



Sygn. akt II PSKP 25/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko Miastu w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 21 kwietnia 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 4 października  
2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**I. oddala skargę kasacyjną;**

**II. przyznaje adwokat K. K. od Skarbu Państwa - Sąd  
Okręgowy w W. tytułem wynagrodzenia za reprezentowanie  
powoda w postępowaniu kasacyjnym z urzędu 1.350 zł (jeden  
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) podwyższone o stawkę podatku od  
towarów i usług;**

**III. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 2.025 zł (dwa  
tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania  
kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 4 października 2018 r. oddalił apelację powoda M. D., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 lutego 2018 r. (który oddalił powództwo w całości) w sprawie prowadzonej przeciwko Miastu W. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...) Domu Dziecka w W. (dalej DD) przy ul. (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia 3 czerwca 2012 r. w celu zastępstwa B. D. - Dyrektora (...) Domu Dziecka w W. w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, na stanowisku pełniącego obowiązki Dyrektora DD w pełnym wymiarze czasu pracy, zawartej z Prezydentem Miasta W. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.045 zł miesięcznie, powód otrzymywał również dodatek funkcyjny w wysokości 1.050 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 14% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastającego o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20%.

(...) Dom Dziecka w W. przy ul. (...) był całodobową placówką opiekuńczo - wychowawczą typu rodzinnego. Nadzór nad działalnością placówki prowadziło (...) Centrum Pomocy Rodzinie oraz wojewoda. Celem tego typu jednostek jest zapewnienie dzieciom opieki w rodzinie, przygotowanie dziecka do pełnienia określonych ról społecznych w przyszłości i realizowanie programu adaptacji społecznej dzieci wymagających troskliwej opieki. Mieszkanie, w którym była prowadzona placówka zostało jej przekazane przez Miasto W. w celu realizacji zadań statutowych (...) DD. Dyrektorzy placówek opiekuńczo - wychowawczych łączyli funkcję dyrektorów i wychowawców. Wszyscy prowadzący rodzinne placówki opiekuńcze przechodzą dwuetapowe szkolenie. Poza elementami wiedzy związanej z pracą z dzieckiem i opieką nad nim, również mają przekazywane informacje dotyczące sposobu funkcjonowania takiego domu, w tym obowiązki związane z przejęciem placówki. W trakcie szkoleń w szczególności podkreślana jest specyfika pracy w tego typu placówkach, iż nie jest to praca w sztywno określonych normach, np. od godz. 8:00 do 16:00, tylko praca 24 godziny w ciągu doby, którą wykonuje cała rodzina, nie tylko zatrudnione osoby. Dyrektor (...)DD rozlicza wydatki ze środków publicznych, musi prowadzić dokumentację związaną z

zatrudnianą kadrą, powinien pozostawać w kontakcie z (...) Centrum Pomocy Rodzinie. Dyrektorzy placówek zatrudniają wychowawców i mają swobodę w doborze osób do zatrudnienia, a wynagrodzenia wychowawców są wypłacane z zarządzanych przez dyrektorów funduszy placowych. Budżet (...) Centrum Pomocy Rodzinie przewidywał środki finansowe na działanie placówek, a ich wysokość była ustalana przepisami ustawowymi.

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

(...)Dom Dziecka w W. przy ul. (...) znajdował się w mieszkaniu o powierzchni ok. 120 m<sup>2</sup>, składającym się z czterech pokoi, dwóch łazienek i kuchni. W pokoju o powierzchni 15 m<sup>2</sup> przebywali podopieczni (...)DD. W okresie od lutego 2012 r. do czerwca 2012 r. w (...)DD przebywali: T. O., urodzony 27 listopada 1998 r., K. Ś., ur. 10 maja 2002 r., P. M., ur. 21 lutego 2004 r. oraz D.J., ur. 15 listopada 1997 r. Każdy z wychowanków miał problemy zdrowotne, były to dzieci niepełnosprawne, wymagały wzmożonej opieki. Oprócz wychowanków pod opieką małżonków D. pozostawała trójka ich biologicznych dzieci: H. D. ur. 8 września 2004 r., Z. D. ur. 7 listopada 2007 r. oraz M. D. ur. 29 marca 2011 r. Ponadto B. i M. D. byli opiekunami prawnymi wychowanków, mieli więc decydujący wpływ na

