

Sygn. akt IV P 81/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

| | |
|-----------------|------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Anna Podubińska |
| Protokolant: | kier. sekr. Krystyna Hartung |

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2015 r. w Szczytnie

sprawy A. M.

przeciwko A. T. (...) Centrum (...) w G.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i świadczenia urlopowe

I. zasądza od pozwanego A. T. (...) Centrum (...) w G. na rzecz powódki A. M. kwotę (...),79(...)) z ustawowymi odsetkami od dnia 5 maja 2015 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

II. umarza postępowanie w części przekraczającej kwotę 11.139,45 złotych,

III. Oddała powództwo w pozostałej części,

IV. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 złotych

V. koszty procesu między stronami znosi,

VI. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Szczytnie kwotę 341 złotych tytułem opłaty, od uiszczenia której powódka była zwolniona

Sygn. akt: IV P 81/15

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego A. T. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) kwoty (...) złotych z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwoty 7330,21 złotych z ustawowymi odsetkami tytułem świadczeń urlopowych.

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego od 1.08.2008 roku i z uwagi na potrzeby pracodawcy była zmuszona wykonywać swoje obowiązki ponad obowiązujący wymiar czasu pracy, bowiem biuro było czynne 6 dni w tygodniu. Powódka obliczyła wysokość należnego jej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50%.

Na rozprawie w dniu powódka wobec podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia cofnęła powództwo ponad kwotę 11139,45 złotych.

Pozwany nie wypłacał także powódce w latach 2008- 2014 należnych jej na podstawie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych świadczeń urlopowych, nie informował powódki o nieutworzeniu funduszu socjalnego i rezygnacji ze świadczenia socjalnego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i podniósł zarzut przedawnienia roszczenia za okres sprzed 3 lat zgodnie z art. 291 kp. Wskazał nadto, że P. prowadziła postępowanie przygotowawcze przeciwko powódce oskarżonej o to, że w okresie od września 2013 do września 2014 będąc zobowiązaną do pobierania środków pieniężnych od klientów punktu kasowego na poczet wskazanych przez nich opłat dokonała przywłaszczenia mienia w postaci pieniędzy w kwocie 136.186,23 złote pobierając te środki od klientów nie rejestrując ich w systemie księgowym, czym działała na szkodę pozwanego w tej sprawie. Wobec powyższego powódka była ukarana naganami, a następnie zwolniona dyscyplinarnie przez pozwanego, od tej decyzji nie odwoływała się i nie wnosiła o sprostowanie świadectwa pracy. W trakcie trwania stosunku pracy nie zgłaszała do pozwanego żadnych uwag i pretensji w zakresie niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Jest to działanie pracownika ukierunkowane na „odegranie się „ za powiadomienie organów ścigania o przestępczym działaniu powódki.

Wskazał nadto na ewoluowanie żądanej kwoty oraz zmiany okresów, za które zapłata miałyby nastąpić w wezwaniach do zapłaty i pozwie.

Na rozprawie pozwany przyznał, że powódka pracowała w soboty w godzinach pracy punktu, jednakże podkreślił też, że za tę pracę otrzymała wynagrodzenie, bowiem faktycznie, na konto powódka otrzymywała wyższe kwoty- 1600-1650 zł niż ustalone w umowie o pracę, od której wynagrodzenie netto wynosiło 1280 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. M. była zatrudniona w pozwanym od 1 sierpnia 2008 roku w charakterze kasjera finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. W umowie o pracę miała przewidziane wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ostatnio w 2014 roku 1680 złotych.

Powódka pracę świadczyła w Punkcie Kasowym mieszczącym się w P., przy ul. (...) i stanowiła jednoosobową obsługę tego punktu.

Punkt ten był otwarty w dniach od poniedziałku do piątku od godz. 8.30 do 16.30, a w sobotę od 9.00 do 13.00.

Za pracę w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała dni wolnych.

Faktycznie powódka miała ustalone inne wynagrodzenie, niż przewidziane w umowie o pracę. Na liście płac miała naliczane wynagrodzenie liczone od minimalnego wynagrodzenia za pracę, natomiast od początku pozwany przekazywał jej kwotę 1500 złotych netto, a przez pewien okres do października 2013 roku włącznie 1600 złotych. Zwiększone wynagrodzenie było dodatkową premią za dobrą pracę, samodzielne prowadzenie punktu oraz wydłużony czas pracy w soboty. Zwiększone o 100 zł wynagrodzenie do kwoty 1600 złotych było zapłatą za odnoszenie pieniędzy do banku w okresie, gdy powódka wykonywała tę czynność.

