

Wyrok z dnia 22 września 2000 r.

I PKN 33/00

Premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14).

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 2000 r. sprawy z powództwa Biura Rewizyjno-Prawnego „M” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. przeciwko Danucie M. o zapłatę, na skutek kasacji pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 września 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

W imieniu pozwanej Danuty M. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 2 września 1998 r. [...], którym częściowo został zmieniony (w pkt IV) wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa – Nowej Huty z dnia 16 marca 1999 r. [...].

Biuro Rewizyjno-Prawne „M” Spółka z o.o. w K. wniosło o zasądzenie od pozwanej Danuty M. kwoty: pierwotnie 11.152,00 zł, a następnie (ograniczając w toku postępowania roszczenie) 10.840 zł tytułem zwrotu nadpłaconego jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 1996 i 1997.

Sąd Pracy zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 7.339,75 zł, w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz umorzył postępowanie odnośnie do kwoty 312 zł. Powódka pełniła u strony pozwanej funkcję prezesa zarządu od 1992 r. do czerwca 1997 r. (od 1 września 1995 r. w pełnym wymiarze czasu pracy). Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 21 lipca 1995 r. powódce zostało przyznane wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.500 zł, a następnie od 24 września 1996 r. w kwocie 2.000 zł miesięcznie. Niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego przyznano jej premię w wysokości przychodu (pomniejszonego o prowizję na rzecz spółki) uzyskiwanego przez nią w ramach działalności polegającej na badaniu sprawozdań finansowych oraz premię za prowadzenie ksiąg rachunkowych (pomniejszoną o należną spółce prowizję i składkę na rzecz ZUS). Umowa o pracę z powódką została rozwiązana z dniem 30 czerwca 1997 r. Do chwili ustania stosunku pracy pozwana nie wykorzystwała przysługującego jej urlopu wypoczynkowego za rok 1996 (w wymiarze 26 dni) oraz za rok 1997 (w wymiarze 13 dni). Strona powodowa z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłaciła pozwanej kwotę 23.554 zł. Kwota ta została wyliczona na podstawie wynagrodzenia pozwanej z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozwiązania umowy, tj. z miesięcy od lutego do maja 1997 r. Notą obciążeniową z dnia 18 grudnia 1997 r. strona powodowa obciążyła pozwaną kwotą 11.152 zł, stanowiącą różnicę pomiędzy należnym, a wypłaconym pozwanej ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Kwota miesięcznego wynagrodzenia wypłacanego powódce od maja 1996 r. do czerwca 1997 r. była bezsporna między stronami. Pozwana będąc zatrudniona u strony powodowej poza prowadzeniem spraw spółki, prowadziła osobiście księgi rachunkowe oraz dokonywała badań sprawozdań finansowych w ramach posiadanych uprawnień biegłego rewidenta. Badania sprawozdań finansowych były wykonywane przez okres kilku dni do kilku miesięcy. Ustalenia w tym zakresie czynione były w umowie pomiędzy stroną powodową a zleceniodawcą. W umowie tej określano między innymi termin do przedłożenia przez zleceniodawcę dokumentów do badania oraz wysokość i sposób płacenia wynagrodzenia. Zleceniodawca miał obowiązek wypłacić 40 % ustalonej kwoty wynagrodzenia od dnia, kiedy miały być przez niego przedłożone dokumenty, a pozostałą część w terminie 7 dni od daty otrzymania faktury. Nakład pracy poświęcony na wykonanie badania, jak również czasokres, w jakim było ono realizowane, odzwierciedlał "Plan Badania". Data umieszczona u góry planu oznaczała dzień przystąpienia do czynności związanych z badaniem, a umieszczona na

końcu - datę zakończenia czynności. Wypłata wynagrodzenia pozwanej z tytułu badania sprawozdań finansowych odbywała się w ten sposób, iż pozwana podawała sekretarce globalną należność za przeprowadzone badanie, a ta umieszczała tę kwotę na liście, dokonując obliczenia podatku. Wysokość należnego pozwanej ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy została naliczona przez główną księgową wraz z pozwaną. Sąd Pracy uznał, że roszczenie strony powodowej jest zasadne co do kwoty 7.339,75 zł. Zdaniem tego Sądu, wynagrodzenie pozwanej za wykonanie sprawozdań finansowych było składnikiem przysługującym pozwanej za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, a wynika to nie tylko z dokumentacji w zakresie przeprowadzonych badań, dokumentacji płacowej, ale i uchwały Zgromadzenia Wspólników, ustalającej, iż wynagrodzenie to płatne jest za wykonanie badania sprawozdania finansowego. Był to zatem składnik wynagrodzenia uzależniony od rezultatu, a nie starannego działania i oderwany od sposobu i terminu wypłacania pozostałych składników wynagrodzenia. Świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia przysługującym powodce za okresy dłuższe niż jeden miesiąc w rozumieniu § 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14). Zgodnie z § 14 tego rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego ze zmianami określonymi w § 15-19. Zgodnie z § 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Przy uwzględnieniu § 11 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należało mieć na uwadze otrzymane przez pozwaną wynagrodzenie od 1 września 1996 r. Od tego dnia bowiem przysługiwała jej premia za badanie sprawozdań finansowych. Przy przyjęciu takiej podstawy ekwiwalent za urlop winien być jej naliczony w wysokości 16.214, 25 zł. Ponieważ pozwana otrzymała kwotę 23.554 zł, Sąd Pracy zasądził na rzecz strony powodowej różnicę pomiędzy tymi kwotami.

