

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu II Wydział Karny, w składzie:

Przewodniczący: asesor sądowy Dominik Mąka

Protokolant: Karolina Rzeszowska - Świągut

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 kwietnia 2023 roku

sprawy M. O. córki Z. i J. z domu J.

urodzonej (...)

obwinionej o to, że:

1. w dniach 6 i 8 grudnia 2021 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) nie udzieliła B. C. (1) co najmniej 11 godzin nieprzepracowanego odpoczynku dobowego

tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

2. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), zatrudniła B. C. (1) w systemie przerwanej pracy bez zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi tj. Związkiem (...), porozumienia w sprawie wprowadzania systemu przerwanej pracy

tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 139 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

3. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłacała B. C. (1) zatrudnionej w systemie przerywanego czasu pracy, wynagrodzenia za czas przerwy w pracy niewliczonej do czasu pracy, w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z jej osobistego zaszergowania

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 139 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

4. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) nie obniżyła A. L. obowiązującego tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych w związku z zaliczeniem do drugiej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia (do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności)

tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 42a ust 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz.U. z 2021r. poz. 1762), art. 15 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 ze zmianami z 2019 r. poz. 1495)

5. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) nie wpłacała A. L. zaliczonej do drugiej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia (do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), wynagrodzenia za pracę w godzinach przekraczających obowiązujący tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych ustalony dla nauczyciela zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 42a ust 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz.U. z 2021r. poz. 1762), art. 15 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 ze zmianami z 2019 r. poz. 1495)

6. w dniu 1 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła A. O., A. G., A. Ł. i R. G. wynagrodzenia za pracę wykonaną w dniu 29 sierpnia 2022 roku polegającą na uczestnictwie w szkoleniu okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenie w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy)

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 237<sup>3</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

7. w dniu 1 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła: A. G. ekwiwalentu pieniężnego za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz M. P. (1) ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 171 § ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

8. w okresie 1 kwietnia 2022 roku do 5 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), dopuszczała M. P. (2) do pracy na stanowisku sekretarki bez poddania jej wstępnym badaniom lekarskim w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 229 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

9. w okresie 1 kwietnia 2022 roku do 5 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...)dopuszczała M. P. (2) do pracy na stanowisku sekretarki bez poddania jej szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 229 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

10. w okresie 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) dopuszczała K. Z. do pracy na stanowisku konserwatora bez zapewnienia mu odzieży roboczej tj. kurtki ciepłochronnej i kurtki przeciwdeszczowej

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 237<sup>7</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

uznaje obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie I wniosku o ukaranie z doprecyzowanie, iż obwiniona tego odpoczynku nie udzieliła B. C. (1) pomiędzy godzinami pracy od zakończenia pracy w dniu 6 grudnia 2021 do rozpoczęcia pracy w dniu 7 grudnia 2021 roku oraz od zakończenia pracy w dniu 8 grudnia 2021 roku do rozpoczęcia pracy w dniu 9 grudnia 2021 roku tj. czynu stanowiącego wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 k.p. w zw. z art. 132 § 1 k.p.;

uniewinnia obwinioną M. O. od czynu zarzucanego w punkcie II wniosku o ukaranie;

uznaje obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie III wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 139 § 1 k.p.;

uniewinnia obwinioną M. O. od czynu zarzucanego w punkcie IV wniosku o ukaranie;

uniewinnia obwinioną M. O. od czynu zarzucanego w punkcie V wniosku o ukaranie;

uznaje obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie VI wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p.;

w ramach czynu zarzucanego M. O. w punkcie VII wniosku o ukaranie uznaje M. O. za winną tego, że:

a) w dniu 24 czerwca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła: A. G. ekwiwalentu pieniężnego za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego

tj. wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p w zw. z art. 171 § 1 k.p.

b) w dniu 26 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła: M. P. (1) ekwiwalentu pieniężnego za dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego

tj. wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p w zw. z art. 171 § 1 k.p.

uniewinnia obwinioną M. O. od czynu zarzucanego jej w punkcie VIII wniosku o ukaranie;

uznaje obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie IX wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 k.p. w zw. z art. 237<sup>3</sup> § 2 k.p. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

uznaje obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie X wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 k.p.k. w zw. z art. 237<sup>1</sup> § 1 k.p.

w związku z przypisaniem obwinionej wykroczeń z punktów I, III, VI, VII IX i X wyroku na podstawie art. 282 § 1 k.p. w zw. z art. 9 § 2 k.w. wymierza obwinionej M. O. karę grzywny w kwocie 1750 (tysiąca siedmuset pięćdziesięciu) złotych;

na podstawie art. 119 § 1 k.p.s.w. zasądza od obwinionej M. O. na rzecz oskarżycielki posiłkowej M. P. (2) kwotę 360 (trzystu sześćdziesięciu) złotych tytułem wydatków poniesionych przez oskarżycielkę posiłkową w toku procesu;

na podstawie art. 119 § 1 k.p.s.w. zasądza od obwinionej M. O. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 185 (stu osiemdziesięciu pięciu) złotych tytułem opłaty oraz kwotę 100 (stu) złotych tytułem wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa;

Sygn. akt II W 1208/22

## UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu

z dnia 18 kwietnia 2023 roku

M. O. została obwiniona o to, że

1. w dniach 6 i 8 grudnia 2021 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) nie udzieliła B. C. (1) co najmniej 11 godzin nieprzepracowanego odpoczynku dobowego tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

2. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) zatrudniła B. C. (1) w systemie przerwanego czasu pracy bez zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi tj. Związkiem (...), porozumienia w sprawie wprowadzania systemu przerwanego czasu pracy tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 139 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

3. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W.(...), nie wpłacała B. C. (1) zatrudnionej w systemie przerywanego czasu pracy, wynagrodzenia za czas przerwy w pracy niewliczonej do czasu pracy, w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z jej osobistego zaszerogowania tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 139 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. u. z 2022 r. poz. 1510)

4. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie obniżyła A. L. obowiązującego tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych w związku z zaliczeniem do drugiej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia (do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności) tj. o wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 42a ust 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz.U. z 2021r. poz. 1762), art. 15 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 ze zmianami z 2019 r. poz. 1495)

5. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłacała A. L. zaliczonej do drugiej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia (do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności), wynagrodzenia za pracę w godzinach przekraczających obowiązujący tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych ustalony dla nauczyciela zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 42a ust 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz.U. z 2021r. poz. 1762), art. 15 ust 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1172 ze zmianami z 2019 r. poz. 1495)

6. w dniu 1 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) nie wpłaciła A. O., A. G., A. Ł. i R. G. wynagrodzenia za pracę wykonaną w dniu 29 sierpnia 2022 roku polegającą na uczestnictwie w szkoleniu okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (szkolenie w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy) tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 237<sup>3</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

7. w dniu 1 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła: A. G. ekwiwalentu pieniężnego za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz M. P. (1) ekwiwalentu pieniężnego za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 171 § ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