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

Powód z ówczesną małżonką ograniczali pracownikom (...) Centrum Pomocy Rodzinie wstęp do placówki oraz kontakt z dziećmi umieszczonymi w placówce. Nie współpracowali ze szkołami małoletnich, nie przychodzili na zebrania, nie byli też na rozpoczęciu i zakończeniu roku szkolnego. Szkoły, do których uczęszczali wychowankowie miały zastrzeżenia odnośnie sprawowanej przez państwa D. opieki, głównie co do zaniedbań higienicznych, ubrań nieodpowiednich do pory roku czy brak przyborów szkolnych. Dzieci były karane nieadekwatnie do wieku i popełnionych przewinień, musiały klęczeć z rękami do góry albo były zamykane w łazience.

(...)Dom Dziecka w W. przy ul. (...)został rozwiązany z dniem 31 lipca 2012 r. na mocy Uchwały Nr (...) Rady Miasta W. z dnia 31 maja 2012 r. (...)DD został rozwiązany z uwagi na złą współpracę z (...)Centrum Pomocy Rodzinie oraz liczne zaniedbania. Opiekunowie prawni zostali zobowiązani do opuszczenia lokalu oraz rozliczenia się z mienia powierzonego. W dniu 8 maja 2012 r. podopiecznych (...)DD umieszczono w Domu Dziecka przy ul. (...) w W. Dzieci zostały przekazane do nowej placówki opiekuńczo-wychowawczym bezpośrednio ze szkoły. Były wówczas brudne, zaniedbane, ubrane w odzież nieprzystosowaną to warunków atmosferycznych. Były też zaniedbane pod względem zdrowotnym. Powód oddał do Domu Dziecka rzeczy byłych podopiecznych w workach, jednak w większości nie nadawały się one do użytku. Stan psychiczny dzieci w ocenie dyrektor Domu Dziecka – M. K. budził zastrzeżenia, dlatego zdecydowała się powiadomić

prokuraturę o konieczności sprawdzenia czy wobec dzieci nie dochodziło do poważnych zaniedbań.

Wyrokiem zaocznym Sądu Okręgowego w W. z dnia 9 grudnia 2010 r. zasądzono na od (...) Domu Dziecka w W. na rzecz M. D. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okresy od czerwca 2007 r. do września 2009 r. Z kolei nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym przez Sąd Rejonowy w W. w dniu 28 grudnia 2009 r. nakazano aby (...) Dom Dziecka w W. zapłacił na rzecz M.D. kwotę 21.093,11 zł. Powyższe roszczenie dotyczyło zaległych dodatków za świadczoną przez powoda w okresie od czerwca 2007 r. do września 2009 r. pracę w porze nocnej.

Sąd pierwszej instancji uznał zgłoszone powództwo za niezasadne. Zwrócił uwagę, że obowiązujące w okresie spornym przepisy określały, że wychowawca rodzinnego domu dziecka mógł być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej (art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej). Wychowawcę zatrudnionego na stanowisku dyrektora obowiązują więc przepisy Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy odwołując się do definicji z art. 128 § 1 k.p. wskazał, że w praktyce trudno jest postawić wyraźną granicę do kiedy (do której godziny) wychowawca placówki rodzinnej pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a od kiedy już w niej nie pozostaje. Rodzaj pracy jaki jest przez nich wykonywany jest bardzo specyficzny.

