

Sygn. VPa 26/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko M. W. i A. W. (1)

o urlop wypoczynkowy, nadgodziny, wynagrodzenie za czas choroby

na skutek apelacji pozwanych: M. W. i A. W. (1) od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb.

z dnia 3 lutego 2017r. sygn. IV P 250/13

oddala apelację.

Sygn. akt *V Pa 26/17*

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26.VII.2013 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka Cywilna A. i M. W., P. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7.933.00 złotych.

W dniu 30.X.2013r. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim wydał wyrok zaoczny, mocą którego zasądził solidarnie od A. W. (1) i M. W. na rzecz P. M. kwoty: 1.200.00 złotych z odsetkami od dnia 26.VII.2013r. tytułem ekwiwalentu za urlop, 4.500,00 złotych z odsetkami od dnia 26.VII.2013r. tytułem wynagrodzenia za nadgodziny i 2.233.00 złotych z odsetkami od dnia 26.VII.2013r. tytułem wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy.

Dnia 19.XI.2013r. sprzeciw od wyroku zaocznego wnieśli M. W. i A. W. (1), zaskarżając wyrok w części dotyczącej ekwiwalentu za urlop w zakresie przekraczającym kwotę 240.00 złotych, w zakresie wynagrodzenia za czas choroby za okres od 11 .XII.2012r. do 4.1.2013r. i w całości w zakresie żądania wynagrodzenia za nadgodziny. W zakresie wynagrodzenia za czas choroby pozwani podnieśli, iż dzień 10.XII.2012r. był to 33 dzień niezdolności powoda do pracy, a więc za okres od dnia 11.XII. 2012r. do dnia 4.1.2013r. nie przysługuje mu wynagrodzenie za czas choroby, a zasiłek chorobowy od ZUS. Powód otrzymał wynagrodzenie za czas choroby do 30.XI.2012r., a za 10 dni grudnia nie

zostało mu ono wypłacone z tych samych przyczyn, co ekwiwalent za urlop. Powód uznał zasadność zarzutu w zakresie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w pozostałym zakresie podtrzymywał swe żądania.

W toku procesu, powód żądanie z tytułu nadgodzin określił na kwotę 6.298, lozł., nadto podtrzymywał żądanie zasądzenia zasiłku chorobowego od pozwanych.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim zasądził solidarnie od A. W. (1) i M. W. na rzecz powoda kwotę 7.159,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot szczegółowo określonych w wyroku (punkt II sentencji) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nakazał ściągnąć solidarnie od A. W. (1) i M. W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim kwotę 4.412,46 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt V sentencji), sprawę w zakresie prawa powoda do zasiłku chorobowego za okres od dnia 11.12.2012 roku do dnia 4.01.2013 roku przekazał do rozpoznania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