8. w okresie 1 kwietnia 2022 roku do 5 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) dopuszczała M. P. (2) do pracy na stanowisku sekretarki bez poddania

jej wstępnym badaniom lekarskim w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 229 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

9. w okresie 1 kwietnia 2022 roku do 5 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...) dopuszczała M. P. (2) do pracy na stanowisku sekretarki bez poddania jej szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 229 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

10. w okresie 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), dopuszczała K. Z. do pracy na stanowisku konserwatora bez zapewnienia mu odzieży roboczej tj. kurtki ciepłochronnej i kurtki przeciwdeszczowej tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 237<sup>7</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. O. od 1 września 2021 roku pełniła funkcje dyrektora Szkoły Podstawowej im. J. G. w W.. Z racji sprawowanej funkcji to M. O. była osobą odpowiedzialną za przestrzeganie przepisów prawa pracy wobec zatrudnionych w tym podmiocie osób. Wcześniej funkcje tę pełnili między innymi D. M. czy J. B.. Organem prowadzącym tę placówkę edukacyjną jest gmina C., a bezpośredni nadzór nad funkcjonowaniem szkół w tej jednostce samorządu terytorialnego, a zwłaszcza w odniesieniu do sfery finansowej, sprawował R. P..

Dowody:

Wyjaśnienia M. O. 192 -193

Zeznania świadka J. B. k. 194-195

Zeznania świadka R. P. k. 196

Protokół kontroli k. 20-25

W dniach od 26 sierpnia 2022 roku do 8 listopada 2022 roku w rzeczonyj szkole miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w T.. Kontrola ta miała burzliwy przebieg tj. M. O. miała szereg wątpliwości odnośnie pracy kontrolerów, zarzucając im między innymi wprowadzanie nerwowej atmosfery. Kontrola ta została zwieńczona protokołem kontroli z dnia 23 listopada 2022 roku, w którym Państwowa Inspekcja Pracy wytknęła szereg uchybień w zakresie przestrzegania uregulowań zawartych w kodeksie pracy i aktów wykonawczych. Zastrzeżenia do tego dokumentu zgłosiła M. O., które jednak w niewielkim zakresie zostały uwzględnione przez urząd. Urząd wydał również wiążące podmiot kontrolowany zalecenia.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Zarzuty do protokołu k. 50-56

Wystąpienia Pip k. 70-77

Odnośnie zarzutów dotyczących B. C. (1)

Jedną z osób wobec których przestrzeganie przepisów prawa pracy było kontrolowane była B. C. (1). Osoba ta była zatrudniona w charakterze pracownika obsługi - woźnej. B. C. (1) z uwagi na miejsce zamieszkania oraz długoletnią

praktykę rzeczoną pracę świadczyła w systemie przerywanego czasu pracy. Mianowicie przychodziła ona do szkoły w godzinach porannych- zazwyczaj o godzinie 7, gdzie pracowała do około godziny 11, a następnie wracała do pracy po zakończeniu zajęć lekcyjnych około godziny 16 i pracowała kolejne 4 godziny.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Umowy o pracę B. C. (1) k. 103-112

Zgodnie obowiązującym w tym czasie tj. w 2021 i 2022 roku regulaminem pracy z dnia 2 stycznia 2003 roku, a konkretnie § 8 ust. 4 tego aktu prawnego, w rzeczonej szkole obowiązywał system przerywanego czasu pracy dla pracowników obsługi, uwzględniający przerwę w pracy w ciągu doby trwającą 4 godziny. Przerwy tej nie wliczano do czasu pracy, jednakże za czas jej trwania pracownikowi przysługiwało prawo do 1/2 wynagrodzenia. Przedmiotowy regulamin został uzgodniony z zakładową organizacją związkową tj. Związkiem (...), czego dowodem jest podpis prezesa zarządu tego oddziału M. Ś. – sygnowany pod tym aktem prawa pracy.

Dowody:

Regulamin pracy k. 172-191

Niemniej jednak pomimo tych zapisów B. C. (1) w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku nie otrzymywała wynagrodzenia za czas przerwy w świadczeniu pracy. B. C. (1) godziła się na taki stan rzeczy, stanowiący w tej szkole utrwalony już wcześniej uzus. B. C. (1) była zadowolona z takiego systemu pracy i nie chciała godzić się na jego zmianę.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Oświadczenia B. C. (1) k. 116-117

W dniu 6 grudnia 2021 roku B. C. (1) rozpoczęła pracę w Szkole Podstawowej w W. o godzinie 7 rano. Pracę tę świadczyła bez przerwy do godziny 11, kiedy to zgodnie z jej systemem czasu pracy udała się na przerwę trwającą 5 godzin. Kolejno pracę rozpoczęła o godzinie 16 i kontynuowała ją do godziny 21. Następnego dnia tj. 7 grudnia B. C. (1) rozpoczęła wykonywanie obowiązków służbowych o godzinie 7 rano. Stąd też okres nieprzerwanego dobowego odpoczynku pomiędzy 6 a 7 grudnia wyniósł 10 godzin.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Lista obecności B. C. (1) za grudzień 2021 roku k. 29

W dniu 8 grudnia 2021 roku B. C. (1) rozpoczęła pracę w Szkole Podstawowej w W. o godzinie 7 rano. Pracę tę świadczyła bez przerwy do godziny 11, kiedy to zgodnie z jej systemem czasu pracy udała się na przerwę trwającą 5 godzin. Kolejno pracę rozpoczęła o godzinie 16 i kontynuowała ją do godziny 20:30. Następnego dnia tj. 9 grudnia B. C. (1) rozpoczęła wykonywania obowiązków służbowych o godzinie 7 rano. Stąd też okres nieprzerwanego dobowego odpoczynku pomiędzy 6 a 7 grudnia wyniósł 10 i pół godziny.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Lista obecności B. C. (1) za grudzień 2021 roku k. 29

Odnosnie zarzutów dotyczących A. L.

Pracownikiem tejże szkoły na stanowisku nauczyciela była także w okresie od stycznia 2022 roku do września 2022 roku A. L.. A. L. mocą orzeczenia komisji lekarskiej ds. inwalidztwa i zatrudnienia nr (...) została zaliczona do grupy inwalidów z uwagi na ogólny stan zdrowia. W związku z powyższym w roku szkolnym 2021/2022 A. L. winna mieć ustalone pensum godzin na poziomie 8,3/18 etatu. Natomiast w rzeczywistości wymiar czasu pracy został ustalony dla A. L. na poziomie 9,5/18 etatu.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Orzeczenie komisji k. 35

Wymiar siatek pracy A. L. k. 170-171

M. O. w momencie objęcia funkcji dyrektora szkoły w dniu 1 września 2021 roku nie skorygowała planu pracy tej nauczycielki, który został sporządzony jeszcze przez jej poprzedniczkę. Niemniej jednak A. L. w okresie od listopada 2021 roku do września 2022 roku przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, stanowiącym usprawiedliwioną nieobecność tej nauczycielki pracy. Siłą rzeczy A. L. w tym czasie nie świadczyła pracy i w związku z tym nie mogła ona świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Siatki godzin sporządzone przez poprzedniego dyrektora k. 170-171

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Dokumentacja osobowa A. L. k. 118-127

Zestawienie nieobecności A. L. k. 36

Zwolnienia lekarskie A. L. k. 135-150

Odnosnie zarzutu wskazanego w punkcie VI wniosku o ukaranie

W dniu 29 sierpnia 2022 roku w Szkole Podstawowej w W. miała miejsce rada pedagogiczna. Na rzezone zgromadzenie, oprócz nauczycieli zatrudnionych w tej placówce edukacyjnej w tym dniu, zaproszeni zostali także między innymi A. O., A. G., A. Ł. oraz R. G..