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

W ocenie Sądu Rejonowego praca wychowawcy w (...) Domu Dziecka jest rodzajem pracy ze względu na organizację i miejsce pracy, które uniemożliwia kontrolę pracodawcy i prowadzenie ewidencji czasu pracy. (...)Dom Dziecka powinien funkcjonować w sposób analogiczny do naturalnej rodziny, nie można więc w sposób prosty przekładać czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków rodzicielskich (*de facto* sprawowanych przez powoda i jego małżonkę, zarówno nad dziećmi przyjętymi do placówki, jak i rodzonymi) na czas pracy wynikający z umowy o pracę. Prowadziłoby to bowiem do nadużycia prawa.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że kwestia czasu pracy wychowawców zatrudnionych w rodzinnych domach dziecka jest silnie powiązana przede wszystkim ze specyfiką funkcjonowania tego rodzaju instytucji. Argumentacja powoda, iż więź łącząca go z pozwanym stanowiła typowy stosunek pracy, a on sam był zwykłym pracownikiem, zobowiązanym do świadczenia pracy w sposób podporządkowany i ciągły, przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu nie zasługuje na uwzględnienie. Taka interpretacja stosunku pracy wychowawców tego typu placówek wychowawczych jest całkowicie oderwana od charakteru działalności tych instytucji. Ustawowy obowiązek zapewnienia dzieciom całodobowej opieki przez te placówki nie oznacza, iż osoby w nich zatrudnione świadczą pracę 24 godziny na dobę. W ocenie Sądu Rejonowego powód zawierając umowę o pracę wiedział na czym ta praca polega, to jest na nienormowanym, stałym, całodobowym zaspokajaniu potrzeb dziecka, bądź takiej gotowości. Sprawowanie przez powoda całodobowej opieki nad dziećmi nie jest równoznaczne z tym, że świadczył on pracę we wskazanym przez siebie wymiarze nadgodzin. Mając na uwadze charakter i funkcje rodzinnego domu dziecka nie sposób przyjąć, że samo przebywanie w tym domu przez powoda oraz zapewnianie podstawowych potrzeb dzieciom przekazanych placówce do opieki wiąże się z pracą w wymiarze 24 godzin przez 7 dni w tygodniu. Sąd miał na względzie, że na przełomie lat 2011-2012 pod opieką (...) Domu Dziecka w W. przy ul. (...) pozostawało czworo niepełnosprawnych wychowanków w wieku szkolnym, którzy wymagali wzmożonej opieki. Powód nie był w swoich obowiązkach osamotniony - oprócz niego w (...) DD było zatrudnionych dwóch wychowawców: matka powoda C.D. oraz jego siostra M.D., a w placówce przebywała również

małżonka powoda B. D. Co prawda siostra i matka powoda były zatrudnione w wymiarze połowy etatu, a jego małżonka przebywała na urlopie macierzyńskim, niemniej jednak zasoby ludzkie jakimi powód dysponował były w ocenie Sądu wystarczające do sprawowania opieki nad wychowankami w sposób prawidłowy i pełny, tym bardziej, że powód, jako Dyrektor (...)DD, nie zgłaszał do (...) Centrum Pomocy Rodzinie żadnych problemów bądź zastrzeżeń w związku z brakami kadrowymi czy też koniecznością realizacji pracy w nadgodzinach. Powód nie przedstawił w toku postępowania żadnych dowodów, które mogłyby stanowić potwierdzenie jego stanowisko odnośnie zwiększonego wymiaru i intensywności obowiązków związanych z opieką nad wychowankami. Powód wraz z żoną zdecydował się prowadzić rodzinny dom dziecka, ponadto był opiekunem prawnym wychowanków. W rzeczywistości, mając na uwadze cele działania placówki, pełnił rolę rodzica dla młodocianych wychowanków. W ocenie Sądu, przy takiej formie wykonywania obowiązków nie jest możliwe ustalenie, iż powód wykonywał pracę od godziny 8:00 do 16:00, a za pozostałe godziny należy mu się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Takie rozumienie prowadziło do stwierdzenia, iż powód pracował na okrągło 24 godziny na dobę, co nawet z fizjologicznego punktu widzenia nie jest możliwe. Warto podkreślić, iż powód wykonywał obowiązki domowe nie tylko na rzecz wychowanków, ale i biologicznych dzieci. W ocenie Sądu nie jest możliwe rozróżnienie jakie konkretnie czynności powód wykonywał na rzecz wychowanków a jakie na rzecz swoich dzieci. W rezultacie, powód nie wykazał występowania sytuacji, które uzasadniałyby potrzebę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał także, że roszczenie powoda budziło zastrzeżenia z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W ocenie Sądu celem prowadzonej przez powoda placówki było zapewnienie dzieciom całodobowej opieki i zaspokojenie ich podstawowych potrzeb życiowych. (...)Dom Dziecka nie może być traktowany jak każdy inny zakład pracy. Zatem powód instrumentalnie wykorzystał fakt, że specyfika pracy w tego rodzaju placówce wymaga dużego zaangażowania i dyspozycyjności, a takie działanie powoda pozostaje w opozycji do obowiązujących w społeczeństwie zasad etycznych i moralnych. Wobec powyższego, w ocenie Sądu, rolę jaką pełnił powód wobec wychowanków

