

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo H. K. skierowane przeciwko U. C. o wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedziele i święta, diety i ryczałty za noclegi a ponadto zasądził od H. K. na rzecz U. C. kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego K. K. kwotę 2.214,00 złotych (dwa tysiące dwieście czternaście 00/100) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powiększonej o stawkę podatku od towarów i usług oraz nie obciąża powoda kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy wskazał, że w piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2015 roku pełnomocnik powoda sprecyzował żądania powoda i wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda:

a) kwoty 9.900 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty wynikającej z zatrudnienia go w jednoosobowej działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwaną,

b) kwoty 9.400 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty wynikającej z zatrudnienia go w spółce cywilnej z udziałem pozwanej (pismo procesowe pełnomocnika powoda – k. 156-161).

Rozpoznając tak określone powództwo Sąd Rejonowy ustalił, że H. K. był zatrudniony u U. C. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) na okres próbny od dnia 10 stycznia 2011 roku do dnia 8 kwietnia 2011 roku na stanowisku handlowca. Wymiar czasu pracy określono na 1/4 etatu. W umowie przewidziano, że wynagrodzenie za pracę wynosić będzie 1.180,00 zł brutto miesięcznie.

W tym samym czasie powód był zatrudniony również u współników spółki cywilnych reprezentowanych przez spółniczkę U. C. pod firmą (...) S.C., w tym, że wymiar czasu jego pracy wynosił 3/4 etatu, a wynagrodzenie za pracę 3.000,00 zł brutto miesięcznie. Po upływie okresu, na jaki zawarte zostały z powodem umowy o pracę na okres próbny strony zawarły kolejne dwie umowy o pracę na czas określony od dnia 9 kwietnia 2011 roku do dnia 8 kwietnia 2013 roku na tożsamych warunkach, co poprzednie. Do zakresu obowiązków powoda należały kontakty z klientami, sprzedaż i dostawa towaru, obsługa targów, kongresów i kursów.

W dniu 4 sierpnia 2011 roku U. C. jako pracodawca powoda rozwiązała z nim obie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W czasie trwania stosunków pracy pomiędzy stronami powód zobowiązany był do wykonywania pracy w łącznej wysokości 8 godzin na dobę od poniedziałku do piątku. Strony nigdy nie ustaliły limitu godzin po przepracowaniu których przysługiwałby pracownikowi dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Od rozpoczęcia świadczenia pracy przez powoda, czyli od dnia 10 stycznia 2011 roku do końca marca 2011 roku nie wykonywał on samodzielnie pracy na rzecz pracodawców, gdyż w celu szkolenia towarzyszył w pracy pozostałym zatrudnionym handlowcom. Specyfika pracy przedstawiciela handlowego u pozwanej polega na tym, że pracownik sam organizuje sobie pracę, ale konsultuje to z pozwaną jako pracodawcą.

Od początku kwietnia 2011 roku powód rozpoczął samodzielne świadczenie pracy, chociaż do końca tego miesiąca jeździł zawsze z innym handlowcem, w tym wspólnie z M. G., który pracował wówczas od 9:00 do 17:00-17:30.

Od maja 2011 roku powód jeździł sam. Miesięcznie sprzedawał towar za około 50.000 zł, podczas gdy w tym samym czasie każdy z pozostałych handlowców zatrudnionych przez pozwaną osiągał wartość sprzedaży na poziomie ok. 300.000 zł.

W 2011 roku, w działalności gospodarczej pozwanej prowadzonej pod firmą (...) zarejestrowane były dwa samochody dostawcze oraz jeden do osobistego użytku pozwanej. Oba pojazdy dostawcze użytkowane były przez wszystkich pracowników obu podmiotów, u których pracował powód. Pracę przedstawiciela handlowego w tym samym okresie co powód wykonywali P. P., M. S., D. Z. i M. G..

Przedstawiciele handlowi swoje wyjazdy zawsze konsultowali z pozwaną. Informowali ją gdzie i kiedy zamierzają wyjechać, a także ustalali trasę przejazdu. Jej przebieg uwzględniał analizę ekonomiczną. W czasie pracy zdarzały się trasy całodzienne oraz trasy krótkie. W związku z tym, że u pracodawców były w użytku jedynie dwa samochody dostawcze, a przedstawicieli handlowych było pięciu, w czasie gdy pojazdy były zajęte handlowcy wykonywali swoje obowiązki w siedzibie pozwanej. Jeżeli któryś z handlowców miał potrzebę wyjazdu do klienta to ustalał konieczność używania samochodu z innymi pracownikami. Nie było grafików korzystania z samochodów. Od czasu rozpoczęcia pracy u pozwanej powód przebywał w siedzibie pracodawcy ok. połowę swojego czasu pracy. W związku z tym, że powód mieszkał w S. miał możliwość po skończonej pracy niewracania do siedziby pracodawcy i wyruszenia następnego dnia w trasę od razu ze swojego miejsca zamieszkania. Powód jeździł do klientów do C., Nowego (...), N., T..

Zdarzyło się, że powód wyjeżdżał w trasy na więcej niż jeden dzień, ale zawsze był z tego rozliczany. Gdy była taka trasa to pozwana wystawiała pracownikowi delegację. W czasie pracy powoda nie było sytuacji, aby handlowcy pracowali po 16 godzin na dobę. Pracę zaczynali o 9:00, a kończyli o 17:00. Powód nie wystawiał faktur za sprzedany towar. W razie sprzedaży zgłaszał ten fakt do siedziby pracodawcy i wtedy uprawniony pracownik wystawiał fakturę z danymi podanymi przez powoda. Towary oprócz dowiezienia ich bezpośrednio przez przedstawiciela handlowego wysyłane były również za pośrednictwem kuriera, w szczególności, gdy wartość zamówienia była niewielka i koszt paliwa byłby wyższy niż marża ze sprzedaży, która wynosi od 15 do 20% ceny towaru. Pozwana nie podpisywała delegacji dla powoda do odbycia podróży służbowej do K., O. ani S.. Jeżeli powód był na danej trasie i miał zamówienie małej wartości dla klienta mającego miejsce zamieszkania po drodze to mógł osobiście dostarczać taki towar.

Powód w ramach swoich obowiązków pracowniczych jeździł do klientów i proponował im zakup materiałów stomatologicznych. Jeden raz w godzinach popołudniowych był u M. B. prowadzącego technikę dentystryczną w miejscowości O.. Sprzedał mu wówczas środek do polerowania protez, a późnym wieczorem dostarczył sztuczne zęby. Nawiązał współpracę również z J. N. (...). Zamawiał towar telefonicznie albo osobiście, gdy powód do niego przyjeżdżał. Zamówiony towar przywoził mu przedstawiciel handlowy albo kurier. W dniach od 15 do 29 lipca 2011 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego.

H. K. od dnia 27 lipca 1984 roku prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) zajmującą się sprzedażą detaliczną wyrobów medycznych, włączając ortopedyczne, prowadzoną w wyspecjalizowanych sklepach. Powód w zeznaniu podatkowym PIT-36 za 2011 rok nie zadeklarował zaliczek na podatek dochodowy za okres od stycznia do sierpnia 2011 roku.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy oparł o dowody zebrane w sprawie do których zaliczył zeznania świadków: M. B., J. N., M. G., P. P., D. Z. oraz załączone do akt sprawy dowody z dokumentów, a także w oparciu o przesłuchanie pozwanej. Fakt zatrudnienia powoda u pozwanej oraz czas jego trwania był między stronami niesporny. Przeprowadzone postępowanie dowodowe służyło ustaleniu jedynie, czy H. K. wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, a także czy istniały podstawy do przyznawania mu diet i ryczałtów za noclegi. Sąd uznał za wiarygodne zeznania wszystkich świadków przesłuchanych w sprawie albowiem były one spójne, jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Świadkowie zeznawali jedynie na temat okoliczności dotyczących ich osobiście albo takich, których byli naoczni świadkami. Sąd pominął dowód z zeznań świadka R. W., gdyż świadek ten wprost wskazał, że nie ma żadnej wiedzy na temat pracy powoda u pozwanej, a dodatkowo, że nigdy nie kupował u niego żadnych towarów. Dowody z dokumentów w zakresie objętym ustalonym stanem faktycznym nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała wartości dowodowej przedstawionych dokumentów. Brak jest zatem podstaw by dowodom tym odmówić wiary.

Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy ograniczył dowód z przesłuchania stron jedynie do strony pozwanej uznając nieobecność powoda za nieusprawiedliwioną. Zgodnie z art. 299 k.p.c. jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. Jest więc to dowód o charakterze subsydiarnym. W judykaturze słusznie wskazuje się, że nieprzesłuchanie strony może stanowić naruszenie art. 299 k.p.c. jedynie wówczas, gdy mogło ono wpłynąć na wynik sprawy, jednakże tylko wtedy, gdy dowód ten był jedynym dowodem, którym dysponował sąd (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2010 r., II CSK 369/09, Lex nr 570129). W przedmiotowej sprawie okoliczności takie nie wystąpiły, albowiem Sąd dysponował licznymi dowodami ze źródeł osobowych i z dokumentów. Co do zasady sąd powinien przesłuchać obydwie strony. Jednakże, zgodnie z art. 302 § 1 k.p.c., gdy z przyczyn natury faktycznej lub prawnej przesłuchać można co do okoliczności spornych jedną tylko stronę, sąd oceni, czy mimo to należy przesłuchać tę stronę, czy też dowód ten pominąć w zupełności. Sąd powinien postąpić tak samo, gdy druga strona nie stawiała się na przesłuchanie stron lub odmówiła zeznań. Powód nie stawiał się na rozprawę w dniu 20 grudnia 2016 roku, mimo że był wezwany na termin do osobistego stawiennictwa w celu przeprowadzenia dowodu z jego przesłuchania pod rygorem pominięcia tego dowodu w razie nieusprawiedliwionej nieobecności. Pełnomocnik powoda na rozprawie przedstawił pismo powoda opatrzone datą 19 grudnia 2016 roku, w którym powód wskazał, że nie będzie obecny na terminie rozprawy, gdyż w tym samym dniu na godzinę 13:00 musi stawić się na posiedzeniu Komisji (...) Rady Miejskiej w Z.. Do pisma załączył kopię pisma przewodniczącego Komisji z dnia 2 grudnia 2016 roku, w którym zawarte jest zaproszenie powoda na wspólne posiedzenie. Sąd uznał, że nie doszło do skutecznego usprawiedliwienia nieobecności powoda na rozprawie skutkującej odroczeniem terminu tej rozprawy, z uwagi na uznanie, że powód miał wiedzę o wyznaczonym Posiedzeniu Komisji Rady Miejskiej już w dniu 2 grudnia 2016 roku, a mimo to nie zawiadomił o tym Sąd i nie wniósł o zmianę terminu wyznaczonej rozprawy. Jednocześnie powód stawiał się jedynie na pierwszym z szeregu wcześniej wyznaczonych terminów, co wskazuje na niewielki poziom jego zaangażowania w postępowanie i wyjaśnienie okoliczności faktycznych sprawy. Podkreślić należy, że przez cały trwający proces, w tym również w dniu 20 grudnia 2016 roku powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, co dawało gwarancję obrony jego praw. W ocenie Sądu sprawowanie funkcji społecznej, choć usprawiedliwiającej nieobecność w pracy pracownika pełniącego taką funkcję, nie stanowi automatycznie podstawy do zwolnienia go również z obowiązku stawiennictwa przed sądem, w tym w szczególności gdy obecność strony postępowania ma znaczenie z punktu widzenia przeprowadzenia dowodu z jej przesłuchania, o którym to fakcie strona była uprzedzona i miała świadomość, że jej nieobecność spowoduje pominięcie tego dowodu.

Sąd oddalił także wszystkie pozostałe wnioski dowodowe zgłoszone przez strony w postaci:

1. zobowiązania pozwanej do złożenia kserokopii faktur dołączonych do pisma pozwanej z dnia 14 stycznia 2015 roku bez zakresień,
2. zobowiązania pozwanej do przedstawienia wszystkich faktur zakupu z czasu, za który powód dochodzi roszczenia,
3. zobowiązania pozwanej do złożenia wszystkich faktur zakupu paliwa do samochodu V. (...) w okresie od 1 kwietnia do 4 sierpnia 2011 roku,
4. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego do spraw księgowości lub rozliczania czasu pracy i wynagrodzeń w celu ustalenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę,
5. zobowiązania powoda do wskazania wszystkich danych kontrahentów, którym powód dostarczał towar z podaniem imienia i nazwiska oraz adresu,
6. zobowiązanie powoda do wskazania numerów wszystkich jego rachunków bankowych i przedstawienia wyciągów z tych rachunków za okres od 1 kwietnia do końca sierpnia 2011 roku,
7. zwrócenie się do banków, w których prowadzone są rachunki firmowe powoda do nadesłania wyciągów za okres 2011 roku, poczynając od 1 lutego do 30 sierpnia 2011 roku,

8. zobowiązanie powoda do złożenia poświadczonych przez Urząd Skarbowy w S. podatkowej książki przychodów i rozchodów oraz rejestru VAT, a także odpisów wszystkich faktur z okresu od 1 lutego do 30 sierpnia 2011 roku z usuniętymi danymi klientów poza nazwą miejscowości.

Przechodząc do uzasadnienia przyczyn oddalenia zgłoszonych przez strony wniosków dowodowych, Sąd Rejonowy wskazał, że wnioski te, z uwagi na wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, zmierzały wyłącznie do przedłużenia postępowania. Strona powodowa od samego początku procesu będąc w zasadzie bierną i nie podając żadnych okoliczności faktycznych mających świadczyć o zasadności jej roszczeń żądała zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia licznych dokumentów, na podstawie których chciała dopiero formułować podstawy faktyczne swojego żądania. Takie postępowanie uznać trzeba za nieprawidłowe i niezgodne z obciążającym stronę twierdzącą o danych faktach ciężarem dowodu wynikającym z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zdaniem Sądu I instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nawet nie uprawdopodobnił, że roszczenie powodowi w ogóle przysługuje, wobec czego brak było podstaw do zobowiązania strony pozwanej do dostarczania dowodów. Podkreślenia wymaga przy tym okoliczność, że żądane przez pełnomocnika powoda dokumenty w postaci faktur VAT za sprzedaż dokonaną przez powoda w spornym okresie oraz zakupione paliwo same w sobie nie mogłyby stanowić dowodu świadczenia pracy przez H. K. w godzinach nadliczbowych. W świetle pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wykazane bowiem zostało, że z samochodów służących do pracy u pozwanej korzystało jednocześnie pięciu pracowników, a zatem ilość zakupionego paliwa nie może bezpośrednio przekładać się na ilość przejechanych kilometrów przez powoda. Jeśli chodzi zaś o dokonaną przez niego sprzedaż to wobec praktyki wystawiania faktur u pozwanej w jej siedzibie, a także wysyłania towaru za pośrednictwem kuriera brak jest podstaw do uznania, że powód w dniu wystawienia określonych faktur był faktycznie w miejscach prowadzenia działalności gospodarczej przez podmioty, na rzecz których faktury te były wystawiane. Wobec nieudowodnienia samej zasady roszczenia tj. świadczenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych brak było podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii biegłego do spraw księgowości lub rozliczania czasu pracy i wynagrodzeń, która to opinia mogłaby służyć jedynie wyliczeniu wysokości należnych powodowi świadczeń, jeżeli okoliczności te byłyby sporne między stronami i nie wynikały z innych dowodów zgromadzonych w sprawie.

Przechodząc z kolei do wyjaśnienia powodów oddalenia wniosków dowodowych strony pozwanej, Sąd Rejonowy uznał, że wnioski te zmierzały do wykazania okoliczności, które nie były przedmiotem toczącego się postępowania, a dotyczyły własnej działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda. Były zatem nieprzydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie.

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych i oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy zważył, że powództwo powinno ulec oddaleniu. Dalej Sąd (...) wyjaśniał, że w myśl ogólnych zasad postępowania cywilnego to na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, zaś na pozwanym obowiązek udowodnienia okoliczności przemawiających za oddaleniem powództwa. W pierwszej zaś kolejności niezbędne jest przede wszystkim wskazanie przez stronę powodową okoliczności, które w jej ocenie świadczą o powstaniu określonego roszczenia oraz o jego słuszności w świetle obowiązującego porządku prawnego. W przedmiotowej sprawie H. K. kierując swoje roszczenie do Sądu ograniczył się do lakonicznego wskazania, że żąda zasądzenia określonej kwoty pieniężnej tytułem niewypłaconego mu za okres od 1 kwietnia 2011 roku do dnia 4 sierpnia 2011 roku wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych i w godzinach nadliczbowych, a także za pracę w sobotę i dni ustawowo wolne od pracy oraz należnych powodowi diet i ryczałtów za noclegi. Zgłoszone żądanie nie zawierało żadnego uzasadnienia, a następnie w toku trwającego ponad 2,5 roku postępowania powód co do zasady nie stawiał się na wyznaczone terminy rozpraw i tylko jeden raz złożył pismo procesowe, w którym zgłosił wnioski dowodowe, przy czym nie wskazał okoliczności faktycznych będących podstawą dochodzonych roszczeń, w oparciu o które Sąd mógłby dokonać odtworzenia przebiegu pracy powoda, w tym w szczególności liczby przepracowanych przez niego godzin, miejsc świadczenia pracy oraz konieczności korzystania z ewentualnych noclegów w czasie pracy. Ustanowiony w sprawie pełnomocnik powoda z urzędu również nie uzasadnił zgłoszonych żądań, a jedynie poprzestał na wymienieniu ile godzin H. K. pracował u pozwanej każdego dnia bez podania skąd posiada takie dane, w tym w szczególności czy zostały one uzyskane od powoda. Co istotne określając liczbę tych godzin pełnomocnik wpisał je również przy dniach

(czyli od 15 do 29 lipca 2011 roku), w których H. K. korzystał z urlopu wypoczynkowego i w związku z tym nie mógł świadczyć w tym czasie pracy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1. (art. 151 § 5 k.p.)