W listopadzie 2013 roku z pozwanym skontaktowała się przedstawicielka krajowej instytucji płatniczej (...) sp. z o.o. w G., której agentem był pozwany, zawiadomiła go, iż wpłaty z tytułu transakcji dokonywanych w punkcie, w którym pracowała powódka są dokonywane nieregularnie. Żona pozwanego, która współpracowała z nim i pomagała przy prowadzeniu działalności udała się na niezapowiedzianą kontrolę i stwierdziła niedobór w kwocie blisko 30.000 złotych. Powódka tłumaczyła, że w drodze do banku zagubiła pakiet z tymi pieniędzmi. Od tego czasu przestała odnosić pieniądze, jak i otrzymywać dodatek w kwocie 100 zł.

Od listopada 2013 roku z uwagi na zadłużenie powódki wobec pozwanego z co miesięcznej pensji potrącano jej 1000 złotych, a pozostałą część po potrąceniu także składki na dobrowolne ubezpieczenie w wysokości 456, 20 złotych wypłacano.

Powódka pracowała w systemie informatycznym początkowo banku (...) S.A., z którym pozwany miał podpisaną umowę, a następnie (...) spółka z o.o. Wszystkie operacje wykonywane u pozwanego powódka wykonywała po zalogowaniu się do tego systemu, a kończąc pracę wylogowywała się z niego. Powódka logowała się kilka-kilkanaście minut po przybyciu do Punktu Kasowego, a wylogowywała się kilka/kilkanaście minut przed jej zakończeniem.

Powódka sama prowadziła swoje miesięczne listy obecności, przy czym prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy nie odpowiadała rzeczywistości stanowi rzeczy. Soboty były z góry wykreślane, tak jakby powódka miała te dni wolne. Taka lista była jej dostarczana przez pozwanego.

W okresie pracy powódki za wspólną zgodą jej i pozwanego nie wykorzystywała ona większości przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, a jedynie pojedyncze dni. Za pozostałe dni było jej wypłacane dodatkowo wynagrodzenie w wysokości ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a mimo że w tych okresach pracowała na listach obecności był wpisywany urlop. W okresie od 2012 roku powódka ani razu nie wykorzystywała urlopu w wymiarze powyżej 1 tygodnia.

/ akta osobowe powódki, umowa o pracę K 1 część i późniejsze aneksy, pisma dotyczące powstałego niedoboru część C, skoroszyt z listami obecności, listami płac, potwierdzeniami przelewów, wydrukami z konta, zeznania powódki K 107-108, pozwanego K 108v-109, zeznania świadka G. T. K 43 /.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powódka pierwotnie dochodziła roszczeń za cały okres swojej pracy, natomiast pozwany podniósł zarzut przedawnienia.

Zgodnie z art. 291§1 roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Powódka złożyła pozew w dniu 5 maja 2015 roku. Termin wypłaty wynagrodzeń jest z dołu do 10 następnego miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie, zatem na dzień wniesienia pozwu nieprzedawnione są roszczenia przysługujące od kwietnia 2012 roku i ten okres Sąd badał pomijając okresy wcześniejsze.

Ponadto w związku z zarzutem przedawnienia powódka cofnęła pozew ponad kwotę 11.139,45 zł. W związku z cofnięciem przez powódkę roszczenia dotyczącego zapłaty wynagrodzenia, na które to cofnięcie pozwany wyraził zgodę, na podstawie art. 203 § 4 kpc w zw. z art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 469 kpc postępowanie w tej części zostało umorzone. Cofnięcie to nie jest sprzeczne z prawem ani zasadami współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a także nie narusza słusznego interesu pracowników.

W świetle stanowiska pozwanego przedstawionego na rozprawie za bezsporne należy uznać, że powódka pracowała w soboty co do zasady w godzinach od 9 do 13, za ten też czas dochodzi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Spór dotyczył tego, czy praca ta miała miejsce w każdą sobotę, bowiem jak wskazywał pozwany oraz świadek G. T., a potwierdziła powódka, zdarzały się takie pojedyncze dni, gdy pracę w punkcie wykonywali sami pozwani, bowiem powódka potrzebowała z jakiegoś powodu wolnego, ponadto występowały przypadki korzystania z krótkich urlopów wypoczynkowych.

