

Sygn. akt XI W 1867/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie XI Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Dybowska

Protokolant: Monika Krajewska

przy udziale oskarżyciela publicznego A. L.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniach: 3 grudnia 2013 roku, 28 stycznia 2014 roku oraz 25 lutego 2014 roku

sprawy przeciwko **A. S.**

synowi A. i W. z domu J.

urodzonemu dnia (...) w L.

obwinionemu o to, że:

1. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...) w okresie od 1 marca 2012 r. do 27 maja 2012 r. dopuszczał do pracy A. B. (1) i J. D. (1) bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 kp w zw. z art. 229 §1 i §4 kp,

2. Działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), dnia 23 marca 2012 r. bezpodstawnie zaniżył J. D. (1) wynagrodzenie za pracę w marcu 2012 r.,

tj. jest o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 80 kp,

3. Działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w dniu 10 czerwca 2012 r. nie wypłacił A. B. (1) wynagrodzenia za pracę w maju 2012 r.,

tj. jest o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 85 kp,

4. Działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w okresie od 11 maja 2012 r. do 22 czerwca 2012 r. nie wypłacił ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy R. C., z którym stosunek pracy ustał 11 maja 2012 r.,

tj. jest o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 171 §1 kp,

5. Działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w dniach 10 kwietnia 2012 r., 10 maja 2012 r. i 10 czerwca 2012 r. nie wypłacił A. B. (1) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z podejmowania przez tę pracownicę pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej,

tj. jest o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp oraz art. 128 §3 pkt 2 kp, art. 129 §1 kp i art. 151 §1 kp

orzeka:

I. obwinionego A. S. uznaje za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów: z punktu pierwszego, który stanowi wykroczenie z art. 283 § 1 kp w zw. z art. 229 §1 i §4 kp i za ten czyn na tej podstawie skazuje go, oraz z punktu trzeciego,

który stanowi wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 85 kp i za ten czyn na tej podstawie skazuje go, zaś na podstawie art. 283 § 1 kp w zw. z art. 48 kw w zw. z art. 9 § 2 kw w zw. z art. 24 § 1 i 3 kw wymierza obwinionemu łącznie karę grzywny w kwocie 1000 (tysiąca) złotych,

II. obwinionego A. S. uniewinnia od popełnienia czynów zarzucanych mu w punktach: drugim, czwartym i piątym;

III. na podstawie art. 118 § 1 kpw, art. 627 kpk w zw. z art. 119 kpw zasądza od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 (sto) złotych tytułem zryczałtowanych wydatków postępowania oraz kwotę 100 (sto) złotych tytułem opłaty, a w zakresie czynów, od popełnienia których został uniewinniony, na podstawie art. 118 § 2 kpw określa, że koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.

Sygn. Akt XI W 1867/13

UZASADNIENIE

A. S. został obwiniony o to, że:

1. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...) w okresie od 1 marca 2012 r. do 27 maja 2012 r. dopuszczał do pracy A. B. i J. D. (1) bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 kp w zw. z art. 229 § 1 i § 4 kp,
2. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), dnia 23 marca 2012 r. bezpodstawnie zaniżył J. D. (1) wynagrodzenie za pracę w marcu 2012 r., tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 80 kp,
3. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w dniu 10 czerwca 2012 r. nie wypłacił A. B. (1) wynagrodzenia za pracę w maju 2012 r., tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 85 kp,
4. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w okresie od 11 maja 2012 r. do 22 czerwca 2012 r. nie wypłacił ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy R. C., z którym stosunek pracy ustał 11 maja 2012 r., tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp i art. 171 § 1 kp,
5. działając jako prezes zarządu (...) w W., pl. (...), w dniach 10 kwietnia 2012 r., 10 maja 2012 r. i 10 czerwca 2012 r. nie wypłacił A. B. (1) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikającą z podejmowania przez tę pracownicę pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 94 pkt 5 kp oraz art. 128 § 3 pkt 2 kp, art. 129 § 1 kp i art. 151 § 1 kp.

Na podstawie całokształtu ujawnionego w toku rozprawy materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Obwiniony A. S. jest prezesem zarządu fundacji (...), która została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 22 listopada 2011 r. pod numerem KRS (...). Fundacja jest zarządzana jednoosobowo.

Pracownikami (...)byli: J. D. (1)(poprzednie nazwisko Z.), zatrudniona na stanowisku (...), A. B. (1)zatrudniona na stanowisku (...) – obie pracowały od dnia 1 marca 2012 r. oraz R. C., który był zatrudniony na stanowisku konsultanta. Oprócz pracowników w Fundacji wykonywały także pracę osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. W tym samym lokalu pracę świadczyły także osoby wykonujące pracę na rzecz innych podmiotów gospodarczych, zarządzanych przez obwinionego lub z nim powiązanych.