Na mocy art. 151 § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151 K.p.).

W myśl art. 22 § 1 k.p. pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się do wykonywania pracy podporządkowanej, to znaczy pracy określonego rodzaju i pod kierownictwem pracodawcy. Wprawdzie przepis art. 151 i nast. k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej, gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz jest wykonywana systematycznie przez dłuższy czas, i ten fakt akceptować. Ponadto konieczność wykonywania takiej pracy powinna wynikać z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie należących do niego zadań w ustawowej normie czasu pracy lub wynikających z nagłych, nieprzewidzianych okoliczności. Wreszcie trzeba też zauważyć, że ocena celowości prowadzenia przez pracodawcę określonej działalności i w związku z tym podejmowania odpowiednich decyzji jest zawsze zastrzeżona dla pracodawcy.

Przepisy prawa pracy nie przewidują obowiązku pracodawcy wcześniejszego zawiadomienia (uprzedzenia) pracownika o konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie wykonywania takiej pracy nie wymaga zachowania szczególnej formy i może być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie przełożonego ujawniające w dostateczny sposób jego wolę, a także wynikać z okoliczności faktycznych danego przypadku. Samo pozostawanie przez pracownika w zakładzie pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy za wiedzą i zgodą pracodawcy, a nawet w razie braku sprzeciwu z jego strony, celem wykonywania koniecznej pracy nie mogącej być zrealizowaną w normalnym czasie pracy stanowi wystarczającą podstawę do wysunięcia żądania zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343). Aprobata wykonywanej pracy jest konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest zatem świadomość pracodawcy, że pracownik ją wykonuje.

Sąd Rejonowy uznał, że nie ma wątpliwości, że w spornym okresie wykonywał on pracę na rzecz pozwanej. Był on wprawdzie zatrudniony na podstawie dwóch umów o pracę z dwoma różnymi podmiotami (1/4 i 3/4 etatu), ale w istocie świadczył pracę jednocześnie na rzecz obu tych podmiotów i nie można dokonać ścisłego rozdzielenia jego godzin pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przesądza o konieczności uznania, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo. Nie ma przy tym żadnych podstaw do przyjęcia, że dochodziło do przekroczenia wskazanych norm czasu pracy. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby H. K. pracował w godzinach nadliczbowych, w tym w szczególności w czasie, jaki został wskazany przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2015 roku. Sąd ustalił jedynie, że praca powoda jako handlowca polegała m.in. na spotkaniach z klientami i oferowaniu im produktów na terenie całego kraju, co wiązało się z koniecznością wyjazdów. Wyjazdy te nie odbywały się jednak codziennie, a część obowiązków świadczona była przez powoda w siedzibie pracodawcy. Jednocześnie Sąd ustalił, że pozwana w czasie zatrudnienia powoda dysponowała jedynie dwoma samochodami dostawczymi, które były w użytkowaniu pięciu pracowników jednocześnie, z których każdy pracował w charakterze handlowca i w związku z tym jeździł do

klientów oferując im produkty pozwanej. Nie było takiej sytuacji, aby jeden z tych pojazdów służył wyłącznie pracy powoda, a zatem w świetle zasad doświadczenia życiowego niemożliwym jest, aby powód spędzał w trasie taką ilość godzin na dobę, jaką wskazał, gdyż całkowicie dezorganizowałoby to pracę pozostałym przedstawicielom handlowym zatrudnionym przez pozwaną. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym, aby powód przy świadczeniu pracy na rzecz pozwanej korzystał z innego środka transportu niż jeden z samochodów pozwanej. Co istotne wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie pracujący jako handlowcy w czasie zatrudnienia powoda zgodnie zeznali, że pracowali od poniedziałku do piątku w stałych godzinach od 9:00 do 17:00. Żaden z nich nie miał przy tym wiedzy, aby powód świadczył pracę w innych godzinach. Faktu wykonywania pracy przez powoda w weekendy i w nocy nie potwierdzili też klienci pozwanej, do których jeździł H. K..

Podkreślić należy, że to powód jako podmiot wszczynający postępowanie ma określone żądanie, którego istnienie musi wykazać. Mając na uwadze jedną z podstawowych zasad postępowania cywilnego, a mianowicie obowiązek udowodnienia faktów i twierdzeń przez stronę wywodzącą z tychże faktów skutki prawne, określoną w dyspozycji art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., Sąd uznał, iż to rzeczą powoda było przede wszystkim wskazanie podstawy faktycznej dochodzonego roszczenia, a następnie zgromadzenie i przedstawienie Sądowi należytego rodzaju dowodów potwierdzających prawdziwość jego twierdzeń. Wszelkie zatem zaniechania podejmowania takich działań przez powoda, jego ewentualne zaniedbania i przeoczenia, stanowią wyraz jego woli i pociągać muszą za sobą niekorzystne dla niego skutki procesowe. W tym miejscu podkreślić należy, że przepis art. 232 zd. 1 k.p.c. określając reguły rozkładu ciężaru dowodu, stanowi niejako procesowy "odpowiednik" przepisu art. 6 k.c. Wyraża zasadę kontrydiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Oznacza to, że to strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie. W przedmiotowej sprawie to na pracowniku spoczywał ciężar udowodnienia tego, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie udowodnił powyższego faktu. Wobec tego jego roszczenia podlegały oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i uznając powoda za stronę przegrywającą sprawę zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość należnego z tego tytułu wynagrodzenia dla pełnomocnika wynika z § 2 ust. 1 i 2, § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Kwota ta nie podlega podwyższeniu o należny podatek VAT, albowiem ustawodawca wprost przewidział, że takie podniesienie jest możliwe wyłącznie w przypadku wynagrodzenia dla pełnomocnika udzielającego pomocy prawnej z urzędu. Zasada ta jest niekwestionowana w orzecznictwie, a dodatkowo zgodnie wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 kwietnia 2016 r., sygn. akt SK 67/13, art. 98 § 3 ustawy z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (j.t. Dz.U.2014.101, ze zm.) w związku z § 2 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j.t. Dz.U.2013.461, ze zm.) w zakresie, w jakim do niezbędnych kosztów procesu podlegających zwrotowi od strony przegrywającej sprawę nie zalicza kwoty podatku od towarów i usług doliczonej do ustalonego według norm przepisanych wynagrodzenia adwokata z wyboru, jest zgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwzględniając fakt, że powód korzystał z pomocy prawnej pełnomocnika ustanowionego z urzędu, który wniósł o przyznanie kosztów według norm przepisanych i oświadczył, że koszty te nie zostały pokryte w całości ani w części, Sąd na podstawie § 2, § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu, przyznał i nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi na rzecz radcy prawnego K. K. kwotę 2.214,00 zł powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług. Jednocześnie z uwagi na przeciętny poziom zawilości zagadnień poruszanych w postępowaniu i

wykonywanie jedynie zwykłych czynności procesowych przez pełnomocnika powoda w niniejszej sprawie brak było podstaw do uwzględnienia wniosku o przyznanie wynagrodzenia w stawce maksymalnej.

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust. 4 u.k.s.c., nie obciążył strony powodowej obowiązkiem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych w zakresie oddalonego powództwa uznając, że jego sytuacja materialna nie pozwalała mu na poniesienie tych kosztów bez uszczerbku dla utrzymania siebie i rodziny. Jak wynika bowiem ze złożonego w sprawie oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania powoda na jego utrzymanie pozostaje małoletni syn, a powód osiąga dochody jedynie z niewielkiego gospodarstwa rolnego i indywidualnej działalności gospodarczej w łącznej kwocie ponad 10.000 zł rocznie.

Powyższy wyrok zaskarżył własną apelacją powód wskazując, że wyrok zaskarża w całości.

Jednocześnie wnosił o przeprowadzenie dowodu z dołączonych do niniejszego pisma 15 kserokopii faktur zakupu paliwa, map i środków eksploatacyjnych - w celu udowodnienia w jakich godzinach i miejscach dokonywałem tych zakupów w imieniu pozwanej a przez to w celu udowodnienia mojego czasu pracy oraz miejsc jej wykonywania a także w celu udowodnienia sprzeczności z prawdą twierdzeń pozwanej jakoby swoją pracę wykonywał w normalnym osmiodzinnym dniu pracy. Jednocześnie wskazuję, iż dowodów tych nie mogłem złożyć wcześniej, gdyż dopiero przy okazji przygotowań do remontu odnalazłem te kserokopie dotyczące dokumentów, do złożenia których wielokrotnie wnosilem do Sądu I instancji i do złożenia których Sąd ten pozwana bezskutecznie zobowiązywał.

