

## UZASADNIENIE

### ***wyroku w całości***

Zaskarżonym wyrokiem z 24.11.2020 r. Sąd Rejonowy w Kutnie po rozpoznaniu sprawy IV P 54/19 z powództwa A. B. przeciwko S. W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 6.750zł, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej w kwocie 3.800zł oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 2.073,44zł, w pkt. 1 umorzył postępowanie w zakresie kwoty 1.550,75zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej, w pkt 2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt. 3 orzekł o nieobciążeniu powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego, a w pkt. 4 przyznał na rzecz adwokata A. R. 2.214 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu wraz z podatkiem od towarów i usług, którą polecił wypłacić od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Kutnie.

### ***Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie na podstawie następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:***

S. W. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Agencja Ochrony (...).

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania. Prowadzona jest także ewidencja czasu pracy pracowników.

Praca odbywa się w systemie 12 godzin na dobę, zgodnie z opracowanym grafikiem służby.

Pozwany zatrudniał powoda na stanowisku pracownika ochrony początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 4.04.2018 r. do 30.06.2018 r., a następnie umowy na czas określony zawartej do 30.06.2019 r. Wynagrodzenie pozwanego określone było stawką godzinową 7,50/h. Dodatkowo miał on otrzymywać premię uznaniową do 40% wynagrodzenia zasadniczego miesięcznie oraz dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

W wypłacanym powodowi wynagrodzeniu uwzględniany był dodatek za pracę w porze nocnej.

Podczas przyjmowania do pracy powód nie wskazał przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w kwestionariuszu osobowym zamieszczając adnotację „bez pracy”.

Powód posiada znaczny stopień niepełnosprawności ustalony od 6.03.2009 r. na stałe.

Początkowo powód pracował przy ochronie obiektu w G., następnie od października 2018 r. został przeniesiony do ochrony hali na K., pracując po 12 godzin dziennie, zazwyczaj w godzinach od 17 do 7 rano.

Powód pracował sam na zmianie.

Sporadycznie zdarzało się, że pracownik danej zmiany musiał opuścić miejsce pracy 2–3 godziny wcześniej, wtedy inny pracownik zastępował go. Zastępstwa takie rozliczane były między pracownikami i odnotowywane w zeszycie kierownika, nie były widoczne w ewidencji czasu pracy.

W 2018 r. powód przepracował:

-w kwietniu: 152 godziny (w tym 56 godzin nocnych)

-w maju: 160 godzin (w tym 64 godzin nocnych)

- w czerwcu: 144 godziny (w tym 56 godzin nocnych)
- w lipcu: 144 godziny (w tym 64 godzin nocnych)
- w sierpniu: 152 godziny (w tym 72 godzin nocnych)
- we wrześniu: 160 godziny (w tym 64 godzin nocnych)
- w październiku: 128 godzin (w tym 56 godzin nocnych)
- w listopadzie: 160 godzin (w tym 48 godzin nocnych)
- w grudniu: 152 godziny (w tym 80 godzin nocnych)

W 2019 r. powód przepracował:

- w styczniu: 176 godzin (w tym 64 godzin nocnych)
- w lutym: 160 godzin (w tym 72 godzin nocnych)
- w marcu: 168 godzin (w tym 96 godzin nocnych)
- w kwietniu: 168 godzin (w tym 96 godzin nocnych)
- w maju 96 godzin (w tym 56 godzin nocnych)

Powód nie pracował w godzinach nadliczbowych.

W okresie objętym pozwem pracodawca wypłacał powodowi prawidłowe należności z tytułu dodatku za pracę w porze nocnej.

Jeśli pracownik wnioskował o urlop to ustalał to z kierownikiem, który zapisywał to w swoim zeszycie. Termin urlopu w okresie wakacyjnym ustalany był na początku roku, pozostałe dni urlopu udzielane były odgórnie.

Za 2018 r. powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni. W miesiącu czerwcu wykorzystał 3 dni urlopu, lipcu 4 dni, sierpniu 3 dni, październiku 7 dni. Łącznie w roku 2018 wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego.

W 2019 r. powodowi przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni oraz urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni. W miesiącu maju wykorzystał 9 dni, a w miesiącu czerwcu 10 dni. Łącznie w roku 2019 wykorzystał 19 dni urlopu wypoczynkowego

W dn. 17.05.2019 r. pozwany uzyskał informację, że na obiekcie, którego ochroną zajmował się powód doszło do kradzieży materiałów, a osobą zamieszaną w zdarzenie może być pracownik ochrony. W celu wyjaśnienia sytuacji D. S. (1), zastępca kierownika uzgodnił z powodem, że od 20.05.2019 r. uda się on na urlop wypoczynkowy, na co powód wyraził zgodę. Wspólnie ustalono koniec urlopu na dzień 14.06.2019 r. Następnie powód miał wrócić do pracy zgodnie z harmonogramem służby, z którym miał się zapoznać w trakcie trwania urlopu.

Pracownik kadr G. J. (1), w związku z brakiem kontaktu ze strony powoda i jego służbą zaplanowaną na 15.06.2019 r., udała się kilkakrotnie wraz z D. S. do miejsca zamieszkania powoda. Powód zadeklarował, że pojawi się w biurze. W dniu 14.06.2019 r. udał się do siedziby pracodawcy twierdząc, że posiada jeszcze 5 dni urlopu, które zamierza dalej wykorzystywać. G. J. poinformowała go, że przysługuje mu urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni, nie zaś 10, jak twierdził powód.

W dn. 17.06.2019 r. powód nie stawiał się w pracy, nie odbierał także telefonów od pracodawcy, co spowodowało konieczność zmiany harmonogramu pracy.

Pismem z 17.06.2019 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą 1.07.2018 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazano, iż po zakończonym okresie urlopu wypoczynkowego pracownik nie zgłosił się w Agencji Ochrony (...) celem podjęcia dalszej pracy.

Pismo to zostało nadane wraz ze świadectwem pracy na adres powoda i odebrane przez niego 26.06.2019 r.

Powód od 24.06.2019 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniach 25, 27, 28.06.2019 r. oraz 1.07.2019 r. u pozwanego pracodawcy przeprowadzono kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy. W wystąpieniu wydanym po przeprowadzeniu kontroli wniesiono m.in. o:

1. wskazywanie prawidłowego terminu odwołania do Sądu pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
2. prawidłowe wskazywanie daty rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
3. udzielanie urlopów wypoczynkowych na podstawie planu urlopów.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o powołane dokumenty, zeznania świadków oraz stron (z ograniczeniem do przesłuchania powoda), a także opinię biegłego z zakresu zatrudnienia i płac.

Sąd I instancji wyjaśnił, że odtworzenie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wymagało wiadomości specjalnych i dlatego niezbędne było zasięgnięcie opinii biegłego. Sąd Rejonowy podzielił w całości opinię biegłego z zakresu zatrudnienia i płac, którą ocenił jako rzetelną, wyczerpującą, sporządzoną zgodnie ze wskazaniami wiedzy i doświadczenia życiowego, która dała odpowiedź na sformułowane w tezie dowodowej pytania. Sąd I instancji wyjaśnił, że biegły przedstawił w opinii dwa warianty wyliczenia wysokości należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i rehabilitacyjny oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym pracę w niedzielę i święta oraz dodatku za pracę w porze nocnej. Pierwszy wariant oparty został na prywatnych zapiskach powoda, drugi zaś na dokumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną. Sąd Rejonowy uznał, że wyliczenie jest rzetelne i oparte na obowiązujących w tym zakresie przepisach i w efekcie przyjął, że opinia biegłego pozwoliła na ustalenie, że powód (według dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę) nie pracował w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że wyliczenia dotyczące ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy okazały się nieprzydatne w takim zakresie, w jakim postępowanie dowodowe wykazało, że ekwiwalent ten nie jest powodowi należny.