Rozpoznając apelację wniesioną przez pozwaną, Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że zgodnie z § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. wynagrodzenie za czas urlopu ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych

świadczeń za wyjątkiem jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Przepis ten dotyczy również zasad ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 14 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.). Dla rozstrzygnięcia sporu należało zatem rozważyć charakter świadczenia przyznanego pozwanej uchwałą Rady Nadzorczej nr 5 z 24 września 1996 r., określonego jako premia z tytułu przychodów osiągniętych przez pozwaną za badanie sprawozdań finansowych. Premia za badanie finansowe przysługiwała pozwanej wyłącznie wówczas, gdy przeprowadziła badanie finansowe i przedłożyła na tę okoliczność stosowne dokumenty. „Tak przyznana premia jest bez wątpienia świadczeniem za wykonane zadanie w rozumieniu § 6 cyt. Rozporządzenia i nie ma charakteru periodycznego, bowiem uzależniona była wyłącznie od wykonania zadania bez ścisłego związania czasowego”. Okoliczność, iż pozwana faktycznie od października 1997 r. do maja 1998 r. otrzymywała co miesiąc różne kwoty z tego tytułu, nie daje podstaw do przyjęcia, że było to świadczenie, które powinna otrzymać w każdym miesiącu lub w innym czasie ściśle ustalonym. „Strona powodowa zresztą i to w czasie gdy pozwana pełniła funkcję Prezesa Zarządu pozostałym pracownikom wypłacała wynagrodzenie z tego tytułu na podstawie zawieranych z nimi umów o dzieło”. „Czynność polegająca na badaniu sprawozdań finansowych za które pozwanej przyznano świadczenie określone jako premia nie należała do zakresu jej obowiązków jako Prezesa Zarządu, była to premia za przychód, który uzyskiwała strona powodowa za badanie wykonywane osobiście przez pozwaną z racji uprawnień biegłego rewidenta. W tej sytuacji bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest czy pozwana świadczenie to otrzymywała faktycznie za każdy miesiąc czy za okresy dłuższe. Świadczenie to bowiem z racji jego charakteru i zasad przyznawania nie powinno być, zgodnie z treścią § 6 cytowanego Rozporządzenia uwzględniane przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy”. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, otrzymana przez pozwaną kwota, stanowiąca ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, „przekraczająca należność z tego tytułu obliczona na podstawie § 8 cyt. Rozporządzenia, stanowi świadczenie nienależne w rozumieniu art. 410 § 2 KC.” Sąd ten przy tym nie podzielił stanowiska pozwanej, iż powinien oddalić roszczenie, ponieważ pozwana uzyskaną kwotę objętą pozwem zużyła i nie jest wzbogacona. „Wygaśnięcie zwrotu korzyści nie dotyczy osób, które wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinny liczyć się z obowiązkiem zwrotu (art. 409 KC)”. Według Sądu drugiej instancji „pozwana posiadała wykształcenie ekonomiczne i

uprawnienia biegłego rewidenta, dokonywała badań bilansów, przez wiele lat pełniła obowiązki Prezesa Spółki Biura Rewizyjno-Prawnego i zdaniem Sądu nie wiarygodnym jest, by nie posiadała wiedzy o przepisach i zasadach naliczania między innymi wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Fakt, iż pozwana samodzielnie dokonywała naliczania jej ekwiwalentu za urlop, świadczy niewątpliwie, iż wiedzę taką posiadała i wykorzystwała ją dla uzyskania nienależnego jej świadczenia". Z tych przyczyn Sąd ten nie znalazł podstaw do przyjęcia, iż powódka, przyjmując nienależne jej świadczenie, działała w dobrej wierze, a zatem nie musiała liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu. Natomiast Sąd ten podzielił zarzut pozwanej co do braku podstaw obciążenia jej kosztami zastępstwa procesowego w kwocie 4.000 zł.