Podstawowym dowodem, na którym Sąd oparł ustalenia w przedmiocie przepracowanych przez powódkę godzin w soboty są wykazy logowań w systemie informatycznym - do 1 maja 201 roku (...) Banku S.A., a po tej dacie M., obrazują one dokładnie zarówno przepracowane dni, jak i co do zasady godziny pracy powódki. Bezspornym jest, że powódka, jak i pozostałe osoby korzystające z systemu, miała swój własny login, hasło, zatem zalogowanie się w systemie oznacza, że danego dnia powódka świadczyła pracę.

Obowiązujące w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych regulacje stanowią:

Zgodnie z art 129§1 Kp 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.

Zgodnie z art. 130§ 1 Kp (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie od 1 stycznia 2004 r.) obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129§1, oblicza się:

- 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

§2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

§3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129§1 kp ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

M.in. w art. 151§ 1 kp (w brzmieniu w spornym okresie od 1 stycznia 2004 r.) uregulowano, że 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.

§2 Dodatek w wysokości określonej w 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w §1.

Sąd generalnie przyjmował, iż powódka pracowała w soboty od 9 do 13, czyli po 4 h w każdą przepracowaną sobotę i co do zasady liczba przyjętych nadgodzin stanowi iloczyn tej wielkości oraz liczby przepracowanych sobót wynikających z systemu. Sąd uznał, iż nie mają znaczenia dla obliczenia czasu pracy, że powódka logowała się do systemu kilkanaście minut po godzinie otwarcia punktu, oczywistym jest, że każdy pracownik wykonuje jakieś czynności wstępne, nie zawsze od razu pojawiają się klienci, podobnie przed zakończeniem pracy o ile nie było klientów, powódka mogła już przystępować do czynności zmierzających do zakończenia pracy i zamknięcia punktu.

Natomiast w sytuacjach, gdy wylogowanie się z systemu następowało co najmniej godzinę przed zamknięciem punktu, Sąd przyjmował, iż danego dnia powódka pracowała odpowiednio krócej i tak odnosi się to do następujących dni: 7.04.2012, 30.06.2012, 30.03.2013, 13 i 20.04.2012, 1.06.2013, 22.03.2014, 19 i 26.04.2014 roku.

Przy przyjęciu powyższych zasad wynagrodzenie powódki za przepracowane godziny nadliczbowe w soboty kształtuje się, jak w poniższych obliczeniach.

2012 rok – 1500 zł

| | <i>Normatywna liczba godzin pracy</i> | <i>Liczba faktycznie przepracowanych godzin w soboty</i> | <i>Stawka za godzinę 150%/ wynagrodzenie za pracę w soboty w całym miesiącu</i> |
|-------------|---------------------------------------|--|---|
| Kwiecień | 160 | 15- bo 7.04 | 14,07 zł – 211,05 zł |
| Maj | 168 | 16 | 13,4 zł– 214,40 zł |
| Czerwiec | 160 | 19, bo 30.06 | 14,07 zł- 267,33 zł |
| Lipiec | 176 | 16 | 12,78 zł – 204,48 zł |
| Sierpień | 176 | 16 | 12,78 zł – 204,48 zł |
| Wrzesień | 160 | 16 | 14,07 – 225,12 |
| Październik | 184 | 12 | 12,23zł – 146, 76 zł |
| Listopad | 168 | 16 | 13,4 zł – 214,40 zł |
| Grudzień | 152 | 20 | 14,8 zł/h – 296 zł |

