



Sygn. akt II PK 125/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa D. B.
przeciwko Rodzinnemu Domowi Dziecka [...]
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2010 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego
z dnia 13 stycznia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu.**

U z a s a d n i e n i e

Powód D. B. wniósł o zapłatę przez pozwanego 29.098,80 zł tytułem
wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lipca do

października 2007 r., z odsetkami ustawowymi, a także o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. Pozwany Rodzinny Dom Dziecka wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 21 maja 2009 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwanego Rodzinnego Dom Dziecka [...] na stanowisku wychowawcy od 2 lipca 2007 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 2.230 zł brutto. Umowa o pracę przewidywała świadczenie przez powoda pracy w wymiarze 8 godzin na dobę, w czterdziestogodzinnym i pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku. Do obowiązków powoda należało zajmowanie się piątką dzieci w wieku od 3 do 11 lat, z których czwórka uczęszczała do szkoły, a jedno do przedszkola. W praktyce specyfika pracy wymagała od powoda, aby świadczył pracę w różnych godzinach, nie było ustalonych ścisłych godzin pracy. Wychowankowie przybyli do Rodzinnego Domu Dziecka 24 lipca 2007 r. Zwyczajny dzień pracy D. B. rozpoczynał o godzinie 6.00 rano. Bezpośrednio po przebudzeniu powód pomagał dzieciom przy ubieraniu się, szykował im śniadanie i zawoził je do szkoły. Około 8.00 powód wracał do domu i kładł się spać. Czasem około 14.00 jeździł na zakupy. O godzinie 15.30 odbierał dzieci ze szkoły. Często samodzielnie przygotowywał i podawał im obiad. W kolejnych godzinach pomagał w odrabianiu lekcji, co zajmowało łącznie 2-2,5 godziny dziennie oraz prowadził terapię związaną z FAS, której poddawane były wszystkie dzieci, w wymiarze ok. 30 minut na każde dziecko. W wolnym czasie bawił się z dziećmi. Powód przygotowywał również podwieczorek, a około godziny 21.00 - kolację. Ponadto D. B. nadzorował dzieci w czasie kąpieli, a najmłodszego chłopca kąpał samodzielnie, po czym częstokroć czytał mu bajkę. Dzieci kładły się spać koło 21.00-21.30. W nocy powód miał dyżurować, z uwagi na obawy co do wzajemnego molestowania dzieci i ich moczenia nocnego. Do obowiązków powoda należało również pranie i sprząatanie także poza wyznaczonymi godzinami pracy. We wszystkich tych czynnościach powodowi pomagała żona, I. dyrektor rodzinnego domu dziecka. Przesyłała ona do W. Centrum Pomocy Rodzinie, tj. organu, który rodzinnym domom dziecka zapewniał obsługę finansową i księgową, zawiadomienia o świadczeniu przez powoda pracy także poza wyznaczonymi godzinami pracy. W dniu 21 grudnia 2007 r. pozwany wypowiedział powodowi

umowę o pracę, ze skutkiem na 31 stycznia 2008 r. Od 2 kwietnia do 31 grudnia 2007 r. dyrektorem pozwanej placówki była żona powoda, I. B. W tym okresie oboje oraz dwójka ich własnych dzieci zamieszkiwali na terenie pozwanego Rodzinnego Domu Dziecka.

Zdaniem Sądu, powód w czasie przebywania w Rodzinnym Domu Dziecka, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na wypoczynek, pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Specyfika pracy sprawiała, że zobowiązany był do świadczenia pracy również poza godzinami określonymi w umowie o pracę. Ponadto, zajmowane przez niego stanowisko wykluczało możliwość niespełniania świadczeń poza przepisаныmi godzinami pracy. Takie postępowanie zagrożone było bowiem odpowiedzialnością karną. Zdolność, jak to określił Sąd, D. B. do świadczenia pracy była więc ograniczona jedynie godzinami koniecznego odpoczynku. Bezsporne jest także wykonywanie przez powoda pracy poza ustalonym wymiarem czasu pracy, z uwagi na „szczególne potrzeby” jakie istniały w instytucji opiekuńczej, przy czym nie jest możliwe rozgraniczenie, jakie prace i w jakim wymiarze powód wykonywał na rzecz swojej biologicznej rodziny, a jakie na rzecz przyjętych na wychowanie dzieci. Jednakże przyjęcie takiego rozwiązania byłoby sprzeczne z wymogiem przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Rodzinny dom dziecka stanowi placówkę opiekuńczo-wychowawczą w rozumieniu przepisów ustawy o pomocy społecznej. Nadrzędnym celem ustawodawcy związanym z utworzeniem tej instytucji było umożliwienie dzieciom niemogącym przebywać we własnym domu warunków, jakie panują w naturalnej rodzinie. Dlatego, z istoty rodzinnego domu dziecka wynika, że obowiązki spoczywające na prowadzącej go rodzinie są zbliżone do obowiązków naturalnych rodziców. Według Sądu forma zatrudnienia - małżonka osoby będącej dyrektorem rodzinnego domu dziecka - w ramach umowy o pracę nie jest najwłaściwszym sposobem uregulowania stosunku prawnego łączącego rodzinę prowadzącą rodzinny dom dziecka z pracodawcą. Rodzinny dom dziecka powinien funkcjonować w sposób analogiczny do naturalnej rodziny, nie można więc w sposób prosty przekładać czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków rodzicielskich (*de facto* sprawowanych przez pozwanego 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.

