

Sygn. akt VPa 16/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Jacek Wilga (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko Powiatowi (...)

o zapłatę

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 5 grudnia 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 39/11

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Głogowie zasądził od strony pozwanej Powiatu (...) na rzecz powoda T. G. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych, kwoty:

- 1.700 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 marca 2006 roku,
- 1.700 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 kwietnia 2006 roku,
- 1.700 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 maja 2006 roku,
- 1.700 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 czerwca 2006 roku,
- 1.700 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 lipca 2006 roku,
- 1.900 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 sierpnia 2006 roku,

- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 września 2006 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 października 2006 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 listopada 2006 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 grudnia 2006 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 stycznia 2007 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 lutego 2007 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 marca 2007 roku,
- 2.424 zł brutto z odsetkami ustawowymi od dnia 01 kwietnia 2007 roku,

do dnia zapłaty, oraz kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1.800 złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu wskazał, iż stosownie do art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (tj. Dz.U. z 2008r. Nr 115 poz. 728 ze zm.) prawa i obowiązki pracowników – wychowawców i innych pracowników pedagogicznych w publicznych placówkach opiekuńczo - wychowawczych zatrudnionych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela regulują przepisy ustawy Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 1.1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela ustawie podlegają również nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 137, póź. 1304) w publicznych placówkach opiekuńczo - wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno - opiekuńczych działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 1998 r. Nr 64, póź. 414, z późn. zm. - obecnie ustawie z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej).

Zgodnie z art. 42. 1. KN czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Stosownie do art.42 ust.3. ustawy KN tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć ustalony był dla powoda jako wychowawcy w placówce socjalizacyjnej w wymiarze 26 godzin tygodniowo.

Powód świadczył pracę w wymiarze przekraczającym normy czasu pracy określone wyżej powołanymi przepisami prawa, a w okresie objętym żądaniem pracował w wymiarze przez siebie wskazanym tj. 16 godzin dziennie w dni powszednie i 14 godzin w soboty, niedziele i święta.

Wynika to z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków K. G., B. Ż., M. G., M. J., M. S. i N. B., którym Sąd dał wiarę. Również doświadczenie życiowe wskazuje, że w okresie objętym żądaniem, kiedy – w Rodzinnym Domu Dziecka w P. mieszkało 11 wychowanków w wieku od 7 do 19 lat powód nie był w stanie wykonać spoczywających na nim obowiązków (określonych regulaminem organizacyjnym, ustawą o pomocy społecznej i rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych) w ramach obowiązującego go wymiaru 40 godzin pracy tygodniowo (w tym 26 godzin dydaktycznych - w przypadku powoda wychowawczych i opiekuńczych) i obowiązków dyrektora, który jako dyrektor placówki, a zarazem jedyny wychowawca, zapewniał wychowankom opiekę całodobowo - jednoosobowo.

Przy takim określeniu zakresu czynności wykonywane przez powoda obowiązków w ustawowym czasie pracy było obiektywnie niemożliwe. Poza tym powód, jako dyrektor placówki wykonywał dodatkowo czynności strictly administracyjne związane ze współpracą m.in. z (...).

Strona pozwana realizując nałożone na nią obowiązki wynikające z ustawy o pomocy społecznej i prowadząc placówkę o charakterze opiekuńczo- wychowawczym - rodzinny dom dziecka - zorganizowała ją w ten sposób, że zatrudniła dyrektora (i wychowawcę) tej placówki na podstawie umowy o pracę, na warunkach określonych ustawą Karta Nauczyciela.

Konsekwencją tego jest obowiązek pracodawcy takiego zorganizowania pracy pracownikowi by był w stanie wykonać nałożone na niego obowiązki w czasie pracy określonym przepisami prawa.

Jednakże ze stanu faktycznego sprawy wynika, iż powód nie był w stanie wykonać nałożonych na niego obowiązków w ramach normatywnego czasu pracy (a także przydzielonych 10 godzin ponadwymiarowych).

Wykonywanie przez powoda pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy rodzi po stronie pracodawcy obowiązek zapłaty stosownego wynagrodzenia (na podstawie art. 151 §1 kp w zw. z art. 91c ustawy karta Nauczyciela).

Powód żądał około 1/3 wysokości wynagrodzenia za pracę wykonywaną w wykazanym przez niego w poszczególnych miesiącach, zdaniem Sądu Rejonowego, wymiarze czasowym. Uznając jego żądanie za uzasadnione Sąd zasądził dochodzone przez niego kwoty.

Sąd zasądził również od strony pozwanej na rzecz powoda zadośćuczynienie w kwocie 20 000 zł ponieważ pracodawca nie udzielił powodowi przewidzianych prawem okresów odpoczynku tj. 11 godzin na dobę i 35 godzin nieprzerwanego wypoczynku tygodniowo czym naruszył obowiązki ze stosunku pracy.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy wykonanie świadczenia w naturze udzielenie czasu wolnego, jest nie tylko niemożliwe, ale także jego zastąpienie świadczeniem pieniężnym jest niedopuszczalne.