Obwiniony dopuścił obie pracownice do pracy bez uprzedniego skierowania ich na wstępne badania lekarskie. J. D. (1)posiadała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do pracy, uzyskane w styczniu 2012 r. u innego pracodawcy. J. D. (1)oraz A. B. (1)uzyskały zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy w (...) w dniu 28 maja 2012 r. Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pracownice odbyły w dniach 5 marca 2012 r. (J. D.) i 1 marca 2012 r. (A. B.).

Umowy o pracę zawarte z J. D. (1) i A. B. (1) przewidywały w § 3 ust. 2 tych aktów termin wypłaty wynagrodzenia, tj. pracownicy powinny otrzymywać wynagrodzenie „do 10 dnia każdego miesiąca przelewem bankowym na wskazany przez Pracownika rachunek bankowy za każdy miesiąc”. W umowach o pracę wynagrodzenie J. D. (1) określone zostało na kwotę 5500 zł netto, a A. B. (1) na kwotę 3000 zł netto.

W (...) prowadzone były listy obecności dla pracowników. Na listach tych pracownicy fundacji odnotowywali godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach. Na listach obecności odnotowywane były także nieobecności pracowników, m.in. z powodu urlopu. Pracownicy mieli rozpoczynać pracę w godzinach 9-10 i kończyć odpowiednio po 8 godzinach. W praktyce zdarzało się jednak, że w niektórych dniach, w razie gdy po stronie pracodawcy zaistniała taka potrzeba wykonywali pracę dłużej. Wśród pracowników, którzy wykonywali pracę dłużej niż przez 8 godzin dziennie była także A. B. (1). A. B. (1) miała w tym czasie małe dziecko i za zgodą obwinionego nie wykonywała pracy w stałych godzinach. Zdarzało się, że przychodziła do pracy później albo wychodziła wcześniej, co nie zawsze znajdowało odzwierciedlenie na listach obecności. Bywały także sytuacje, gdy bez formalnego udzielenia jej urlopu, za zgodą obwinionego, pozostawała w domu z dzieckiem, albo też wykonywała pracę w domu. W kolejnych dniach wpisywała na liście obecności, że wykonywała pracę normalnie, przez 8 godzin. W wyniku tak prowadzonej ewidencji czasu pracy, z list obecności wynikało, że A. B. (1) podejmowała pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej w dniach 7/8 marca 2012 r., 10/11 kwietnia 2012 r., i 18/19 kwietnia 2012 r., oraz 23/24 maja 2012 r., i 29/30 maja 2012 r., świadcząc pracę po 8 godzin na dobę. Faktycznie pracownica za przepracowane godziny nadliczbowe otrzymała dni wolne.

Obwiniony wypłacił J. D. (1) wynagrodzenie za pracę w marcu 2012 r. w pełnej wysokości, tj. 5500 zł netto, w ten sposób, że w dniu 2 marca 2012 r. przekazał jej gotówką kwotę 500 zł, zaś w dniu 23 marca 2012 r. wypłacił jej przelewem kwotę 5000 zł.

Wynagrodzenie za pracę za miesiąc maj 2012 r. dla A. B. (1) pracodawca wypłacił w dniu 14 czerwca 2012 r. informując ją uprzednio, że nie otrzyma wynagrodzenia za ten miesiąc w terminie.

W dniu 24 kwietnia 2012 r. pracodawca złożył na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z R. C. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na zasadach określonych w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Oświadczenie to zostało przesłane pracownikowi pocztą i zostało odebrane przez niego w dniu 11 maja 2012 r. W tym dniu doszło do rozwiązania stosunku pracy łączącego R. C. z (...). Pracodawca naliczył R. C. wynagrodzenie za część kwietnia i maja 2012 r. (2081,35 zł brutto) oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (4 dni) - 528,64 zł. W dniu 29 maja 2012 r. Komornik Sądowy przy Sądzie Rejonowym w Szczecinku dokonał zajęcia wynagrodzenia R. C. w (...). Obwiniony dokonał potrącenia z wynagrodzenia pracownika i przełał w dniu 10 lipca 2012 r. na konto komornika kwotę 911,59 zł.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z R. C., zostało wyliczone (k. 22) wynagrodzenie należne temu pracownikowi za część maja 2012 r. (2081,35 zł brutto) wraz z ekwiwalentem pieniężnym w kwocie 528,64 zł za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni. Obwiniony nie wypłacił R. C. żadnej kwoty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W dniach 12 i 22 czerwca 2012 r. inspektor pracy z Państwowej Inspekcji Pracy w W. przeprowadził kontrolę pracodawcy – fundacji (...). W trakcie kontroli stwierdzono, że akta osobowe pracowników nie odpowiadają wymogom określonym w obowiązujących przepisach, ponieważ znajdujące się w nich dokumenty nie są ułożone chronologicznie we właściwych częściach i ponumerowane. Ponadto w dokumentacji dotyczącej R. C. kontrola wykazała brak umowy o pracę lub potwierdzenia rodzaju tej umowy, jej warunków oraz stron, orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, a także brak innych dokumentów (k. 2).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie: częściowo wyjaśnień obwinionego (k. 136-137), zeznań świadków: A. B. (1) (k. 139) oraz J. D. (1) (k. 196), częściowo zeznań świadków: R. C. (k. 137-138), A. B. (3) (k. 171 – 172), I. T. (k. 172 – 174), e-maili (k. 131-132, 185-188), protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (k.