Powód wstępując w stosunek pracy, znał charakter wykonywanej pracy. Praca z dziećmi jest nienormowana, ma charakter ciągły, wymaga stałego zaspokajania potrzeb dziecka. Nie sposób wyliczać, jaka część czynności wykonywanych w ramach rodzinnego domu dziecka jest wykonywana na rzecz dzieci powierzonych rodzinie, a jaka na rzecz biologicznej rodziny. Takie wyliczanie byłoby sprzeczne z ideą rodzinnych domów dziecka, a rozgraniczanie takich czynności godziłoby w podstawowe założenie rodzinnych domów dziecka. Z tych względów, podkreślając, że oddalenie powództwa ze względu na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) następuje w granicach swobodnego uznania sędziowskiego po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, Sąd pierwszej instancji, powództwo oddalił.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powoda, nie obciążając go kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne. Sąd uznał, że wbrew zarzutom podniesionym w apelacji nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego dotyczących czasu pracy, bowiem powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, przy przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, tymczasem powód nie wykonywał pracy nieprzerwanie przez 8 godzin. Przerwy w jego pracy były dostosowane do organizacji dnia dzieci, ich pobytu w szkole i snu, kiedy powód nie wykonywał pracy. Także prawo do wypoczynku, wynikające z art. 14 k.p. było z tych przyczyn zapewnione. Poza tym, nawet gdyby przyjąć teoretycznie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, to żądanie wynagrodzenia za ten czas pracy jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego (vide art. 8 k.p.). Powód bowiem zdawał sobie sprawę, że czas jego pracy będzie prawdopodobnie wynosił więcej niż 8 godzin na dobę, skoro opieka nad powierzonymi powodowi i jego żonie dziećmi faktycznie będzie trwała całą dobę. Rodzinny Dom Dziecka różni się od innych placówek opiekuńczo-wychowawczych. Dlatego nie można wprost stosować przepisów ich dotyczących. Dzieci tam przebywające tworzą naturalną rodzinę z

rodziną prowadzących je pracowników (z reguły małżonków), zamieszkując wspólnie w przydzielonym lokalu. Ponadto, nie sposób rozgraniczyć czynności, które powód wykonywał prywatnie od wykonywanych służbowo, a tym samym ściśle określić czasu pracy powoda. Kiedy powód robił zakupy, gotował, sprzątał mieszkanie, robił to zarówno dla siebie prywatnie jak i dla dzieci, nad którymi sprawował opiekę. Powód nie może traktować strony pozwanej, jak każdego innego zakładu pracy, nie biorąc pod uwagę, że ewentualne uwzględnienie jego żądań uszczupliłoby budżet przeznaczony na zaspokojenie podstawowych potrzeb dzieci i tak już skrzywdzonych przez los, bo nieprzebywających ze swoimi biologicznymi rodzicami. Na uwzględnienie nie zasługuje także podnoszenie przez powoda naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Powód nie może bowiem porównywać się z pracownikami innych placówek opiekuńczo-wychowawczych, bowiem zasady funkcjonowania tych zakładów pracy są inne. Powód i jego rodzina (dzieci) mieszkają na terenie placówki stanowiącej zakład pracy powoda i jego żony i łącznie z dziećmi powierzonymi ich opiece tworzą rodzinę, podczas gdy pracownicy Państwowych Domów Dziecka przebywają na terenie zakładu pracy jedynie w czasie pracy.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w W., ewentualnie, w razie uznania przez Sąd Najwyższy podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnioną o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W zakresie podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie: (1) art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 i 2 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 za godziny nadliczbowe; (2) art. 132 § 1 k.p., polegające na niezastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, pomimo istnienia podstaw do jego zastosowania i pozbawienie

