

*Sygn. akt XI W 2586/16*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie XI Wydział Karny

w składzie:

Przewodniczący: SSR Michał Kowalski

Protokolant: Małgorzata Gardocka, Karolina Szczęsna

przy udziale oskarżyciela publicznego E. C.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 grudnia 2016 roku i 12 stycznia 2017 roku w W.

sprawy przeciwko **P. S.**

synowi Z. i T.

urodzonemu (...) w W.

obwinionemu o to, że:

1. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) w W. w okresie od dnia 01.01.2016 r. do dnia 23.03.2016 r. nie wypłacił pracownicy M. O. (1) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 7 dni (56 godzin),

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. z 2015 r., Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U., poz. 1268),

2. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) w dniu 31.12.2015 r. dopuścił do pracy M. O. (1) bez aktualnego szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

tj. za wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 273<sup>3</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

3. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) w dniu 08.07.2015 r. dopuścił do wykonywania pracy N. S. nie posiadającą szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

tj. za wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z ze zmianami oraz z art. 2015 r. Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 273<sup>3</sup> § 1 i § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

4. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...), nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.10.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

5. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 26.11.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

6. jako Prezes Zarządu w firmie (...)z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.12.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 12.12.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

7. jako Prezes Zarządu w firmie (...) w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.01.2016 r., a pracodawca wypłacił w całości wynagrodzenie za pracę w dniu 22.03.2016 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

8. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. O. (2) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 27.10.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

9. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. O. (2) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 30.11.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

10. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.10.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

11. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 03.12.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

12. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.12.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.12.2015 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

13. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.01.2016 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 18.02.2016 r.,

tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268), w związku z art. 94 pkt. 5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

14. jako Prezes Zarządu w firmie (...) z siedzibą w W. przy ul. (...) nie zapewnił M. O. (1) w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2015 r. i wrzesień – grudzień 2015 r. przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym,

tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268),

I. obwinionego P. S. uznaje za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów: z punktu 1 - stanowiącego wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 kp; z punktu 3 - stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 kp; z punktów 4-13 - stanowiących wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 kp; z punktu 14 - stanowiącego wykroczenie z art. 281 pkt 5 kp i za to na podstawie wskazanych przepisów skazuje go, a na podstawie art. 282 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 48 kw, art. 9 § 2 kw i art. 24 § 1 i 3 kw wymierza mu łącznie karę grzywny w wysokości 1500 (tysiąc pięćset) złotych;

II. obwinionego P. S. uniewinnia od popełnienia czynu z punktu 2;

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 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty.

Sygn. akt XI W 2586/16

## UZASADNIENIE

***Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

P. S. jest Prezesem Zarządu (...) z siedzibą w W. przy ul. (...). Spółka prowadzi gabinet kosmetyczny.

W (...) do dnia 31.12.2015 r. zatrudniona była na podstawie umowy o pracę M. O. (1). Stosunek pracy z M. O. (1) został rozwiązany za porozumieniem stron. Obwiniony w okresie od dnia 01.01.2016 r. do dnia 23.03.2016 r. (ostatni dzień kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy) nie wypłacił M. O. (1) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w liczbie 7 dni (56 godzin).

W ostatnim dniu stosunku pracy, tj. w dniu 31.12.2015 r. M. O. (1) nie świadczyła faktycznie pracy. Gdy pracownica stawiała się do pracy, polecono jej niewykonywanie zabiegów kosmetycznych.

W (...)zatrudniona została z dniem 06.07.2015 r. N. S.. W dniu 08.07.2015 r. dopuszczona została przez pracodawcę do wykonywania pracy (wykonywała zabieg peelingu) bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które to szkolenie przeszła w dniu 09.07.2015 r.

W okresie objętym kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy obwiniony P. S. jako Prezes Zarządu (...)nie wypłacał pracownikom terminowo wynagrodzenia, i tak:

- nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.10.2015 r.,
- nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 26.11.2015 r.,
- nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.12.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 12.12.2015 r.,
- nie wypłacił M. O. (1) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.01.2016 r., a pracodawca wypłacił w całości wynagrodzenie za pracę w dniu 22.03.2016 r.,
- nie wypłacił M. O. (2) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 27.10.2015 r.,
- nie wypłacił M. O. (2) w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 30.11.2015 r.,
- nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.10.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.10.2015 r.,
- nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.11.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 03.12.2015 r.,
- nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.12.2015 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 29.12.2015 r.,
- nie wypłacił M. R. w terminie wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2015 r., gdzie ostatnim dniem wymagalności wypłaty był 10.01.2016 r., a pracodawca wypłacił wynagrodzenie za pracę w dniu 18.02.2016 r.