2-4), odpisu z Krajowego Rejestru Sądowego (k. 5-6), list płac (k. 14, 19-21), kopii pokwitowań wypłaty, k. 18, 130, wyciągów z rachunków bankowych (k. 15-17), umów o pracę (k. 7), świadectw pracy (k. 13, 27), list obecności (k. 23-25), dokumentacji dotyczącej zatrudnienia (k. 8-12, 193-194), list płac (k. 14, 19-21), wyliczenia (k. 26).

Obwiniony nie przyznał się do popełnienia zarzucanych mu czynów za wyjątkiem czynu opisanego w punkcie pierwszym, przyznając, że fakt dopuszczenia pracownic do pracy bez zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do podjęcia pracy na danym stanowisku faktycznie miał miejsce. Odnosząc się kolejno do pozostałych zarzutów wyjaśnił, że zarzut z punktu drugiego jest bezzasadny, ponieważ opiera się wyłącznie na sprawdzeniu rachunku bankowego Fundacji, zaś J. D. (1) otrzymała w marcu 2012 roku część pensji za ten miesiąc w kwocie 500 zł w gotówce, na potwierdzenie czego składając wyjaśnienia przedstawił kopię potwierdzenia wypłaty. Odnośnie zarzutu z punktu trzeciego obwiniony przyznał, że wypłata wynagrodzenia nastąpiła „4 dni później, czyli 14.06.2012 r. zgodnie z wyciągiem z rachunku bankowego.” (k. 136) a opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za pracę wynikało z braku środków na rachunku bankowym fundacji. Obwiniony wyjaśnił, że A. B. (1) została poinformowana o tym fakcie, a zatem opóźnienie nastąpiło w porozumieniu z nią. Przyznał przy tym, że zasady wypłaty wynagrodzeń za pracę wynikające z przepisów prawa są mu znane i wie, do jakiej daty powinien wypłacać pensję pracownikom. W odniesieniu do zarzutu z punktu czwartego obwiniony wyjaśnił, że kwota ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy należna R. C. została zajęta w drodze egzekucji komorniczej tytułem należności alimentacyjnych. Sam ekwiwalent według obwinionego miał zostać naliczony w momencie otrzymania przez fundację potwierdzenia odbioru przez R. C. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Informacja komornika o zajęciu wynagrodzenia została do fundacji przesłana zanim doręczono pracodawcy wspomniane potwierdzenie odbioru. A. S. odnośnie zarzutu z punktu piątego wyjaśnił, że A. B. (1) otrzymała, jeszcze przed rozpoczęciem kontroli PIP, dzień wolny w wybranym przez nią terminie za podejmowanie pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Obwiniony nie był jednak w stanie wskazać daty odebrania przez pracownice dnia wolnego. Odnośnie zarzutów z punktów 2 – 5 obwiniony wyjaśnił dodatkowo, że informował za pomocą poczty elektronicznej Inspektora Pracy prowadzącego kontrolę o istnieniu dokumentów potwierdzających jego stanowisko, lecz mimo to nie zostały one włączone do materiału pokontrolnego. Z powodu A. S. odmówił podpisania protokołu kontroli.

Wyjaśnienia obwinionego Sąd w przeważającej mierze uznał za wiarygodne. Są one spójne logicznie i odnoszą się do wszystkich czynów, które były objęte postępowaniem. Prawdziwość wyjaśnień obwinionego odnośnie zarzutów z punktów: drugiego, czwartego i piątego znajduje potwierdzenie w ujawnionym materiale dowodowym, tj. dokumentach oraz zeznaniach świadków. W szczególności fakt wypłaty przez obwinionego J. D. (1) za marzec 2012 r. w pełnej wysokości znajduje potwierdzenie w złożonym przez obwinionego w toku rozprawy dokumencie KP, zaś fakt zmiennych godzin pracy A. B. (1) znajduje potwierdzenie w jej zeznaniach. Fakt innych zasad rozliczania czasu pracy w odniesieniu do A. B. (1) (tj., że czasami pracowała krócej) potwierdziła też I. B., a możliwości tego, że list obecności nie oddawały wiernie ilości przepracowanych przez poszczególnych pracowników godzin pracy nie wykluczała także R. C.. Sąd nie dał jedynie wiary wyjaśnieniom obwinionego odnośnie przyczyn niewypłacenia A. B. (1) w terminie wynagrodzenia za maj 2012 r., uznając, że wyjaśnienia obwinionego w tym zakresie stanowią przyjętą przez niego linię obrony, z przyczyn, o których mowa będzie w dalszej części uzasadnienia. Niezgodne z prawdą było również stanowisko obwinionego odnośnie tego, że w stosunku do R. C. prowadzona była egzekucja należności alimentacyjnych (faktycznie była to należność z innego tytułu).