Kasacja zarzuca zaskarżonemu wyrokowi naruszenie § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 8 stycznia 1997 r. i art. 10 ust. 1 pkt 3 b w związku z art. 11 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1994 r. o biegłych rewidentach i ich samorządzie (Dz.U. Nr 121, poz. 592 ze zm.) i w związku z art. 65 § 2 KC „przez przyjęcie, że otrzymywana przez pozwaną od powoda premia za badanie sprawozdań finansowych zleceńodawców powoda było nieperiodycznym świadczeniem wypłacanym za spełnienie określonego zadania". Ponadto zarzucono w niej naruszenie art. 409 KC „przez przyjęcie, że pozwana wyzbywając się uzyskanych od powoda środków powinna była liczyć się z obowiązkiem ich zwrotu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczy zarzut kasacji, dotyczący naruszenia § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., jest usprawiedliwiony i skutkiem tego skarga kasacyjna została uwzględniona. W toku rozpoznawania niniejszej sprawy zaprezentowane zostały trzy stanowiska, w kwestii tego, jak należy obliczyć wysokość przysługującego pozwanej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w związku z pobieraną przez nią premią. Pozwana stoi na stanowisku, że powinien mieć do niej zastosowanie § 16 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, że składniki wynagrodzenia, przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy, a to oznacza, że pobrany przez nią ekwiwalent za niewykorzystany urlop odpowiada prawu i wobec tego powództwo jest bezpodstawne. Sąd pierwszej instancji uznał, że

w przypadku pozwanej zastosować należy § 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., który przewiduje, iż składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu; na tej podstawie Sąd pierwszej instancji częściowo uwzględnił powództwo, gdyż zastosowanie § 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. w świetle dokonanych ustaleń faktycznych prowadzi do wniosku, iż powódka pobrała ekwiwalent w częściowo zawyżonej wysokości. Natomiast Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że uprawnienie powódki do ekwiwalentu należy ocenić przy zastosowaniu § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., przewidującego, że w wynagrodzeniu za czas urlopu wypoczynkowego i tym samym i w ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie uwzględnia się jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź określone osiągnięcie. Stanowisko to nie jest trafne i dlatego zarzut kasacyjny w tym zakresie jest uzasadniony. Sporny składnik wynagrodzenia został przewidziany w umowie o pracę zawartej z pozwaną i nazwany premią. Przyznana ona została jej w wysokości przychodu, pomniejszonego o prowizję na rzecz Spółki, uzyskanego przez nią w ramach działalności polegającej na badaniu sprawozdań finansowych oraz za prowadzenie ksiąg rachunkowych, pomniejszonego o należną Spółce prowizję i składkę na rzecz ZUS. Charakter prawny tego świadczenia jako premii i składnika wynagrodzenia za pracę – na co trafnie zwraca uwagę strona pozwana – nie był kwestionowany przez stronę powodową i nie budził też wątpliwości Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji, przyjmując, że świadczenie to jest świadczeniem ze stosunku pracy (w tym zakresie bezprzedmiotowe są zarzuty i argumentacja zawarte w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, które zmierzają do wykazania, że sporna premia była objęta treścią stosunku pracy łączącego pozwaną ze stroną powodową), uznał jednocześnie, że w istocie nie było ono premią a rodzajem nieperiodycznej wypłaty za spełnienie określonego zadania. Nie jest to pogląd zasadny. W istocie bowiem powódce przysługiwała premia za realizację określonych zadań, mająca charakter tzw. premii uzyskowej zbliżonej do prowizji, która również może stanowić – jeżeli strony tak uzgodnią – składnik wynagrodzenia za pracę. Uwzględniając wolę stron wyrażoną w zawartej umowie o pracę, cel i charakter działalności gospodarczej powodowej Spółki, oraz posłużenie się przez strony nazwą premia, a także sposób określenia jej przesłanek, należy stwierdzić, że brak jest podstaw do tezy, iż premia