pozwani A. W. (1) i M. W. prowadzą działalność gospodarczą pod nazwą (...) Spółka Cywilna, w której zatrudniają kierowców, sami będąc podwykonawcami dla firmy kurierskiej (...), mającej swój oddział w P. przy ul. (...). Pracownicy firm współpracujących z (...) wykonują dla niej usługi w postaci dostarczania przesyłek pod wskazane adresy. W firmie funkcjonuje system elektronicznej kontroli (nadzoru) wydawania przesyłek kierowcom i zwrotu przesyłek nieodebranych do magazynu. Kurierzy również posługują się systemem elektronicznym dla potwierdzania dostarczenia przesyłki do adresata. (...) ten pozwala na ustalenie, o której godzinie przesyłki zostały przez kuriera pobrane z magazynu, jakie przesyłki doręczał danego dnia, kiedy doręczył ostatnią przesyłkę i kiedy zwrócił do magazynu przesyłki pobrane danego dnia, a nieodebrane przez adresatów. Powód P. M. był zatrudniony przez pozwanych na stanowisku kuriera. Pozwani zawarli z nim umowę o pracę na okres próbny od dnia 24.III.2012r. do dnia 23.VI.2012r. z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.500.00 złotych. Kolejna umowa o pracę została zawarta na czas określony od dnia 24.VI.2012r. do dnia 23.VI.2014r. z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 7 stycznia 2013 roku za porozumieniem stron. Strony zawarły także umowę zlecenia na okres od dnia 5.III.2012r. do dnia 23.III.2012r., na mocy której P. M. wykonywał usługi dostarczania przesyłek. Powód w okresie od dnia 23.XI.2012r. do dnia 4.1.2013r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwani wypłacili mu wynagrodzenie za okres choroby do dnia 30.XI.2012r., za pozostały okres zwolnienia lekarskiego powód nie otrzymał ani wynagrodzenia, ani zasiłku chorobowego. P. M. otrzymał od pozwanych za listopad 2012 roku kwoty: 1.000,00 złotych przelewem na konto w dniu 25.1.2013r. oraz 778.49 złotych przelewem na konto w dniu 1.11.2013r. Pracodawca wyliczył wynagrodzenie za okres choroby za 10 dni grudnia 2012 roku na kwotę 621,70 zł, naliczył też zasiłek za pozostałe 21 dni grudnia. Powód, jako kurier rozwożący przesyłki, wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, jego czas pracy w każdym miesiącu przekraczał normatywny wymiar, a dane dotyczące jego godzin zachowane są w systemie elektronicznym obsługującym firmę kurierską (...). W systemie tym odnotowywany jest i zachowywany czas pobrania z magazynu przesyłek na dany dzień do rozwiezienia przez danego kuriera oraz czas zwrotu przesyłek niedoręczonych w danym dniu. Poza tym system odnotowuje czas doręczenia danej przesyłki wraz z danymi dotyczącymi tej przesyłki, kuriera i odbiorcy. Czas pomiędzy pobraniem paczek z magazynu, a zdaniem paczek do magazynu jest czasem pracy kuriera, jest to więc w ocenie Sądu I instancji czas pracy powoda. Sąd Rejonowy w oparciu o wiarygodną opinię biegłej sądowej I. W. uznał, iż wynagrodzenie za pracę w tak określonych godzinach nadliczbowych przy wynagrodzeniu zasadniczym powoda za okres zatrudnienia i efektywnej pracy, czyli do dnia 22.XI.2012r. wynosi 6.298, lo złotych. Sąd wskazał, iż dokumentacja elektroniczna nie wskazuje na to, aby powód w trakcie danego dnia pracy robił nie uzasadnione przerwy w pracy, czy też, aby celowo zjeżdżał do magazynu (...) po długim czasie od doręczenia ostatniej przesyłki. Biegła I. W. dokonała sprawdzenia godzin pobrania paczek w danych dniach, ich doręczenia adresatom, godzin doręczenia ostatniej paczki w danym dniu i godzin zdania niedoręczonych przesyłek za okres dwóch miesięcy, z uwagi na dużą ilość danych, przy czym Sąd I instancji uznał, dane z tego okresu za wystarczające dla oceny sposobu wykonywania pracy przez powoda, godzin jego pracy i sprawowania nadzoru nad jego pracą, albowiem zapisy w systemie nie wskazują na to, aby powód czynił