Zeznaniom świadka R. C. Sąd dał wiarę jedynie w części. Zeznania tego świadka odnośnie tego, że wynagrodzenia jego, J. D. (1) i A. B. (1) nigdy nie były wypłacane w terminie, gdyż pracownicy otrzymywali je z dołu, do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy były sprzeczne w dużej mierze z dokumentami (listy płac, potwierdzenia przelewów). Należy zauważyć, że taki termin wypłaty wynagrodzenia za pracę byłby zasadniczo zgodny z uregulowaniami zawartymi w umowach o pracę pracowników oraz przepisów prawa powszechnie obowiązującego (art. 85 § 2 kp), zaś zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje na to, że w okresie objętym wnioskiem o ukaranie (poza wynagrodzeniem za miesiąc maj dla A. B. (1)) wynagrodzenie było wypłacane pracownikom w terminie. W pozostałym zakresie jego zeznania odnośnie okoliczności związanych z zatrudnieniem w Fundacji oraz kwestii tego, w jakich okolicznościach świadek dowiedział się o egzekucji komorniczej zasługują zdaniem Sądu na wiarę, z tym

jednakże zastrzeżeniem, że brak wiedzy świadka odnośnie przyczyn i okoliczności zajęcia jego wynagrodzenia za pracę nie ma wpływu na ocenę zawinienia obwinionego w zakresie czynu polegającego na niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o czym mowa będzie poniżej. Należy też wskazać, że na rozprawie w dniu 25 lutego 2014 roku świadek przyznał, że ustalił, z jakiego powodu wszczęta została egzekucja, tj. że sprawa dotyczyła należności za rzekomo nie zwrócony dekodery. Wyrazem osobistych uraz w stosunku do obwinionego są zeznania świadka odnośnie nieprowadzenia jakiegokolwiek dokumentacji pracowniczej przez obwinionego, gdyż przeczą temu inne zebrane w sprawie dowody, takie jak choćby kopie fragmentów przedmiotowej dokumentacji.

Spójne i konsekwentne odnośnie warunków zatrudnienia w (...), w tym elastycznego podejścia obwinionego do godzin wykonywania pracy były zeznania A. B. (1). Podkreślenia wymaga przy tym, że świadek przyznała, że odbierała dni wolne, w korzystnym dla niej terminie, przy czym nie zawsze okoliczność ta znajdowała odzwierciedlenie na liście obecności. Świadek wywodziła też, że nie rości sobie nic w stosunku do obwinionego w związku z funkcjonującym w okresie jej zatrudnienia systemem czasu pracy.

Wiarygodne, bo spójne z pozostałym materiałem dowodowym (w szczególności dokumentem KP) były zeznania J. D. (1) odnośnie wypłaty jej wynagrodzenia za pracę za marzec 2012 r. Natomiast zeznania świadka odnośnie przyczyn niewykonania przez nią badań wstępnych (z uwagi na to, że miała ona „aktualne”, tj. pochodzące ze stycznia 2012 r. badania dla innego pracodawcy) stanowią jedynie wyraz subiektywnych ocen świadka, które nie mają znaczenia dla oceny zawinienia obwinionego.

Wiarygodne były również zeznania I. T., aczkolwiek zauważyć trzeba, że miały one dla niniejszej sprawy małe znaczenie, odnosiły się bowiem głównie do sposobu współpracy obwinionego z PIP w trakcie kontroli i po jej zakończeniu, co z uwagi na brak zarzutów odnoszących się do utrudniania kontroli nie było szczególnie istotne.

Za wiarygodne uznano dokumenty znajdujące się w aktach sprawy. Strony w toku przewodu sądowego nie kwestionowały ich prawdziwości. Również Sąd dokonując ich kontroli od strony formalnej i merytorycznej nie dopatrył się uchybień ani śladów wskazujących na ich fałszowanie przez podrabianie lub przerabianie. Należy przy tym zaznaczyć, w odniesieniu do list obecności, że – jak wynika z pozostałych dowodów – nie mogą one stanowić wyłącznej podstawy dokonywania ustaleń faktycznych w odniesieniu systemu i wymiaru czasu pracy A. B. (1), gdyż w tym zakresie decydujące znaczenie miały jej zeznania (oraz pomocniczo innych świadków) oraz wyjaśnienia obwinionego.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na przypisanie obwinionemu sprawstwa dwóch z pięciu stawianych zarzutów: czynu zarzucanego w pierwszym oraz w trzecim punkcie wniosku o ukaranie. W pozostałym zakresie obwiniony został uniewinniony od popełnienia zarzucanych czynów.