Obwiniony P. S. jako Prezes Zarządu (...)nie zapewnił M. O. (1) w okresie rozliczeniowym maj – sierpień i wrzesień – grudzień 2015 r. przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Przyjęty w firmie system pracy wyglądał zasadniczo tak, że M. O. (1) pracowała przez jeden tydzień od poniedziałku do soboty (tj. 6 dni), a przez kolejny tydzień od poniedziałku do piątku.

***Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o następujące dowody:***

1. protokół kontroli (k. 1-10),
2. karty ewidencji czasu pracy (k. 31-35, 51),
3. ewidencję urlopów (k. 36-40),
4. listy płac (k. 11-22),
5. potwierdzenia zapłaty (k. 23-30),
6. zastrzeżenia do protokołu kontroli (k. 41-46, 114-119),
7. kartę szkolenia (k. 52),
8. częściowo wyjaśnienia obwinionego P. S. (k. 138, 203-204),
9. zeznania świadków: M. O. (1) (k. 205-206), N. S. (k. 206).

**Obwiniony P. S.** przyznał się do niewypłacania pracownikom wynagrodzenia w terminie. Powyższe tłumaczył brakiem płynności finansowej Spółki. Wskazał, że firma nigdy nie osiągnęła punktu opłacalności, jest trwale deficytowa. Jest utrzymywana przez obwinionego dlatego, że została utworzona przy wykorzystaniu środków unijnych i zamknięcie jej spowodowałoby konieczność zwrotu przyznanej dotacji wraz z odsetkami. Obwiniony dofinansowuje Spółkę z osobistego majątku oraz pożyczek udzielanych przez drugą firmę i tak Spółka funkcjonuje. Wina jest po stronie pracowników, bo oni nie potrafią przywiązać do siebie klienta i klienci nie wracają. Odnośnie niewypłacenia M. O. (1) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop obwiniony wyjaśnił, że pracownica nie wносиła zastrzeżenia, że jest źle rozliczona; kwestionował wyliczenie inspektora pracy. Odnośnie zarzutu dotyczącego dopuszczenia do pracy M. O. (1) bez aktualnego szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wyjaśnił w szczególności, że M. O. (1) w dniu 31 grudnia 2015 roku nie świadczyła pracy. Odnośnie zarzutu dotyczącego dopuszczenia do pracy N. S. bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy obwiniony potwierdził, że N. S. przeszła takie szkolenie w dniu 9 lipca 2015 roku, ale fizycznie nie wykonywała pracy przed tym dniem; mogło być tak, że uczestniczyła w dniu 8 lipca 2015 roku w zabiegu (jak wskazał w zastrzeżeniach do protokołu kontroli - k. 43), ale nie mogła go sama wykonywać. Dodatkowo przedstawił dokumentację, z której ma wynikać, że pracownica wykonała zabieg kosmetyczny w dniu 7 lipca i - jak wyjaśnił - możliwe jest, że zaewidencjonowano najtańszy zabieg, aby pracownicę przeszkolić z obsługi kasy fiskalnej, albo też pracownica asystowała przy tym zabiegu i wpisano ją, żeby wiedziała jak obsługiwać kasę i system. Obwiniony kwestionował sposób wyliczenia przez Państwową Inspekcję Pracy liczby przepracowanych dni w tygodniu pracy w przyjętym 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Jego zdaniem przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy był M. O. (1) zapewniony.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom obwinionego co do braku płynności finansowej (...) Wyjaśnienia w tym zakresie znajdują potwierdzenie w treści złożonych przez obwinionego dokumentów w postaci sprawozdań finansowych i wyciągów księgowych (k. 146-149, 157-190).

Sam fakt opóźnień w wypłacie wynagrodzeń pracownikom wskazanym w zarzutach nie jest sporny, nie był kwestionowany przez strony. Znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. O. (1) (k. 205), N. S. (k. 206), a w szczególności w protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (k. 6-7) i załączonych do protokołu listach płac (k. 15-22) i potwierdzeniach zapłaty (k. 23-30).