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Częściowo wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Oświadczenie prowadzącego szkolenie k. 46, 48

Osoby te wzięły wówczas udział w szkoleniu z zakresu BHP. Następnie 1 września 2022 roku szkolenie BHP wobec tych osób (w tym dniu już formalnie zatrudnionych w tej szkole) zostało powtórzone. A. O., A. G., A. Ł. oraz R. G. nie wypłacono wynagrodzenia za uczestnictwo w szkoleniu, które przeprowadzono w dniu 29 sierpnia 2022 roku.

Dowody:

Częściowo wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Oświadczenie prowadzącego szkolenie k. 46, 48

Karty szkolenia wstępnego k. 155-159

Odnosnie zarzutu wskazanego w punkcie VII wniosku o ukaranie:

W roku szkolnym 2021/2022 w Szkole Podstawowej w W. była zatrudniona A. G.. Stosunek pracy z tą nauczycielką został rozwiązany w dniu 24 czerwca 2022 roku. Wówczas wydano A. G. świadectwo pracy, w którym błędnie wskazano dni należnego urlopu wypoczynkowego. Mianowicie zamiast przysługującego pracownikowi wymiaru 23 dni urlopu, w świadectwie pracy wpisano dni 17. W konsekwencji A. G. wypłacono wówczas ekwiwalent za niewykorzystany urlop w niepełnej wysokości. Następnie po kilku miesiącach A. G. wypłacono właściwą kwotę tego ekwiwalentu.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Zestawienia księgowe k. 160

W roku szkolnym 2021/2022 w Szkole Podstawowej w W. była zatrudniona M. P. (1). Stosunek pracy z tym pracownikiem został rozwiązany w dniu 26 lipca 2022 roku w związku z jej przejściem na emeryturę. Wówczas wydano M. P. (1) świadectwo pracy, w którym błędnie wskazano dni należnego urlopu wypoczynkowego. Mianowicie zamiast przysługującego pracownikowi wymiaru 16 dni urlopu, w świadectwie pracy wpisano dni 15. W konsekwencji M. P. (1) wypłacono wówczas ekwiwalent za niewykorzystany urlop w niepełnej wysokości.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Odnosnie zarzutów dotyczących M. P. (2)

W roku szkolnym 2021/2022 roku w Szkole Podstawowej w W. pracowała M. P. (2), która zajmowała stanowisko Kierownika (...). M. O. podjęła w tym czasie decyzję o likwidacji tego stanowiska i w związku z powyższym wypowiedziała warunki zatrudnienia M. P. (2). O zamiarze wypowiedzenia tych warunków poinformowano także organizację związkową.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Zawiadomienie organizacji związkowej k. 129-130

Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 kwietnia 2022 roku M. P. (2) świadczyła pracę na stanowisku sekretarki. M. P. (2) w związku ze zmianą stanowiska pracy nie poddano stosownym badaniom wstępnym, a także nie przeprowadzono instruktażu stanowiskowego w związku ze zmianą stanowiska pracy.



Dowody:

Protokół kontroli k.20-25

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

M. P. (2) posiadała zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na stanowisku kierownik gospodarczy z datą ważności do 27 sierpnia 2022 roku.

Dowody;

Protokół kontroli k. 20-25

Zaświadczenie lekarskie k.134

Stanowisko pracy M. P. (2) wiąże się z wielogodzinnym użytkowaniem komputera co stanowi czynnik uciążliwy. Obydwa stanowiska pracy M. P. (2) polegały na wykonywaniu pracy biurowej, administracyjnej. Po zmianie stanowiska pracy przez M. P. (2) nie przybyły jej nowe obowiązki, zadania pracownicze.

Dowody:

Wyjaśnienia M. O. k. 192- 193

Zakresy obowiązków k. 130-131

Od 6 lipca 2022 roku M. P. (2) zaprzestała świadczenia pracy z uwagi na korzystanie z zasiłku chorobowego.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Odnośnie zarzutu wskazanego w punkcie 10 wniosku o ukaranie:

W okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w Szkole Podstawowej w W. była zatrudniony K. Z. na stanowisku konserwatora. Z uwagi na charakter jego pracy K. Z. pracodawca był zobowiązany zapewnić kurtkę ciepłochłonną oraz kurtkę przeciwdeszczową.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Tabela norm wyposażenia pracowników k. 42

Niemniej jednak w rzeczonym okresie czasu obwiniona M. O. nie zapewniła K. Z. tych elementów garderoby. Pracodawca nie zapewnił w tym czasie konserwatorowi także stosownej rekompensaty finansowej. Odzież ta została zakupiona dopiero po przeprowadzeniu niniejszej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Dowody:

Protokół kontroli k. 20-25

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

Faktura (...) k. 161

Z uwagi na faktyczny charakter obowiązków K. Z. do rzadkości należy wykonywanie przez niego pracy na zewnątrz budynku

Dowody:

Wyjaśnienia M. O. k. 192-193

M. O. ma 43 lata. Obwiniona jest mężatką, mającą na utrzymaniu dwójkę małoletnich dzieci. Obwiniona z zawodu jest nauczycielką, uzyskującą z tego tytułu miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5100 złotych. M. O. jest współwłaścicielką domu wartego około 500000 złotych. Obwiniona posiada we swoim władztwie dwa samochody osobowe. M. O. jest osobą niekaraną. Obwiniona nie leczyła się psychiatrycznie, neurologicznie, ani odwykowo.

Dowody:

Wyjaśnienia obwinionej M. O. w zakresie danych osobo poznawczych k. 192

M. O. nie przyznała się do zarzuconych jej wykroczeń, składając w tym zakresie szczegółowe wyjaśnienia, w trakcie postępowania jurysdykcyjnego jak i wcześniej przedstawiając swoje stanowisko procesowe w sprzeciwie od wyroku nakazowego. Obwiniona w tych wyjaśnieniach nie negowała faktu, iż jako Dyrektor Szkoły Podstawowej im. J. G. w W. była podmiotem odpowiedzialnym za przestrzeganie przepisów prawa pracy i bhp wobec pracowników zatrudnionych w tej placówce edukacyjnej. Jednocześnie obwiniona zaznaczała, iż zarzuty ujęte we wniosku o ukaranie dotyczą jej początkowego okresu pracy na stanowisku dyrektora tej szkoły, przez co nie była ona wówczas jeszcze zorientowana w realiach kadrowych tej szkoły. Odnosząc się do konkretnych zarzutów wyszczególnionych we wniosku o ukaranie M. O. wskazała, iż to nie ona zatrudniła B. C. (1) w systemie przerywanego czasu pracy, lecz uczynili to jej poprzednicy. Zarazem obwiniona zapewniła, iż ten system był utrzymywany na wyraźną prośbę B. C. (1). Obwiniona w żaden sposób nie negowała także ustaleń kontrolujących, iż nie wypłacała ona swojemu pracownicy wynagrodzenia za okres przerwy w świadczeniu pracy. W tym zakresie obwiniona powoływała się na długoletni uzus oraz zgodę pracownika na tego rodzaju stan rzeczy. Kolejno M. O. zaprzeczała aby w grudniu 2021 roku miała nie udzielić B. C. (1) 11 godzinnej przerwy w świadczeniu obowiązku pracy. Obwiniona zdania tego nie zmieniła nawet będąc konfrontowana z listą obecności tegoż pracownika. W zakresie zarzutów dotyczących pracownicy A. L. M. O. wskazała, iż to jej poprzedniczka ustaliła grafik nie uwzględniający inwalidztwa tej nauczycielki. Zarazem M. O. wskazała, iż nie może być mowy w tym konkretnym wypadku o żadnym naruszeniu, gdyż pokrzywdzona w okresie objętym wnioskiem o ukaranie nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim. M. O. wskazywała także, iż jej przyszli pracownicy wyszczególnieni w punkcie 6 wniosku o ukaranie jedynie przypadkowo wzięli udział w szkoleniu z zakresu bhp, które to szkolenie zostało następnie powtórzone 1 września 2022 roku. Podobnie M. O. zaznaczyła, iż wypłaciła finalnie różnicę między należnym, a wcześniej wypłaconym ekwiwalentem za niewykorzystany urlop wobec A. G.. Natomiast w odniesieniu do M. P. (2) M. O. oznajmiła, iż oskarżycielka posiłkowa na skutek wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy nie miała powierzonych żadnych dodatkowych czynności, a wręcz przeciwnie zakres jej obowiązków został zmniejszony. Toteż nie widziała ona powodu do poddania pracownicy badaniu wstępnemu jak również instruktazowi stanowiskowemu. Podobnie obwiniona nie przyznając się do ostatniego z zarzutów wskazała, iż K. Z. bardzo rzadko wykonywał pracę na zewnątrz budynku i finalnie w listopadzie 2022 roku została mu zakupiona odzież ochronna wyszczególniona w tabeli. Przystępując do oceny tych depozycji należy zaznaczyć, iż wyjaśnienia M. O. w dużej mierze pozostają wiarygodne. Sąd Rejonowy podważył jedynie wiarygodność oświadczeń M. O. (w odniesieniu do faktów, a nie oceny prawnej) odnośnie przerwy udzielonej B. C. (1). W pozostałym zakresie jej depozycje pozostają zgodne z ustaleniami protokołu kontroli i jego załączników. Owe wyjaśnienia korelują także z szeregiem dowodów przedłożonych przez obwinioną wraz z sprzeciwem od wyroku nakazowego. Brak jest powodów dla podważenia wiarygodności tych depozycji. W szczególności nie mają większego znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy pewnego rodzaju nie spójności z zeznaniami J. B. w zakresie sposobu prowadzenia szkoły, a zwłaszcza oceny pracy M. P. (2). Wskazać należy, iż oświadczenia M. O. odnośnie faktów znajdują potwierdzenie w dokumentacji. Świadczy o tym szereg przedłożonych przez nią dokumentów. Wyjaśnienia M. O. jawią się również jako szczere, zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Do tego nie były one w odniesieniu do stanu faktycznego kwestionowane (poza obecnością

B. C. (1)) kwestionowane przez oskarżyciela publicznego. Toteż owe depozycje w dużej mierze stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie.

Nikłe znaczenie dla rozstrzygnięcia tej sprawy miały zeznania J. B.. Świadek był poprzednikiem M. O. na stanowisku dyrektora tej placówki edukacyjnej. Świadek posiadał wiedzę w zakresie pracy B. C. (1) w warunkach przerywanego czasu pracy. Poza tym faktem oświadczenia tego świadka nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy. Zarazem należało ocenić, iż sposób składania zeznań przez J. B. świadczy o tym, iż jest on skonfliktowany z obwinioną oraz jest zaangażowany emocjonalnie w niniejszą sprawę. Zarazem świadek nie posiadał wiedzy w zakresie przydatnym do poczynienia ustaleń faktycznych relewantnych dla rozpoznania zasadności zarzutów podtrzymywanych przez oskarżyciela publicznego.

Podobnie bardzo nikłe znaczenie miały zeznania R. P., którego wiedza w odnośnie niniejszej sprawy ograniczała się do stwierdzenia, iż obwiniona piastuje stanowisko dyrektora tej szkoły, oraz jej uwag odnośnie przebiegu inkryminowanej kontroli. W pozostałym zakresie świadek ten nie posiadał wiedzy przydatnej do poczynienia ustaleń faktycznych w tej sprawie. Zarazem brak jest uwag odnośnie wiarygodności owych zeznań. Oświadczenia świadka były rzeczowe. Świadek wyraźnie zaznaczał, fakty co do których ma pewność od faktów stanowiący odbiór przekazu informacyjnego pochodzącego od osób trzecich. Zeznania te są również spójne z relacjami innych świadków wysłuchanych 4 kwietnia 2023 roku.

Nieprzydatne dla rozstrzygnięcia tej sprawy okazały się zeznania świadka E. K.. Świadek ta posiadała jedynie rachityczną wiedzę w zakresie zarzutów stawianych M. O. w kontekście zgody B. C. (1) na pracę w systemie przerywanego czasu pracy. W pozostałym zakresie świadek ta wskazywała, iż nie posiada ona wiadomości odnośnie zarzutów. Stąd też ów dowód okazał się być całkowicie nieprzydatny dla procesu rekonstrukcji stanu faktycznego w tej sprawie.

Niewielkie znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miały zeznania M. F.. Owa relacja w żaden sposób nie wykraczała poza treść dowodów o charakterze nieosobowym. Do tego świadek w końcowej części swojej wypowiedzi wychodziła poza swoją rolę procesową, próbując dokonać oceny prawnej zachowania M. P. (2). Świadek ta posiadała zaledwie szczątkową wiedzę. W zeznaniach świadka znajduje również odzwierciedlenie jej negatywnego nastawienia do oskarżycielki posiłkowej. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż podlega ona służbowo obwinionej. Zatem owe zeznania jedynie w sposób subsydiarny przyczyniły się do tworzenia ustaleń faktycznych.