Ponadto wnosił o przeprowadzenie dowodu z protokołów rozpraw w załączonych sprawach X P 505/11 i X P 506/11 w celu udowodnienia, iż świadkowie i strony w tamtych sprawach potwierdzali fakt kilkudniowych wyjazdów w podróże służbowe powoda w celu udowodnienia, iż zeznania pozwanej oraz świadków w sprawie niniejszej sprzeczne są ze złożonymi we wskazanych wyżej sprawach.

Następnie powód podał zarzuty procesowe które określił jako:

a/ przerzucenie na powoda - wbrew utrwalonemu orzecznictwu sądowemu - ciężaru dowodowego co do czasu jego pracy w sytuacji, gdy pozwana wbrew swojemu obowiązkowi nie prowadziła ewidencji czasu pracy, umożliwiającej ustalenie wymiaru tego czasu,

b/ nieuwzględnienia przez Sąd I instancji pytań powoda do świadków przesłuchiwanym w drodze pomocy prawnej zawartych w piśmie procesowym pełnomocnika z urzędu powoda z dnia 23 kwietnia 2015 r., które to uchybienie miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż sądy wezwane nie zadały świadkom pytań, na które odpowiedzi mogły potwierdzić zasadność roszczeń powoda względem pozwanej,

c/ oddalenia wniosków dowodowych powoda o zobowiązanie pozwanej do przedstawienia faktur zakupu przez jej firmy paliwa w okresie zatrudnienia powoda pomimo wcześniejszego zobowiązania pozwanej przez Sąd Rejonowy do ich przedłożenia i pomimo powtarzania tego zobowiązania przez Sąd jeszcze co najmniej dwukrotnie, d/ pominięcia znaczenia odmowy przedstawienia przez pozwaną faktur zakupu paliwa, do których złożenia została zobowiązana przez Sąd I instancji, których przedstawienie miało umożliwić powodowi szczegółowe wykazanie godzin jego pracy i miejsc jego podróży służbowych,

e/ bezpodstawnego przyjęcia, iż powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy u pozwanej pomimo, iż w rzeczywistości był on zatrudniony u dwóch różnych pracodawców, gdyż na część etatu był on zatrudniony u pozwanej a na inną część etatu w spółce cywilnej z udziałem pozwanej i innych osób,

e/ sprzeczności ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji, który w jednym miejscu swego uzasadnienia przyjmuje zgodnie z zeznaniami świadków, iż powód jak wszyscy handlowcy zatrudnieni u pozwanej pracował w godzinach od 9.00 do 17.00 a jednocześnie, iż zdarzało się, że powód wyjeżdżał w trasy na więcej niż jeden dzień, f/ przyjęcia ustaleń faktycznych nie znajdujących żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym - iż powód zawsze był rozliczany z wyjazdów na więcej niż jeden dzień,

g/ uniemożliwienia powodowi obrony jego praw poprzez przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem tego dowodu jedynie do pozwanej w sytuacji, gdy powód usprawiedliwił swoje niestawiennictwo na rozprawę koniecznością spełnienia swoich obowiązków jako radnego,

h/ niedostrzeżenia sprzeczności między zeznaniami pozwanej i świadków przesłuchiwanej w sprawie niniejszej z ich zeznaniami i wyjaśnieniami we wcześniejszych sprawach, których akta były dołączone do akt sprawy niniejszej,

i/ przyjęcia przez Sąd I instancji niezgodnie z prawdą, iż pełnomocnik powoda z urzędu (w piśmie procesowym z 23 kwietnia 2015 r.) określając liczbę godzin przepracowanych przez powoda „wpisał je również przy dniach (czyli od 15 do 29 lipca 2011 roku) w których H. K. korzystał z urlopu wypoczynkowego i w związku z tym nie mógł świadczyć w tym czasie pracy.” gdy w rzeczywistości wskazał on godziny pracy powoda w lipcu 2011 r. jedynie w okresie od 1 do 14 dnia tego miesiąca.

W uzasadnieniu tak sformułowanych zarzutów skarżący wskazał, że u podstaw zaskarżonego wyroku w pierwszej kolejności legło przyjęcie przez Sąd I instancji, iż powód wbrew ciężarowi dowodu wynikającemu z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie udowodnił zasadności swoich roszczeń. Ustalenie to jest bezpodstawne w sytuacji, gdy strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda ani innej dokumentacji umożliwiającej ustalenie rzeczywistego czasu jego pracy.

Następnie przywołując dorobek judykatury powód uznał, że nietrafne jest twierdzenie, że nie trzeba prowadzić ewidencji czasu pracy wobec tych, których czas pracy określono wymiarem zadań. Nie ma ono bowiem swojego umocowania w żadnym przepisie. Brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej, (...) Brak ewidencji pracy lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a KP w zw. z art. 149 KP. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

2. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 KC w zw. z art. 300 KP), polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Głównym zadaniem, któremu ma służyć ewidencja, jest właściwe obliczenie należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Dotyczy to zwłaszcza dostrzeżenia i zrekompensowania wszystkich przypadków pracy w godzinach nadliczbowych. O znaczeniu tego obowiązku, wykraczającym poza jego techniczną użyteczność, świadczy fakt, że nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy jest wykroczeniem sankcjonowanym karą grzywny (art. 281 pkt 6 KP). Jednak brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Ponadto dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy, także przy zastosowaniu art. 322 KPC, nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (...)jeżeli (...)pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 KC, art. 232 zdanie pierwsze KPC) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce

w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.

Brak dokumentacji (ewidencji czasu pracy) wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu ciężaru dowodu. Bezzasadny jest wniosek, że to pracownik ma wykazać czas rzeczywiście przepracowany.

Powód zwrócił też uwagę, że przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik może prowadzić dowód prima facie na okoliczność faktycznie przepracowanego czasu pracy. Służy temu konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 KPC). Bowiem na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w spornym czasie, a te konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Jeżeli więc pracodawca uchybił swym obowiązkom związanym z prowadzeniem prawidłowej ewidencji, to musi ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że pracownik wykazał, kiedy świadczył pracę.

Skarżący za Sądem Najwyższym przyjął (wyrok z 14.5.1999 r., I PKN 62/99 (OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 579), że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a KP nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Podobnie w wyroku z 4.10.2000 r., I PKN 71/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231), Sąd Najwyższy stwierdził, że z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 KC w związku z art. 300 KP) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Także w uzasadnieniu wyroku z 5.5.1999 r., I PKN 665/98 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535), Sąd Najwyższy wskazał, że brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 KC rozkładu dowodu i przerzucenie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne (zob. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 10.4.2003 r., III APA 40/02, OSA 2003 nr 12, poz. 43, s. 59). Warto dodać, że przytoczone tezy orzeczeń są wyrazem ogólniejszego stanowiska orzecznictwa sądowego, ukształtowanego na tle art. 6 KC, zgodnie z którym, w przypadkach, gdy jedna ze stron swoim postępowaniem uniemożliwia lub poważnie utrudnia wykazanie okoliczności przeciwnikowi, na którym spoczywał ciężar ich udowodnienia, wówczas na tę stronę przechodzi ciężar dowodu co do tego, że okoliczności takie nie zachodziły (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3.3.1971 r., II PR 453/70).

Powód już w swoim piśmie z 1 grudnia 2014 r. wskazywał, iż do przygotowania pełnego wyliczenia jego roszczeń niezbędne jest mu zapoznanie się z wszystkimi fakturami zakupowymi paliwa w okresie od kwietnia do 4 sierpnia 2011 r. do samochodu V. (...) nr rej. (...), którym wyłącznie jeździł w tym czasie wykonując pracę na rzecz firm pozwanej.

W konkluzji powód uznał, że pozwana postanowieniami wydawanymi przez Sąd I instancji w dniu 23 lutego, 23 kwietnia, 6 października 2015 r. zobowiązywał pozwaną do złożenia faktur zakupu paliwa w spornym okresie, lecz zobowiązania te tak długo ignorowała, aż Sąd Rejonowy na ostatniej rozprawie oddalił wnioski dowodowe strony powodowej uznane przez ten sam Sąd za zasadne wskazanymi wyżej postanowieniami. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wyjaśnienia przyczyn dla których Sąd I instancji uznał, iż dokumenty których co najmniej trzy razy zażądał od pozwanej przestały być istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest zasadna skutkując uchynieniem wyroku Sądu Rejonowego tylko w pkt. I i II natomiast w pozostałej części podlegała odrzuceniu. Skarżący powód złożył osobistą apelację i wprawdzie zaskarżył ją w całości to jednak ze wstępu uzasadnienia wynika, że skarży przede wszystkim wyrok Sądu Rejonowego w części oddalającej jego powództwo o zapłatę godzin ponadwymiarowych lub nadliczbowych. Sąd II instancji ocenia zakres zaskarżenia nie tylko na podstawie samych zarzutów ale także ich uzasadnienia. Wprawdzie w postępowaniu apelacyjnym odwołanie powoda

popierał jego pełnomocnik z urzędu jednak nie wywiódł własnej apelacji, jak i nie sprecyzował apelacji powoda. To błędne postępowanie nie ma jednak wpływu na ustalenie zakresu apelacji podlegającej rozpoznaniu.