sprowadza się do roli ojca w rodzinie, który ma zapewnić im podstawowe potrzeby. Roszczenie powoda o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej każdego dnia jest nadużyciem prawa i nie podlega ochronie. Pozostawiając na marginesie realność sprawowania opieki 24 godziny na dobę przez kilka miesięcy, w niniejszej sprawie chodzi powodowi o przeliczenie emocjonalnych więzi i dosłownie każdej sekundy poświęconej podopiecznym na pieniądze. Takie roszczenie nie zasługuje na ochronę. Sąd wziął też pod uwagę zaniedbania w opiece nad dziećmi, a przecież za tę właśnie opiekę powód dochodzi zapłaty w niniejszej sprawie.

Sąd odwoławczy nie podzielił zarzutów apelacyjnych powoda. Wskazał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Szczegółowo omówione przez Sąd odwoławczy okoliczności sprawy doprowadziły go do konkluzji, że powód nie musiał świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Okręgowego nietrafne były również zarzuty dotyczące prawa materialnego. Powód twierdził, że więź łącząca go z pozwaną stanowiła typowy stosunek pracy, a on sam był zwykłym pracownikiem, zobowiązanym do świadczenia pracy w sposób podporządkowany i ciągły, przez 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Taka interpretacja stosunku pracy w przypadku wychowawcy zatrudnionego w placówce opiekuńczo-wychowawczej jest jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, całkowicie oderwana od specyfiki działania tych instytucji. Powód mylnie interpretuje działalność rodzinnych placówek opiekuńczo-wychowawczych jako działalność usługową, podczas gdy realnym celem tych instytucji jest, zgodnie z treścią art. 80 ust. 3 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej zapewnienie dziecku całodobowej, ciągłej lub okresowej opieki i wychowania oraz zaspokajanie jego niezbędnych potrzeby bytowych, rozwojowych, w tym emocjonalnych, społecznych, religijnych, a także zapewnianie korzystania z przysługujących na podstawie odrębnych przepisów świadczeń zdrowotnych i kształcenia. Rodzinny dom dziecka stanowi więc placówkę o specyficznym charakterze, której nadrzędnym celem jest stworzenie skierowanym do niej dzieciom namiastki domu rodzinnego i tym samym zapewnienie im całodobowej opieki. Mimo, że ustawodawca przewidział w art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej możliwość zatrudnienia wychowawców na podstawie umowy o pracę, to jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, obowiązki

