

Sygn. akt II W 329/18

WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Puławach, II Wydział Karny

w składzie:

Przewodnicząca: Sędzia Sądu Rejonowego Aneta Milczek

w obecności protokolanta :sekretarza sądowego Agnieszki Pyszczak, Paweł Grzegorzczak

przy udziale oskarżyciela publicznego z Państwowej Inspekcji Pracy M. S.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2018r.

sprawy **M. W. (1)** córki J. i M. z domu K., urodzonej (...) w B.

obwinionej o to , że:

I.działając w imieniu pracodawcy, jako prezes (...) Grupa Sp. z o.o. z siedzibą w S., w okresie od 1 września 2017 r. do 31.10.2017 r. zatrudniała pracowników wykonujących pracę na stacji paliw (...) w (...), (...)

T. bez zapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego - tj. na 24 - godzinnych zmianach tj. za wykroczenie z art.281 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. -Kodeks pracy (Dz.U.z2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4) w związku z art.132§1ustawyz dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r.Dz.U.poz.4),

II.działając w imieniu pracodawcy, jako prezes (...) Grupa Sp. z o.o. z siedzibą w S., nie naliczyła i nie wypłaciła pracownikom świadczącym pracę na stacji paliw (...) w (...), (...)-(...) T. wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych: w okresie od 11 października 2017 r. do 25 stycznia 2018 r za pracę w miesiącu wrześniu 2017 w okresie od 11 listopada 2017 r. do 25 stycznia 2018 r. za pracę w miesiącu październik 2017 tj. za wykroczenie z art.282 §1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. -Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4) w związku z art.94pkt5 w zw. z art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U.z2016r.poz.1666ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4),

III.działając w imieniu pracodawcy, jako prezes (...) Grupa Sp. z o.o. z siedzibą w S., nie naliczyła i nie wypłaciła pracownikom świadczącym pracę na stacji paliw (...) w (...), (...)-(...) T. dodatków za pracę w porze nocnej: w okresie od 11 października 2017 r. do 25 stycznia 2018 r za pracę w miesiącu wrześniu 2017,w okresie od 11 listopada 2017 r. do 25 stycznia 2018 r. za pracę w miesiącu październiku 2017 tj. za wykroczenie z art.282 §1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy

(Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4) w związku z art. 94 pkt 5

w zw. z art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. (...)) ze zmianami oraz z 2018r.Dz.U.poz.4),

IV.działając w imieniu pracodawcy, jako prezes (...) Grupa Sp. z o.o. z siedzibą w S., w okresie od 1 września 2017 r. do 25 stycznia 2018 r. nie zaprowadziła ewidencji czasu pracy dla pracowników świadczących pracę na stacji paliw (...) w

(...),(...)-(...) T. tj. za wykroczenie z art.281 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca1974r.-Kodeks pracy(Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r. Dz.U. poz. 4) wzwiazkuzart.149§1ustawyz dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2018r.Dz.U.poz.4),

I.obwinioną **M. W. (1)** uznaje za winną popełnienia zarzucanych jej we wniosku o ukaranie czynów, które wyczerpują w pkt I i IV dyspozycję art. 281 pkt 5 k.p., w pkt II i III dyspozycję art. 282 § 1 pkt 1 k.p. i za to na podstawie 281 pkt 5 k.p. w zw. z art. 9 § 2 k.w. wymierza jej karę 4000 (czterech tysięcy) złotych grzywny ;

II.zasądza od obwinionej na rzecz Skarbu Państwa 400 (czterysta) złotych opłaty i 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zryczałtowanych wydatków postępowania.

Sygn. akt II W 329/18

UZASADNIENIE

M. W. (2) jest prezesem (...) Grupa Sp. z o.o. z siedzibą w S.. W okresie od 1 września 2017 r. do 31.10.2017 r. zatrudniała pracowników wykonujących pracę na stacji paliw (...) w (...), (...) T. bez zapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego. Pracownicy pracowali na 24-godzinnych zmianach. Ponadto nie naliczyła i nie wypłaciła pracownikom świadczącym pracę na stacji paliw (...) w T. wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych: w okresie od 11 października 2017 r. do 25 stycznia 2018 r za pracę w miesiącu wrześniu 2017 w okresie od 11 listopada 2017 r. do 25 stycznia 2018 r. za pracę w miesiącu październik 2017 r. oraz nie naliczyła i nie wypłaciła ww. pracownikom świadczącym pracę na tej stacji paliw dodatków za pracę w porze nocnej: w okresie od 11 października 2017 r. do 25 stycznia 2018 r za pracę w miesiącu wrześniu 2017,w okresie od 11 listopada 2017 r. do 25 stycznia 2018 r. za pracę w miesiącu październiku 2017r. M. W. (1) jako pracodawca w okresie od 1 września 2017 r. do 25stycznia 2018r. nie zaprowadziła ewidencji czasu pracy dla pracowników świadczących pracę na stacji paliw (...) w (...) (zeznania świadków: A. G. k. 47v-48, M. G. (1) k. 48v, B. F. k. 49, M. G. (2) k. 49-49v, J. Ż. k. 50; dowody z dokumentów : protokół kontroli k. 17-20, zaświadczenia zarobkach k. 22,23, karty szkolenia k. 24-29, oświadczenia pracowników k. 30-37).