Wstępnie wskazać należy, że sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (uchwała 7 sędziów SN z 31.01.2008 r., w spr. III CZP 49/07).

Wskazana uchwał będącą zasadą prawną przesądziła, że wszelkie zarzuty prawa materialnego nie wiążą sądu także apelacyjnego. Dotyczy to w takim samym stopniu zarzutów prawa materialnego bezpośrednio stanowiących podstawę rozstrzyganego sporu jak i pośrednich przepisów prawa materialnego a więc tych które rozstrzygają określone zagadnienia wstępne sporu bez rozstrzygnięcia których nie można by wskazać zasadności ostatecznej prawnej oceny sporu.

Z zarzutów apelacji wynika, że powód wywodzi tylko zarzuty prawa procesowego, jednakże w sposób skutkujący na ocenę zastosowania bądź niezastosowania przepisów prawa materialnego. Szczególnie powód zarzuca, że to na niego przerzucono cały ciężar dowodzenia swoich racji (chodzi o możliwość przedstawienia dowodów) jak i „bezpodstawnego przyjęcia, iż powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy u pozwanej pomimo, iż w rzeczywistości był on zatrudniony u dwóch różnych pracodawców, gdyż na część etatu był on zatrudniony u pozwanej a na inną część etatu w spółce cywilnej z udziałem pozwanej i innych osób”.

Wyszczególnione zarzuty (jak i pozostałe) wyłoniły w niniejszej sprawie dwie grupy problemów które dotyczą legitymacji procesowej jak i ciężaru dowodu.

Zgodnie z art. 386 § 2 i 4 k.p.c. przesłankami które bada Sąd II instancji w zakresie zarzutów apelacyjnych są: nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji (art.379 k.p.c.), nierozpoznanie przez ten sąd istoty sprawy oraz sytuacja, gdy wydanie wyroku przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 28 listopada 2014 r. (I CZ 91/14) wyjaśnił, że w nauce prawa przeważa stanowisko, że pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy”, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., powinno obejmować takie sytuacje, w których sąd nie orzekł o istocie sprawy z tej przyczyny, iż uwzględnił zarzut braku legitymacji czynnej lub biernej, zarzut przedwczesności powództwa, przedawnienia lub prekluzji dochodzonego roszczenia albo nie rozpatrzył zarzutu pozwanego zmierzającego do oddalenia powództwa, np. zarzutu potrącenia, prawa zatrzymania, nieważności umowy z powodu ich przeoczenia lub błędnego przyjęcia, że zostały one objęte prekluzją procesową. Dalej Sąd ten stwierdził, że przedstawiona wyżej wykładnia pojęcia „nierozpoznania istoty sprawy” jest również przyjmowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyrokach: z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00 (OSNAPiUS 2002, nr 17, poz. 409), z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004, nr 3, poz. 46), z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00 (OSP 2003, nr 3, poz. 36), z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02 (niepubl.), z dnia 24 marca 2004 r., I CK 505/03 (Monitor Spółdzielczy 2006, nr 6, s. 45) oraz z dnia 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11 (OSNP 2012, nr 15-16, poz. 199) przyjęto, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał **zbadaania materialnej podstawy żądania** albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Podobnie w wyroku z dnia 26 stycznia 2011 r., IV CSK 299/10 (niepubl.) Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie „istoty sprawy”, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, w której sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych, czy procesowych unicestwiających dochodzone roszczenie. W wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., II CSK 274/11 (niepubl.) uznano, że nierozpoznanie istoty sprawy dotyczy niezbadania roszczenia będącego podstawą

powództwa, czy zarzutu przedawnienia, potrącenia, np. sąd oddala powództwo z powodu przedawnienia roszczenia, które stanowisko okazało się nietrafne, a nie rozpoznał jego podstaw.

W niniejszej sprawie mamy do czynienia z nierozpoznanie istoty sporu z uwagi na nierozpoznanie istoty sporu oraz koniecznością przeprowadzenia postępowania dowodowego na sporne okoliczności w całości czyli dowodów zgłoszonych przez strony na okoliczność istnienia pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od kwietnia a właściwie od maja 2011 r. do sierpnia 2011 r., natomiast przesłuchał świadków na okoliczność wcześniejszego (niespornego) okresu zatrudnienia powoda.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę na niejasne określenie przez sąd I instancji podmiotów (podmiotu) przeciwko któremu oddalił powództwo. Powód pierwotnie skierował swoje roszczenia wobec dwóch podmiotów czyli wobec spółki cywilnej reprezentowanej przez U. C., M. G. i P. P., jako współników spółki cywilnej (...). Następnie, pismem procesowym z dnia 16 czerwca 2014 roku powód cofnął pozew tylko przeciwko M. G. i P. P., a w zakresie żądania dotyczącego U. C. cofnął je ponad kwotę 9.400 zł.

Postanowieniem z dnia 4 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi umorzył postępowanie w sprawie wobec M. G. i P. P. (postanowienie – k. 10).

Następnie powód w piśmie procesowym z dnia 23 kwietnia 2015 roku sprecyzował żądania i wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 9.900 zł z ustawowymi odsetkami wynikającej z zatrudnienia go w jednoosobowej działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwaną, a także kwoty 9.400 zł z ustawowymi odsetkami wynikającej z zatrudnienia go w spółce cywilnej z udziałem pozwanej.

T. zrozumieć co miał na uwadze pełnomocnik powoda pisząc o „zatrudnieniu go w spółce cywilnej z udziałem pozwanej”. Czy chodziło o to że pozwanym jest spółka cywilna ale tylko w osobie jednego udziałowca czyli pozwanej czy też to, że spółka cywilna nie jest już stroną procesu. Sąd Rejonowy nie wyjaśnił tej kwestii, umarzając postępowanie tylko wobec dwóch z trzech osób tworzących spółkę cywilną. Jeżeli powód zamierzał zrezygnować z dochodzenia roszczeń wobec spółki cywilnej to powinien cofnąć pozew wobec wszystkich współników spółki (roszczenia wynikające z umowy o pracę na $\frac{3}{4}$ etatu). Jeżeli zaś Sąd Rejonowy uznał, że powództwo może być dochodzone tylko wobec niektórych współników spółki cywilnej to powinien to w sposób nie budzący wątpliwości wskazać w wyroku jak i w uzasadnieniu. Jako istotne pozostaje nierozważone – w aspekcie żądania powoda – jaki status miał drugi pozwany, czyli udziałowcy spółki cywilnej. Okoliczność, że powoda wiązała druga umowa o pracę (tylko z pozwaną na $\frac{1}{4}$ etatu) powinna sprowokować uwagę czy powód wykonywał pracę tylko na jej rzecz, czy także na rzecz spółki, szczególnie, że ten stosunek prawny dotyczył wymiaru $\frac{3}{4}$ etatu. Skoro więc uzasadnienie zaskarżonego wyroku, jedynie na marginesie swoich rozważań zamyka się w zdaniu, że „nie ma wątpliwości, że w spornym okresie wykonywał on pracę na rzecz pozwanej”, to należy przyjąć, że brak jest uzasadnienia w tej części rozważań, co oznacza niemożność skontrolowania toku rozumowania Sądu I instancji.

Jednocześnie dalej Sąd Rejonowy dodaje, że „był on wprawdzie zatrudniony na podstawie dwóch umów o pracę z dwoma różnymi podmiotami ($\frac{1}{4}$ i $\frac{3}{4}$ etatu), ale w istocie świadczył pracę jednocześnie na rzecz obu tych podmiotów i nie można dokonać ścisłego rozdzielenia jego godzin pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przesądza o konieczności uznania, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo”.

Nawet pobieżna analiza cytowanego uzasadnienia wskazuje jednoznacznie na swoistą sprzeczność, bo w ramach zasady odrębności osobowości prawnej nie może być sytuacji aby pracownik miał zawarte dwie umowy o pracę, wykonując te same czynności zawodowe, więc nie może posiadać dwóch pracodawców do tego samego stosunku pracy (art.3 k.p.). Ograniczenie się tylko do takiej supozycji zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie stanowi rozpoznania sprawy.

W wyroku z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie II PK 170/11, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „w jednym stosunku pracy pracownik nie może mieć dwóch pracodawców (art. 3 k.p.). W konsekwencji pracownik w czasie zatrudnienia

(czasie pracy - rozkładzie czasu pracy) u jednego pracodawcy nie może być zatrudniony jednocześnie przez drugiego pracodawcę. Nie jest jednak niedopuszczalne, że pozostając w zatrudnieniu u jednego pracodawcy będzie świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy i na rzecz innego podmiotu albo tylko na rzecz innego podmiotu”. Dodać należy, że nie ma przeszkody aby pracownik był równolegle zatrudniony u dwóch pracodawców pod warunkiem, że są to dwaj różni pracodawcy i praca jest u nich świadczona w różnych okresach czasu. Tak więc pracownik może być zatrudniony u jednego pracodawcy na $\frac{3}{4}$ etatu (np. w godzinach od 8-13) a u innego pracodawcy na $\frac{1}{4}$ etatu (wykonując swoje obowiązki np. w godzinach od 15-17). Taki sposób zatrudnienia musi być łatwy do zidentyfikowania w przypadku skontrolowania prac wykonywanych u tych pracodawców.