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

Sąd odwoławczy doszedł do konkluzji, zgodnie z którą Sąd Rejonowy w sposób pełny i szczegółowy uchwycił problematykę czasu pracy wychowawców zatrudnionych w rodzinnych domach dziecka, wskazując, że kwestia ta jest silnie powiązana przede wszystkim ze specyfiką funkcjonowania tego rodzaju instytucji. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że powód zawierając umowę o pracę wiedział, na czym praca ta polega - na nienormowanym, stałym, całodobowym zaspokajaniu potrzeb dziecka. Sprawowanie przez powoda

całodobowej opieki nad dziećmi nie jest równoznaczne z tym, że świadczył on pracę we wskazanym przez siebie wymiarze nadgodzin. Mając na uwadze charakter i funkcje rodzinnego domu dziecka nie sposób przyjąć, że samo przebywanie w tym domu przez powoda oraz zapewnianie podstawowych potrzeb dzieciom przekazanym placówce do opieki wiąże się z pracą w wymiarze 24 godzin przez 7 dni w tygodniu.

Sąd odwoławczy zwrócił też uwagę, że powód jako Dyrektor (...) Domu Dziecka zajmował stanowisko kierownicze w myśl art. 128 § 1 pkt 2 k.p., co słusznie zaznaczył w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy. Oznacza to, że był osobą odpowiedzialną za zarządzanie stroną organizacyjno-kadrową prowadzonej placówki opiekuńczo-wychowawczej, a w tym zarządzaniem organizacją pracy zatrudnianych pracowników i prowadzeniem ewidencji pracy. Powód takiej ewidencji jednak nie prowadził, nie może więc powoływać się na jej brak w celu przerzucenia leżącego po jego stronie ciężaru udowodnienia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych na stronę pozwaną z tą modyfikacją, że to pozwana miałaby udowodnić, iż powód we wskazywanym przez siebie zakresie pracy faktycznie nie świadczył.

Sąd drugiej instancji nie podzielił również argumentacji powoda w zakresie jego twierdzeń o nieprawidłowym zastosowaniu przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela argumentację Sądu Rejonowego. Sąd ten prawidłowo wskazał, że celem prowadzonej przez powoda placówki było zapewnienie dzieciom całodobowej opieki i zaspokojenie ich podstawowych potrzeb życiowych. Powód decydując się na objęcie stanowiska dyrektora (...)DD wiedział z jakim obciążeniem i wyrzeczeniami taka działalność się wiąże.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w całości, zarzucając:

- błędną wykładnię art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 149 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, iż w sytuacji, gdy pracodawca uchybiając obowiązkowi wynikającemu z art. 149 § 1 k.p. nie prowadzi żadnej ewidencji czasu pracy pracownika, to na pracowniku jako powodzie w sprawie z powództwa o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe spoczywa cały ciężar udowodnienia ilości przepracowanych godzin nadliczbowych, podczas gdy prawidłowo dokonana

wykładnia powyższych przepisów poparta ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazuje, iż to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż zakres przepracowanych przez pracownika nadgodzin był mniejszy niż wykazuje powód,

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

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

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

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

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

- naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 271 § 1 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci zeznań świadka I. S.,

- naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 271 § 1 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci zeznań świadka J.S.,

- naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 244 § 1 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci pisma (...) Centrum Pomocy Rodzinie z dnia 10 maja 2007 r.

- naruszenie art. 382 k.p.c. w z art. 227 k.p.c., art. 217 § 1 k.p.c. i art. 299 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Okręgowy materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem pierwszej instancji w postaci dowodu z przesłuchania powoda;

- naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zdanie 1 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Okręgowy w W. postępowania dowodowego w odniesieniu do zeznań świadka A. M. oraz opinii biegłego z zakresu neurologii