W uchwale (7) I PZP 11/07 Sąd Najwyższy uznał możliwość zastosowania przepisów dotyczących dóbr osobistych i skutków ich naruszenia, przyjmując, że prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika.

Zgodnie bowiem z celem regulacji unijnej i krajowej udzielenie czasu wolnego możliwe jest tylko w ramach danej doby lub tygodnia, tak by zapewnić odpoczynek i regenerację sił pracownika.

Wyliczając wysokość zadośćuczynienia, powód ustalił je w pierwszej kolejności jako wartość wynagrodzenia za pracę, którego nie otrzymał z uwagi na naruszenie przez pracodawcę przepisu art. 133 kp i następnie stosując zasadę miarkowania określił je

na kwotę 20 000 zł. Sąd uznał takie wyliczenie za zasadne i tą kwotę zasądził.

W apelacji od powyższego wyroku pozwany Powiat (...) wyrok ten zaskarżył w całości i zarzucił:

1/ naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności:

- art. 151¹ § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. poprzez uznanie, że w odniesieniu do czynności wykonywanych przez powódkę jako wychowawcy – dyrektora w (...) w G. winno się stosować nadgodziny i poprzez uznanie, że takie nadgodziny w przedmiotowej sprawie wystąpiły,

- ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 64, poz. 593 z późn. zm.), przepisów w szczególności § 5 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo – wychowawczych (Dz. U. Nr 37, poz. 331) poprzez przyjęcie, że rodzinny dom dziecka nie jest placówką o specyficznym charakterze, w której dyrektor – wychowawca pełni funkcję rodzica dla dzieci przebywających w tej placówce, co w konsekwencji winno być rozumiane jako quasi rodzina,

- art. 8 k.p. poprzez odrzucenie istoty funkcjonowania (...)i istoty specyfiki pracy dyrektora – wychowawcy z pominięciem uregulowań prawnych,

- art. 135 § 1 k.p. i art. 140 k.p. w związku z art. 80 pkt 12 ustawy o pomocy społecznej poprzez pominięcie w przedmiotowej sprawie zastosowania przepisów w zakresie systemu mieszanego czasu pracy: zadaniowo równoważnego,

- art. 23 k.c. i art. 24 k.c. w związku z art. 133 k.p., a także rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo – wychowawczych, przejawiającego się uznaniem, że w przedmiotowym przypadku doszło do naruszenia dóbr osobistych przez niezapewnienie prawa do odpoczynku.

2/ naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 322 k.p.c. w zakresie nieprawidłowego zamiarkowania w odniesieniu do zasądzonej kwoty poprzez nieuwzględnienie faktycznego czasu poświęconego własnym potrzebom powoda.

3/ niewyjaśnienie istotnych dla sprawy okoliczności, szczególnie w zakresie dublowania się pracy i czynności powoda z pracą i czynnościami jego żony pracownikiem placówki, którzy w tym samym czasie wykonywali te same czynności – opiekę, przygotowywanie posiłków, pomoc dzieciom w nauce, a nadto, że Sąd nie uwzględnił, że wiele z tych czynności wykonywali jednocześnie dla siebie i swojej rodziny co powinno zostać stosownie rozdzielone w podziale czasu pracy zawodowej i własnego czasu.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego, względnie uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na istotny fakt, iż Sądowi Okręgowemu znane jest z urzędu, iż pomiędzy stronami toczyła się już sprawa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jedynie za inny okres, zakończona wydanym w sprawie VPa 139/10 prawomocnym wyrokiem. W sprawie tej Sąd Okręgowy w istocie przesądził o zasadności powództwa co do zasady. W sprawie VPa 139/10 Sąd Okręgowy nie podzielił m.in. zarzutu w przedmiocie błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisów art. 151⁽¹⁾ § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. poprzez uznanie, że w odniesieniu do czynności wykonywanych przez powoda jako wychowawcy – dyrektora w (...) w G. winno się stosować nadgodziny i poprzez uznanie, że takie nadgodziny w przedmiotowej sprawie wystąpiły. Sąd Okręgowy co prawda podzielił stanowisko strony pozwanej co do tego, że prowadzony przez powoda (...) jest placówką o specyficznym charakterze, której nadrzędnym celem jest stworzenie skierowanym do niej dzieciom namiastki (...)i tym samym zapewnienie im całodobowej opieki. Wskazał nadto, że nie oznacza to jednak, że czas pracy powoda wynosi