Sąd Rejonowy nie wskazał na podstawy prawne swojego rozumowania, nie omówił ich w kontekście ustaleń faktycznych, których w sprawie zabrakło, choć zostały zgłoszone dowody jak i sprecyzowane były roszczenia, jednak Sąd nie zwrócił się do stron o zajęcie stanowiska, zwłaszcza w kontekście dopuszczalności umorzenia postępowania wobec niektórych współników spółki cywilnej.

Skoro mówimy o rzeczywistym świadczeniu pracy to należy zasygnalizować, że świadczenie pracy sprzeciwia się pozorności umowy o zatrudnienie (art. 83 § 1 k.c.), gdyż umowa o pracę nie jest tylko zobowiązaniem konsensualnym, lecz wynika z wykonywania czynności zawodowych. Nie wyklucza to przyjęcia, że określona umowa o zatrudnienie zawarta została dla obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.). Gdy więc umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09).

Aby dojść do powyższych wniosków należy najpierw przeprowadzić skrupulatne postępowanie dowodowe i na jego podstawie dokonać ustaleń faktycznych, z których dopiero wyłoni się możliwość zastosowania prawa materialnego. Tych elementów postępowania zabrakło choć strony zgłosiły zasadne wnioski dowodowe, o czym będzie jeszcze mowa.

Powracając jeszcze do sprawy legitymacji procesowej trzeba przypomnieć, że jednym z pozwanych (przynajmniej pierwotnie) była spółka osób fizycznych (spółka cywilna). Można przyjąć, że każdy współnik takiej spółki jest odrębnym pracodawcą. Można też powiedzieć, że to kto jest pracodawcą w spółce cywilnej, rozstrzyga wola współników, struktura organizacyjna przedsiębiorstwa prowadzonego przez spółkę, a także praktyka funkcjonowania zakładu pracy. Jednakże uważa się również, że pracodawcą może być także spółka cywilna rozumiana jako twór organizacyjny a nie tylko określony współnik jako przedsiębiorca. W dawniejszym orzecznictwie przyjmowało się, że spółka cywilna, mimo że nie posiada osobowości prawnej, może być zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r.; I PKN 77/96; por. również wyrok SN z dnia 10 maja 1996 r.; I PRN 63/95]. W nowszym orzecznictwie podtrzymuje tę tendencję część judykatury. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 3 lutego 2011 roku ((...)) wyjaśnił, że „artykuł 3 Kodeksu pracy jednoznacznie określa, że pracodawcą mogą być jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Na gruncie tej ustawy to spółka cywilna jako organizacja współników, a nie sami współnicy, jest pracodawcą. Tym samym obowiązek pracodawcy wynikający z art. 21 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych odnosi się do spółki cywilnej - jako pracodawcy, a nie bezpośrednio współników tej spółki. Inaczej mówiąc, jeżeli spółka cywilna zatrudnia pracowników, to jest ona pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, a więc posiada zdolność prawną oraz zdolność do czynności prawnych w zakresie stosunku pracy zatrudnionych pracowników, a tym samym posiada także zdolność sądową i procesową - stosownie do art. 460 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego.” (wyrok NSA z 3.02.2011 r., (...)). Zdaniem Sądu Okręgowego ta linia orzecznicza jest do przyjęcia, zwłaszcza, że spółka cywilna może mieć znaczny majątek z którego może zaspokoić się pracownik. W sytuacji gdy pracownik pozwałby jedynie jednego ze współników to mógłby egzekwować swoje roszczenie tylko z jego udziału po rozwiązaniu spółki i podzieleniu jej aktywów pasywów, w sytuacji gdy współnicy innego majątku nie mają. Może się wtedy okazać, że taki udział nie będzie wystarczający na pokrycie długu. Oczywiście pracownik może solidarnie pozwać wszystkich dłużników ale gdy będzie miał obowiązek pozwać spółkę cywilną wtedy najlepiej zostaną zachowane jego prawa pracownicze. Stanowisko procesowe pracownika będzie więc uzależnione od jego świadomości prawnej.

Przypomnieć należy, że wprawdzie spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej i jest zobowiązaniem (umową) zawartą do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego (art. 860 k.c.). to nie oznacza, że w stosunkach pracowniczych, spółka nie może być pracodawcą. Sąd Okręgowy ma świadomość, że można forsować pogląd zgodnie z którym wspólnicy (czy wspólnicy – przedsiębiorcy) tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika (co jest oczywiste z uwagi na brak wielości pracodawców), lecz, że każdy z nich może działać jako pracodawca, dlatego że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa (art.3(1) k.p. i art. 865 § 1 k.c.). Jednakże za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiadają solidarnie (art. 864 k.c.) a do egzekucji ze wspólnego majątku wspólników tej spółki konieczny jest tytuł egzekucyjny wydany przeciwko wszystkim wspólnikom (art. 778 k.p.c.) Tak więc należy, w ocenie Sądu Okręgowego, rozgraniczyć status spółki cywilnej jako pracodawcy(art.3 k.p.) i status poszczególnych wspólników działających za spółkę (art.3(1) k.p.).

Okoliczność, że wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawnie podmioty nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że są lub nie są jednocześnie odrębnymi pracodawcami pracownika w jednym stosunku pracy, albo, że pracodawca jest wielopodmiotowy. Dlatego uznanie przez Sąd Rejonowy, że powód w spornym okresie (kwiecień – sierpień 2011 r.) w rzeczywistości świadczył pracę tylko na rzecz pozwanej a nie na rzecz obu podmiotów, co sugeruje w apelacji sam powód, jednakże z uwagi na brak ustaleń faktycznych konkluzja Sądu Rejonowego jest nie poddaje się kontroli instancyjnej bo uzasadnienie nie spełnia przesłanek z art. 328 § 2 k.p.c. Bowiem prawidłowe określenie strony pozwanej ma wpływ na rozstrzygnięcie sporu a jeżeli strona została określona niejednoznacznie to Sąd Rejonowy powinien tą kwestię wyjaśnić aby było wiadomo jakie roszczenia i przeciw komu są kierowane a dopiero następnie zbadać czy są one zasadnie sformułowane. Nawet jeżeli Sąd Rejonowy uznaje, że spółka nie może być pracodawcą a tylko jej wspólnicy to powinno to znaleźć odzwierciedlenie w wyroku, skoro powód wskazał roszczenia z dwóch stosunków pracy, wskazując roszczenia jako należne z powodu „zatrudnienia go w spółce cywilnej z udziałem pozwanej”.

Podsumowując, polskie prawo wprowadziło konstrukcję osobowości prawnej. Zasadniczo oznacza to, że określony podmiot może kierować swoje roszczenia tylko wobec podmiotu z którym wiąże go stosunek prawny. W niniejszej sprawie powód skierował roszczenia wynikające z dwóch różnych stosunków prawnych dotyczących dwóch różnych podmiotów prawnych. Tym bardziej precyzyjność określenia strony pozwanej i uzasadnienia takiego stanowiska jest niezbędna dla poprawnego rozstrzygnięcia sporu stron i słuszności zasądzenia bądź oddalenia żądań powoda.

Dodać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13) wyjaśnił, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 112 i art. 18 § 3 KP) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 KP) z sytuacją pracowników spółki dominującej. Analizowany wyrok dotyczy naruszenia praw pracowniczych w grupie spółek, poprzez przyznanie pracownikowi spółki zależnej odprawy pieniężnej w kwocie niższej niż odprawy pieniężne przyznawane pracownikom spółki dominującej.

W kolejnym wyroku z dnia 17 marca 2015 r. I PK 179/14 Sąd Najwyższy, uznając wprawdzie, że co do zasady istnieje prawna i procesowa możliwość uznania, iż czynności wykonywane na podstawie umów zlecenia zawartych z innym niż pracodawca podmiotem są czynności wykonywanymi w ramach stosunku pracy z pracodawcą, stwierdził jednak że „obowiązkiem Sądu było rozważenie, czy nie doszło do nadużycia podmiotowości spółki dominującej przez zawieranie dwóch umów, opartych na różnej podstawie prawnej, osobne wypłaty wynagrodzeń za pracę w obu spółkach w celu uniknięcia zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Należało też ocenić, czy ewentualne nadużycia pracownicze były na tyle istotne, że umożliwiały wykładnię art. 3 k. p. i art. 22 § 1 k. p. przy wykorzystaniu koncepcji "przebiccia zasłony korporacyjnej", a w konkluzji - potraktowanie czynności wykonywanych w obu spółkach, jako jednej umowy o pracę, z tytułu której przysługują powodom wynagrodzenia powiększone o wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wiąże się z tym również kwestia rozważenia, czy po stronie pozwanej nie powinny występować obie spółki. Przyjęcie koncepcji jednego pracodawcy, jednego wynagrodzenia za pracę oznaczałoby nieważność umowy zlecenia, zawartej w celu obejścia prawa oraz obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne wyłącznie przez

spółkę dominującą, co mogłoby uzasadniać współuczestnictwo jednolite (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825);

Z cytowanych orzeczeń wynika jednoznacznie, że ominięcie dominującej zasady konstrukcji osobowości prawnej w polskim ustawodawstwie musi stanowić wyjątek szczególnie dokładnie uzasadniony. Sąd rozpoznający spór dotyczący dwóch różnych stosunków prawnych z dwoma odmiennymi podmiotami prawnymi musi wnikliwie przyjrzeć się czy w tym konkretnym przypadku zachodzi sytuacja nadużycia podmiotowości spółki w celu utworzenia tzw. zasłony korporacyjnej. Sąd Rejonowy tylko w jednym zadaniu uznał, że w niniejszej sprawie pracodawcą powoda jest pozwana i w żaden sposób tego nie uzasadnił jak i nie zostały na tą okoliczność przeprowadzone żadne dowody.