W tym miejscu należy wskazać, iż proces ten w przeważającej mierze opierał się do dowodach z dokumentów. W niniejszej sprawie zasadniczo brak było podstaw do podważenia wiarygodności protokołu kontroli PIP wraz z dołączonymi do niego załącznikami. Dokument ten zresztą w odniesieniu do stanu faktycznego nie był kwestionowany przez strony tego procesu, które różniły się jedynie oceną prawną. Równocześnie Sąd dostrzegł, iż wbrew zapisowi w tym dokumencie w szkole wprowadzono za pośrednictwem regulaminu pracy z 2033 roku, system przerywanego czasu pracy za zgodą organizacji związkowej, co przeczy temu dokumentowi. Ponadto jak wynika z dokumentów przedłożonych do sprzeciwu od wyroku nakazowego ustalających odnośnie A. L. są niepełne, bo nie oddano w tym dokumencie, iż pokrzywdzona w tym czasie (ujętym we wniosku o ukaranie) nie świadczyła pracy, lecz przebywała na zwolnieniu lekarskim. Natomiast pozostałe informacje faktyczne ujęte w protokole kontroli mają swoje odzwierciedlenie w dokumentach źródłowych i w tym zakresie ów dowód był przydatny do rekonstrukcji stanu faktycznego. Sąd Rejonowy w całości uwzględnił także dowody z dokumentów przedłożonych przez obrońcę obwinionej. Żadna ze stron tego procesu nie kwestionowała prawdziwości owych pism, zapisków. Co więcej owe dokumenty w dużej mierze dowodziły niespornego stanu faktycznego. Stąd też Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w tej sprawie uznał za wiarygodne wszystkie przedłożone w tej sprawie dowody z dokumentów.

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Odnośnie zarzutu opisanego w punkcie I wniosku o ukaranie:

M. O. postawiono zarzut występku z art. 281 § 1 pkt 5 ustawy kodeks pracy w zw. z art. 132 § 1 ustawy kodeks pracy. Zgodnie z treścią art. art. 281 § 1 pkt 5 k.p. wykroczenia tego dopuszcza się 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. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż M. O. jako dyrektor Szkoły Podstawowej w W. była podmiotem zdającym do ponoszenia odpowiedzialności karnej w przypadku naruszania przepisów odnośnie czasu pracy podlegającej jej służbowo pracownicy obsługi B. C. (1). Zarazem wskazać należy, iż wykroczenie w polskim systemie prawa karnego można popełnić zarówno umyślnie jak i nieumyślnie. Natomiast wymóg zapewnienia co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego wynika wprost z art. 132 § 1 k.p. Oczywistym jest, że B. C. (1) nie była pracownikiem zarządzającym zakładem pracy, ani też jej praca 6 i 8 grudnia 2021 roku nie polegała na konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Tym samym M. O. była zobowiązana tak ustalić grafik pokrzywdzonej aby w tych dniach B. C. (1) korzystała z co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Natomiast jak wynika z listy obecności tej pracownicy. W dniu 6 grudnia 2021 roku B. C. (1) rozpoczęła pracę w Szkole Podstawowej w W. o godzinie 7 rano. Pracę tę świadczyła bez przerwy do godziny 11, kiedy to zgodnie z jej systemem czasu pracy udała się na przerwę trwającą 5 godzin. Kolejno pracę rozpoczęła o godzinie 16 i kontynuowała ją do godziny 21. Następnego dnia tj. 7 grudnia B. C. (1) rozpoczęła wykonywania obowiązków służbowych o godzinie 7 rano. Stąd też okres nieprzerwanego dobowego odpoczynku pomiędzy 6 a 7 grudnia wyniósł 10 godzin. W dniu 8 grudnia 2021 roku B. C. (1) rozpoczęła pracę w Szkole Podstawowej w W. o godzinie 7 rano. Pracę tę świadczyła bez przerwy do godziny 11, kiedy to zgodnie z jej systemem czasu pracy udała się na przerwę trwającą 5 godzin. Kolejno pracę rozpoczęła o godzinie 16 i kontynuowała ją do godziny 20:30. Następnego dnia tj. 9 grudnia B. C. (1) rozpoczęła wykonywania obowiązków służbowych o godzinie 7 rano. Stąd też okres nieprzerwanego dobowego odpoczynku pomiędzy 6 a 7 grudnia wyniósł 10 i pół godziny. E. w tych dniach dyrektor Szkoły Podstawowej w W. nie zapewnił pokrzywdzonej tego nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Zarazem jedynie na uściślenia opisu skargi Sąd Rejonowy dokonał w opisie czynu przypisanego w punkcie I uzasadnianego wyroku doprecyzowania, wskazując wprost kiedy ten nieprzerwany odpoczynek miał mieć miejsce i jak należało obliczyć ów okres 11 godzin. Oczywistym jest, iż ów czyn był zarazem społecznie szkodliwy, poprzez zmuszenie takim działaniem pracownicy do pracy po niewystarczającym odpoczynku, co mogło mieć wpływ na jej stan zdrowia i jakość wykonywanych zadań pracowniczych. Zarazem czyn ten jest zawiniony biorąc pod uwagę, iż M. O. jest osobą dorosłą, w chwili czynu pozostawała poczytalna, a jako osoba sprawująca funkcje dyrektora powinna mieć zwróconą szczególną uwagę na potrzebę dbania o przestrzeganie tak rudymentarnych przepisów prawa pracy, zwłaszcza że w tym postępowaniu nie wykazano, iż przedłużona praca B. C. (1) w tych dniach wynika z jakichś ekstraordynaryjnych okoliczności. Stąd też w punkcie I uzasadnianego wyroku Sąd Rejonowy uznał obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie I wniosku o ukaranie z doprecyzowaniem, iż obwiniona tego odpoczynku nie udzieliła B. C. (1) pomiędzy godzinami pracy od zakończenia pracy w dniu 6 grudnia 2021 do rozpoczęcia pracy w dniu 7 grudnia 2021 roku oraz od zakończenia pracy w dniu 8 grudnia 2021 roku do rozpoczęcia pracy w dniu 9 grudnia 2021 roku tj. czynu stanowiącego wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 5 k.p. w zw. z art. 132 § 1 k.p.;

Odnośnie zarzutu wskazanego w punkcie II wniosku o ukaranie:

W tym punkcie oskarżyciel publiczny zarzucił M. O., iż zatrudniała B. C. (1) w systemie przerywanego czasu pracy bez zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Obowiązek taki wynika wprost z art. 139 § 3 k.p., gdzie wskazano, iż system przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. W tym miejscu należy wskazać, iż bezzasadne są uwagi M. O., iż to nie ona wprowadziła taki system pracy wobec B. C. (1). Zasada wykładni norm prawnych wskazuje bowiem, iż przepis odnosi się do każdego pracodawcy zatrudniającego danego pracownika w tym systemie – niezależnie od daty jego wprowadzenia. E. do hipotetycznego obowiązku obwinionej należało uzyskanie zgody następczej dla świadczenia pracy przez danego pracownika w systemie przerywanego czasu pracy. Owa hipotetyczność w warunkach tego procesu wynika z wykazanego przez obrońcę obwinionej faktu, iż ów obowiązek stypizowany w art. 139 § 3 k.p. został w przypadku Szkoły Podstawowej w W. spełniony. Wbrew bowiem

protokołowi kontroli – regulamin pracy z 2003 roku wprost wprowadził ów system pracy dla pracowników obsługi szkoły, a więc także B. C. (1). Co więcej jak wynika z § 30 tego dokumentu ów regulamin został uzgodniony z zakładową organizacją związkową. Zatem należy stwierdzić, iż system przerywanego czasu pracy wprowadzono między innymi wobec pokrzywdzonej B. C. (1) w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Tym samym M. O. kontynuując owo zatrudnienie nie naruszyła normy sankcjonowanej wynikającej z art. 139 § 3 k.p., co musiało prowadzić do jej uniewinnienia od stawianego jej zarzutu. W tym miejscu należy wskazać, iż oskarżyciel publiczny w żaden sposób nie kwestionował wiarygodności tego dokumentu. Co więcej sam wskazał, iż to ten regulamin obowiązywał w szkole w czasie inkryminowanej kontroli. Toteż niniejszy zarzut nie mógł się ostać jako wynikający z nienależytej lektury tego aktu prawa pracy. W związku z powyższym Sąd w punkcie II uzasadnianego wyroku uniewinnił M. O. od czynu zarzucanego w punkcie 2 wniosku o ukaranie.