Obwiniona nie przyznała się do zarzucanych jej czynów odmówiła składania wyjaśnień (k. 1-2).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom obwinionej, gdyż przeczą im dowody zebrane w sprawie. Wyjaśnienia obwinionej zaprzeczającej naruszeniu praw pracowników opisanych w przypisanych jej wykroczeniach są sprzeczne z dowodami w postaci zeznań świadków: A. G. (k. 47v-48), M. G. (1) (k. 48v), B. F. (k. 49), M. G. (2) (k. 49-49v), J. Ż. (k. 50); dowodami z dokumentów w postaci protokołu kontroli (k. 17-19), zaświadczenia o zarobkach (k. 22,23), kartach szkolenia (k. 24-29), oświadczenia pracowników (k. 30-37), które to dowody Sąd uznał za wiarygodne.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania świadków: A. G. (k. 47v-48), M. G. (1) (k. 48v), B. F. (k. 49), M. G. (2) (k. 49-49v), J. (Ż. k. 50) pracowników zatrudnianych przez obwinioną, którzy w sposób rzeczowy i kategoryczny potwierdzili okoliczności popełnienia wykroczeń przez obwinioną. Wobec tego brak jest podstaw aby zeznania tych świadków kwestionować. Ponadto zeznania tych świadków korespondują ze sobą nawzajem oraz dowodami z dokumentów w szczególności protokołem kontroli przeprowadzonym przez Państwową Inspekcję Pracy ,a zatem tym bardziej brak jest podstaw do ich kwestionowania.

Strony nie zakwestionowały autentyczności i prawdziwości dowodów z dokumentów, dlatego brak jest podstaw aby podważać ich wiarygodność.

W tak kształtujących się okolicznościach faktycznych Sąd uznał obwinioną M. W. (1) za winną popełnienia zarzucanych jej czynów.

Czynami obwiniona wyczerpała znamiona wykroczeń określonych w art. 281 pkt 5 k.p., w i art. 282 § 1 pkt 1 k.p.

Art. 281 k.p. stanowi kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Natomiast art. 282 § 1 pkt 1 k.p. stanowi 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 1000 zł do 30 000 zł.

Zgodnie z przepisem art. 132 § 1. k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137. § 2. Przepis § 1 nie dotyczy: 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy; 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. § 3. W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku. Przepis art. 94 k.p. stanowi pracodawca jest obowiązany w szczególności: 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie; 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy; 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie; 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych; 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy; 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników; 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy; 9a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników; 9b) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem; 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Przepis art. 151¹ k.p. brzmi 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. § 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. § 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Art. 151⁸ § 1 k. p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. § 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może

być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. Zgodnie z art. 149 § 1. k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. § 2. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Odnosząc się do powyższego stwierdzić należy, iż w przedmiotowej sprawie obwiniona działała umyślnie z zamiarem bezpośrednim. M. W. (1) miała bowiem pełną świadomość, konsekwencji swojego zachowania, jako osoby prowadzącej działalność gospodarczą i zatrudniającej pracowników.

Również wina obwinionej nie budzi wątpliwości. Jest ona człowiekiem dorosłym w pełni poczytalnym. Zdawała sobie sprawę z bezprawności swojego zachowania. W toku postępowania nie ustalono żadnych okoliczności, które w świetle prawa wyłączałyby winę, czy też bezprawność działania obwinionej.

W ocenie Sądu biorąc pod uwagę powyższe okoliczności można było wymagać od obwinionej zachowania zgodnego z prawem.

Wykroczenie popełnione przez obwinioną zagrożona jest karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Przy wymiarze kary obwinionej Sąd uwzględnił stopień społecznej szkodliwości przypisanych mu czynów tj. rodzaj dobra prawnego naruszonego jej zachowaniem – prawa pracowników i działanie obwinionej umyślnie z zamiarem bezpośrednim.

Sąd wziął pod uwagę cele zapobiegawcze i wychowawcze jakie kara ma osiągnąć w stosunku do ukaranej, a także jej cele w zakresie społecznego oddziaływania.

Mając na względzie te okoliczności Sąd wymierzył obwinionej karę grzywny w kwocie 4000 złotych. Jej dolegliwość finansowa skłoni obwinioną do przestrzegania porządku prawnego, powstrzymując go tym samym przed dalszym naruszaniem ogólnie obowiązujących nakazów i zakazów. Zmusi go również do respektowania i szanowania prawa. Wpłynie także ma ukształtowanie świadomości prawnej społeczeństwa. Będzie dowodem nieuchronności reakcji karnej na wszelkie zachowania niezgodne z prawem.

Przy określaniu wysokości kary grzywny Sąd miał na uwadze warunki osobiste i majątkowe obwinionej.

W ocenie Sądu wymierzona grzywna nie przekracza jej możliwości finansowych tym bardziej, że prowadzi własną działalność gospodarczą a zatem bez wątpienia osiąga stałe miesięczne dochody, pozwalające uiścić karę grzywny w orzeczonej wysokości. Kara ta jest także adekwatna do stopnia zawinienia i społecznej szkodliwości przypisanych jej czynów.

W ocenie Sądu wymierzona obwinionej kara skłoni ją do przestrzegania prawa i zapobiegnie powrotowi do popełniania wykroczeń podobnego rodzaju. Dolegliwości wynikające z wykonania kary uświadomią obwinionej nieopłacalność popełniania czynów zabronionych przez prawo.

Zgodnie z art. 627 k.p.k w zw. z art. 119 k.p.w. Sąd obciążył obwinioną kosztami postępowania na rzecz Skarbu Państwa.

W tym stanie rzeczy i na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w wyroku.