Okoliczności powyższe nie budzą z tych względów wątpliwości Sądu.

Obwiniony powołał się w rozważanym zakresie na brak swojej winy w opóźnieniach wypłaty wynagrodzeń pracownikom, z uwagi na sytuację finansową firmy. Niemniej jednak zauważyć należy, iż zasadą działania (...) -

co wynika z wyjaśnień samego obwinionego – jest to, że wynagrodzenia pracownikom płacone są z opóźnieniem. Obwiniony powyższą praktykę tłumaczy tym, że firma musi tak funkcjonować, bowiem, gdyby ją zlikwidował, musiałby zwrócić znaczną kwotę dotacji unijnej. W tej sytuacji nie można mówić o zachowaniu niezawinionym obwinionego w zakresie niewypłacania wynagrodzenia w terminie, albowiem przyjął on właśnie taki system działania swojej firmy, który zakłada te opóźnienia i obwiniony na powyższe się godzi, kosztem interesu pracowników. Zdaniem Sądu nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca tak ukształtował działanie firmy (nawet przy wykorzystaniu pożyczek, które stanowią wedle wyjaśnień obwinionego podstawę jej funkcjonowania), aby wynagrodzenie wypłacane zostało pracownikom w terminie, tym bardziej, że opóźnienia ujęte w zarzutach nie są znaczne.

Wyjaśnienia obwinionego odnośnie kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługującego M. O. (1) nie zasługują na uwzględnienie. Przesłuchana w charakterze świadka M. O. (1) zeznała, że nie otrzymała żadnego ekwiwalentu. Zeznała także, że według jej wyliczeń miała jeszcze jakiś niewykorzystany urlop (k. 205, 206). Z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że obwiniony po zakończeniu stosunku pracy z M. O. (1) (tj. po dniu 31 grudnia 2015 roku) nie wypłacił jej do dnia kontroli (tj. do dnia 23 marca 2016 roku) ekwiwalentu za 7 dni (56 godzin) niewykorzystanego urlopu – k. 7-8. Ustalenia zawarte w protokole znajdują potwierdzenie w stanowiącym do niego załącznik zestawieniu wykorzystanych przez pracownicę dni urlopu wypoczynkowego za każdy rok zatrudnienia (k. 36-40). Z powyższych względów wymiar niewykorzystanego urlopu i sam fakt niewypłacenia przez obwinionego M. O. (1) przedmiotowego ekwiwalentu nie budzi wątpliwości Sądu.

Sąd nie badał w sprawie niniejszej kwestii, czy faktycznie M. O. (1) nie została poddana szkoleniu okresowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, albowiem – w granicach zarzutu z pkt. 2 wniosku o ukaranie – niewątpliwie ustalił, że M. O. (1) w dniu wskazanym w zarzucie, tj. 31 grudnia 2015 roku nie świadczyła pracy, a zatem nie może być mowy o „dopuszczeniu” jej do pracy przez obwinionego w tym dniu. Jest to okoliczność znajdująca potwierdzenie w zeznaniach świadka M. O. (1) (k. 205). Mając na uwadze powyższe, Sąd uniewinnił obwinionego od popełnienia czynu z pkt. 2 wniosku o ukaranie.