Odnośnie zarzutu wskazanego w punkcie III wniosku o ukaranie.

M. O. postawiono zarzut występku z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy kodeks pracy w zw. z art. 133 § 1 ustawy kodeks pracy. Zgodnie z treścią art. 282 § 1 pkt 1 k.p. wykroczenia tego dopuszcza się ten kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu 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. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż M. O. jako dyrektor Szkoły Podstawowej w W. była podmiotem zdającym do ponoszenia odpowiedzialności karnej w przypadku naruszania przepisów odnośnie płacy należnej pracownikowi B. C. (1). W tym miejscu należy przytoczyć treść art. 139 § 1 k.p. wedle, którego jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Konieczne jest zastrzeżenie w tym miejscu, iż rzeczony przepis ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Zatem żadnego rodzaju porozumienia, utrwalone zwyczaje nie mogą zwolnić pracodawcy od wypłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia należnego mocą ustawy za okres przerwy. Zarazem wskazać należy, iż w niniejszej sprawie bezspornym było, iż M. O. jako dyrektor Szkoły Podstawowej w W. nie płaciła B. C. (1) wynagrodzenia za okres przerwy w systemie przerywanego czasu pracy. Tym samym oczywistym jest, iż M. O. wypełniła znamiona tego wykroczenia. Zarazem należało zważyć, iż zachowanie miało miejsce przez długi okres czasu i stanowiło poważne naruszenie podstawowych praw pracowniczych pokrzywdzonej, co implikuje wysoki stopień społecznej szkodliwości tego czynu. W realiach tego postępowania nie można też twierdzić, iż M. O. nie ponosi winy za to zachowanie, albowiem jest ona osobą dorosłą, w chwili czynu pozostawała poczytalna, a jako osoba sprawująca funkcje dyrektora powinna mieć zwróconą szczególną uwagę na potrzebę dbania o przestrzeganie tak rudymenarnych przepisów prawa pracy. Jej wina jest tylko trochę limitowana dotychczas panującym w szkole błędnym uzusie w tym zakresie, który to uzus wprost naruszał zresztą wskazania regulaminu pracy, stanowiącego w tym zakresie powtórzenie treści normy sankcjonowanej, określonej w art. 139 § 1 k.p. Mając to na względzie Sąd Rejonowy w punkcie III uzasadnianego wyroku uznał obwinioną M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie III wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 139 § 1 k.p.;

Odnośnie zarzutów z punktu 4 i 5 wniosku o ukaranie.

W niniejszej sprawie wykazano, iż faktycznie przy obliczeniu pensum godzin A. L. nie uwzględniono jej niepełnosprawności popartej stosownym orzeczeniem lekarskim. Niemniej jednak wypadało zwrócić uwagę, iż ów dokument został sporządzony jeszcze w sierpniu 2021 roku przez poprzednika M. O., dyrektora D. M., co wynika wprost z dokumentacji przedłożonej na rozprawie głównej. Co prawda M. O. obejmując funkcje dyrektora szkoły owego mankamentu nie zauważyła, co było przecież zachowaniem nagannym. Niemniej jednak wypada zwrócić uwagę na treść wniosku o ukaranie M. O., której zarzucono popełnienie tego wykroczenia w okresie od stycznia do września 2022 roku. Ów fakt ma niebagatelne znaczenia dla rozstrzygnięcia zasadności owych zarzutów. Jak wynika z niekwestionowanych (a nie ujętych w protokole kontroli) zwolnień lekarskich A. L., pokrzywdzona w okresie objętym zakresem temporalnym wniosku o ukaranie przez ani jeden dzień nie świadczyła pracy. Stąd też nawet błędne

ustalenie jej pensum godzin nie mogło wyczerpywać znamienia wykroczenia. Przypomnieć należy bowiem, iż zgodnie z art. 1 § 1 k.w. wykroczenie musi się cechować społeczną szkodliwością. Natomiast w tym konkretnym przypadku nie można zaniechania M. O. w przedmiocie zmiany siatki godzin potraktować jako karygodnego w jakikolwiek sposób. Zachowaniem M. O. pokrzywdzona w żaden sposób nie została realnie pokrzywdzona. Inaczej sprawa miałaby się w okresie wcześniejszym, kiedy to A. L. świadczyła pracę. Niemniej jednak Sąd nie mógł wyjść w tym zakresie poza ramy skargi ujętej we wniosku o ukaranie. Zarazem należało zwrócić uwagę, iż wobec braku świadczenia przez A. L. pracy w okresie od stycznia do września 2022 roku oczywiście nieuprawnionym jest zarzut, iż M. O. nie wypłaciła pokrzywdzonej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które winny wynikać z jej niepełnosprawności, skutkujące obniżeniem pensum godzin. Tym samym dokumenty uzyskane w toku postępowania jurysdykcyjnego uniemożliwiły poczynienie stwierdzenia, iż M. L. dopuściła się wykroczeń zarzucanych jej w punktach 4 i 5 wniosku o ukaranie, co implikowało konieczność jej uniewinnienia, co też Sąd Rejonowy uczynił w punktach IV i V uzasadnianego wyroku