przerwy, które można by uznać za czas nieświadczenia pracy. Sąd Rejonowy wskazał, iż zarzuty pozwanych dotyczące opinii biegłej w zakresie ilości godzin pracy powoda nie mogą odnieść zamierzonego skutku, albowiem pozwani, nie firma zewnętrzna, byli pracodawcami powoda, a zatem mieli pełne możliwości kontrolowania jego pracy na bieżąco, nadto mieli też możliwość bieżącego dyscyplinowania pracownika w wykonywaniu przez niego obowiązków. Samo tworzenie ewidencji pracy, list obecności, które co do zasady nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy, nie może co do zasady być podstawą do stawiania zarzutu nierzetelnej pracy świadczonej przez pracownika, czy zamierzonego działania i opóźniania powrotu do siedziby (magazynu), w celu niezasadnego przedłużania czasu pracy. Z tych względów Sąd uznał opinie biegłej za prawidłowe, wykonane na podstawie nie podważalnych danych zawartych w systemie elektronicznym obsługi firmy kurierskiej. A wynikiem jest ustalenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i niewypłacanie za tę pracę wynagrodzenia. Dlatego też, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda w zakresie kwoty 6.298,10 złotych za zasadne, albowiem zostało udowodnione, że norma 8 godzin pracy określona w art.129kp nie była przestrzegana, powód wykonywał więc pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp), za którą ma prawo do wynagrodzenia wraz z dodatkiem (art. 151¹ § 1 kp). Sąd Rejonowy przyjął nadto, iż powód w okresie zatrudnienia u pozwanych- co jest pomiędzy stronami niesporne, nie wykorzystał 3 dni urlopu, za które przysługuje ekwiwalent w kwocie 240.00 złotych, który nie został powodowi wypłacony i dlatego też, Sąd uwzględnił żądanie powoda w tym zakresie (art. 171 kp). Sąd Rejonowy wskazał nadto, iż okolicznością bezsporną między stronami fakt przebywania powoda na zwolnieniach lekarskich, a dzień 10.XII.12r. był 33 dniem zwolnienia lekarskiego w tym roku. Zgodnie zaś z art. 92§1 kp pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby za 33 dni, natomiast za okres powyżej tych dni ma prawo do zasiłku chorobowego (art.92§4kp). W dokumentacji pozwanych zostało wyliczone wynagrodzenie za 10 dni grudnia 2012 roku i jest to kwota 621,70 zł. i taką też kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda uznając jednocześnie, iż za okres od dnia 11.XII.2012r. powód miał prawo do zasiłku chorobowego, o którym decyduje organ rentowy, a nie pracodawca (art. 83 sus i art.. 6, art. 11 ustawy zasiłkowej).Dlatego też Sąd uznał, iż w tym zakresie sprawę winien rozpatrywać ZUS, jako organ właściwy rzeczowo i jemu też sprawę w tym zakresie przekazał (art.464 kpc).Z uwagi na wyniki postępowania, rozbieżność ostatecznych żądań od żądań pierwotnych, Sąd uchylił wyrok zaoczny w całości (art.347kpc).Sąd I instancji uznał, że merytorycznie zasadnym było roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe do wysokości wskazanej w opinii biegłej i popieranej przez powoda, nadto żądanie ekwiwalentu za 3 dni urlopu w kwocie 24,00zł.oraz zasadne było także roszczenie o wynagrodzenie za 10 dni niezdolności do pracy za grudzień 2012 roku. Sąd zasądził z tych tytułów kwoty wyliczone w opinii oraz wyliczone w dokumentach płacowych, ale nie wypłacone przez pozwanych powodowi.

W pozostałym zakresie, Sąd oddalił powództwo jako niezasadne.

Ponieważ Sąd w toku procesu ponosił koszty wykonania opinii, a powód był zwolniony od opłaty stosunkowej od pozwu, Sąd z uwagi na wynik procesu nałożył obowiązek pokrycia kosztów opinii na pozwanych oraz obowiązek uiszczenia opłaty stosunkowej (art. 96, 97 uksc.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanych podnosząc, iż zaskarża przedmiotowe orzeczenie w całości. Rozstrzygnięciu Sądu Rejonowego strona pozwana zarzuciła:

A) naruszenie przepisu postępowania - art. 460 § 1 k.p.c. w zw. a art. 3 k.p. poprzez wydanie wyroku w sprawie przeciwko podmiotom, które nie były pracodawcą powoda w rozumieniu przepisu art. 3 k.p.,

B) naruszenie przepisów postępowania - art. 195 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 198 § 1 i 2 k.p.c., poprzez wydanie wyroku przeciwko podmiotom, które nie zostały wezwane do udziału w sprawie w charakterze pozwanych,

C) naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. art. 227 k.p.c. i art. 217 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie dowodu z uzupełniającej opinii biegłej sądowej w zakresie dotyczącym wyliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych powoda w sposób i w zakresie zakreślonym biegłej postanowieniem Sądu Rejonowego z dnia 31 marca 2016r.,

D) naruszenie przepisów postępowania - art. 96 i 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W oparciu o powyższe podstawy apelacyjne pełnomocnik pozwanych wniósł o:

1. rozpoznanie apelacji po przeprowadzeniu rozprawy,
2. uchylenie wyroku z dnia 3 lutego 2017r. w zaskarżonej części,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych solidarnie zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Przystępując do oceny podniesionych przez skarżącego zarzutów wskazać należy, iż Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne uznając, iż są wystarczające do rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się zaś do zarzutów apelującego stwierdzić należy, iż są one niezasadne.