- naruszenie art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie,

- naruszenie art. 21 k.p.c. w zw. z 219 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu przez ich nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pełnomocnikowi z urzędu należy się w przypadku połączenia spraw jedno wynagrodzenie obliczone od sumy roszczeń dochodzonych we wszystkich sprawach, które zostały połączone do wspólnego rozpoznania.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy (przez zasądzanie podanych kwot za miesiące luty – maja 2012 r., ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera podstaw umożliwiających uchylenie zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania, trzeba przypomnieć, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Reguła ta wyjaśnia, że procesowe podstawy skargi kasacyjnej nie mogą zostać uwzględnione. Staje się to zrozumiałe, jeśli uwzględni się, że naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., 217 § 1 k.p.c. i art. 271 § 1 k.p.c. (art. 244 § 1 k.p.c., art. 299 k.p.c.) wiążane jest przez powoda z pominięciem przy ocenie materiału dowodowego wybranych źródeł dowodowych, a naruszenie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 232 zdanie 1 k.p.c. polega na nieprzeprowadzeniu wskazanych dowodów. Sąd Najwyższy nie jest sądem trzeciej instancji, jako sąd prawa nie zajmuje się ustaleniem stanu faktycznego i oceną materiału dowodowego. Oznacza to, że wymienione podstawy skargi kasacyjnej są chybione.

Postanowienia zawarte w pkt 2 i 3 zaskarżonego wyroku, a odnoszące się do rozliczenia kosztów postępowania, w tym wynagrodzenia pełnomocnika reprezentującego powoda z urzędu, nie podlegają samoistnej kontroli przez Sąd Najwyższy. W stosunku do tych kwestii ustawodawca przewidział zażalenie do innego składu sądu odwoławczego (art. 394<sup>2</sup> § 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie jest zatem uprawniony do oceny czy Sąd Okręgowy powinien zastosować art. 102 k.p.c., jak również czy prawidłowo określił wysokość wynagrodzenia za reprezentowanie powoda z urzędu. Zaskarżony wyrok w pkt 2 i 3 może zostać uchylony tylko w razie uwzględnienia skargi kasacyjnej, czyli uchylenia pkt 1 tego wyroku rozstrzygającego o zgłoszonym roszczeniu.

Przechodząc do oceny podstaw materialnoprawnych skargi kasacyjnej, wstępnie trzeba przypomnieć, że według miarodajnych ustaleń Sądu odwoławczego powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Stanowisko prezentowane przez ten Sąd jest zresztą bardziej złożone. Wskazuje on bowiem także, że powód nie udowodnił, że praca tego rodzaju była wykonywana, jak

również, że zasądzenie tych należności nie jest możliwe z uwagi na ograniczenie przewidziane przez art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p., jak również z racji sprzeczności roszczenia z zasadami współżycia społecznego. Do tak złożonej argumentacji powód dostosował podstawy skargi kasacyjnej.

Dostosowując się do tej konwencji, Sąd Najwyższy, po pierwsze, zwraca uwagę, że jest związany ustaleniami faktycznymi uznanymi za miarodajne przez Sąd drugiej instancji, a z nich wynika, że nie doszło do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Na tym podłożu faktycznym nie da się przekonać, że doszło do uchybienia wskazanym w skardze kasacyjnej przepisom. Okoliczność ta samoistnie upoważnia do oddalenia skargi kasacyjnej.

Niezależnie od tego, należy zwrócić uwagę, że przedmiotem kontroli kasacyjnej była już sprawa o tożsame roszczenia, dochodzone jednak za okres wcześniejszy, tocząca się między tymi samymi stronami. Sąd Najwyższy zakończył ją wyrokiem z dnia 28 listopada 2018 r., II PK 222/17, LEX nr 2583830, w którym oddalił apelację powoda M. D. Argumenty podniesione w tej sprawie pozostają aktualne. Kierując się nimi, trzeba stwierdzić, że skarżący w spornym okresie dysponował wystarczającą obsadą kadrową dla zapewnienia funkcjonowania kierowanej przezeń jednostki bez potrzeby zatrudniania siebie lub innych pracowników, będących jego krewnymi (matka i siostra) - w godzinach nadliczbowych. Kasacyjna polemika z takimi ustaleniami była nieuprawniona nie tylko procesowo (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), ale nieuzasadniona merytorycznie, ponieważ Sąd Najwyższy podzielił trafną argumentację Sądów obu instancji, że sprawowanie zaniedbywanej zresztą opieki nad czworgiem wychowanków, którą skarżący łączył w wychowywaniem trojga własnych (biologicznych) dzieci, przez trzech pracowników zatrudnionych łącznie na dwóch etatach (pełen etat skarżącego i po połowie etatu jego zatrudnionych matki i siostry) stanowiło wystarczającą obsadę kadrową kierowanego przezeń w spornym okresie rodzinnego domu dziecka, bez potrzeby świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W spornym zakresie należało mieć na uwadze szczególny i nietypowy charakter zatrudnienia w rodzinnym domu dziecka, który polega na ogół na łączeniu wychowania własnych dzieci z opieką nad dziećmi przyjętymi na wychowanie, co oznacza, że rodzic zatrudniony w prowadzonym rodzinnym domu