Fakt dopuszczenia przez obwinionego w dniu 8 lipca 2015 roku N. S. do wykonywania pracy bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy znajduje potwierdzenie w protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (k. 5). N. S. przeszła takie szkolenie dopiero w dniu 9 lipca 2015 roku, co wynika z zapisu w karcie szkolenia wstępnego (k. 52). N. S. pracowała faktycznie od dnia 7 lipca 2015 roku, co wynika z karty ewidencji czasu pracy (k. 51). Przesłuchana w charakterze świadka N. S. nie pamiętała dokładnie okoliczności związanych z dniem faktycznego podjęcia pracy, w szczególności, czy przed szkoleniem asystowała przy jakichś zabiegach lub je wykonywała. Nie wykluczyła jednakże takich okoliczności (k. 206). W zastrzeżeniach do protokołu kontroli z dnia 30 marca 2016 roku obwiniony wskazał, że N. S. pierwszy swój zabieg (peeling ciała) wykonała w dniu 8 lipca 2015 roku, natomiast w dniu 7 lipca asystowała przy zabiegu depilacji dokonywanym przez innego pracownika (k. 43). Tłumaczenie odnośnie powyższych faktów dokonane przez obwinionego w toku rozprawy stanowi jedynie przypuszczenia obwinionego i zdaniem Sądu jest przyjętą na etapie postępowania sądowego nieudolną linią obrony. Przedstawiona przez obwinionego dokumentacja nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem już z samych wyjaśnień obwinionego wynika, że ewidencja zabiegów z nich wynikająca jest dowolna i de facto fikcyjna, skoro tłumaczy, że jednym z jego przypuszczeń jest możliwość zaewidencjonowania najtańszych zabiegów na konto N. S. w dniach 7 i 9 lipca 2015 roku, aby przeszkolić ją z kasy fiskalnej. Dokumentacja odnośnie czasu pracy dołączona do protokołu kontroli, jak i treść zastrzeżeń do protokołu kontroli świadczy o tym, że N. S. została dopuszczona do pracy jeszcze zanim przeszła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyjaśnienia obwinionego odnośnie liczby dni w tygodniu pracy w przyjętym 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym są zasadniczo zgodne ze stanowiskiem oskarżenia i zeznaniami świadka M. O. (1) (k. 205, 206). Nie jest sporny fakt, że M. O. (1) w okresie rozliczeniowym maj-sierpień i wrzesień-grudzień 2015 roku pracowała jeden tydzień od poniedziałku do soboty, a kolejny od poniedziałku do piątku. Obwiniony kwestionuje natomiast ocenę prawną przyjętego w jego firmie systemu pracy przyjętą przez Państwową Inspekcję Pracy. Jak wyżej wskazano, sam system pracy M. O. (1) w przedmiotowym okresie nie budzi wątpliwości co do jego ukształtowania faktycznego.

Sąd obdarzył wiarą dokumenty, które zostały uznane na rozprawie za ujawnione. Nie zachodzą bowiem żadne okoliczności, które mogłyby podważyć ich wiarygodność, a podczas rozprawy żadna ze stron ich nie zakwestionowała.

Jak już wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia, Sąd uniewinnił obwinionego od wykroczenia z pkt. 2 wniosku o ukaranie, tj. od wykroczenia z art. 283 § 1 kp, które popełnia ten, kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis art. 237<sup>3</sup> § 2 kp stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Skoro M. O. (1) nie świadczyła pracy we wskazanym w zarzucie dniu 31 grudnia 2015 roku, nie może być mowy o dopuszczeniu jej do pracy przez obwinionego w tymże dniu.

Obwiniony - jako pracodawca i osoba odpowiedzialna - nie dopełnił natomiast powyższego obowiązku, dopuszczając w dniu 8 lipca 2015 roku pracownicę N. S. do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wyczerpując tym samym znamiona wyżej opisanego wykroczenia z art. 283 § 1 kp. Kwalifikacja prawna czynu z pkt. 3 wniosku o ukaranie nie budzi żadnych wątpliwości.

**Przepis art. 282 § 1 pkt 1 kp** stanowi, że karze podlega ten, 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.

Obwiniony nie wypłacił pracownicy M. O. (1) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 171 § 1 kp - w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Kwalifikacja prawna wykroczenia z pkt. 1 wniosku o ukaranie nie budzi zatem wątpliwości.

Obwiniony nie wypłacał nadto pracownikom: M. O. (1), M. O. (2) i M. R. wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie, tj. do dnia 10 następnego miesiąca (pkt. 4-13 wniosku o ukaranie), a zgodnie z art. 94 pkt 5 kp pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Także w przypadku tych wykroczeń kwalifikacja prawna nie budzi wątpliwości.

**Przepis art. 281 pkt 5 kp** stanowi, że karze podlega ten, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych. 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 (ze wskazanymi dalej zastrzeżeniami). Przepis art. 130 stanowi - § 1. 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.

§ 3. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, 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.

Mając na uwadze treść powyższych przepisów i ewidencję czasu pracy M. O. (1), uznać należy, iż system pracy w firmie obwinionego nie zapewniał M. O. (1) przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym

maj-sierpień i wrzesień-grudzień 2015 roku. Kwalifikacja prawna czynu z pkt. 14 wniosku o ukaranie nie budzi wątpliwości.