Oдноśnie czynu zarzucanego w punkcie pierwszym wniosku o ukaranie:

Z treści art. 229 § 1 kp wynika, że wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy, za wyjątkiem osób, które są ponownie przyjmowane do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą. Z kolei z § 4 art. 229 kp wynika, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W świetle ujawnionych dowodów nie ulega wątpliwości, że obwiniony A. S. dopuścił do pracy J. D. (1) oraz A. B. (1) zanim pracownikom tym zostało wydane zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w (...). Pracownice te uzyskały przedmiotowe zaświadczenia w dniu 28 maja 2012 r., co potwierdzają kopie zaświadczeń lekarskich. Faktycznie zaś obie pracownice rozpoczęły świadczenie pracy w dniu 1 marca 2012 r.. Sam fakt, że J. D. (1) w styczniu 2012 r., w związku z zatrudnieniem u innego pracodawcy uzyskała zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy nie oznacza, że jej nowy pracodawca był zwolniony z obowiązku skierowania jej na takie badania. Zaświadczenie lekarskie o którym mowa w art. 229 kp odnosi się każdorazowo

do konkretnego pracodawcy i stanowiska, jakie ma zostać powierzone pracownikowi i pozostaje aktualne przez czas przewidzianym w przepisach, ale tylko w okresie zatrudnienia u tego jednego, konkretnego pracodawcy, nawet jeżeli stanowisko, warunki wykonywania pracy i czynniki szkodliwe u kolejnego podmiotu, u którego pracownik podejmuje zatrudnienie są tożsame albo bardzo zbliżone.

A. S. dopuszczając J. D. (1) i A. B. (1) do pracy w okresie od 1 marca 2012 r. do dnia 27 maja 2012 r. bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań o pracy na zajmowanym stanowisku wypełnił tym samym dyspozycję art. 283 § 1 kp, który penalizuje zachowanie osób będących odpowiedzialnymi za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierujących pracownikami, nie przestrzegających zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy przy tym podkreślić, że obwiniony przyznał się do popełnienia tego czynu. Wina obwinionego w tym zakresie nie budzi zatem wątpliwości.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie trzecim wniosku o ukaranie:

Przepis art. 94 pkt 5 kp nakłada na pracodawcę obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia pracownikom. Ustawodawca precyzuje zasady wypłacania wynagrodzeń w art. 85 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie. Ponadto, jeżeli jest ono płatne raz w miesiącu, wypłaca się je z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości i nie później niż w ciągu 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy (w tym przepisy kodeksu pracy) mają charakter semiimperatywny, oznacza to m.in. że ustalenia umów o pracę czy też innych, bardziej lub mniej sformalizowanych ustaleń pomiędzy pracownikiem i pracodawcą mogą określać warunki zatrudnienia (w tym w odniesieniu do terminu wypłaty wynagrodzenia) jedynie na korzyść pracownika. Przesunięcie daty wypłaty wynagrodzenia na termin późniejszy niż wskazany w art. 85 § 2 kp musi być traktowane jako ustalenie na niekorzyść pracownika. Obwiniony wypłacił A. B. (1) wynagrodzenie za marzec 2012 r. oraz kwiecień 2012 r. zgodnie z opisanymi wyżej przepisami, co potwierdzają odpowiednio wyciąg z rachunku bankowego (k. 15) oraz kopia pokwitowania (k. 18). Wynagrodzenie za pracę świadczoną przez A. B. (1) w maju 2012 r. zostało jej wypłacone dopiero 14 czerwca 2012 r., a więc zarówno po terminie płatności wynagrodzenia wynikającym z podpisanej z nią umowy o pracę („do 10 dnia każdego miesiąca (...) za dany miesiąc” – k. 7 – jak wynika z protokołu kontroli PIP, umowę o treści analogicznej jak z J. D. (1) zawarto z A. B. (1)), jak i z przekroczeniem terminu przewidzianego przepisami Kodeksu pracy, które w tym zakresie miały treść tożsamą. Okoliczność podawana przez A. S., iż A. B. (1) nie otrzymała wynagrodzenia w terminie w związku z brakiem środków na rachunku fundacji, nie może w żaden sposób usprawiedliwić niewypłacenia wynagrodzenia w terminie. Należy zauważyć, że obwiniony nie poparł swoich twierdzeń w tym zakresie żadnymi dowodami, toteż uznać je należy za przyjętą linię obrony. Analiza ujawnionych (jedynie wrywkowo) potwierdzeń przelewów wskazuje przy tym, że Fundacja w poszczególnych miesiącach regulowała różne należności (co świadczy o skali prowadzonej działalności), zaś całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje na to, że obwiniony był zaangażowany w kilka przedsięwzięć gospodarczych. Jego podstawowym obowiązkiem było zatem zapewnienie środków na wypłatę wynagrodzenia dla pracowników Fundacji. Mieć przy tym trzeba na uwadze, że o ile podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywać w sposób sumienny i rzetelny powierzone mu obowiązki, o tyle podstawowym i elementarnym obowiązkiem pracodawcy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia (art. 94 pkt 5 kp). Podkreślenia wymaga, że wynagrodzenie za pracę jest podstawą codziennej egzystencji większości pracowników i stanowi zasadniczy (a niekiedy jedyny) bodziec do podejmowania pracy. Nie otrzymanie wynagrodzenia za pracę w terminie zaburza z reguły normalny bieg większości spraw bytowych pracownika, a każde, nawet krótkotrwałe opóźnienie w jego wpłacie stwarza stan poczucia niepewności i zagrożenia (m.in. odnośnie zaspokajania elementarnych potrzeb bytowych) nie tylko dla samego pracownika, ale także jego rodziny. Obwiniony zdawał sobie sprawę, że nie wypłaca A. B. (1) wynagrodzenia za pracę w terminie i nic nie wskazuje na to, aby próbował, poza zapewnieniem jej, że otrzyma wynagrodzenie z kilkudniowym opóźnieniem, zapewnić środki na wypłatę jej wynagrodzenia w terminie. Wina obwinionego w tym zakresie nie budzi zatem żadnych wątpliwości. Z tych względów nieistotne dla kwestii zawinięcia obwinionego w zakresie tego czynu jest również, że A. B. (1) była o opóźnieniu informowana i zgodziła się na taką sytuację. W świetle zasad doświadczenia życiowego nie jest wątpliwe, że w takiej sytuacji wybór pracownika jest faktycznie niewielki (może jedynie rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych

obowiązków wobec pracownika, co jednakże nie rozwiązuje z reguły żadnego z jego problemów) i pracownicy chcąc zachować pracę znoszą fakt nieterminowej wypłaty wynagrodzenia niejednokrotnie latami. Tym samym zgoda A. B. (1) czy raczej milcząca przyzwolenie na nieterminową wypłatę wynagrodzenia, nie usprawiedliwia w żaden sposób obwinionego.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych nie ulega wątpliwości, że obwiniony wypełnił znamiona czynu opisanego w art. 282 § 1 pkt 1 kp, który sankcjonuje m.in. zachowanie polegające na nie wypłacaniu, wbrew obowiązkowi w ustalonym terminie wynagrodzenia lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Wina obwinionego w tym zakresie nie budzi zatem żadnych wątpliwości, zaś jej stopień – z uwagi na szczególne znaczenie jakie otrzymanie wynagrodzenia za pracę w terminie ma dla pracownika oraz fakt, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy – ocenić należy jako znaczny. Na taką ocenę ma również fakt, że A. B. (1) prawidłowo realizowała swojej obowiązki pracownicze, zaś obwinionemu – na co wskazują zebrane dowody – zdarzało się także we wcześniejszych okresach wypłacać po terminie wynagrodzenia pracownikom, ale także zleceniobiorcom, także zatrudnionym formalnie na rzecz innych podmiotów, którymi obwiniony zarządzał, co wskazuje na jego podejście do kwestii terminowości wypłaty wynagrodzenia za pracę.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych nie ulega wątpliwości, że obwiniony wypełnił znamiona czynu opisanego w art. 282 § 1 pkt 1 kp i przypisanie mu winy jest w pełni uzasadnione. A. S. dopuścił się więc popełnienia wykroczenia formalnego zarzucanego mu w punkcie 3 wniosku o ukaranie, zatem zasadnym było skazanie go w tym zakresie.

Z uwagi na treść art. 9 § 2 Kodeksu wykroczeń, w związku ze skazaniem za dwa czynu należało wymierzyć karę łącznie w granicach zagrożenia określonych w przepisie przewidującym karę najsurowszą. Kara przewidziana za oba wykroczenia, za które obwiniony został ukarany jest taka sama, tj. zarówno art. 282 § 1 kp jak i art. 283 § 1 kp przewidują karę grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Sąd wymierzając obwinionemu karę grzywny w kwocie 1000 zł wziął pod uwagę w szczególności wagę naruszonego dobra oraz doniosłość popełnionych wykroczeń. Sąd uznał, iż grzywna w minimalnej przewidzianej przez normę sankcjonującą art. 283 § 1 kp wysokości 1000 zł będzie w tym wypadku adekwatna do stopnia zawinienia w odniesieniu do obu czynów, których popełnienie A. S. przypisano oraz ich społecznej szkodliwości. Należy zauważyć, że fakt dopuszczenia J. D. (1) i A. B. (1) do pracy bez zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych przez nich stanowiskach nie spowodował daleko idących konsekwencji. Pracownicy wykonywały pracę na stanowiskach biurowych, gdzie występuje niewiele czynników szkodliwych dla zdrowia, a ostatecznie uzyskały wymagane zaświadczenia. Daleko bardziej szkodliwy – z przyczyn o których mowa była wyżej – było zachowanie polegające na niewypłaceniu A. B. (1) wynagrodzenia za pracę w terminie. Okolicznością łagodzącą w odniesieniu do tego zarzutu jest jednak to, że opóźnienie było niewielkie, a pracownica została o tym fakcie poinformowana co przynajmniej częściowo łagodzi dolegliwość (ale jej nie znosi) tego czynu dla pracownika. Sąd wziął także pod uwagę fakt, iż obwiniony spełnił ostatecznie swoje obowiązki wobec pokrzywdzonych pracownic: wypłacił zaległe wynagrodzenie oraz zapewnił przeprowadzenie badań lekarskich. W ocenie Sądu orzeczone kara spełni cele w zakresie społecznego oddziaływania i prewencji indywidualnej, w szczególności zapobiegnie ponownemu popełnieniu przez obwinionego podobnych wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym.