24 godziny na dobę. W takich okolicznościach faktycznych granica między rzeczywistym czasem pracy (w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym na wykonywanie pracy; art. 128 K.p.), a czasem nie mającym związku z pracą jest w istocie niemożliwa do uchwycenia. Uzasadnione więc co do zasady było dokonanie opartego na normie art. 322 k.p.c. miarkowania. W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy ocenił, iż w celu ustalenia najbardziej - na ile to tylko możliwe - przybliżonego czasu pracy powoda należy zauważyć, iż każdy tydzień ma 168 godzin (7 dni x 24 godziny). Na zasadzie art. 133 § 1 k.p. w każdym tygodniu powodowi przysługuje 35 godzin nieprzerwanego wypoczynku, a na podstawie art. 132 § 1 k.p. 11 godzin również nieprzerwanego wypoczynku w każdym dniu tygodnia. W każdym zatem tygodniu na czas obligatoryjnego wypoczynku powoda należy uwzględnić (35 godzin + 5 dni x 11 godzin =) 90 godzin tygodniowo. Z tygodniowej zatem maksymalnej liczby godzin pozostaje (168 - 90 =) 78 godzin. W zawartych w uzasadnieniu pozwu wyliczeniach (k. 6) powód podał, że zapłacono mu za przepracowane w tygodniu 40 godzin oraz za 10 godzin przepracowanych w godzinach nadliczbowych. Od wyliczonych zatem wyżej 78 godzin należy odjąć także 50 godzin, co sprawia, iż do rozliczenia pozostaje jeszcze 28 godzin. Jakkolwiek ze względu na liczną grupę powierzonych pod opiekę dzieci niewątpliwie na powodzie spoczywało wiele obowiązków, to ponad wszelką wątpliwość poza czasem wypoczynku musiał on mieć i z całą pewnością miał wolny od pracy czas niezbędny na samoobsługę (poranna i wieczorowa toaleta), spożywanie posiłków w wymiarze co najmniej 3 godziny na dobę. Pozostaje więc jeszcze 25 godzin tygodniowo; 100 godzin w miesiącu. Wyliczenie czasu pracy powoda było zatem uzasadnione w około 1/3. W tym samym więc stosunku za uzasadnione uznał Sąd Okręgowy żądanie pozwu powoda w sprawie VP a 139/10.

W tych okolicznościach rzeczą Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie było poczynienie ustaleń w przedmiocie czasu pracy powoda, rzutujących na wysokość przysługującego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Uwzględniając zebrany w sprawie materiał oraz stanowisko wyrażone w sprawie VP a 139/10, co wprost wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd I instancji za uzasadnione uznał określone przez powoda na 1/3 należnego mu świadczenia roszczenie o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Podnosząc zarzut naruszenia art. 322 k.p.c. strona pozwana wskazała jedynie na to, że Sąd I instancji powództwo o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględnił w 36 %, podczas gdy w związku z poprzednim rozstrzygnięciem powództwo należało uwzględnić w 33 %. W ocenie Sądu Okręgowego oparty na takich przesłankach zarzut nie zasługuje na uwzględnienie. Należy bowiem wskazać, iż ze względu na brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania podstawę rozstrzygnięcia stanowi oparte na normie art. 322 k.p.c. miarkowanie przy którym sąd orzekający korzysta z pewnego marginesu swobody. W rozpoznawanej sprawie margines ten nie został przekroczony.

Jedyną podstawę uzasadnienia zarzutu naruszenia przepisów art. 23 i 24 k.c., art. 133 k.p. oraz bliżej nieokreślonych przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo - wychowawczych, stanowi subiektywna ocena pozwanego o bezzasadności uznania, że „...w przedmiotowym przypadku doszło do naruszenia dóbr osobistych przez niezapewnienie prawa do odpoczynku.” Wbrew argumentowi apelacji, fakt niezapewnienia powodowi prawa do odpoczynku nie budzi w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału żadnych wątpliwości. Ze względu na brak rzeczowych argumentów zarzut naruszenia wskazanych wyżej przepisów prawa nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zasądzona na rzecz powoda kwota 20 000 zł rekompensować ma powodowi naruszenie przez stronę pozwaną jego prawa do odpoczynku, regeneracji sił rozumianych jako dobra osobiste. Kwoty tej nie można utożsamiać z wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych. Stąd też niewłaściwym jest jej sumowanie z kwotą zasądzoną z tego tytułu i wskazywanie, iż w związku z tym Sąd I instancji naruszył reguły miarkowania przyjęte w sprawie VP a 139/10. Do takiego naruszenia nie doszło.

Nadto wskazać należy, iż to na powodzie ciążył obowiązek całodobowej opieki nad wychowankami. Jego żona była wyłącznie pracownikiem obsługi i powoda w zakresie jego obowiązków wyręczyć nie mogła. Ich zakres zaś w związku z przyjętym przez stronę pozwaną modelem prawnym prowadzenia (...) poprzez zatrudnianie jego pracowników (w tym powoda) w ramach stosunku pracy uzasadniał uznanie, iż pracował on w godzinach nadliczbowych w rozmiarze przyjętym w zaskarżonym wyroku.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. bezzasadną apelację oddalił.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.