W pierwszej kolejności odnieść się trzeba do zarzutu naruszenia przepisu postępowania - art. 460 § 1 k.p.c. w zw. a art. 3 k.p., poprzez wydanie wyroku w sprawie przeciwko podmiotom, które nie były pracodawcą powoda w rozumieniu przepisu art. 3 k.p., albowiem jego ewentualna zasadność skutkowałą by brakiem legitymacji procesowej biernej pozwanych, a w konsekwencji czyniła bezprzedmiotowym rozważania w zakresie pozostałych zarzutów.

Apelujący uzasadniając powyższy zarzut wskazał, iż w pozwie powód oznaczył stronę pozwaną jako: „ Firma (...) w W.”, tymczasem z dokumentacji pracowniczej powoda P. M. wynika, iż zatrudniała go (...) S.C. z tym, że z siedzibą w P., a nie jak wskazał powód, w W.. W ocenie skarżącego, stosownie do przepisu art. 460 § 1 k.p.c., pracodawcą powoda w rozumieniu przepisu art. 3 k.p. była (...) Spółka Cywilna i to przeciwko tej Spółce powinien zapaść wyrok w sprawie, a nie przeciwko A. W. (1) i M. W..

Odniesienie się do powyższego argumentu należy w pierwszej kolejności poprzedzić przypomnieniem definicji pracodawcy, która zawarta jest w art. 3 KP, stanowiącym, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zatem kluczowe staje się rozstrzygnięcie, czy przymiot pracodawcy można przypisać spółce cywilnej, czy też jej wspólnikom. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14 (OSNP 2015 nr 11, poz. 155), stwierdził, że „spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej, czego konsekwencje wyrażają się, między innymi, w tym, że stroną zawieranych umów są wszyscy wspólnicy, a nie spółka; podmiotami praw i obowiązków są wszyscy wspólnicy, a nie spółka; majątek spółki jest majątkiem wspólnym wspólników; odpowiedzialność za zobowiązania ponoszą wspólnicy, a nie spółka oraz w tym, że występuje ona w obrocie, w tym także w procesie, przez wspólników. Spółka cywilna mogłaby więc być uznana za pracodawcę tylko jako jednostka organizacyjna, pod warunkiem spełniania jednocześnie dwóch wymagań: posiadania odpowiadającej zakładowi pracy formy organizacyjnej, obejmującej substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy, oraz zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników oraz dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy. Na tle art. 3 KP w orzecznictwie Sądu Najwyższego w przeszłości był wyrażany pogląd, że wyodrębniona jednostka organizacyjna spółki cywilnej zatrudniająca pracowników jest zakładem pracy w rozumieniu art. 3 KP i ma zdolność sądową oraz procesową (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1993 r., II UZP 21/92, PiZS 1993 nr 12, s. 82, z glosą J. Skoczyńskiego; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 170; z dnia 8 maja 1998 r., III RN 34/98, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 157; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1999 r., II UKN 507/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 447). Takie stanowisko wynikało niewątpliwie z uznawania przez doktrynę i orzecznictwo spółki cywilnej za podmiot gospodarczy