Zgodnie z art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. należało ustalić w jakim celu zostały zawarte umowy o pracę z dwoma różnymi podmiotami w łącznym wymiarze pełnego etatu. Sąd powinien, w ramach wyjaśnień informacyjnych uzyskać od stron informacje w tym zakresie. Dopiero wtedy może oczekiwać na składanie wniosków dowodowych bo strony i Sąd będą wiedziały jaki jest przedmiot i zakres sporu. Dowody mogą dotyczyć wykazania czy każdy z podmiotów zatrudniających powoda posiada oddzielnych klientów, oddzielną dokumentację księgową, odrębne konto bankowe, odrębnych pracowników. Dopiero te okoliczności mogą wskazywać czy istnieje stosunek podmiotu dominującego i zależnego. Przy czym podmiotem dominującym powinien być ten podmiot w którym wykonuje się zasadnicze czynności zawodowe a podmiotem zależnym ten podmiot w którym wykonuje się czynności uzupełniające. Takim przykładem jest praca w spółce A (dominująca) w pełnym wymiarze czasu a w spółce (...) (zależna) pracy ponad normatywy ustawowe. Bowiem trzeba pamiętać, że pracy w godzinach nadliczbowych nie można normalnie planować i może być ona wykonywana, zasadniczo, tylko w sytuacjach określonych w art. 151 k.p. W niniejszej sprawie Sąd nie wskazał czy pozwana jest podmiotem dominującym i dlatego skoro powód miał zawartą z nią umowę o pracę tylko w wymiarze 1/4 etatu. Ma to istotne znaczenie bo powód żąda różnych roszczeń związanych z przekroczeniem norm czasu pracy.

W sytuacji przyjęcia konstrukcji nadużycia osobowości prawnej, nie bez znaczenia mogą być podmioty które należało pozwać. Jak wyżej wskazał Sąd Najwyższy, przyjęcie nieważności jednej z umów może rodzić potrzebę wystąpienia w procesie obu podmiotów. Sąd Okręgowy uważa jednak, że jest to wskazówka którą powinien rozważyć powód wnoszący powództwo. Bowiem można sobie wyobrazić, że z ustaleń faktycznych wynikać będzie, że wystarczy tylko pozwanie jednego z tych podmiotów (dominującego) uznając, że tylko na rzecz tego podmiotu wykonywał on wszystkie czynności zawodowe a czynności z drugiej umowy pozostawały w „zawieszeniu” bo nie były wykonywane. Ewentualne odrębnie wypłacane wynagrodzenia za pracę nie będą stanowić przeszkody bowiem sąd pracy zasądzi wynagrodzenia bądź w ograniczonym zakresie (powód odliczy to co dostał od firmy zależnej) bądź wypłaci w pełnej wysokości a firma zależna będzie się domagać zwrotu wypłaconych własnych należności. W przypadku braku pozwania drugiego pracodawcy, pozwany podmiot zawsze może złożyć wniosek w trybie art. 84 k.p.c. z żądaniem zawiadomienia spółki cywilnej lub współników byłej spółki cywilnej o toczącym się postępowaniu.

Analiza uzasadnienia Sądu Rejonowego wskazuje, że Sąd ten sugeruje powyższy kierunek rozumowania jednak nie opiera go o żadne argumenty procesowe (dowody) jaki i prawne. Sąd Rejonowy nie dokonał refleksji nad powyższymi problemami. Z obowiązkiem zajęcia się tymi problemami przeszkody nie stanowi bardzo nieznaczne zaangażowanie się powoda w proces i nieusprawiedliwione nieobecności na rozprawach. Próba wyjaśnienia od stron (pełnomocników a szczególnie pełnomocnika powoda) czego i kogo dotyczy powództwo nie stanowi ingerencji sądu w postępowanie. Bowiem każdy sąd musi mieć świadomość co jest przedmiotem sporu bo wtedy może poprawnie ocenić zasadność zgłaszanych dowodów. Powyższe ustalenie pozwole też pozwanemu na podjęcie racjonalnych działań w obronie przed powództwem. Natomiast zupełnie inną sprawą jest obowiązek zgłaszania dowodów w sprawie przez strony (art.232 k.p.c.) i tutaj inicjatywa sądu jest zasadniczo niedopuszczalna, chyba że chodziło by o pozyskanie wiadomości specjalnych.

Na marginesie należy zauważyć, że słusznie Sąd Rejonowy uznał za nieusprawiedliwione niestawiennictwo powoda w dniu w którym brał udział w posiedzeniach samorządu. W żadnym razie okoliczność ta nie może stanowić przyczyny do odroczenia rozprawy, chyba, że wynika to z odrębnej podstawy prawnej, którą powód powinien wskazać. Jednak

nie jest to jedyny przyczyna nie uczestnictwa w postępowaniu powoda. Brak zaangażowania powoda w postępowaniu sądowym może być przyczyną mniejszego zaangażowania jego pełnomocnika z urzędu, skoro powód nie wykonuje poleceń Sądu jak i nie składa wyjaśnień w zakresie dochodzonych roszczeń. Powyższa konstatacja może prowadzić do pozbawienia powoda prawa do pomocy prawnej z urzędu, zwłaszcza, że powód bierze udział w posiedzeniach organów samorządowych a nie uczestniczy w postępowaniu sądowym. To może oznaczać, że posiada wystarczające kwalifikacje do samoistnego prowadzenia postępowania a ewentualna trudna sytuacja materialna nie jest jedyną przesłanką przyznania pomocy prawnej ze środków publicznych.

Kolejna grupa problemów, które zostały także zasygnalizowane w apelacji, dotyczy rozłożenia ciężaru dowodu wynikającego z art.6 k.c.

W wyroku z dnia 19 grudnia 2013 Sąd Najwyższy w sprawie II PK 70/13 /LEX nr 1424850/ zajął stanowisko, że: „w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. 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. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpekcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Jeśli co zasady wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151(4) § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”

Odnosząc się do realiów sprawy należy zauważyć, że w sprawie doszło do dostatecznego wykazania przez powoda ilości godzin nadliczbowych świadczonych w spornym okresie na rzecz pozwanej (obu pracodawców) która nie uwolniła się od odpowiedzialności przy zastosowaniu powoływanych powyżej reguł dowodowych. Bowiem w myśl art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Nie ulega wątpliwości, że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, szczególnie, że chodzi o pracę handlowców „obwoźnych”, których praca niejednokrotnie może każdego dnia mieć różny wymiar. W takiej sytuacji powód określa dni w których przekroczone zostały normy czasu pracy. Przy czym należy zauważyć, że powód nie określił czy dochodzi godzin ponadwymiarowych wobec poszczególnych pracodawców czy też godzin nadliczbowych wobec określonego pracodawcy i dlaczego. Od czasu ustanowienia pełnomocnika procesowego Sąd Rejonowy powinien tą kwestią obciążyć stronę powodową. Ostateczna odpowiedź będzie uzależniona od koncepcji jaka zostanie przyjęta w procesie odnośnie roszczeń i podmiotów wobec których są kierowane. Bowiem, w ocenie Sądu Okręgowego, nadal w postępowaniu biorą udział obaj pracodawcy czyli pozwana i spółka cywilna (...) przez pozwaną, skoro w tym zakresie nie umorzono postępowania. Sam fakt, że wspólnik spółki cywilnej jest osobą fizyczną która posiada wpis w (...) nie przesądza o rozwiązaniu problemu w przypadku umorzenia postępowania wobec dwóch członków spółki cywilnej. Bowiem nie wiadomo co dzieje się z umowa o pracę zawartą ze spółką. W chili likwidacji spółki umowa o pracę z jej pracownikiem wygasa ale spółka może też zostać przejęta przez inny podmiot (np. przez pozwaną). Jeżeli umowa o pracę ze spółką cywilną wygasła (została rozwiązana) to powód może wystąpić o roszczenia z tej spółki tylko

przeciw pozwanej. Jednak wtedy mamy do czynienia z wymiarem etatu $\frac{3}{4}$ a więc pod rozwagę trzeba wziąć godziny ponadwymiarowe (jeżeli obejmowało je porozumienia stron) lub także godziny nadliczbowe. Chyba, że powód wykaże że była to spółka zależna wobec prowadzonej działalności gospodarczej przez pozwaną i, że doszło do zastosowania „osłony korporacyjnej”. Natomiast, jeżeli doszło do przejęcia spółki cywilnej przez pozwaną w trybie art. 23(1) k.p. to wtedy sprawa legitymacji procesowej nie będzie nastroczała żadnych problemów. Te okoliczności również powinny zostać w sposób nie budzący wątpliwości ustalone.