w ten sposób powoda prawa do nieprzerwanego 11 godzinnego dobowego wypoczynku; (3) art. 8 k.p. polegające na zastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie i uznaniu, że żądanie przez powoda wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na ochronę, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa ze względu na specyfikę pracy u pozwanego. W zakresie podstawy dotyczącej przepisów postępowania zarzucono w skardze mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., przez nierozpoznanie zawartego w apelacji zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. w związku z art. 151 § 1 pkt 2 k.p., co skutkowało brakiem należytego ustosunkowania się przez Sąd drugiej instancji do granic zaskarżenia wyroku Sądu pierwszej instancji pierwszej i tym samym podstawy rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Nietrafny okazał się jednak zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., przez nierozpoznanie zawartego w apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p. w związku z art. 151 § 1 pkt 2 k.p. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozważenie nieważność postępowania. Oznacza to, że postępowanie kasacyjne ogranicza się do zbadania prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa, które zostały wskazane w skardze kasacyjnej jako naruszone. Art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy postępowania przed sądem pierwszej instancji, a odniesienie zarzutów dotyczących jego naruszenia do sądu drugiej instancji wymagało powołania art. 391 § 1 k.p.c., czego pełnomocnik skarżącego nie uczynił. Poza tym, sformułowany w związku z powołaniem rozważanej podstawy zarzut nie odnosi się do art. 328 § 2 k.p.c., który dotyczy wad uzasadnienia. Tymczasem skarżący zarzuca nierozpoznanie podniesionego w apelacji zarzutu, a więc naruszenie obowiązku normowanego w art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a naruszenia tego przepisu skarżący nie zarzucił.

Trafne, w stopniu uzasadniającym uchylenie zaskarżonego wyroku, okazały się natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego. Ocenę zaskarżonego orzeczenia w tym zakresie należy rozpocząć od przypomnienia, że Sąd Okręgowy

przyjął ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne. Dotyczy to, między innymi ustaleń, że (-) zawarta przez powoda ze stroną pozwaną umowa o pracę przewidywała świadczenie przez niego pracy w wymiarze 8 godzin na dobę, w czterdziestogodzinnym i pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku; (-) powód w czasie przebywania w Rodzinnym Domu Dziecka, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na wypoczynek, pozostawał do dyspozycji pracodawcy; (-) był zobowiązany do świadczenia pracy również poza godzinami określonymi w umowie o pracę; (-) „zdolność” D. B. do świadczenia pracy była ograniczona jedynie godzinami koniecznego odpoczynku. W świetle tak jednoznacznych ustaleń błędna jest konkluzja (ocena prawna) Sądu odwoławczego, stosownie do której powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wyjaśnia jej zwłaszcza twierdzenie Sądu, że powód nie wykonywał pracy nieprzerwanie przez 8 godzin, bowiem korzystał z przerw dostosowanych do organizacji dnia dzieci, ich pobytu w szkole i snu. Sąd nie wziął pod uwagę, że przyjęty w umowie o pracę powoda podstawowy czas pracy (art. 129 § 1 k.p.) zakłada pracę według stałego, z góry ustalonego rozkładu, a przerwy w pracy odliczane od czasu pracy mogą być stosowane na zasadach ściśle określonych w przepisach prawa i nie należą do nich przerwy wynikające z okresowego braku zadań roboczych lub przestoju, jeśli pracownik pozostawał w gotowości do pracy (art. 128 § 1, 139, 141 i 81 k.p.). Z tych względów, mając na uwadze związanie Sądu Najwyższego przyjętym w podstawie wyroku stanem faktycznym, zarzut naruszenia art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 i 2 k.p. okazał się uzasadniony. Naruszenie wymienionych przepisów wynika także stąd, że Sąd Okręgowy, oceniając żądanie powoda zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu pracy, nie wziął pod uwagę unormowania pracy w godzinach nadliczbowych wynikającego z modyfikacji przepisów kodeksowych przez szczególne przepisy o czasie pracy pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, stosowane w okresie objętym sporem na podstawie art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 Nr 64, poz. 593 ze zm.).

Prima facie trafny wydaje się również zarzut naruszenia art. 132 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art.

137. Sąd Okręgowy w ogóle nie rozpatrzył kwestii, czy tak określone prawo powoda było przestrzegane w okolicznościach faktycznych sprawy. Sąd stwierdził jedynie, że prawo powoda do wypoczynku wynikające z art. 14 k.p. zostało zachowane, ponieważ faktyczne wykonywanie jego obowiązków było przerywane przez ich niewykonywanie wynikające z organizacji dnia dzieci, tj. ich pobyty w szkole i sen. Jest oczywiste, że w ten sposób Sąd odwołał się do potocznego rozumienia wypoczynku, a nie nieprzerwanego wypoczynku, o którym stanowi art. 132 § 1 k.p. i wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych, jak stanowi art. 14 k.p. Wobec tego naruszenie wskazanego przepisu można by wiązać z brakiem jego zastosowania do oceny twierdzenia powoda, że jego prawo do wypoczynku dobowego nie było przez stronę pozwaną przestrzegane. Jednocześnie jednak nie jest jasne, jakie żądanie wiąże powód z naruszeniem prawa określonego w art. 132 § 1 k.p., skoro jego powództwo ogranicza się do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie formułuje natomiast żądań, które, zgodnie z ustalonym orzecznictwem, mogą być wiązane z naruszeniem prawa do wypoczynku (zob. zwłaszcza uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247).