Sąd Rejonowy uznał za jasne i przejrzyste zeznania świadków D. S. (1), K. P. oraz G. J. (1), będących pracownikami pozwanego, w których przedstawili obowiązujące u pracodawcy procedury związane z czasem pracy i jego ewidencjonowaniem oraz udzielaniem urlopów. Sąd I instancji stwierdził, że podawane przez nich okoliczności znalazły swoje odzwierciedlenie w przedstawionych dokumentach, które w ocenie Sądu meriti były wiarygodne. W szczególności czas pracy powoda Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przedstawionej ewidencji czasu pracy. Przedstawione przez powoda zapiski w jego osobistym notatniku są natomiast zdaniem Sądu meriti niewiarygodne, ponieważ są one dosyć ogólne (szczególnie w początkowym okresie ich tworzenia), nie zawierają konkretnych godzin świadczenia pracy w poszczególnych dniach, a ponadto pojawiają się także nieścisłości między liczbą godzin przepracowanych w poszczególnych dniach, a ogólną liczbą godzin miesięcznie. Sąd Rejonowy zaakcentował, że powód nie przedstawił żadnych środków dowodowych mających świadczyć o tym, iż rzeczywiście świadczył pracę poza godzinami wskazanymi w ewidencji prowadzonej przez pracodawcę.

Sąd I instancji stwierdził, że zeznania powoda są w przeważającej części wiarygodne. Sąd Rejonowy argumentował, że stanowisko powoda stało w opozycji do stanowiska pracodawcy, jednakże wynikało to głównie z przyjętej

przez powoda koncepcji dotyczącej przysługującym mu wymiaru urlopu rehabilitacyjnego, co nie należy do oceny dowodów, lecz rozważań prawnych. Wprawdzie powód twierdzi, iż należny mu urlop powinien trwać do 20 czerwca, jednak nie zaprzecza, iż rzeczywiście uzyskał informację od pracodawcy, iż wykorzystał cały należny urlop w dniu 14 czerwca 2019 i mimo braku zgody pracodawcy, w swoim mniemaniu przebywał w spornym okresie na urlopie wypoczynkowym, co w konsekwencji prowadziło ostatecznie do uznania, iż powód bezprawnie „udzielił” sobie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy nie stawiając się do pracy bez usprawiedliwienia. Sąd Rejonowy stwierdził, że stan faktyczny znalazł swoje odzwierciedlenie w zeznaniach pozostałych świadków, dlatego też Sąd go nie kwestionował. Za niewiarygodne Sąd I instancji uznał twierdzenia powoda dotyczące czasu jego pracy, argumentując, że stały one w sprzeczności zarówno z dokumentacją sporządzaną przez pracodawcę, jak i zeznaniami świadków, opierając się jedynie na osobistych zapiskach powoda. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że świadkowie wprawdzie potwierdzili, że zdarzały się sytuacje, gdy czas pracy danego pracownika był dłuższy o czas niezbędnego zastępstwa dla innej nieobecnej osoby, jednakże godziny te rozliczane były bezpośrednio między pracownikami w naturze. Zdaniem Sądu Rejonowego brak również jakiegokolwiek obiektywnego materiału dowodowego, który potwierdziłby twierdzenia powoda o pracy w godzinach nadliczbowych podlegającej dodatkowemu wynagrodzeniu (art. 233§1 kpc).

Sąd I instancji pominął zeznania świadka M. B., argumentując, że żona powoda dysponowała jedynie ogólną wiedzą na temat pracy świadczonej przez męża, nie potrafiła podać żadnych szczegółów dotyczących chociażby godzin jego pracy, wykorzystywanego urlopu wypoczynkowego a ponadto wprost zeznała, że nie „musi takich okoliczności pamiętać” (e-prot. z 30.10.2019 r.: 01:13-01:18 – k. 113-114).

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo jest bezzasadne i podlega oddaleniu w części, w której nie zostało cofnięte.

Z uwagi na częściowe cofnięcie powództwa przez stronę powodową pismem z 12.03.2020 r. co do roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w porze nocnej, Sąd I instancji umorzył postępowanie w tym zakresie co do kwoty 1550,75zł, na podstawie art. 355 k.p.c., uznając, że oświadczenie w tym zakresie nie narusza słusznego interesu powoda (art. 469 k.p.c.).

Sąd I instancji stwierdził, że pracodawca zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy argumentował, że określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy, a także złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wysłane powodowi pocztą i odebrane osobiście przez niego, zawierało pouczenie o przysługującym prawie odwołania się do sądu pracy (choć z wskazaniem błędnego terminu na wniesienie odwołania) i przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie. Został także dotrzymany miesięczny termin na złożenie tego oświadczenia.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy poddał analizie czy rzeczywiście wystąpiło zdarzenie stanowiące przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy i czy zdarzenie to zakwalifikować można jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przy merytorycznej ocenie zasadności złożonego oświadczenia Sąd I instancji powołał art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że badając zasadność powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem

prawa, rozpatrywał, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd I instancji wskazał, że przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Sąd Rejonowy zaakcentował, że naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy.

Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy. W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i dlatego w piśmie pracodawca powinien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. Sąd I instancji zaznaczył, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca w swoim oświadczeniu jako przyczynę definitywnego rozwiązania umowy o pracę z powodem podał, iż po zakończonym okresie urlopu wypoczynkowego pracownik nie zgłosił się w Agencji Ochrony (...) celem podjęcia dalszej pracy. Sąd I instancji zaznaczył, że bezspornym było, że od 15.06.2019 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, konkludując, że należało przeanalizować przyczynę nieobecności w pracy i ocenić czy miała ona charakter usprawiedliwiony, czy nie.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zasadniczą kwestią sporną, rzutującą na pozostałe kwestie rozpatrywane w postępowaniu, był wymiar przysługującego powodowi urlopu dodatkowego. Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 511) osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, przy czym prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Sąd Rejonowy argumentował, że w badanej sprawie powód uzyskał orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności 15.06.2010 r. i od tego czasu pozostawał w zatrudnieniu od 4.04.2018 r., wywodząc z powyższego, że po raz pierwszy prawo do urlopu dodatkowego powód nabył zatem w dniu 5.04.2019 r., czyli w okresie zatrudnienia u pozwanego. Zdaniem Sądu I instancji pomimo nabycia przedmiotowego uprawnienia w kwietniu 2019 r. powód nabył prawo do pierwszego urlopu dodatkowego w tym roku kalendarzowym jeszcze w trakcie zatrudnienia u pozwanego. Okres zatrudnienia powoda miał trwać zgodnie z zawartą umową do 30.06.2019 r. Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, że rodzi się pytanie o zasady wykorzystywania urlopu dodatkowego w takiej sytuacji faktycznej, a w szczególności czy pracodawca był uprawniony do jego proporcjonalnego udzielenia. Sąd I instancji stwierdził, że zgodnie z art. 66 ustawy z 27.08.1997 r. w sprawach nieunormowanych ustawą stosuje się m.in. przepisy kodeksu pracy. Zdaniem Sądu I instancji art. 19 w/w ustawy nie zawiera żadnych regulacji w zakresie naliczania i wykorzystywania urlopu dodatkowego, a zatem należy właśnie na podstawie art. 66 odpowiednio stosować przepisy kodeksu pracy, w szczególności art. 155<sup>1</sup>§1 pkt. 1 wskazujący, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u

dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Sąd Rejonowy zaznaczył, że podobne poglądy znajdują odzwierciedlenie m.in. w głosach doktryny, jak również w piśmie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 27.04.2011 r. dotyczącym ustalania dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla niepełnosprawnych pracowników, w którym wskazano, że (...) stoi na stanowisku, iż wykorzystanie i udzielenie dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownikowi niepełnosprawnemu odbywa się na zasadach określonych w kodeksie pracy - wynika to z art. 66 ustawy z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (R.. PiP (...)). Sąd I instancji podkreślił, że sam art. 19 ustawy z 19.08.1997 r. nie zawiera żadnych reguł rozliczania prawa do urlopu dodatkowego. Ustawodawca wskazał również jednoznacznie, że do spraw nieunormowanych ustawą należy stosować odpowiednio przepisy kodeksu pracy, a więc wszelkie unormowania dotyczące urlopów wypoczynkowych uregulowane w Rozdziale I Działu VII. Z powyższego Sąd I instancji wywiódł, że nie ma zatem podstaw do uznania, iż pracownik nabywający prawo do urlopu dodatkowego wprawdzie w wymiarze 10 dni w skali roku już od momentu jego nabycia, ma prawo do jego pełnego wykorzystania u danego pracodawcy niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy w tym roku kalendarzowym, jak również, że ma prawo do ekwiwalentu za ten urlop. Sąd Rejonowy argumentował, że pracodawca ma zatem prawo przyznać pracownikowi urlop dodatkowy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, a byłby zobowiązany do rozliczenia finansowego z pracownikiem wyłącznie, gdyby odpowiedniej części urlopu dodatkowego, przysługującej podczas trwania stosunku pracy pracownik nie wykorzystał.

Sąd I instancji stwierdził, że skoro powód był zatrudniony do 30.06.2019 r., no to przysługiwało mu proporcjonalnie 5 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego, który został przez niego wykorzystany. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, w okresie zatrudnienia u pozwanego nie przysługiwał powodowi pełny urlop w wymiarze 10 dni z racji tego, że prawo to nabył po raz pierwszy właśnie u pozwanego. Dalej Sąd I instancji argumentował, że w dniu 17.05.2019 r., ze względu na sytuację u pozwanego, powód wyraził zgodę na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w pełnym przysługującym mu wymiarze. Sąd Rejonowy zaznaczył, że strony ustaliły też koniec udzielonego powodowi urlopu wypoczynkowego jednoznacznie na dzień 14.06.2019 r. Został także poinformowany o ilości dni przysługującym mu urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego i wskazana została konkretna data końcowa urlopu. Co więcej, w dniu tym powód stawił się w siedzibie pracodawcy i ponownie mógł się upewnić o tym, że od następnego dnia powinien pozostawać już do dyspozycji pracodawcy. Powód, mimo tego, że miał taką możliwość, nie zweryfikował swojego błędnego przekonania co do ilości dni przysługującym mu urlopu i całkowicie samowolnie, bez porozumienia z przełożonym i uzyskania jego zgody postanowił urlop w zakładanym przez siebie wymiarze (do którego prawa nie posiadał) wykorzystać pomimo przekazywanych mu przez pracodawcę informacji, iż z dniem 15 czerwca 2019 roku powód winien stawić się do pracy. W tej sytuacji jego nieobecność w pracy należy uznać za nieusprawiedliwioną. Niestawienie się pracownika do pracy niewątpliwie winno zostać uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Szczególnie mając na uwadze charakter prowadzonej przez pozwanego działalności. Ochrona obiektów, aby mogła spełniać swoją funkcję musi być bowiem prowadzona w sposób ciągły, a wszelkie przerwy, związane chociażby z brakami kadrowymi muszą być natychmiast usuwane, by nie narazić na niebezpieczeństwo potencjalnego kontrahenta i utrzymać odpowiedni poziom zaufania na rynku lokalnym. W rozpatrywanych okolicznościach słuszny interes pozwanego pracodawcy został naruszony w stopniu znacznym. Musiał on bowiem dokonywać zmian w harmonogramie pracy, tak, by zapewnić obsadę wolnego miejsca. Sąd Rejonowy stwierdził, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda miało charakter naruszenia ciężkiego albowiem nastąpiło faktycznie z winy umyślnej, jak również było bezprawne gdyż powodowi nie przysługiwał już dalszy urlop wypoczynkowy. Sąd I instancji zaakcentował, że nie tylko bowiem był on informowany o wymiarze przysługującego mu urlopu, ale pracodawca poprzez swoich pracowników czynił wielokrotne próby upewnienia się, czy powód stawi się do pracy w odpowiednim dniu.

Na marginesie Sąd I instancji zauważył również, że pomimo końca okresu obowiązywania umowy z dniem 30 czerwca 2019 roku pracodawca zdecydował się mimo wszystko na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na kilka dni przed jej końcem narażając się między innymi na ewentualne postępowanie przed sądem pracy. Okoliczność ta

w ocenie Sądu Rejonowego w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego dodatkowo pozwala na przyjęcie, że pracodawca miał realne i zasadne podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że wskazana przez pracodawcę przyczyna stanowi przyczynę uzasadniającą bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, i w rezultacie Sąd I instancji uznał zwolnienie dyscyplinarne powoda za zgodne z prawem, co przesądziło o oddaleniu roszczenia odszkodowawczego, jako niezasadnego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że bezzasadne jest też roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, albowiem powód nie udokumentował pracodawcy przebiegu swojego dotychczasowego zatrudnienia, wobec czego pracodawca słusznie przyjął, że zgodnie z art. 154 §1 pkt 1 k.p. wymiar urlopu powinien wynosić 20 dni. Sąd I instancji wyjaśnił, że powód rozpoczął pracę w kwietniu 2018 r. zatem przysługiwał mu urlop za rok 2018 w wymiarze 15 dni. W 2019 r. wymiar jego urlopu (uwzględniając zakończenie stosunku pracy w czerwcu 2019 r.) wynosił 10 dni. Powodowi przysługiwał także w 2019 r. urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni. W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód wykorzystał 36 dni urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego. Sąd I instancji konkludował, że powód nie tylko zatem wykorzystał przysługujący mu urlop (30 dni), ale przekroczył jego wymiar o 6 dni, co czyni w efekcie roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w całości bezzasadnym.