Odnośnie zarzutu opisanego w punkcie 6 wniosku o ukaranie

W tym miejscu M. O. postawiono zarzut występku z art. 281 § 1 pkt 1 ustawy kodeks pracy w zw. z art. 133 § 1 ustawy kodeks pracy. Zgodnie z treścią art. art. 281 § 1 pkt 1 k.p. wykroczenia tego dopuszcza się ten kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu 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. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, iż M. O. jako dyrektor Szkoły Podstawowej w W. była podmiotem zdolnym do ponoszenia odpowiedzialności karnej w przypadku naruszania przepisów odnośnie płacy należnej jej pracownikom. Zarazem koniecznym w tym miejscu jest przypomnienie, iż zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym szkolenia wstępne, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Zarazem w świetle sporządzonego w tej sprawie protokołu kontroli, wspartego oświadczeniami prowadzącego to szkolenie, a także częściowo wyjaśnieniom M. O. oczywistym było, iż wspomniani pracownicy (wówczas jeszcze in spe) Szkoły Podstawowej w W. uczestniczyli w sposób aktywny w tym szkoleniu, o czym świadczy wprost oświadczenie z k. 46, z którego wynika, że osoby te wówczas zostały przeszkolone z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z ich zatrudnieniem w szkole. Fakt, iż owe osoby znalazły się na tym szkoleniu przypadkowo, nie zmienia faktu, iż w związku z planowanym zatrudnieniem w tejże placówce edukacyjnej w dniu 28 sierpnia 2022 roku uczestniczyły w owym szkoleniu, co winno być odpowiednio gratyfikowane. Co więcej należy podnieść, że osoby te nie znalazły się na tym szkoleniu zupełnie przypadkowo (kolokwialnie z ulicy) lecz zostały zaproszone na ten dzień do szkoły przez obwinioną w związku z uczestnictwem w radzie pedagogicznej. Stąd też nawet przyjęcie, iż owo uczestnictwo w kursie tych osób nie było przez M. O. zaplanowane, to i tak należało uznać, iż z uwagi na fakt ich przeszkolenia w tym czasie, o czym świadczy rzeczony zaświadczenie należało wypłacić im wynagrodzenie za poświęcony wówczas czas, zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p., bowiem uczestniczyli w tym szkoleniu z uwagi na planowane zatrudnienie w tej szkole. Faktu owego naruszenia nie zmienia fakt, iż pracownicy ci zostali ponownie przeszkoleni w dniu 1 września 2022 roku. Norma z art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p wprost nakazywała obwinionej wypłacić pracownikom wynagrodzenie za odbyte szkolenie w dniu 28 sierpnia 2022 roku, a zaniechanie w tym przedmiocie stanowiło realizację wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 1 k.w. Czyn ten był także społecznie szkodliwy, o czym świadczy fakt, iż wbrew przepisom ustawy doszło do pokrzywdzenia uczestniczących w tym dniu w szkoleniu szeregu pracowników. Nie sposób jest również twierdzić, iż obwiniona nie ponosi winę za to zaniechanie. Zarazem warto wskazać, iż to do jej obowiązków należało takie przeprowadzenie szkolenia, aby wykluczyć możliwość uczestnictwa w nim innym osobom zaproszonym na radę pedagogiczną, którzy w tym dniu nie byli jeszcze formalnie pracownikami tej szkoły. Stąd też w punkcie VI wyroku Sąd Rejonowy uznał M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie VI wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 237<sup>3</sup> § 3 k.p;

Odnośnie punktu VII wyroku

W punkcie VII wyroku Sąd Rejonowy w Nowym Sączu w ramach czynu zarzucanego M. O. w punkcie VII wniosku o ukaranie uznał M. O. za winną tego, że :a) w dniu 24 czerwca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu

Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...)nie wpłaciła: A. G. ekwiwalentu pieniężnego za 6 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego tj. wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p w zw. z art. 171 § 1 k.p., b) w dniu 26 lipca 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...)-(...) W. (...), nie wpłaciła: M. P. (1) ekwiwalentu pieniężnego za dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego tj. wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p w zw. z art. 171 § 1 k.p. W tym miejscu nie powtarzając już wcześniej czynionych uwag wstępnych należało wskazać, iż wraz z zakończeniem stosunku pracy, pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Obowiązek ten wynika z art. 171 § 1 k.p., wedle którego w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Co szczególnie istotne ów ekwiwalent jest natychmiast wymagalny. Zatem pracodawca w dniu rozwiązania/ustania stosunku pracy jest obowiązany wypłacić to świadczenie w pełnej przysługującej na podstawie przepisów prawa wysokości. Jednocześnie w toku kontroli ustalono, iż wraz z ustaniem stosunku pracy M. P. (1) i A. G. ów ekwiwalent obliczono w błędnej wysokości, zaniżając wartość świadczeń należnych tym pracownikom. Tym samym zarówno w odniesieniu do pokrzywdzonej P. jak i pokrzywdzonej B. – G. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w pełnej wysokości, czym obwiniona wypełniła znamiona zarzucanego jej wykroczenia. Faktu popełnienia tego wykroczenia nie dezawuuje przekazanie pozostałych środków pokrzywdzonej już w toku kontroli prowadzonej przez inspekcje pracy – vide dane z systemu księgowego. Zarazem należało zwrócić uwagę, iż zachowanie ujęte w punkcie VII wniosku o ukaranie stanowiło dwa ontologiczne jak i normatywnie rozumiane czyny, wymagające osobnego potraktowania. Do tego należało zastrzec, iż datą ich popełnienia była w każdym przypadku data ustania poszczególnego stosunku pracy. To wówczas bowiem M. O. miała prawny obowiązek wypłacenia owego świadczenia w przysługującej pokrzywdzonym wysokości. Zarazem oczywistym jest, iż niewypłacenie tych pieniędzy było oczywiście szkodliwe dla tych pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do A. G., której nie wypłacono w terminie wynagrodzenia za 6 dni pracy. Podobnie to M. O. jako dyrektor tej placówki ponosi winę za niewłaściwe naliczenie wymiaru przysługującego tym pracownikom urlopu wypoczynkowego.

#### Odnośnie punktu VIII wyroku

W tym miejscu należało stwierdzić, iż w realiach tej sprawy bezsporny był fakt, iż nastąpiła w 2022 roku zmiana stanowiska pracy oskarżycielki posiłkowej M. P. (2) wywołana inicjatywą obwinionej M. O.. W toku postępowania jurysdykcyjnego wykazano również, iż w wyniku owego wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy nie doszło do powiększenia zakresu obowiązków pokrzywdzonej, lecz do ich redukcji. Do tego oczywistym było, iż zarówno praca M. P. (2) na stanowisku sekretarki jak i kierownika gospodarczego stanowiło pracę biurową. W toku rozprawy wykazano również, iż M. P. (2) posiadała w inkryminowanym okresie czasu ważne zaświadczenie o zdolności do pełnienia zadań pracowniczych na wcześniej zajmowanym stanowisku. W tym miejscu należy przypomnieć, iż w świetle powszechnej wykładni art. 229 § 4 k.p obowiązek polegający na niemożności dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie odnosi się do każdej zmiany stanowiska. Przepis ten pozostaje tym samym w pewnej sprzeczności normatywnej z art. 229 § 1 k.p., który konieczność przeprowadzenia badań wstępnych limituje w odniesieniu jedynie do zmiany określonych stanowisk pracy. Niemniej jednak nawet nie siląc się na rozstrzygnięcie tego zasadniczego problemu prawnego, w realiach niniejszej sprawy pomimo zmiany stanowiska pracy przez M. P. można jasno stwierdzić, iż brak było obowiązku poddania jej wstępnym badaniom lekarskim. Fakt ten wynika z ustawy z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Mianowicie w art. 12a ust. 5 pkt 2 wskazano, iż

wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Przepis ten odnosi się siłą rzeczy również do zmiany stanowiska pracy. Przypomnieć należy, iż praca świadczona przez M. P. (2) była pracą na stanowisku administracyjno – biurowym. Co więcej z uwagi na bardzo podobny zakres czynności tej pracownicy należało przyjąć, iż zaświadczenie o zdolności świadczenia przez oskarżycielkę posiłkową pracy na stanowisku kierownika gospodarczego ( aktualne w chwili zarzucanego czynu) jest

odpowiadające warunkom pracy na stanowisku sekretarki. Toteż ów przepis specustawy zwalniał M. O. od obowiązku skierowania M. P. (2) na wstępne badanie lekarskie w związku ze zmianą stanowiska jej pracy. Mając to wszystko na uwadze Sąd Rejonowy w punkcie VIII uzasadnianego wyroku uniewinnił M. O. od czynu zarzucanego w punkcie VIII wniosku o ukaranie.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie IX wniosku o ukaranie.