ta była świadczeniem nieperiodycznym należnym za spełnienie określonego zadania. Z założenia premia ta miała bowiem być wypłacana co pewien czas (a więc periodycznie), gdyż strony zakładały sukcesywne zawieranie umów o badanie sprawozdań finansowych, w przeciwnym razie spornego świadczenia nie nazywałyby premią. W praktyce premia ta była wypłacana co pewien okres, a więc periodycznie, choć okresy, za które się ona należała, nie były takie same. To jednakże, że wypłaty z określonego tytułu dokonywane są za różne okresy (o zróżnicowanej długości) nie oznacza jeszcze, że nie mają one charakteru periodycznego, jeżeli są dokonywane co pewien czas. Periodyczność wypłat nie może bowiem być utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, polega bowiem ona na tym, iż wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane. Premia, która wypłacana jest co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym i nie ma do niej zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., według którego do wynagrodzenia urlopowego (ekwiwalentu za niewykorzystany urlop) nie wlicza się nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Z punktu widzenia unormowań zawartych w rozporządzeniu z 8 stycznia 1997 r. premia przysługująca pozwanej ma wszakże szczególny charakter, gdyż w rozporządzeniu tym przyjęto zasadniczo, że określony składnik wynagrodzenia (poza przypadkami składników określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości) jest albo składnikiem przysługującym za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (§ 16), albo składnikiem przysługującym za okresy dłuższe niż jeden miesiąc (§ 17). W wypadku premii, która przysługiwała pozwanej, z uwagi na sposób określenia jej przesłanek, nie można z góry stwierdzić, iż stanowiła ona składnik wynagrodzenia za pracę przysługujący za okres nie dłuższy lub też za okres dłuższy niż jeden miesiąc. W tym stanie rzeczy należy odwołać się do tego, za jakie faktycznie okresy (jak długo trwające) wypłacone zostały poszczególne premie na rzecz pozwanej, przyjmując, iż mogły to być okresy krótsze lub dłuższe niż jeden miesiąc. Jeżeli w praktyce przeważały okresy (uwzględniając liczbę wypłat) dłuższe niż jeden miesiąc, to uzasadnia to zastosowanie § 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. i przyjęcie tym samym, że w całości premia należna pozwanej stanowiła składnik wynagrodzenia przysługujący za okres dłuższy niż jeden miesiąc. W przeciwnym razie należałoby uznać, że z uwagi na

przewagę wypłat za okresy krótsze niż jeden miesiąc, wypłacona pozwanej premia oceniana w sposób generalny w swoim charakterze była premią za okresy nie dłuższe niż miesięczne, do której ma zastosowanie § 16 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. Stanowisko takie wynika stąd, że rozporządzenie z 8 stycznia 1997 r. nie zawiera wyrażnej regulacji, która odnosiłaby się do takich składników wynagrodzenia, które z uwagi na swój charakter przysługują jednocześnie za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc i za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, a jednocześnie przyjęcie odmiennego założenia prowadziłoby do nadmiernej komplikacji przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i do licznych pytań oraz wątpliwości. Przepisy rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. posługują się bowiem pojęciem „składników wynagrodzenia przysługujących pracownikowi za określony okres” (a nie kategorią składników „wypłaconych”), a więc odnoszą się niejako do natury prawnej danego składnika i okresu, za jaki on przysługuje, które są z góry określone. Tak pojmowane składniki wynagrodzenia rozporządzenie dzieli na takie, które przysługują za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc i za okres dłuższy niż jeden miesiąc. Trzeba więc przesądzić, czy składnik wynagrodzenia, który w aspekcie regulacji § 16 i 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. ma charakter „mieszany”, w całości powinien być traktowany jako składnik, do którego ma zastosowanie pierwszy bądź drugi z tych przepisów. Przy ocenie, czy w przewadze są wypłaty za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, czy też za okresy dłuższe, uwzględniony powinien zostać okres 12 miesięcy (§ 17 ust. 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.), z zachowaniem reguły przewidzianej w § 11 tego rozporządzenia, do którego odsyła jego § 17 ust. 2.

W związku z kasacyjnym zarzutem naruszenia art. 409 KC Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy (w zależności od stwierdzenia, czy premia przysługiwała pozwanej za okres nie dłuższy niż jeden miesiąc, czy też za okres dłuższy), dokonując oceny, czy powódka powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu pobranego ekwiwalentu, na uwadze powinien mieć to, że z uwagi na szczególny charakter premii wypłacanej pozwanej istnieją wątpliwości o charakterze interpretacyjnym co do zastosowania do niej tego lub innego przepisu rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. W szczególności idzie o to, że inaczej premię należną pozwanej zinterpretował Sąd Pracy, a inaczej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (inaczej do sprawy podchodziła także strona powodowa, domagając się od pozwanej zwrotu wyższej kwoty niż ta, która została uwzględniona przez Sąd pierwszej instancji), co pierwszy z tych Sądów doprowadziło do zajęcia stanowiska, że w sprawie powinien

być zastosowany § 17 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., zaś według drugiego Sądu w rachubę wchodziło zastosowanie § 6 pkt 1 tego rozporządzenia. Łączy się to przy tym z odmiennym pojmowaniem przepisów rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. przez oba te Sądy. W tym kontekście przy ponownym rozpoznawaniu sprawy na rozważenie zasługuje argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, że „pозwana posiadała wykształcenie ekonomiczne i uprawnienia biegłego rewidenta, dokonywała badań bilansów, przez wiele lat pełniła obowiązki Prezesa Spółki Biura Rewizyjno-Prawnego i zdaniem Sądu niewiarygodnym jest by nie posiadała wiedzy o przepisach i zasadach naliczania między innymi wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Fakt, iż pozwana samodzielnie dokonywała naliczania jej ekwiwalentu za urlop, świadczy niewątpliwie iż wiedzę taką posiadała i wykorzystwała ją dla uzyskania nienależnego jej świadczenia”.

Z powyżej przytoczonych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====