Dokonując oceny zasadności roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym za pracę w niedzielę) oraz dodatek za pracę w porze nocnej wypada w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił wymiar rzeczywistego czasu pracy powoda wykonywanej w ramach stosunku pracy. Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 128 § 1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.). Zgodnie jednak z art. 135 § 1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. 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 (art. 151§1 kp) Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego praca wykonywana miała być w systemie 12 godzin na dobę zgodnie z opracowanym grafikiem służby przy ustaleniu miesięcznego okresu rozliczeniowego oraz 40 tygodniowego tygodnia pracy.

W ocenie Sądu I instancji pracodawca prowadził w tym zakresie rzeczywistą ewidencję czasu pracy wypełniając obowiązek wynikający z art. 149 kp. Sąd Rejonowy zaznaczył, że ciężar dowodu zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych spoczywa w całości na pracowniku (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), który może wszelkimi środkami dowodowymi wykazywać przekroczenie norm czasu pracy, a więc zarówno zeznaniami świadków, dokumentami w tym prywatnymi zapisami czasu pracy. Szczególne obowiązki w tym zakresie pracownik posiada wówczas, gdy pracodawca spełniał obowiązki wynikające z art. 149 kp. Zgodnie z tym przepisem pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Dopiero niewywiązywanie się pracodawcy z tego obowiązku powoduje, że pracownik może za pomocą innych, dostępnych mu dowodów wykazywać rzeczywisty czas swojej pracy. Sam fakt nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, nie stwarza wprawdzie domniemania o wiarygodności wersji przedstawionej przez pracownika co do przepracowanych godzin nadliczbowych, ale skutkuje przerzuceniem na pracodawcę ciężaru udowodnienia, że pracownik nie świadczył pracy tak jak to twierdzi lub wykazuje.

Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro w badanej sprawie pracodawca wypełnił obowiązek nałożony art. 149 kp, przeto to powód winien wykazać przekroczenie norm czasu pracy nie tylko w celu wykazania zasadności swojego roszczenia, ale przede wszystkim w celu podważenia mocy dowodowej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez zakład pracy.

Zdaniem Sądu I instancji powód nie podolał powyższemu obowiązkowi. Sąd Rejonowy argumentował, że wprawdzie przedłożył prywatne zapisy czasu pracy, jednakże nie znajdują one potwierdzenia w żadnym innym obiektywnym materiale dowodowym, zaś zeznania samego powoda w tym zakresie, jako oczywiście nastawione na osiągnięcie celu procesowego, nie mogą zostać uznane za wystarczające (art. 233§1 kpc). J. Sąd I instancji stwierdził, że przedłożona przez pozwanego dokumentacja w powiązaniu z zeznaniami świadków nie daje natomiast żadnych podstaw do jej skutecznego zakwestionowania. Sąd Rejonowy wskazał też, że opinia biegłego oparta na ewidencji czasu pracy pracodawcy nie daje żadnych podstaw do uznania, iż powodowi należą się dodatkowe świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w tym za pracę w niedzielę i święta. W rezultacie Sąd Rejonowy stwierdził, że zgłoszone przez powoda przedmiotowe roszczenia są nieuzasadnione i nie podlegają uwzględnieniu.

Sąd I instancji wyjaśnił też, że analiza roszczenia o dodatek za pracę w porze nocnej regulowany art. 151<sup>7</sup> kp i wymaga ustalenia, że pracownik świadczył pracę w porze nocnej i nie uzyskał z tego tytułu należnego wynagrodzenia. Według Sądu I instancji z materiału dowodowego, a w tym porównania kart wynagrodzeń powoda (k. 66 i 67) z opinią biegłego ds. wynagrodzeń i płac, który wyliczył wskazane należności na podstawie ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego, wynika, że pozwany naliczył i wypłacił powodowi przedmiotowy dodatek w prawidłowej wysokości. W efekcie Sąd Rejonowy uznał, że żądanie powoda o dodatek za pracę w porze nocnej jest pozbawione podstaw faktycznych i podlega oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 kpc odstępując od obciążenia powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanego. Zdaniem Sądu Rejonowego powód mógł być przekonany o słuszności swoich żądań, chociażby częściowo, w szczególności ze względu na brak jednoznacznej regulacji urlopu dodatkowego w ustawie z 19.08.1997r., co skłoniło powoda subiektywnie do wytoczenia powództwa zarówno w zakresie ekwiwalentu za urlop, jak i odszkodowania. Według Sądu I instancji nie ma wątpliwości, że subiektywizm powoda przełożył się też na zgłoszenie roszczeń o nadgodziny i dodatek za pracę w porze nocnej, których weryfikacja wymagała przeprowadzenia stosownego postępowania dowodowego. Zdaniem Sądu Rejonowego w/w okoliczności w powiązaniu z sytuacją życiową i majątkową powoda, uzasadniają przyjęcie, że w sprawie zachodzą szczególne okoliczności pozwalające na skorzystanie dobrodziejstwa z art. 102 kpc.

Sąd Rejonowy na podstawie §8 pkt 5 w zw. z §15 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu, przyznał na rzecz adwokata A. R. kwotę 2214 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu wraz z podatkiem od towarów i usług, którą polecił wypłacić od Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Kutnie, przyjmując stawkę minimalną od wszystkich zgłoszonych roszczeń na kwotę 1800 zł z uwagi na rozwiązanie terminowej umowy o pracę i brak podstaw do stosowania w tym zakresie dodatkowo stawki minimalnej określonej § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, będąc reprezentowanym przez adwokata, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, tj. w zakresie pkt. 2. oddalającego powództwo, zarzucając:

1. naruszenie art. 233 §1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego i uznanie przez Sąd, że:

a) powód bezprawnie udzielił sobie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy nie stawiając się do pracy bez usprawiedliwienia w sytuacji, gdy powód zgłosił się do biura pracodawcy, gdyż chciał wykorzystać przysługujący mu urlop w całości, tj. do dnia 21.06.2019 r. a nie jak sugerował pozwany do dnia 14.06.2019 r.;

b) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie jest powodowi należny z uwagi na to, że w ocenie Sądu urlop przysługujący powodowi został wykorzystany w naturze, w sytuacji gdy w ocenie powoda nie wykorzystał on w całości w przysługującego mu urlopu, a nadto pracodawca udzielał urlopu w formie ustnej, jak również bez wiedzy pracownika co powodowało, że pracownik nie posiadał wiedzy czy w danym czasie przebywa na urlopie czy też nie;

c) świadkowie D. S. (1), K. P. i G. J. (1) w sposób jasny i przejrzysty przedstawili obowiązujące procedury związane z czasem pracy i jego ewidencjonowaniem oraz udzielaniem urlopów, w sytuacji gdy reguły te były w pozwanym zakładzie bardzo niejasne, uznaniowe i niezgodne z powszechnie przyjętymi standardami, co miało wpływ na treść wydanego orzeczenia;

d) czas pracy powoda został ustalony na podstawie przedstawionej przez pozwanego ewidencji czasu pracy, w sytuacji gdy prowadzona w zakładzie pracy ewidencja czasu pracy była nieczytelna i zawierała skreślenia i „zamazania”;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na;

a) przyjęciu przez Sąd, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy z notatników powoda wynika jednoznacznie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a także z zeznań świadka D. S. (1) wynika, że zmiany były po 12 godzinach, ale telefonicznie było to przesuwane i teoretycznie zmiany mogły się wydłużyć;

b) przyjęcie przez Sąd, że w okresie objętym pozwem pracodawca wypłacał powodowi prawidłowe należności z tytułu dodatku za pracę w porze nocnej, w sytuacji gdy z notatników powoda oraz opinii biegłego wynika jednoznacznie, że powodowi przysługiwał dodatek z pracą w porze nocnej i niedziele;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na uznaniu, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze, co skutkowało tym, że pozwany zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, zasądzenie na rzecz pełnomocnika powoda kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej pomocy prawnej z urzędu, jednocześnie pełnomocnik z urzędu powoda oświadczył, że koszty te nie zostały uiszczone ani w całości, ani w części; ewentualnie zaś apelant wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kutnie celem ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację powoda, strona pozwana, będąc reprezentowaną przez radcę prawnego, wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem I i II instancji, według norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja podlega oddaleniu.