W pozostałym zakresie obwiniony został uniewinniony od popełnienia zarzucanych czynów.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie drugim wniosku o ukaranie:

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przypisanie obwinionemu popełnienia czynu zarzucanego mu w punkcie drugim. Artykuł 282 §1 pkt 1 kp stanowi, iż kto wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Zarówno zeznania J. D. (1), kopia pokwitowania wypłaty wynagrodzenia jak i wyjaśnienia obwinionego, który nie przyznał się do popełnienia przedmiotowego czynu dobitnie świadczą o tym, że brakującą część wynagrodzenia za marzec 2012 r. w kwocie

500 zł A. S. wręczył pracownicy w formie gotówki w dn. 2 marca 2012 r., a więc w terminie płatności określonym postanowieniami umowy o pracę – faktycznie zatem zaliczkowo, na poczet wynagrodzenia za miesiąc marzec 2012 r. Pozostała część wynagrodzenia w kwocie 5000 zł została wypłacona pracownicy poleceniem przelewu w dn. 23 marca 2012 r. Brak jest jakichkolwiek przesłanek mogących świadczyć o odpowiedzialności obwinionego za popełnienie zarzucanego wykroczenia. Należało zatem, uniewinnić obwinionego od popełnienia zarzucanego mu w punkcie 2 czynu.

Odnosnie czynu zarzucanego w punkcie czwartym wniosku o ukaranie:

Artykuł 171 § 1 kp uprawnia pracownika do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy staje się wymagalny zasadniczo w dniu rozwiązania stosunku pracy. W odniesieniu do niniejszej sprawy należy uwzględnić szczególne okoliczności związane z rozwiązaniem umowy o pracę z R. C.. Stosunek pracy z tym pracownikiem ustał w dniu 11 maja 2012 r. to jest w dniu, w którym otrzymał on oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp. W tym dniu, z uwagi na konieczności oczekiwania przez pracodawcę na zwrotne potwierdzenie odbioru przez pracownika tego oświadczenia (wysłane zostało pocztą) pracodawca nie był w stanie w sposób miarodajny określić ani wysokości wynagrodzenia pracownika ani ilości należnego pracownikowi dni urlopu wypoczynkowego a tym samym wysokości ekwiwalentu za urlop, szczególnie, jeżeli uwzględni się, że pracodawca oświadczenie złożył w kwietniu 2012 r. Okoliczność ta doprowadziła również początkowo do błędów w zakresie określenia przez pracodawcę daty rozwiązania stosunku pracy oraz wydania nieprawidłowego świadectwa pracy (nie mających w istocie znaczenia z punktu widzenia niniejszej sprawy). Jak wynika z wyjaśnień obwinionego w chwili, gdy miał pewne informacje o dacie doręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, komornik sądowy zajął wynagrodzenie pracownika, a zatem obwiniony nie mógł już wypłacić należnych pokrzywdzonemu świadczeń w pełnej wysokości. W ocenie Sądu nie ma

przy tym podstaw do kwestionowania wyjaśnień obwinionego w tym zakresie.

Po uzyskaniu informacji o zajęciu komorniczym pracodawca był stosownie do treści art. 881 § 3 i § 4 Kodeksu postępowania cywilnego zobowiązany do niewypłacania pracownikowi wynagrodzenia (w określonej przepisami wysokości) i przekazania zajętego wynagrodzenia bezpośrednio komornikowi, co też miało miejsce w sprawie objętej postępowaniem. Obwiniony nie miał więc prawnej możliwości wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop, (który to ekwiwalent jest dochodem niebędącym wynagrodzeniem w ścisłym znaczeniu, lecz podlegającym potrąceniu z wynagrodzenia na zasadach określonych w art. 87 kp).

Zakładając jednak nawet, że obwiniony wcześniej niż nastąpiło zajęcie komornicze powziął wiedzę o dacie rozwiązania stosunku pracy z R. C., to i tak nie można przypisać mu winy za czyn zarzucany w punkcie czwartym wniosku o ukaranie. Obwiniony potrzebował bowiem czasu na obliczenie należności pracownika z tego tytułu, a ponadto, z uwagi na to, że wynagrodzenie płacone było raz miesiącu, to okoliczność ta uprawniała obwinionego do przesunięcia płatności tego świadczenia (oraz należnego jeszcze wynagrodzenia za pracę) na termin najbliższej wypłaty wynagrodzenia, tj. do dnia 10 czerwca 2012 r. W tej dacie – z uwagi na prowadzone postępowanie egzekucyjne – wypłata wszystkich świadczeń była już ponad wszelką wątpliwość - niemożliwa. Taka interpretacja usprawiedliwiona jest także treścią art. 87 § 8 kp, określającej sposób dokonywania potrąceń w przypadku wypłaty świadczeń należnych za okres dłuższy niż 1 miesiąc (a do takich zaliczyć trzeba ekwiwalent za urlop).