2013 rok – 1600 zł

| <i>Miesiąc</i> | <i>Normatywna liczba godzin pracy</i> | <i>Liczba faktycznie przepracowanych godzin w soboty</i> | <i>Stawka za godzinę 150%/ wynagrodzenie za pracę w soboty w całym miesiącu</i> |
|----------------|---------------------------------------|--|---|
| Styczeń | 176 | 16 | 13,64 zł– 218,24zł |
| Luty | 160 | 16 | 15 zł- 240 zł |
| Marzec | 168 | 18- bo 30.03 | 14,28 zł-257,04 zł |

| | | | |
|-------------|-----|------------------|----------------------|
| Kwiecień | 168 | 13 bo 13 i 20.04 | 14,28 zł-185,64 zł |
| Maj | 160 | 16 | 15 zł – 240 zł |
| Czerwiec | 160 | 19, bo 1.06 | 15 zł – 285 zł |
| Lipiec | 184 | 16 | 13,05 zł – 208,80 zł |
| Sierpień | 168 | 20 | 14,28 zł – 285,60 zł |
| Wrzesień | 168 | 16 | 14,28 zł-228,48 zł |
| Październik | 184 | 16 | 13,05 zł – 208,80 zł |
| Listopad | 152 | 20 | 15,8 zł/h- 316zł |
| Grudzień | 160 | 12 | 15 zł– 180 zł |

2014 – min 1680 zł

| <i>Miesiąc</i> | <i>Normatywna liczba godzin pracy</i> | <i>Liczba faktycznie przepracowanych godzin w soboty</i> | <i>Stawka za godzinę 150%/ wynagrodzenie za pracę w soboty w całym miesiącu</i> |
|----------------|---------------------------------------|--|---|
| Styczeń | 168 | 16 | 15zł - 240zł |
| Luty | 160 | 16 | 15,75 zł – 252 zł |
| Marzec | 168 | 17- bo 22.03 | 15 zł – 255 zł |
| Kwiecień | 168 | 13 - bo 19,26 | 15 zł- 195zł |
| Maj | 160 | 16 | 15,75 zł – 252 zł |
| Czerwiec | 160 | 16 | 15,75 zł – 252 zł |
| Lipiec | 184 | 16 | 13,7 zł– 219,20 zł |

| | | | |
|----------|-----|----|---------------------|
| Sierpień | 160 | 20 | 15,75 zł- 315 zł |
| Wrzesień | 176 | 12 | 14,33zł – 171,96 zł |

Łączne wynagrodzenie za czas przepracowany w soboty we wskazanym okresie wynosi 6809,79 zł.

Pozwany podnosił, iż wynagrodzenie to zostało powódce w całości wypłacone, bowiem przez cały okres jej pracy powódka otrzymywała faktycznie wyższe kwoty, niż te przewidziane w umowie o pracę i było to m.in. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Fakt otrzymywania przez powódkę wyższego wynagrodzenia jest bezsporny, przy czym była to kwota wypłacana netto i była różna w kolejnych latach, bowiem stanowiła różnicę pomiędzy 1500 zł przelewana powódce na konto, a kwotą netto od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z uwagi na wzrost tego ostatniego, oczywistym jest, że ta dodatkowa kwota z upływem lat malała.

Sąd, po zapoznaniu się z dowodami uznał, iż brak jest podstaw do uznania, iż kwota ta była wypłacana tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie dopuszcza się w okolicznościach możliwość zastąpienia określonego świadczenia (dodatku za nadgodziny) innym, np. pod nazwą premii uznaniowej – i tak vide wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych 2006-07-18, I PK 40/06, opubl. Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 15-16, poz. 212, str. 623.

Oczywistym jest jednak, że świadczenie to musi odpowiadać faktycznemu wymiarowi pracy w tych godzinach, a nadto w ocenie Sądu, dodatkowym, ale bardzo istotnym warunkiem, który musi być spełniony, jest to, aby takie świadczenie, chociaż na listach płac noszące inną nazwę niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, nawet przy uproszczonym naliczaniu, było z założenia formą rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych i ta okoliczność winna być znana pracownikowi z góry, bądź wykazana dokumentami płacowymi. Zakładana jest tu pewna forma ukrytej rekompensaty za godziny nadliczbowe.