Wyrok został wydany na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kpc.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji, prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy, trafnie zastosował prawo materialne.

Sąd Okręgowy podzielił rozważania i ustalenia prawne Sądu Rejonowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego, szczegółowego przytaczania, traktując je jako integralną część własnego uzasadnienia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do dokonania sprzecznych ustaleń faktycznych oraz błędnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w efekcie na naruszeniu prawa materialnego tj. art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne uznanie, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze co skutkowało tym, że pozwany zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Przechodząc do oceny poszczególnych zarzutów apelacji w pierwszej kolejności wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 KPC wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 KPC.

Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r. Nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r. Nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i starannie przedstawił swoją ocenę w tym zakresie w pisemnych motywach skarżonego rozstrzygnięcia.

Zarzuty skarżącego wskazane w apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Apelujący, przeciwstawia bowiem w istocie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego, w której w sposób wybiórczy i subiektywny przypisuje niektórym z dowodów

istotne jego znaczenie, a inne niestety zdaje się całkowicie ignorować z uwagi na niewygodne dla niego skutki procesowe jakie niosą ze sobą te dowody.

Sąd Okręgowy wskazuje, że ocena materiału dowodowego należy do Sądu, zaś odmienna ocena materiału dowodowego przez powoda nie przesądza o słuszności stawianych przez apelanta zarzutów i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd odwoławczy uznał, że apelujący nie wykazał, na czym polega naruszenie przez Sąd Rejonowy, zasad logiki przy ocenie zeznań świadków, a jedynie przedstawił własną subiektywną ocenę, którą jedynie przeciwstawił stanowisku zajętemu przez sąd meriti. Takie stanowisko ma cechy wyłącznie polemiczne i jako takie nie może odnieść zamierzonego przez apelanta skutku procesowego.

Sąd II instancji w całości aprobuje ocenę Sądu Rejonowego, że świadkowie D. S. (1), K. P. oraz G. J. (1), będących pracownikami pozwanego, w sposób jasny i przejrzysty przedstawili obowiązujące u pracodawcy procedury związane z czasem pracy i jego ewidencjonowaniem oraz udzielaniem urlopów. Sąd I instancji bezbłędnie uznał, że podawane przez w/w świadków okoliczności znalazły swoje odzwierciedlenie w przedstawionych dokumentach. Trafnie Sąd Rejonowy ustalił czas pracy na podstawie przedstawionej przez pozwanego ewidencji czasu pracy. Sąd II instancji w całości aprobuje ocenę Sądu I instancji, że przedstawione przez powoda zapiski w jego osobistym notatniku są niewiarygodne. Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że zapiski powoda są dosyć ogólne, szczególnie w początkowym okresie ich tworzenia, nie zawierają konkretnych godzin świadczenia pracy w poszczególnych dniach, a ponadto pojawiają się także nieścisłości między liczbą godzin przepracowanych w poszczególnych dniach, a ogólną liczbą godzin miesięcznie. Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem meriti, że powód nie przedstawił żadnych środków dowodowych mających świadczyć o tym, iż rzeczywiście świadczył pracę poza godzinami wskazanymi w ewidencji prowadzonej przez pracodawcę. Należy podkreślić, że nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu (zob. orzeczenia SN z 6.11.1998 r., II CKN 4/98, niepubl., z 10.04.2000 r., V CKN 17/00, Wokanda 2000/7/10, wyrok SA w Poznaniu z 27.04.2006 r., I ACa 1303/05, lex 21425, wyrok SA w Lublinie z 1.12.2020 r., I ACa 105/19, Lex nr 3112542).

Tymczasem apelant zaprezentował jedynie własne stanowisko w sprawie, przedstawiając własną ocenę zeznań świadków a swoją wersję oparł na zapiskach powoda, które nie znalazły potwierdzenia w innym wiarygodnym materiale dowodowym. Sąd II instancji w całości aprobuje ocenę Sądu Rejonowego, że pozwany wykazał prawdziwość swoich twierdzeń nie tylko dokumentami ewidencji czasu pracy, ale również korespondującymi z nimi zeznaniami świadków. Także kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie potwierdziła zasadności roszczeń powoda.

Co do oceny wartości dowodowej przedstawionej przez pozwanego ewidencji czasu pracy, to Sąd II instancji zważył, że Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że pracodawca w ten sposób wypełnił obowiązek wynikający z art. 149 kp i dopiero niewywiązywanie się pracodawcy z tego obowiązku powoduje, że pracownik może za pomocą innych, dostępnych mu dowodów wykazywać rzeczywisty czas swojej pracy. Jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, ciężar dowodu zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych spoczywa w całości na pracowniku (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), który może wszelkimi środkami dowodowymi wykazywać przekroczenie norm czasu pracy, a więc zarówno zeznaniami świadków, dokumentami w tym prywatnymi zapisami czasu pracy. Jednocześnie zdaniem Sądu Okręgowego należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że sam fakt nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, nie stwarza wprawdzie domniemania o wiarygodności wersji przedstawionej przez pracownika co do przepracowanych godzin nadliczbowych, ale skutkuje przerzuceniem na pracodawcę ciężaru udowodnienia, że pracownik nie świadczył pracy tak jak to twierdzi lub wykazuje.

Przede wszystkim Sąd II instancji w całości podziela ocenę Sądu Rejonowego, że w badanej sprawie pracodawca wypełnił obowiązek nałożony art. 149 kp, wobec czego to powód powinien zatem wykazać przekroczenie norm czasu pracy nie tylko w celu wykazania zasadności swojego roszczenia, ale przede wszystkim w celu podważenia mocy dowodowej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez zakład pracy. Tymczasem co prawda powód przedłożył prywatne zapisy czasu pracy, jednakże należy zgodzić się z Sądem meriti, że nie znalazły one potwierdzenia w żadnym innym

obiektywnym materiale dowodowym. Same zeznania powoda w tym zakresie, Sąd Rejonowy trafnie ocenił jako niewystarczające. Sąd Okręgowy nie znalazł podobnie jak Sąd I instancji żadnych podstaw do zakwestionowania przedłożonej przez pozwanego dokumentacji. W efekcie Sąd II instancji w pełni zgadza się z Sądem Rejonowym, że opinia biegłego oparta na ewidencji czasu pracy pracodawcy nie daje żadnych podstaw do uznania, iż powodowi należą się dodatkowe świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym za pracę w niedzielę i święta.