Zasadnym jest twierdzenie, iż obwiniony jest sprawcą wskazanych wyżej wykroczeń, a nie jedynie czynów zabronionych. Jego czyny są bezprawne (naruszają normę sankcjonowaną i nie zostały popełnione w okolicznościach wyłączających bezprawność), karalne (realizują wszystkie znamiona czynu zabronionego i nie zostały popełnione w okolicznościach wyłączających karalność), karygodne (są czynami społecznie szkodliwymi), są to również czyny zawinione przez obwinionego (popełnione w sytuacji, w której sprawca mógł postąpić zgodnie z nakazem zawartym w normie prawnej, nie zachodzi w stosunku do niego żadna z ustawowych lub pozaustawowych okoliczności wyłączających winę). Stopień zawinienia wyznaczają: rozpoznawalność sytuacji – zarówno w sferze faktycznej, jak i w płaszczyźnie jej prawnego wartościowania, możliwość przeprowadzenia prawidłowego procesu motywacyjnego i podjęcie decyzji o postąpieniu zgodnie z nakazem prawa oraz zdolność do pokierowania swoim postępowaniem. Ocena tych okoliczności prowadzi do wniosku, iż obwinionemu można postawić zarzut, że w czasie swoich bezprawnych, karalnych i społecznie szkodliwych czynów nie dał posłuchu normom prawnym.

Stosownie do treści art. 9 § 2 kw – Sąd, orzekając jednocześnie o ukaraniu za przypisane wykroczenia, wymierzył łącznie karę w granicach zagrożenia określonych w przepisie art. 282 § 1 pkt 1 kp (zagrożenia określone we wszystkich trzech przepisach są takie same).

Wymierzając karę obwinionemu P. S., Sąd kierował się ustawowymi dyrektywami jej wymiaru określonymi w art. 33 § 1 i 2 kw.

Zdaniem Sądu wymierzona kara w swojej dolegliwości nie przekracza stopnia winy obwinionego, jest adekwatna do stopnia wymagalności zachowania zgodnego z prawem w odniesieniu do okoliczności sprawy. Wskazać należy, że stopień społecznej szkodliwości czynów był znaczny. Ma na to wpływ w szczególności wartość naruszonego dobra w postaci praw zatrudnionych pracowników. Wymierzając karę obwinionemu, Sąd wziął równocześnie pod uwagę właściwości, warunki osobiste i majątkowe obwinionego, jego stosunki rodzinne, ustabilizowany sposób życia przed popełnieniem wykroczenia i niekaralność (informacja z KRK – k. 129).

Mając powyższe na względzie, Sąd uznał, iż orzeczona wobec obwinionego kara grzywny w niewysokim wymiarze 1.500 złotych (przy minimalnej granicy 1.000 zł, a maksymalnej 30.000 zł) – jest sprawiedliwa. Sąd, wymierzając obwinionemu karę grzywny w takim wymiarze, miał na uwadze cele zapobiegawcze i wychowawcze, jakie kara ma osiągnąć wobec obwinionego, a także miał na względzie, aby kara była sprawiedliwa w odbiorze społecznym i zrealizowała cele prewencji ogólnej. Sąd wziął pod uwagę w szczególności fakt, że wynagrodzenia pracownikom były ostatecznie wypłacone, choć z opóźnieniem i to niezbyt znacznym oraz to, że zarzut dotyczący dopuszczenia do pracy N. S. bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje tylko jeden dzień.

Na podstawie przepisów art. 118 § 1 kpw, art. 627 kpk w zw. z art. 119 kpw Sąd zasądził od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa opłatę od kary w wysokości 150 złotych, ustaloną na podstawie art. 3 ust. 1 w zw. z art. 21 pkt 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 roku o opłatach w sprawach karnych oraz zryczałtowane wydatki postępowania w kwocie 100 złotych, których wysokość ustalono na podstawie § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 października 2001 roku w sprawie wysokości zryczałtowanych wydatków postępowania oraz wysokości opłaty za wniesienie wniosku o wznowienie postępowania w sprawach o wykroczenia. Uiszczenie przez obwinionego kosztów nie przekracza jego ustalonych możliwości finansowych.