(przedsiębiorcę) na gruncie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.). Przepis ten stanowił bowiem, że podmiotem gospodarczym - obok osoby fizycznej i osoby prawnej - jest także 'jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, utworzona zgodnie z przepisami prawa'. Kwalifikowanie spółki cywilnej w świetle tej ustawy jako jednostki organizacyjnej było zatem nieodzowne, skoro spółkę tę uznawano za podmiot gospodarczy (przedsiębiorcę), chociaż nie była ona osobą fizyczną ani osobą prawną. Oznaczało to, że w świetle obowiązującego wówczas porządku prawnego spółka cywilna w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej była traktowana jako odrębny podmiot prawny - przedsiębiorca i w tym zakresie nie mogła być utożsamiana z tworzącymi ją osobami fizycznymi - wspólnikami (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 kwietnia 1991 r., SA/Wr 48/01, ONSA 1991 nr 3-4, poz. 56 oraz wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 lutego 1996 r., II SA 1912-1913/94, Prawo Gospodarcze 1996 nr 5, s. 13 i nast.). Takie ujmowanie spółki na gruncie ustawy o działalności gospodarczej doprowadziło do posługiwania się w celu oddania charakteru prawnego spółki cywilnej pojęciami podmiotowości prawnej lub podmiotowości gospodarczej (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1993 r., III CZP 61/93, OSNC 1994 nr 1, poz. 7). Ustawa o działalności gospodarczej została jednak uchylona z dniem 1 stycznia 2001 r. przez art. 99 pkt 2 ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 101, poz. 1178 ze zm.), uchylonej z kolei przez obowiązującą obecnie ustawę z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1829). Ta zmiana porządku prawnego miała zasadnicze znaczenie dla możliwości uznawania spółki cywilnej za pracodawcę. W świetle treści art. 2 ust. 2 ustawy - Prawo działalności gospodarczej oraz art. 4 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, za przedsiębiorcę nie może być bowiem uznawana jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej. Przedsiębiorcą w rozumieniu tych przepisów jest osoba fizyczna, osoba prawna oraz niemająca osobowości prawnej spółka prawa handlowego, która zawodowo, we własnym imieniu podejmuje i wykonuje działalność gospodarczą. Za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Doszło zatem do wyróżnienia prawnego wielości przedsiębiorców przy występowaniu jednego przedsiębiorstwa w ramach spółki cywilnej. Jak wskazał M. Podleś (Charakter prawny spółki cywilnej na tle prawa polskiego i niemieckiego, Gdańsk 2008), 'na tle prawa polskiego spółkę cywilną należy zaliczyć obecnie do jednostek organizacyjnych nieposiadających ani zdolności prawnej, ani osobowości prawnej, gdyż nie istnieje alternatywna kategoria prawna, umożliwiająca podkreślenie odrębności charakteru prawnego spółki cywilnej od stosunków obligacyjnych. Skoro spółka nie może być uznana w świetle legis late za osobę, podmiotami praw i obowiązków spółki są wszyscy wspólnicy łącznie; prawa są przy tym niepodzielne z uwagi na ich przynależność do majątku odrębnego z nieokreśloną wielkością udziałów, a odrębność obowiązków wynika ze względów prawnych, a także faktycznych oraz sposobu ukształtowania odpowiedzialności za te obowiązki. Z kolei emanacją spółki w stosunkach wewnętrznych względem wspólników jest jej majątek, gdyż spółka nie posługuje się w tych relacjach ze wspólnikami swoją strukturą organizacyjną. W tej sytuacji **za trafny należy uznać pogląd, że przedsiębiorstwo (art. 55⁽¹⁾ KC) utworzone w ramach spółki cywilnej nie może aktualnie zatrudniać pracowników we własnym imieniu i działa na rachunek wspólników** (por. L. Miroszewski: Czy spółka cywilna jest pracodawcą?, PiZS 2000 nr 9, s. 38). Taka jednostka organizacyjna nie może być uznana za pracodawcę, gdyż spełnia tylko jedno określone przez art. 3 KP wymaganie, tj. posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy. **Nie ma** natomiast koniecznej dla uzyskania statusu pracodawcy **zdolności zatrudniania we własnym imieniu pracowników. Podmiotami praw i obowiązków spółki są zatem wszyscy wspólnicy łącznie i to oni są "zbiorowym" pracodawcą dla zatrudnianych pracowników**. Regulacja ta koreluje z postanowieniami art. 864 KC statuującymi solidarną odpowiedzialność wspólników za jej zobowiązania". Takie stanowisko odnajdujemy również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., II UK 449/13 i z dnia z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 w których przyjęto, że spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 231/15).

Przenosząc więc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzi należy, iż wbrew twierdzeniom skarżącego, spółka cywilna (...) nie mogła być pracodawcą powoda. Wszak zauważyć należy, iż umowę zlecenia z powodem z dnia 5.03.2012 roku zawarli: M. W. i A. W. (1), prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. Nadto powód już w pozwie oznaczył stronę pozwaną jako: "Firma (...) S.C. A. i M. W." stwierdzić należy, iż Sąd Rejonowy

prawidłowo uznał, iż pozwanymi w sprawie są: A. W. (1) oraz M. W. i przeciwko nim prowadził postępowanie, doręczając im imiennie korespondencję oraz ostatecznie przeciwko nim wydał wyrok. Fakt, iż powód w pozwie wskazał jako pozwanych osoby fizyczne: A. W. (1) i M. W., wbrew twierdzeniom skarżącego, wyklucza konieczność zastosowania art. 194 k.p.c. i art. 195 k.p.c. Wszak sąd pracy, na zasadzie pomocniczości, uprawniony jest do działania w zastępstwie pracownika. Takie działanie z urzędu sądu na rzecz jednej ze stron procesu - w ramach zasady pomocniczości - powinno być oczywiście proporcjonalne do potrzeby wynikającej z okoliczności sprawy i musi być stosowane rozważnie, ażeby nie uchybić zasadzie kontradiktoryjności procesu cywilnego. Zasada powyższa niewątpliwie została zachowana wobec faktu, iż powód działał samodzielnie, zaś pozwani byli reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika.