dziecka powinien wykonywać te same obowiązki wychowawcze wobec własnych dzieci jak i wychowanków. Taki stan rzeczy oznaczał, że skarżący w czasie swojego codziennego zatrudnienia wykonywał takie same lub podobne czynności wychowawcze także na rzecz własnych dzieci w ramach nieobjętych stosunkiem pracy obowiązków rodzicielskich, co wymagałoby proporcjonalnego uwzględnienia rozmiaru czynności rodzicielskich przy ocenie rozmiaru zatrudnienia pracowniczego przy wychowankach. Wykluczone jest racjonalne przyjęcie, że zatrudniony w ramach stosunku pracy rodzic wykonuje obowiązki nad wychowankami także w ponadnormatywnym czasie pracy, bez uwzględnienia takiego samego rozmiarowo i czasowo obowiązku sprawowania opieki nad własnymi dziećmi, bo wtedy rozmiar czasowy (suma) powinności rodzicielskich i pracowniczych byłby bezpodstawnie liczony „dwukrotnie”.

Trzeba też podkreślić, że dobowy rytm opieki i wychowywania dzieci własnych oraz taka sama miara sprawowania opieki nad dziećmi przyjętymi na wychowanie obejmuje okresy nauczania w szkole i nauki własnej wszystkich dzieci w domu, ale także okresy odpoczynku dziennego i nocnego, które nie wymagają sprawowania nieprzerwanej lub permanentnej całodobowej opieki ani nad dziećmi, ani nad wychowankami. Zważywszy ponadto, że skarżący nie tylko nie wywiązywał się należycie z obowiązków pełnienia misji społecznej sprawowania w ramach stosunku pracy opieki nad wychowankami rodzinnego domu dziecka, co było jedną z uzasadnionych przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., ale bezpodstawnie i z oczywistym naruszeniem zasad współżycia zmierzał do bezpodstawnego i bezzasadnego uzyskania nieusprawiedliwionych korzyści z tytułu „opieki” w warunkach narażających wychowanków na traumatyczne odczucia ujawnione w opiniach pedagogicznych wychowawców szkolnych. Opinie te zawierały opis krzywdzonych przez skarżącego podopiecznych, którzy byli wysyłani do szkół zestresowani, niedomocy i niedożywieni, a zatem pozbawieni możliwości zaspokajania elementarnych potrzeb ludzkich, a ponadto poddawani psychicznej presji lub dyskryminacji i znęcaniu się skarżącego nad zastraszanymi wychowankami. W takich okolicznościach sprawy, domaganie się przez skarżącego z tytułu patologicznego w istocie rzeczy sprawowania opieki bezpodstawnie dodatkowego wynagrodzenia za