Dodać należy, że apelant błędnie argumentował, że opinia biegłego potwierdza jego wersję, ponieważ – zdaniem skarżącego – biegły wyliczył należności powoda zgodnie z dochodzonym roszczeniem. Należy bowiem w tym miejscu podkreślić, że skarżący nie dostrzega, że przecież biegły dokonał w swojej opinii wyliczeń wariantowych wysokości należnego powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i rehabilitacyjny oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym pracę w niedzielę i święta oraz dodatku za pracę w porze nocnej, zgodnie z poleceniem Sądu. Natomiast w kolejnym wariantcie biegły wskazał na brak jakichkolwiek zobowiązań pozwanego w stosunku do powoda z tytułu łączącej strony umowy o pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że pierwszy wariant oparty został bowiem na prywatnych zapiskach powoda, drugi zaś na dokumentacji przedstawionej przez stronę pozwaną. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę Sądu Rejonowego, że opinia biegłego pozwoliła na ustalenie, że według dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Słusznie także Sąd Rejonowy uznał, że wyliczenia dotyczące ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy okazały się nieprzydatne w takim zakresie, w jakim postępowanie dowodowe wykazało, że ekwiwalent ten nie jest powodowi należny. Powyższe stanowisko Sąd II instancji akceptuje w całości i traktuje je jako własne.

Według Sądu Okręgowego z pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno wynika, że Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i starannej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Świadczy o tym chociażby to, że nie umknęło uwadze Sądu I instancji, że świadkowie wprawdzie potwierdzili, że zdarzały się sytuacje, gdy czas pracy danego pracownika był dłuższy o czas niezbędnego zastępstwa dla innej nieobecnej osoby, jednakże godziny te rozliczane były bezpośrednio między pracownikami w naturze. Zdaniem Sądu Okręgowego należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że brak jest jakiegokolwiek obiektywnego materiału dowodowego, który potwierdziłby twierdzenia powoda o pracy w godzinach nadliczbowych podlegającej dodatkowemu wynagrodzeniu, a argumentacja apelanta ma wyłącznie charakter polemiczny.

Ponadto słusznie Sąd I instancji pominął zeznania świadka M. B.. Sąd Okręgowy podziela w całości argumentację Sądu Rejonowego, że żona powoda dysponowała jedynie ogólną wiedzą na temat pracy świadczonej przez powoda, nie podała żadnych szczegółów dotyczących chociażby godzin jego pracy, czy wykorzystywanego urlopu wypoczynkowego i - jak słusznie zaakcentował Sąd I instancji - wprost zeznała, że nie musi takich okoliczności pamiętać. Ocena Sądu meriti w tym zakresie była zatem bezbłędna.

Również w pozostałym zakresie apelacja powoda dotycząca naruszenia art. 233 k.p.c. i dokonania błędnych ustaleń faktycznych przez Sąd meriti, okazała się bezzasadna. Przede wszystkim Sąd I trafnie wskazał, że spór pomiędzy stronami wynikał głównie z przyjętej przez powoda koncepcji dotyczącej przysługującego mu wymiaru urlopu rehabilitacyjnego. Należy zgodzić się z Sądem meriti, że kwestia ta nie należy do oceny dowodów, lecz rozważań prawnych. Jak przy tym słusznie zauważył Sąd Rejonowy - powód co prawda twierdził, że należny mu urlop powinien trwać do 20 czerwca, jednakże apelujący nie zaprzeczał przy tym temu, że rzeczywiście uzyskał informację od pracodawcy, że wykorzystał cały należny urlop w dniu 14 czerwca 2019 r. i że mimo braku zgody pracodawcy, w swoim mniemaniu przebywał w spornym okresie na urlopie wypoczynkowym, a to w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powód bezprawnie „udzielił” sobie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy nie stawiając się do pracy bez usprawiedliwienia.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy zasadniczą w badanej sprawie kwestią sporną był wymiar przysługującego powodowi urlopu dodatkowego. Przeprowadzona przez Sąd I instancji analiza prawna oparta na treści art. 19 ust. 1 oraz art. 66 ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 511), jest wyczerpująca, bezbłędna i nie wymaga uzupełnienia, tym bardziej, że została wsparta

także wypowiedziami doktryny i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 27.04.2011 r. Sądu II instancji w całości zgadza się z Sądem Rejonowym w tym zakresie i z przedstawiona przez niego w pisemnych motywach argumentacja, że art. 19 w/w ustawy nie zawiera żadnych regulacji w zakresie naliczania i wykorzystywania urlopu dodatkowego, a zatem należy na podstawie art. 66 odpowiednio stosować przepisy kodeksu pracy, a w szczególności jego art. 155<sup>1</sup>§1 pkt. 1, który wskazuje, że w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. W efekcie Sąd I instancji bezbłędnie wywiódł, że nie ma podstaw do uznania, iż pracownik nabywający prawo do urlopu dodatkowego wprawdzie w wymiarze 10 dni w skali roku już od momentu jego nabycia, ma prawo do jego pełnego wykorzystania u danego pracodawcy niezależnie od daty rozwiązania stosunku pracy w tym roku kalendarzowym, jak również, że ma prawo do ekwiwalentu za ten urlop. Słusznie Sąd Rejonowy skonstatował, że pracodawca ma zatem prawo przyznać pracownikowi urlop dodatkowy proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, a do rozliczenia finansowego z pracownikiem byłby zobowiązany wyłącznie, gdyby odpowiedniej części urlopu dodatkowego, przysługującej podczas trwania stosunku pracy pracownik nie wykorzystał. Powyższe rozważania Sądu Rejonowego są bezbłędne.

Sąd I instancji w sposób bezbłędny ustalił, że powód uzyskał orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności 15.06.2010 r. i od tego czasu pozostawał w zatrudnieniu od 4.04.2018 r. Należy zgodzić się Sądem meriti, że skoro powód rozpoczął pracę w kwietniu 2018 r. to przysługiwał mu urlop za rok 2018 w wymiarze 15 dni, a w 2019 r. wymiar jego urlopu (uwzględniając zakończenie stosunku pracy w czerwcu 2019 r.) wynosił 10 dni. Pomimo nabycia przedmiotowego uprawnienia w kwietniu 2019 r. powód nabył prawo do pierwszego urlopu dodatkowego w tym roku kalendarzowym jeszcze w trakcie zatrudnienia u pozwanego. Należy zauważyć, że okres zatrudnienia powoda miał trwać zgodnie z zawartą umową do 30.06.2019 r. wobec czego Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że powodowi przysługiwał także w 2019 r. urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni. Końcowy wniosek Sądu Rejonowego, że w okresie zatrudnienia u pozwanego nie przysługiwał powodowi pełny urlop w wymiarze 10 dni z racji tego, że prawo to nabył po raz pierwszy właśnie u pozwanego, jest poprawny i znajduje oparcie we właściwie przytoczonych przepisach, których wykładnia nie nasuwa żadnej wątpliwości co do jej poprawności. Nadto, bezspornym było, że pracodawca nie udzielił powodowi dalszego urlopu.

Apelacja w zakresie naruszenia przepisu prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p., okazała się również w całości chybiona. Rozważania prawne Sądu Rejonowego o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie są wyczerpujące. Sąd II instancji czyni je integralną częścią n/n uzasadnienia, jednocześnie odstępując od ich ponownego przytaczania w całości.