Powracając do rozkładu ciężaru dowodu, należy zauważyć, że skoro powód wskazał prace w godzinach nadliczbowych to powinien tą okoliczność uprawdopodobnić. Jednakże uprawdopodobnienie nie oznacza przedstawienia dowodów które potwierdzają załączone zestawienie czasu pracy. Bowiem powód nie musi posiadać wszelkich dowodów (dokumentów) potwierdzających jego racje. Najrzetelniejszymi dowodami w tej sprawie są dokumenty które przedstawia się pracodawcy. Są to delegacje wystawione przez pracodawcę czy dowody zakupu paliwa do auta służbowego. Także faktury i rachunki z datą i danymi identyfikującymi klienta pozwalają na wykazanie czasu pracy powoda. W takiej sytuacji gdy powód nie dysponuje dowodami wystarczające jest aby podał od kogo takie dokumenty Sąd powinien zażądać. Okoliczność, że dwa służbowe auta były wykorzystywane przez 4-5 pracowników nie stanowi przeszkody do dokonania ustaleń faktycznych. Bowiem z materiału dowodowego (zeznań świadków) wynika, że powód mieszkając w S. nie musiał powracać do Ł. aby zostawić samochód tylko następnego dnia mógł nim wyruszyć w trasę. Przedstawienie faktur za paliwo w spornym okresie w zestawieniu z fakturami sprzedażowymi pozwoli określić kto i kiedy pobierał paliwo w danej miejscowości. W przypadku sporu między pracownikami co do tego który z nich pobierał paliwo lub sprzedawał towar, istnieje możliwość przesłuchania w charakterze świadka klienta do którego pracownik w danym dniu dotarł. Bowiem trudno przyjąć (brak na to dowodów) aby różni pracownicy utrzymywali kontakty z tymi samymi klientami. Odmowa złożenia tych dokumentów przez pozwaną powinna zostać oceniona zgodnie z zasadą swobodnej oceny z uwzględnieniem zebranych innych dowodów i doświadczenia życiowego sądu. Tak więc oddalenie dowodów przez Sąd Rejonowy (które pierwotnie słusznie zostały dopuszczone) spowodowało, że Sąd Rejonowy nie mógł rozpoznać istoty sporu bo świadkowie którzy złożyli zeznania, będący pracownikami lub wspólnikami spółki cywilnej, składali zeznania dotyczące właściwie pierwszego okresu pracy powoda a więc do końca kwietnia 2011 r. Natomiast przedmiot sporu dotyczy okresu od kwietnia a właściwie od maja 2011 r. do początków sierpnia 2011 r. gdy powód pracę wykonywał bez udziału innych pracowników. W tej sytuacji, zasadne będą także dowody żądane przez pozwaną na okoliczność własnej działalności powoda. Bowiem, co jest bezsporne, w tym samym czasie powód miał zarejestrowaną własną działalność w tym samym zakresie. Niewykluczone więc, że powód przekraczał normy czasu pracy, jednak wynikały one nie z potrzeb pracodawcy ale z powodu wykonywania swojej działalności gospodarczej korzystając z auta pracodawcy. Jak widać z niniejszej sprawy rzetelne prowadzenie dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników, wydawanie precyzyjnych delegacji i rejestrowanie innych dokumentów (np. faktur za benzynę z pismem osoby składającą fakturę) stanowić może dla pracodawcy poważne argumenty obronne przed pracownikiem w sytuacji gdy nie wystąpił ponadnormatywny czas pracy a pracownik mimo tego składa pracodawcy żądania pieniężne. Z drugiej strony brak takiej dokumentacji może rodzić przeświadczenie, że praca w godzinach nadliczbowych wystąpiła a pracodawca nie chce tego faktu ujawnić. Na marginesie należy zauważyć, że jeżeli sąd dopuszcza uzasadnione dowody z dokumentów a strona ich nie przedstawia oraz nie nastąpiła zmiana okoliczności sprawy to sąd może nałożyć grzywnę na stronę z powodu nie wypełnienia nałożonych obowiązków (art.475 k.p.c.).

Na marginesie należy zauważyć, że okoliczność świadczenia własnej działalności konkurencyjnej przez powoda nie ma zasadniczego wpływu na jego żądania. Bowiem pracodawca miał możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji albo przynajmniej odebrania oświadczenia w tym zakresie lub sprawdzenia tej okoliczności w rejestrach urzędowych.

W sytuacji ustalenia tras wskazanych przez powoda i sprecyzowaniu dni pracy w godzinach nadliczbowych (po zebraniu do akt powyżej opisanych i innych dokumentów zgłoszonych przez strony), Sąd może rozważyć potrzebę dopuszczenia dowodów z opinii biegłego który może ustalić średnie czasy przejazdu powoda a następnie wyliczyć czy powstały godziny nadliczbowe z pracy u pozwanej (lub u obu pracodawców), czy też może powstały tylko godziny ponadnormatywne u każdego z pracodawców.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy uwzględni wskazania zawarte w uzasadnieniu tak w zakresie legitymacji procesowej i ustalenia naruszenia osobowości prawnej w zakresie ochrony korporacyjnej pracodawców powoda przez ustalenie czy działania te zmierzały do obejścia przepisów prawa o godzinach nadliczbowych jak i rozpozna zgłoszone dowody których niezasadne oddalenie uniemożliwiły rozpoznanie istoty sporu, jednocześnie dyscyplinując strony w zakresie zgłaszania wniosków dowodowych.

Ponadto Sąd Rejonowy rozważy argumenty pełnomocnika powoda, w sytuacji zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia, w szczególności czy istnieją podstawy prawne do prawnej argumentacji pełnomocnika pozwanego w zakresie zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego dla pełnomocnika z wyboru wobec wynagrodzenia przyznawanego pełnomocnikowi powoda w przypadku oddalenia powództwa.

Z tych wszystkich względów., Sąd II instancji , na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji wobec punktu 1 i 2 wyroku.

Sąd Okręgowy odrzucił apelację powoda w zakresie punktu 3 i 4 wyroku na podstawie art.373 k.p.c.

Punkt 3 wyroku Sąd Rejonowego dotyczy wynagrodzenia pełnomocnika powoda z urzędu. Orzeczenie takie może zaskarżyć skutecznie tylko sam pełnomocnik bowiem to wynagrodzenie jest zasądzone na rzecz pełnomocnika a nie na rzecz powoda, jak to ma miejsce w sytuacji gdy stroną zastępuje pełnomocnik z wyboru (art.98 § 1 k.p.c.). Bowiem obciążający Skarb Państwa obowiązek pokrycia kosztów nieopłaconej pomocy prawnej ma charakter publicznoprawny i nie jest obowiązkiem zwrotu kosztów procesu w rozumieniu Kodeksu postępowania cywilnego. Obowiązek poniesienia w takiej sytuacji przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu nie wynika z jakichkolwiek stosunków cywilnoprawnych ani procesowych łączących uczestników postępowania sądowego. W związku z tym obowiązek ten nie jest regulowany przepisami Kodeksu postępowania cywilnego ani ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, lecz przepisami zawartymi w ustawach ustrojowych i przepisami wykonawczymi dotyczącymi podmiotów świadczących pomoc prawną. Skoro więc orzeczenie w przedmiocie kosztów pomocy prawnej udzielanej z urzędu nie są przyznawane powodowi toteż nie może on skutecznie prawnie zaskarżyć tych kosztów, bowiem jest to uprawnienie osoby której koszty dotyczą a więc jego pełnomocnika przyznanego z urzędu a on tych kosztów nie zaskarżył.

Podobnie odrzuceniu podlegało postanowienie o nieobciążeniu powoda kosztami sądowymi. To ostateczne orzeczenie jest korzystne dla powoda dlatego nie powinno być zaskarżone. Dlatego powód nie może odwołać się od tego orzeczenia bowiem Sąd Okręgowy nie może orzekać na niekorzyść powoda w sytuacji gdy brak jest apelacji przeciw powodowi.

Na marginesie, należy zauważyć, że powód przed wniesieniem apelacji powinien porozumieć się ze swoim pełnomocnikiem co do zakresu zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego a najdalej na rozprawie powinien sprecyzować zakres zaskarżenia.

Z tych wszystkich względów orzeczono jak w sentencji.