Sam fakt, iż R. C. nie wiedział wcześniej o prowadzonym w stosunku do niego postępowaniu egzekucyjnym nie wpływa w żaden sposób na kwestię odpowiedzialności obwinionego, gdyż na nim spoczywał jedynie obowiązek umieszczenia w świadectwie pracy pracownika informacji o toczącym się postępowaniu egzekucyjnym (z czego obwiniony się wywiązał) nie zaś informowania pracownika w jakiejś szczególnej formie o takim postępowaniu.

Wszystkie wskazane powyżej okoliczności w ocenie Sądu uniemożliwiają przypisanie obwinionemu winy w zakresie popełnienia wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 kp zarzucanego w czwartym punkcie wniosku o ukaranie, wobec czego Sąd orzekł o uniewinnieniu obwinionego od popełnienia tego czynu.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie piątym wniosku o ukaranie:

Zgodnie z dyspozycją 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, z zastrzeżeniem pewnych przewidzianych w Kodeksie pracy wyjątków (które nie mają zastosowania w niniejszej sprawie). Art. 151 § 1 kp stanowi zaś, że 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. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy (art. 151¹ § 1 kp), pracodawca może jednak na pisemny wniosek pracownika lub bez takiego wniosku udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151² § 1 i § 2 kp). W przypadku, gdy pracownik nie składa wniosku 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. W wypadku, gdy pracownik otrzymuje czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, nie przysługuje mu już dodatek przewidziany art. 151¹ § 1 kp. W toku postępowania dowodowego ustalono, że A. B. (1) kilkakrotnie podejmowała pracę dwa razy w ciągu tej samej doby pracowniczej (np. gdy w dniu 7 marca pracowała w godzinach 10:00-18:00 i następnego dnia rozpoczęła pracę o godz. 9:00). Analogiczna sytuacja w odniesieniu do tej pracownicy miała miejsce w dniach 10/11 kwietnia 2012 r., i 18/19 kwietnia 2012 r., oraz 23/24 maja 2012 r., i 29/30 maja 2012 r. Wówczas świadczyła pracę po 8 godzin na dobę. Jak wynika z wyjaśnień obwinionego, A. B. (1) otrzymała dzień wolny w zamian za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z dwukrotnego podejmowania pracy w tej samej dobie pracowniczej. Zgodnie z tym stanowiskiem są zeznania A. B. (1), która potwierdziła odebranie dnia wolnego, jak również stosowania wobec niej „elastycznego” podejścia na jej wyraźną prośbę - do godzin wykonywania pracy. Udzielenie dnia wolnego – w świetle zacytowanych wyżej przepisów, zwalniało obwinionego z obowiązku wypłaty pracownicy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sam fakt, że ani obwiniony, ani A. B. (1) nie byli w stanie wskazać dokładnie daty, kiedy udzielono jej dnia wolnego nie ma istotnego znaczenia, w sytuacji gdy bezsporne jest, iż czas wolny pracownica otrzymała (potwierdzają to także zeznania innych świadków).

Nie jest więc możliwe wobec powyższego przypisanie obwinionemu działania niezgodnego z prawem, gdyż udzielając A. B. (1) dnia wolnego skorzystał z możliwości przewidzianej wprost przez normy wynikające z prawa pracy. Odpowiednie regulacje uniemożliwiają w wypadku zaistniałym powyżej żądanie przez pracownika wypłacenia mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z zasadą subsydiarności prawa karnego, jeśli przepisy gałęzi prawa innej niż prawo karne (lub prawo wykroczeń) przewidują, że określone zachowanie jest dozwolone, to stojące w sprzeczności z nimi (a więc zakazujące tego zachowania) przepisy prawa karnego nie znajdują zastosowania. Zachowanie A. S. opisane we wniosku o ukaranie w tej sytuacji nie nosiło zatem znamion wykroczenia opisanego w art. 282 § 1 pkt 1 kp. Zasadnym było więc uniewinnienie go od zarzucanego mu czynu.

Na marginesie należy także zauważyć, że nie uszło uwadze Sądu, że dokumentacja pracownicza, a w szczególności ewidencja czasu pracy była przez obwinionego prowadzona z błędami. Obwinionemu nie zarzucono we wniosku o ukaranie popełnienia czynu polegającego na nieprawidłowym prowadzeniu tej dokumentacji. W sytuacji zaś gdy rzetelność tej dokumentacji budziła wątpliwości, a nawet wtedy, gdy istniały podejrzenia odnośnie możliwości naruszenia przez obwinionego przepisów w związku z czasem pracy A. B. (1), inspektor pracy powinien skonfrontować ją z zeznaniami pracownika, czego jednakże w tej sprawie nie uczynił.

Na podstawie art. 118 §1 kpw w zw. z art. 627 kpk w zw. z art. 119 kpw Sąd w obciążeniu obwinionego kosztami postępowania w zakresie czynu, za który A. S. został ukarany, zaś w zakresie czynów, od których obwiniony został uniewinniony określił, że koszty te ponosi Skarb Państwa.