W ogólności uzasadniony, w aktualnym stanie sprawy, okazał się także zarzut naruszenia art. 8 k.p., przez zastosowanie tego przepisu i uznanie, że żądanie przez powoda wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na ochronę, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa ze względu na specyfikę pracy u strony pozwanej. W pierwszej kolejności prawidłowe stwierdzenie przez sąd nadużycia prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. wymagało dokładnego ustalenia jego treści, co nie było możliwe, jeśli sąd nie zastosował właściwych przepisów prawnych będących

podstawą tego prawa. Wobec tego, skoro jak wyżej wskazano, Sąd Okręgowy nie zastosował właściwych przepisów dotyczących pracy powoda w godzinach nadliczbowych, to twierdzenie, że powód domagając się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych narusza zasady współżycia społecznego, jest pozbawione podstaw, jako dokonane w nieprawidłowo ustalonym stanie prawnym.

Nieprzekonująca jest też przedstawiona przez Sąd argumentacja, która zasadniczo opiera się na przekonaniu, że skoro powód podjął pracę w rodzinnym domu dziecka, w którym wraz z jego żoną – dyrektorką placówki – mieli wychowywać pięcioro dzieci obok dwojga własnych na zasadach naturalnej rodziny, to z góry wiedział, że opieka nad dziećmi nie wyczerpuje się w 8 godzinach dziennie. Poza tym, jak uznał Sąd, opieka nad dziećmi oddanymi pod ich (powoda i jego żony) opiekę jedynie zwiększała w pewnym zakresie obowiązki związane z wychowaniem własnych dzieci. Dlatego nie sposób było określić czasu pracy powoda, skoro „kiedy robił zakupy, gotował, sprzątał mieszkanie robił to zarówno dla siebie prywatnie jak i dla dzieci nad którymi sprawował opiekę”. Wreszcie żądanie zapłaty za godziny nadliczbowe mogłoby uszczuplić budżet jednostki przeznaczony na zaspokojenie podstawowych potrzeb dzieci i tak już skrzywdzonych przez los. Argumenty te są błędne. Powód jako pracownik ma prawo żądać pełnej zapłaty za pracę. Co więcej, w myśl art. 84 k.p., nie może się tego prawa zrzec. Budżet placówki, także mającej tak szczególne zadania jak rodzinny dom dziecka, musi uwzględniać niezbędne wydatki na wynagrodzenia. Jest też jasne, że opieka nad siedmiorgiem dzieci wymaga więcej czasu niż nad dwojgiem, a trudności w ustaleniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe mogą być przewyżnione przy zastosowaniu odpowiednich środków procesowych (np. art. 322 k.p.c.). Z tych względów przedstawiona przez Sąd argumentacja nie uzasadnia twierdzenia o nadużyciu przez powoda prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przez naruszenie zasad współżycia społecznego.

Niemniej jednak, zdaniem Sądu Najwyższego, ze względu na okoliczności sprawy, sama koncepcja oceny roszczeń powoda z punktu widzenia art. 8 k.p. jest słuszna. Jego żądania powinny być bowiem widziane w kontekście specyficznego charakteru pozwanej placówki, która (zgodnie z założeniami organizacji rodzinnych

domów dziecka) w okresie objętym sporem była prowadzona przez żonę powoda (pełniącą funkcję dyrektora) i powoda. Ważne jest więc wzięcie pod uwagę wpływu sposobu zorganizowania działalności placówki przez te osoby na wystąpienie i wymiar przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, między innymi w

kontekście doboru odpowiedniej dla potrzeb pozwanej placówki podstawy zatrudnienia powoda jako wychowawcy (art. 80 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej) i doboru odpowiedniego do tych potrzeb systemu czasu pracy w związku z zatrudnieniem powoda na podstawie umowy o pracę (art. 80 ust. 12 ustawy o pomocy społecznej). Żądania te mogą być także oceniane w kontekście reguł funkcjonowania rodzinnych domów dziecka normowanych w obowiązujących w okresie objętym sporem rozporządzeniach Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych, Dz.U. z 2005 Nr 37, poz. 331 i z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych, Dz.U. z 2007 r. Nr 201, poz. 1455, 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.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.