nieudowodnioną pracę w godzinach nadliczbowych przekraczało wszelkie nazwane i nienazwane zasady współżycia społecznego, w tym przede wszystkim wymóg normalnej ludzkiej przyzwoitości. Nie zasługiwało to na jurdysdycyjną tolerancję na gruncie przepisów prawa pracy i spotkało się z zastosowaniem surowych sankcji w postaci dyscyplinarnego pozbawienia skarżącego zatrudnienia oraz likwidacji patologicznej placówki, której celem nie była pełnienie obywatelskiej misji społecznej zapewnienia wychowankom zastępczej opieki rodzinnej, ale bezpodstawne, bezzasadne i nieprzyzwoite dążenie skarżącego do pozyskania nienależnych korzyści z tytułu sprawowanej opieki w sposób urągający cywilizowanym standardom wychowawczym. Prowadzenie rodzinnego domu dziecka na podstawie stosunków zatrudnienia polega na obywatelskiej misji wykonywania czynności rodzinnych, opiekuńczych i wychowawczych z wychowankami, przeto nie powinno ograniczać się lub zmierzać do nieusprawiedliwionego („merkantylnego”) pozyskiwania środków utrzymania własnej rodziny zatrudnionego oraz jego bliskich krewnych (matki i siostry) z tytułu nieudowodnionej pracy w godzinach nadliczbowych. Skoro skarżący nie sprawował należycie funkcji dyrektora rodzinnego domu dziecka ani obowiązków wychowawczych oraz nie udowodnił potrzeby świadczenia zadań opiekuńczych nad wychowankami w rozmiarze wyższym niż jego zatrudnienie, przeto bezpodstawne, bezzasadne i konstytucyjnie niesprawiedliwe w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji RP byłoby uwzględnienie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia i nieudowodnionych przez skarżącego roszczeń, stanowiących wielokrotność jego zasadniczego wynagrodzenia za pracę, które stanowiły podłoże zarzutów karnych postawionych skarżącemu o działaniu na szkodę interesu publicznego (art. 231 k.k.).

Stanowisko to, traktowane przez skład Sądu Najwyższego rozpoznający niniejszą sprawę jako własne, wyjaśnia, że nie doszło do uchybienia art. 8 k.p., jak również art. 151 § 1, art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2, art. 151<sup>7</sup> § 1 i 2, art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. oraz art. 151<sup>4</sup> § 1 i § 2 k.p.

Nie ma też racji powód, gdy powołuje się na błędną wykładnię art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 149 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki

prawne. Skoro powód domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku nocnego, to jasne jest, że z faktów warunkujących te świadczenia wywodzi skutki prawne. Oznacza to, że to na nim spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych. Przerzucenie tego obowiązku na pracodawcę jest niemożliwe, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że powód był pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Skoro w trakcie procesu świadczenia pracy, będąc do tego zobowiązany jako dyrektor, powód uchylał się od obowiązku z art. 149 § 1 k.p., to w trakcie sporu sądowego własne zaniedbania nie mogą stawiać go, wbrew brzmieniu art. 6 k.c., w lepszej sytuacji prawnej. Uważna, a nie wrywkowa analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego nie daje podstaw do twierdzenia, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, iż zakres przepracowanych przez pracownika nadgodzin był mniejszy niż wykazuje powód. Aby się o tym przekonać można sięgnąć do rozważań zawartych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 332/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 143. Judykat ten potwierdził wcześniejsze wypowiedzi Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289), zgodnie z którymi w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Podobnie w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., w sprawie II PK 231/11 (LEX nr 1313664) Sąd Najwyższy uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. W takiej sytuacji pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w

tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 264; z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33; z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826).

Kierując się przeprowadzonymi rozważaniami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji. Zgodnie z § 8 pkt 6 w związku z § 15 ust. 1 pkt 2 i w związku z § 16 ust. 4 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 18) orzeczono o wynagrodzeniu należnym pełnomocnikowi działającemu z urzędu. W tym zakresie trzeba wskazać, że zgodnie z § 16 ust. 4 pkt 4 rozporządzenia wynagrodzenie należne jest za sporządzenie skargi kasacyjnej, a to oznacza, że należna opłatę oblicza się od sumarycznej wartości przedmiotu zaskarżenia.