Natomiast nie do przyjęcia jest taka sytuacja, gdy to pracownik otrzymuje jakieś świadczenie uzależnione od innych czynników, np. premię zależną wyłącznie do jakości jego pracy, w tym tej świadczonej w godzinach nadliczbowych, a następnie w przypadku sporu o wynagrodzenie z art. 151¹§1 kp pracodawca uchyla się od spełnienia świadczeń wskazując, iż świadczenie to jest wyższe, czy równe takiemu wynagrodzeniu, jakie pracownik otrzymałby, gdyby wypłacano mu godziny nadliczbowe. Z założenia wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i premia są to różne składniki wynagrodzenia, inna jest ich funkcja i o ile w przypadku, gdy przyjęto tylko inną nazwę świadczenia, a faktycznie miało pełnić inną rolę- rekompensaty za pracę w nadgodzinach, przyjmuje się tę założoną z góry, o tyle nie sposób uznać, że obligatoryjne świadczenie pracownikowi się nie należy, bowiem otrzymał on inne, o charakterze uznaniowym w wysokości, która mogłaby pokryć świadczenie obligatoryjne.

Tu powódka wskazywała, iż ta kwota wypłacana była jej jako premia od obrotów. Tym twierdzeniom przeczy stała, niezmienną się od kwota ustalona jako podstawa faktycznie naliczonego wynagrodzenia pozostająca bez związku z wysokością obrotów.

Jednak w świetle zeznań G. T. nie można też uznać, iż było to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazała ona, że wyższa, niż w umowie kwota wynagrodzenia była ustalona w związku z dobrą pracą powódki, w związku z tym, że samodzielnie prowadziła ona Punkt Kasowy, opiekowała się nim, a częściowo także w związku z pracą w dodatkowym dniu. Wobec tych zeznań należy uznać, że dodatkowe wynagrodzenie było formą premii ogólnie za charakter pracy, a jeśli część była związana z wydłużonym czasem pracy, to w żaden sposób nie była ona wyodrębniona

od pozostałej części wynagrodzenia i nie sposób jest ustalić, jaka kwota była przewidziana w związku z wydłużonym czasem pracy. Wobec powyższego Sąd uznał, iż nie ma podstaw do przyjęcia, iż całość, bądź część wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została powódce wypłacona i zasądził na jej rzecz na podstawie wskazanych wyżej przepisów wyliczone wynagrodzenie, oddalając je w części niezajdującej w obliczeniach pokrycia.

Odnośnie świadczenia urlopowego pozwany przedstawił informacje w sprawie niewypłacania pracownikom tego świadczenia i nietworzenia funduszu. Należy jednak zauważyć, że zgodnie z art. 3 ust. 3a ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawcy, o których mowa w ust. 3, nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pozwany takich informacji pracownikom nie przedstawiał.

Natomiast należy wskazać przede wszystkim na treść art. 3 ust. 3, 5 i 5a Ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zgodnie z którymi, pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, z zastrzeżeniem ust. 2, mogą tworzyć Fundusz do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 lub mogą wypłacać świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4-6. Świadczenie urlopowe, o którym mowa w ust. 4, wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, a wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego, o którym mowa w ust. 5.

Z przepisów powyższych jednoznacznie wynika, iż wypłata świadczenia urlopowego jest ściśle powiązana z wykorzystaniem przez pracownika urlopu wypoczynkowego w określonym wymiarze. Tymczasem bezsporne jest, że mimo odmiennych danych na listach obecności powódka faktycznie nie korzystała z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, o którym mowa w art. 5 ustawy, lecz pozwany wypłacał jej formę ekwiwalentu w trakcie trwania stosunku pracy. Powyższa praktyka nie jest prawidłowa, pozostaje w sprzeczności z art. 171 kp, zgodnie z którym ekwiwalent należy jest w wypadku, gdy w dacie zakończenia stosunku pracy pracownik nie wykorzystał należnego mu urlopu wypoczynkowego w naturze. Tym niemniej, powódka została z urlopu rozliczona w formie zapłaty, a w takim wypadku świadczenie urlopowe nie jest należne, podobnie jak nie jest należne w sytuacji, gdy pracownikowi wypłacany jest ekwiwalent pieniężny po zakończeniu stosunku pracy.

Mając to na uwadze, Sąd uznał, że roszczenie o wypłacanie świadczeń urlopowych podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł jak w sentencji w oparciu o cytowane wyżej przepisy.

Zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k. p. c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie stanowiska stron, koszty procesu pomiędzy nimi wzajemnie zniesiono na podstawie art. 100 kpc.

Sąd w oparciu o treść art. 113§1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Szczytnie) stosowną kwotę tytułem kosztów sądowych, tj. opłat i wydatków, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia. Wysokość opłaty naliczone w oparciu o art. 28 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.