisów art. 84 k.p. i art. 132 § 1 k.p., jednak nie wyjaśnili, na czym konkretnie ich zdaniem miałyby polegać zastosowanie tych przepisów w sprawie. Art. 84 k.p. stanowi, iż pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W przedmiotowej sprawie nie miało zaś miejsca zrzeczenie się przez pracowników wynagrodzenia, a jedynie wyliczenie go we właściwej wysokości.

Zgodnie zaś z art. 132 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137. Niewątpliwie określone w tym przepisie normy dziennego odpoczynku nie zostały w przypadku powodów spełnione. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przywołanej przez powodów uchwały z dnia 13.03.2008 r., I PZP 11/07 (Lex nr 357237), odmowa pracodawcy udzielenia odpowiedniego okresu odpoczynku uzasadnia po stronie pracownika roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego wprost na podstawie wymienionych przepisów. W przedmiotowej sprawie powodowie nie zgłaszali jednak roszczeń związanych z kompensacyjnym czasem wolnym, ale jedynie roszczenie o wynagrodzenie za nadgodziny, zatem Sąd nie miał obowiązku rozważania tej kwestii. Zarzut naruszenia art. 132 § 1 k.p. był więc bezzasadny.

Niezasadny był również zarzut przyjęcia niewłaściwej podstawy prawnej należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powodom należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, z dodatkiem za pracę w niedziele i święta na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. b i c k.p. w wysokości 100% normalnego wynagrodzenia. Powodowie byli bowiem pracownikami samorządowymi w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych, którym z powszechnie obowiązującą wykładnią art. 42 tej ustawy nie przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, za wyjątkiem dodatku za pracę w niedziele i święta. Podkreślenia wymaga, iż twierdzenia powodów, jakoby przysługiwało im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem nie znajduje uzasadnienia we wskazywanym przez powodów wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2.12.2010 r., II PK 125/10 (Lex nr 738554). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił bowiem uwagę na konieczność wzięcia pod uwagę unormowania pracy w godzinach nadliczbowych wynikającego z modyfikacji przepisów kodeksowych przez szczególne przepisy o czasie pracy pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Modyfikacją ta jest zaś właśnie nieprzysługiwanie takim pracownikom dodatku, za wyjątkiem pracy w godzinach nadliczbowych niedziele i święta.

Reasumując, stwierdzić należy, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wysokość należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś zarzuty zarówno powodów jak i pozwanej nie zasługiwały na uwzględnienie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje (punkt 3 wyroku).

Zasadne natomiast okazało się zaskarżenie wyroku w części dotyczącej zwrotu kosztów procesu. Sąd I instancji prawidłowo określił zasady mające zastosowanie przy zwrocie kosztów procesu w niniejszej sprawie (zasada stosunkowego rozdzielenie kosztów – art. 100 k.p.c.), trafnie określił w jakiej części poszczególne strony wygrały sprawę oraz przywołał co do zasady właściwe przepisy. Niemniej jednak Sąd Okręgowy sam zwrócił uwagę w uzasadnieniu, iż omyłkowo zaniechał zastosowania przepisu § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszeniu przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (dalej: rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych) oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (dalej: rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie). Na mocy tych przepisów, w sprawach z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 stawki minimalne wynoszą 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny w punkcie 1 wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach V i VII w ten sposób, że zasądził od M. Z. (1) na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. na rzecz kwotę 793,80 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie bowiem z art. 100 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie powodowi należała się od pozwanej kwota 284,85 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (21,10% od kwoty 1350 zł obliczonej jako 75% kwoty 7.200 zł). Na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 w zw. § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych i w zw. z art. 98 § 2 k.p.c. pozwanej należała się zaś od powoda kwota 1.078,65 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (79,90% od kwoty 1350 zł obliczonej jako 75% kwoty 7.200 zł).

W punkcie 2 wyroku Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punktach VI i VIII w ten sposób, że zasądził od powódki B. Z. na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 1.385,64 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 100 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 7 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie i w zw. z art. 98 § 2 k.p.c. powódce należała się od pozwanej kwota 657,18 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (24,34% od kwoty 2700 zł obliczonej jako 75% kwoty 7.200 zł). Na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 7 w zw. § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych

i w zw. z art. 98 § 2 k.p.c. pozwanej należała się od powódki kwota 2.042,82 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (75,66% od kwoty 2700 zł obliczonej jako 75% kwoty 7.200 zł).

Orzekając o kosztach w postępowaniu drugoinstancyjnym, Sąd Apelacyjny, podobnie jak Sąd Okręgowy, przychylił się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uchwale z dnia 10.07.2015 r., III CZP 29/15 (Lex nr 1751211), iż w razie współuczestnictwa formalnego (art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c.), do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez współuczestników reprezentowanych przez jednego pełnomocnika będącego adwokatem lub radcą prawnym zalicza się jego wynagrodzenie ustalone odrębnie w stosunku do każdego współuczestnika. Sąd powinien jednak obniżyć to wynagrodzenie, jeżeli przemawia za tym nakład pracy pełnomocnika, podjęte przez niego czynności oraz charakter sprawy (art. 109 § 2 k.p.c.). Oceniając nakład pracy pełnomocnika oraz mając na uwadze fakt współuczestnictwa formalnego stron, Sąd II instancji obniżył więc koszty minimalnego wynagrodzenia pełnomocnika o 50%.

W świetle powyższego, w punkcie 4 wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od powódki B. Z. na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 1.518,25 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, jako różnicę kwot 3.037 zł i 1.518,75 zł. Zgodnie bowiem z § 2 pkt 7 (wpz 284.471,04 zł) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804) w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 i 3 k.p.c. pozwanej należała się od powódki kwota 3.037 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (75% kwoty 6.075 zł). Na podstawie § 2 pkt 6 (wpz 92.503,01 zł) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015, poz. 1800) w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 i 3 k.p.c. powódce należała się od pozwanej kwota 1.518,75 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (75% kwoty 4.050 zł).

W punkcie 5 wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od powoda M. Z. (1) na rzecz pozwanej Gminy Miasta G. kwotę 506,25 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, jako różnicę kwot 1.518,75 zł i 1.012,50 zł. Zgodnie z § 2 pkt 6 (wpz 127.784,77 zł) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 i 3 k.p.c. pozwanej należała się od powoda kwota 1.518,75 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (75% kwoty 4.050 zł). Na podstawie § 2 pkt 5 (wpz 42.213,23 zł) w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1 i 3 k.p.c. powodowi należała się od pozwanej kwota 1.012,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję (75% kwoty 2.025 zł).

SSA Bożena Grubba SSA Maciej Piankowski SSA Michał Bober