Mając na uwadze argumentację apelanta należy jednak w tym miejscu wskazać, że powód w złożonych 30.10.2019 r. wyjaśnieniach informacyjnych przyznał, że „pracodawca dał im urlop do 14 czerwca, a ja chciałem wykorzystać urlop cały, jeszcze 5 dni. Nie dostałem zgody na 5 dni urlopu, a do pracy nie poszedłem. Zwolnienie miałem do 24 czerwca”. Zeznania powoda tej treści korespondują z zeznaniami świadków D. S. (1), K. P., G. J. (1).

Sąd Okręgowy oceniając zasadność apelacji zważył, że w wyroku z 6.12.2018 r., II PK 233/17 (Lex nr 2590753) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. SN argumentował, że w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy i są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. SN wskazał, że bieg miesięcznego terminu określonego art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, czyli od zakończenia –

podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego – wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

W realiach badanej sprawy Sąd II instancji stwierdził, że wszystkie elementy, o których mowa wyżej zostały spełnione. Powyższe oznacza, że Sąd Rejonowy bezbłędnie ocenił podaną przez pracodawcę w oświadczeniu przyczynę definitywnego rozwiązania umowy o pracę z powodem, iż po zakończonym okresie urlopu wypoczynkowego pracownik nie zgłosił się w Agencji Ochrony (...) celem podjęcia dalszej pracy. W badanej sprawie poza sporem pozostawało, że od 15.06.2019 r. powód nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy. Zadaniem Sądu Rejonowego było zatem dokonanie ustaleń w zakresie przyczyny nieobecności w pracy powoda i dokonanie oceny czy miała ona charakter usprawiedliwiony, czy nie. Zdaniem Sądu II instancji Sąd meriti wywiązał się z tego zadania w sposób prawidłowy. Jak wyżej wskazano, Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem przyjął, że powód był zatrudniony do 30.06.2019 r., wobec czego przysługiwało mu proporcjonalnie 5 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego, który został przez niego wykorzystany. Sąd Okręgowy stoi na tożsamym co Sąd meriti stanowisku, że w okresie zatrudnienia u pozwanego powodowi nie przysługiwał pełny urlop w wymiarze 10 dni z uwagi na to, że prawo to powód nabył po raz pierwszy właśnie u pozwanego. Sąd I instancji bezbłędnie także wskazał, że w dniu 17.05.2019 r., ze względu na sytuację u pozwanego, powód wyraził zgodę na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w pełnym przysługującym mu wymiarze. Przeciwna argumentacja apelanta jest wyłącznie polemiką z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Podobnie Sąd I instancji poprawnie ustalił, że strony ustaliły koniec udzielonego powodowi urlopu wypoczynkowego jednoznacznie na dzień 14.06.2019 r. a powód został poinformowany o ilości dni przysługującym mu urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego i wskazano powodowi konkretną datę końcową urlopu. Jak przy tym słusznie argumentował Sąd Rejonowy w tym dniu powód stawił się w siedzibie pracodawcy i ponownie mógł się upewnić w tym, że od następnego dnia powinien pozostawać już do dyspozycji pracodawcy, a mimo to powód, choć miał taką możliwość, to nie zweryfikował ilości dni przysługującym mu urlopu i całkowicie samowolnie, bez porozumienia z przełożonym i uzyskania jego zgody postanowił urlop w zakładanym przez siebie wymiarze (do którego prawa nie posiadał) wykorzystać pomimo przekazywanych mu przez pracodawcę informacji, że z dniem 15 czerwca 2019 r. powód winien stawić się do pracy.

Wobec prawidłowo ustalonych opisanych wyżej okoliczności należy, zdaniem Sądu Okręgowego, zgodzić się z Sądem meriti, że nieobecność w pracy powoda była nieusprawiedliwioną oraz że niestawienie się pracownika do pracy było naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd II instancji w całości aprobuje argumentację Sądu Rejonowego, w której słusznie sąd meriti zaakcentował charakter prowadzonej przez pozwanego działalności dotyczącej ochrony obiektów, która musi być prowadzona w sposób ciągły, a wszelkie przerwy, związane chociażby z brakami kadrowymi muszą być natychmiast usuwane, by nie narazić na niebezpieczeństwo potencjalnego kontrahenta i utrzymać odpowiedni poziom zaufania na rynku lokalnym. W rozpatrywanych okolicznościach Sąd Okręgowy w całości aprobuje stanowisko Sądu meriti, że słuszny interes pozwanego pracodawcy został naruszony w stopniu znacznym. Sąd Rejonowy słusznie bowiem argumentował, że pozwany musiał bowiem dokonywać zmian w harmonogramie pracy, tak, by zapewnić obsadę wolnego miejsca.

Sąd II instancji zważył, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy ze względu na specyfikę zadań realizowanych przez pozwanego zaliczona została w par. 34 ust. 1 pkt 2 obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy do szczególnie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” było przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, który m.in. w wyroku z 27.03.2019 r., II PK 321/17 (Lex 2642805) stwierdził, że „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP może być zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy”.

Zdaniem Sądu II instancji słusznie Sąd Rejonowy uznał, że niestawiennictwo w pracy, podobnie jak opuszczenie lub niezabezpieczenie ochraniającego obiektu, jest działaniem na szkodę lub zagrażającym interesowi pracodawcy, którym jest firma ochroniarska, gdyż w każdym przypadku braku zapewnienia należytej ochrony chronionemu obiektu może to skutkować wypowiedzeniem usługi ochrony obiektu i trudnościami w pozyskaniu nowych zleceń w przyszłości.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu Rejonowego, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda miało charakter naruszenia ciężkiego, gdyż nastąpiło faktycznie z winy umyślnej, jak również było bezprawne, gdyż powodowi nie przysługiwał już dalszy urlop wypoczynkowy. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że Sąd I instancji ma rację, że powód nie tylko był informowany o wymiarze przysługującego mu urlopu, ale pracodawca poprzez swoich pracowników czynił wielokrotne próby upewnienia się, czy powód stawi się do pracy w odpowiednim dniu.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Okręgowy uznał, że wbrew wywodom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że wskazana przez pracodawcę przyczyna stanowi przyczynę uzasadniającą bezzwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, i w rezultacie poprawnie uznał zwolnienie dyscyplinarne powoda za zgodne z prawem, co przesądziło o oddaleniu roszczenia odszkodowawczego, jako niezasadnego. Powyższe czyni apelację w analizowanym zakresie całkowicie chybioną.

Sąd Okręgowy zważył, że ponadto Sąd I instancji trafnie dostrzegł, że umowa o pracę była terminowa i obowiązywałaby do 30 czerwca 2019 r. Uzupełniająco do rozważań Sądu Rejonowego należy jedynie dodać, że w przypadku, gdyby rozwiązanie umowy w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. okazało się niesłuszne i niezgodne z przepisami, to wówczas powód zgodnie z art. 58 k.p. byłby uprawniony do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pracę za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia. W sytuacji, gdy umowa na czas określony jest krótsza niż wynikający z ustawy okres wypowiedzenia to odszkodowanie należy się za okres kilku dni, a nie za trzy miesiące jak żądał powód. Powyższe rozważania mają jednak jedynie charakter porządkujący, albowiem w niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. okazało się uzasadnione i zgodne z prawem.