Odniesienie się do zarzutu apelującego w zakresie wadliwości wyliczenia pracy powoda w wymiarze ponadnormatywnym wymaga poczynienia kilku uwag natury ogólnej.

Przepis art. 149 § 1 k.p. nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Obowiązek ten ma charakter powszechny w tym sensie, że dotyczy wszystkich pracodawców niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, rodzaju przyjętego systemu wynagradzania czy sektora własności lub formy organizacyjnej przedsiębiorstwa. Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, który skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem godzin nadliczbowych. Pracownik nie ma obowiązku w czasie trwania stosunku pracy zgłaszać pracodawcy swoje roszczenia, czy wytykać mu błędy w prowadzonej dokumentacji (wyr. SN z 22.1.2008 r., II PK 242/07, Legalis). Tymczasem, jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, nie budzi wątpliwości fakt, iż pozwani pracodawcy prowadzili ewidencję czasu pracy powoda w sposób nierzetelny. Oczywiście nie oznacza to, że można przyjąć, iż pracownik pracował w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie jego deklaracji, albowiem reguła dowodowa wynikająca z art. 6 KC w zw. z art. 300 KP nakazuje pracownikowi udowodnienie faktu pracy w godzinach nadliczbowych, on bowiem z tego faktu wywodzi skutki prawne. Oczywiście dobór środków dowodowych pozostawiony jest samemu zainteresowanemu i zależy od możliwości w każdym konkretnym przypadku (I PK 10/13, Legalis; zob. też wyr. SN z 5.12.2015 r., II PK 294/14, niepubl.). 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 KPC) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów – art. 233 § 1 KPC) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (wyr. SN z 21.5.2014 r., I PK 24/14, Legalis). Sąd Rejonowy w oparciu o przedłożoną dokumentację z firmy (...) Sp. z o.o. oraz sporządzonej na jej podstawie opinii biegłego sądowego I. W. uznał, iż powód w zakresie objętym opinią udowodnił swoje roszczenie. Fakt, iż biegła w swojej **opinii uzupełniającej** ograniczyła się jedynie do wyliczeń należności powoda w miesiącach: marzec i kwiecień 2012r., nie odbiera jej wiarygodności, albowiem opinia ta *de facto* miała na celu potwierdzenie słuszności wniosków biegłej, zawartych w opinii zasadniczej z dnia 1.09.2014r. Podkreślić przy tym należy, iż opinia z dnia 1 września 2014 roku została sporządzona w oparciu o przedłożoną przez firmę (...) dokumentację elektroniczną, skoro więc weryfikacja danych za dwa miesiące potwierdzała trafność opinii zasadniczej, sporządzonej przez biegłą, a weryfikacja pozostałych miesięcy pracy powoda wiązała się z koniecznością wielotygodniowej pracy, skoro pierwsza płyta DVD posiadała 537 stron, na które składa się 27.875 pozycji, zaś druga płyta posiadała 500 stron i 24.991 pozycji, Sąd Rejonowy słusznie wywiódł, iż z faktu potwierdzenia wcześniejszej opinii za miesiące marzec i kwiecień, można *a priori* wywieść, że także w stosunku do pozostałych miesięcy pracy powoda wcześniejsza opinia biegłej jest prawidłowa.

Podkreślić jeszcze raz należy, iż to pozwani byli pracodawcami powoda i to na nich ciążył obowiązek nadzoru i bieżącej kontroli czasu pracy powoda. Skoro zaś pozwani nie wywiązali się z ciężącego na nich obowiązku w sposób należyty, winni liczyć się z określonymi konsekwencjami powyższego faktu. Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd I instancji

ostatecznie nie dopuścił się naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. art. 227 k.p.c. i art. 217 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Rejonowy wydał także prawidłowe rozstrzygnięcie w zakresie obciążenia pozwanych kosztami postępowania w sprawie na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art.113 ust 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelacje pozwanych, jako bezzasadną.