Zdaniem Sądu II instancji zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe w zakresie w jakim powód żądał zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz urlop dodatkowy, albowiem żądania te okazały się w całości bezzasadne. Zgodnie z art. 155<sup>1</sup>§1 pkt. 1 k.p. w sytuacji powoda zatrudnionego w wymiarze całego etatu przysługiwał mu urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu jego zatrudnienia w 2018 r. i w 2019 r. kalendarzowego. Jednocześnie zgodnie z art. 155[2a] §3 k.p. jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca. Natomiast zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Powód podejmując zatrudnienie u pozwanego był uprawniony do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni. Sąd Rejonowy słusznie bowiem stwierdził, że powód nie udokumentował pracodawcy przebiegu swojego dotychczasowego zatrudnienia, wobec czego pracodawca słusznie przyjął, że zgodnie z art. 154 §1 pkt 1 k.p. wymiar urlopu powinien wynosić 20 dni. Sąd I instancji bezbłędnie ustalił, że powód rozpoczął pracę w kwietniu 2018 r. i w efekcie prawidłowo uznał, że przysługiwał mu urlop za rok 2018 w wymiarze 15 dni, a w 2019 r. wymiar jego urlopu - uwzględniając zakończenie stosunku pracy w czerwcu 2019 r. - wynosił 10 dni. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił również, że powodowi przysługiwał także w 2019 r. urlop dodatkowy w wymiarze 5 dni. W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód wykorzystał 36 dni urlopu wypoczynkowego oraz dodatkowego. Należy zatem zgodzić się z Sądem I instancji, że powód nie tylko wykorzystał przysługujący mu urlop (30 dni), ale że przekroczył jego wymiar o 6 dni. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że roszczenie o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy było w całości bezzasadne.

Sąd II instancji w całości zgadza się także z Sądem meriti, że powód nie udowodnił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (w tym za pracę w niedzielę) oraz dodatek za pracę w porze nocnej. Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe rozważania prawne oceniając roszczenia powoda w tym zakresie.

Wskazać jedynie dodatkowo należy, że zgodnie z 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.

Na mocy zaś art. 151 [1] § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Zgodnie zaś z art. 151 [2] § 1 k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W § 2 cyt. artykułu postanowiono, że udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Zgodnie zaś § 3 tego artykułu, w przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanego praca wykonywana miała być w systemie 12 godzin na dobę zgodnie z opracowanym grafikiem służby przy ustaleniu miesięcznego okresu rozliczeniowego oraz 40 tygodniowego tygodnia pracy.

Sąd II instancji zważył, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód jeżeli miał przekroczone dobowe normy czasu pracy to otrzymywał z tego tytułu dni wolne co skutkowało, że nigdy nie przekroczył średniotygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Wobec czego Sąd meriti – opierając się na właściwie ocenionym materiale dowodowym, na podstawie którego odtworzył bezbłędnie istotne w sprawie fakty – słusznie uznał, że powód nie wykazał pracy w nadgodzinach. Dodać należy, że jeśli powód wykonywał pracę w nadgodzinach, która nie została mu zlecona, to powinien to zgłaszać pozwanemu, a tego nie czynił w trakcie trwania zatrudnienia. Przede wszystkim jednak Sąd I instancji bezbłędnie ocenił wartość dowodową zapisków powoda i słusznie oparł swoje rozstrzygnięcie na złożonej przez pozwanego ewidencji czasu pracy i na opinii biegłego, w której na podstawie ewidencji czasu pracy pracodawcy biegły wyliczył, że nie daje ona żadnych podstaw do uznania, że powodowi należą się dodatkowe świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w tym za pracę w niedzielę i święta. Dokonane przez powoda zapisy w jego kalendarzu (notatniku) nie są miarodajnym dowodem, o czym była mowa już wyżej, tym bardziej, że w zestawieniu z umową z 28.01.2018 r. określającą zasady i warunki pracy na obiekcie ochraniającym przez powoda wynika, że ochrona obiektu w dni robocze rozpoczynała się od godz. 17.00 a nie o godz. 16.00 jak twierdził powód. Sąd Rejonowy słusznie dostrzegł, że pozwany nie przeczył, że w wyjątkowych sytuacjach zlecał powodowi pracę ponad normę czasową, jednakże fakty te zawsze dokumentował i w zamian udzielał pracownikowi dnia wolnego, co zostało poparte złożonymi do akt sprawy rozkładami czasu pracy.

Sąd II instancji uznał, że Sąd Rejonowy bezbłędnie stwierdził także, że powód nie udowodnił także, że przysługiwało mu dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta.

Zgodnie z art. 151 [10] pkt 7 k.p. praca w niedzielę i święta jest dozwolona przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób.

Natomiast zgodnie z art. 151 [11] § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup>, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;

2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

W § 2 w/w artykułu postanowiono, że jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Zgodnie zaś § 3 cyt. przepisu, jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

W § 4 tego artykułu postanowiono, że do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Sąd II instancji zważył, że w przypadku powoda praca wykonywana w niedzielę czy święta była każdorazowo rekompensowana dniami wolnymi, co przesądza, że w badanej sprawie nie istnieje obowiązek wypłaty na rzecz powoda dodatku za pracę w niedzielę i święta.

Co się tyczy żądania zasądzenia dodatku za pracę w porze nocnej to Sąd II instancji zważył, że zgodnie z art. 151 [8] § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Sąd Okręgowy zważył zatem, że w badanej sprawie zgodnie z par. 16 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego określono, że pora nocna wynosi 8 godzin i trwa od godz. 22.00 do godz. 6.00, a zgodnie z potwierdzeniem w listach płac powód otrzymał 20% dodatku za pracę w nocy. Sądu I instancji słusznie zatem wywiódł z materiału dowodowego, w tym z porównania kart wynagrodzeń powoda (k. 66 i 67) z opinią biegłego ds. wynagrodzeń i płac, który wyliczył wskazane należności na podstawie ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego, że pozwany naliczył i wypłacił powodowi przedmiotowy dodatek w prawidłowej wysokości. W efekcie Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowej konkluzji, że żądanie powoda o dodatek za pracę w porze nocnej jest pozbawione podstaw faktycznych i podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację uznając, że jest w całości bezzasadna, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy dzieląc ocenę Sądu meriti w zakresie w jakim Sąd ten uznał, że w sprawie zachodzą szczególne okoliczności umożliwiające zastosowanie względem powoda dobrodziejstwa wynikającego z art. 102 k.p.c. w punkcie 2 sentencji wyroku orzekł o nie obciążaniu skarżącego kosztami procesowymi za II instancję. Sąd Okręgowy także stoi na stanowisku, że subiektywna ocena powoda przełożyła się na zgłoszone przez niego roszczenia o nadgodziny i dodatek za pracę w porze nocnej, a co do których rozstrzygnięcie pierwszoinstancyjne w jego ocenie wymagało zbadania w instancji odwoławczej. Ponadto za zastosowaniem art. 102 k.p.c. również w postępowaniu drugoinstancyjnym przemawiała także sytuacja życiowa i majątkowa powoda.

Rozstrzygnięcie w pkt 3 sentencji wyroku Sąd II instancji oparł na §8 pkt 5 w zw. z §15 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3.10.2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 18).

Przewodnicząca: Sędziowie:

A.P.