Jak już wspomniano wyżej wypowiedzeniem zmieniającym warunki płacy i pracy M. P. (2) z dniem 1 kwietnia 2022 roku została przeniesiona na stanowisko sekretarki ze stanowiska kierownika gospodarczego. Bezspornym w tym postępowaniu był również fakt, iż nie została ona poddana instruktażowi stanowiskowemu w związku z tą zmianą stanowiska pracy. W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazuje, iż M. O. jako pracodawca M. P. (2) była zobowiązana do poddania oskarżycielki posiłkowej takiemu szkoleniu/instruktażowi stanowiskowemu, pomimo braku dodania do zakresu czynności pokrzywdzonej dodatkowych czynności, co nie było przecież kwestionowane przez oskarżyciela publicznego czy oskarżycielkę posiłkową. Obowiązek ten wynika wprost z art. 237<sup>(3)</sup> § 2 k.p. a jeszcze bardziej wprost ten obowiązek został wyszczególniony w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 tego aktu prawnego instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. Przepis ten należy wyklądać w ten sposób, iż instruktaż stanowiskowy jest obligatoryjny w każdym przypadku zmiany stanowiska pracy w zakresie kategorii pracy wymienionych w tym przepisie. Nie jest tak, że owo uregulowanie dotyczy tylko i wyłącznie nowo przyjmowanych pracowników. W tym akcie wykonawczym nie przewidziano także zwolnienia dla pracowników, poprzednio wykonujących zbliżone czynności. Zarazem Sąd Rejonowy pragnie podkreślić, iż rzeczony obowiązek dotyczył także M. P. (2) gdyż w toku swojej pracy była ona narażona na działanie czynników uciążliwych jak chociażby długotrwała praca przez ekranem komputera i wynikające stąd oddziaływanie elektromagnetyczne czy cieplne, co zresztą jest powszechnie wskazywane na badaniach okresowych jako czynnik ryzyka. Tym samym M. O. zmieniając stanowisko pracy oskarżycielce posiłkowej powinna poddać ją choćby krótkiemu instruktażowi stanowiskowemu, a zaniechanie w tym przedmiocie wyczerpuje znamiona wykroczenia opisanego w art. 283 § 1 k.p. Raz jeszcze należy podkreślić, iż wykroczenia opisane w art. 281-283 k.p. można popełnić zarówno umyślnie jak i nieumyślnie. Czyn ten był zarazem w stopniu znikomym społecznie szkodliwy, gdyż M. P. (2) miała już doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku pracy i posiadała w związku z tym stale systematyzowaną wiedzę odnośnie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w pracy tego rodzaju. Biorąc to pod uwagę w punkcie IX uzasadnianego wyroku Sąd Rejonowy uznał M. O. za winną czynu zarzucanego w punkcie IX wniosku o ukaranie stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 k.p. w zw. z art. 237 § 2 k.p. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Odnośnie czynu zarzucanego w punkcie 10 wniosku o ukaranie:

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż M. O. jako pracodawca K. Z. w okresie od 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku dopuszczała tego pracownika do pracy nie zapewniając mu właściwej odzieży roboczej w postaci kurtki ciepłochronnej i kurki przeciwdeszczowej. Wymóg dostarczenia tego rodzaju ubrań wynikał wprost z tabeli wyposażenia pracowników gminy C. k. 42. Zarazem M. O. nie spełniła tego wymogu, gdyż uczyniła to dopiero po kontroli w listopadzie 2022 roku. Fakt następczego zakupu owej odzieży przez obwinioną – wykazanego poprzez fakturę VAT nie może ekskulpować obwinionej od wcześniejszego zaniechania. Zarazem fakt znikomej ilości pracy wykonywanej przez pokrzywdzonego na świeżym powietrzu w sposób istotny obniża ładunek społecznej szkodliwości tego czynu. Stąd też w punkcie X wyroku Sąd Rejonowy uznał M. O. za winną tego, że w okresie 1 stycznia 2022 roku do 30 września 2022 roku w W. jako Dyrektor działająca w imieniu Szkoły Podstawowej im. Gen. J. G. w W., (...) W. (...), dopuszczała K. Z. do pracy na stanowisku konserwatora bez zapewnienia mu odzieży roboczej tj. kurtki ciepłochronnej i kurki przeciwdeszczowej tj. czynu stanowiącego wykroczenie z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) w zw. z art. 237<sup>7</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.



Odnosnie orzeczenia o karze:

Zgodnie z treścią art. 9 § 2 k.w. w przypadku gdy w jednym postępowaniu przypisano obwinionemu kilka wykroczeń karę należy wymierzyć za ogół przypisanych wykroczeń na podstawie najsurowszego przepisu szczególnego. W tym postępowaniu M. O. przypisano wykroczenia z art. 281, 282 i 283 k.p. Najsurowsze zagrożenie ustawodawca przewidział w przypadku wykroczenia stypizowanego w art. 282 k.p. W tym przypadku minimalny wymiar możliwej do orzeczenia kary grzywny wynosi 1500 złotych, a maksymalny poziom kwoty 45000 złotych. Dlatego to ten przepis stanowił podstawę wymierzonej M. O. kary. Kolejno wypada zwrócić uwagę, iż w niniejszym postępowaniu zdecydowana większość wykroczeń przypisanych M. O. została popełniona nieumyślnie. Stąd też brak jest konieczności wychodzenia w większym zakresie powyżej dolny wymiar grożącej obwinionej grzywny. Kolejno należało dostrzec, iż oprócz wykroczenia przypisanego w punkcie III wyroku pozostałe czyny M. O. cechowały się niskim stopniem społecznej szkodliwości, a niektóre z nich jak wskazano w powyższej części uzasadnienia były społecznie szkodliwe w stopniu minimalnym – znikomym. W sprawie tej należało również uwzględnić, iż w dacie przypisanych M. O. czynów była ona dopiero początkującym dyrektorem i ów fakt tłumaczy w dużej mierze szereg przypisanych jej w tym postępowaniu naruszeń z zakresu przestrzegania przepisów obowiązującego prawa pracy. Nie sposób również pominąć faktu, iż M. O. niezwłocznie poprawiła znaczącą część stwierdzonych uchybień, jak chociażby kupiła odzież ochronną K. Z. czy też wypłaciła należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Dodatkowo M. O. jest osobą niekaraną, która wcześniej nie była notowana za tego rodzaju wykroczenia. Tym samym owych zaniechań nie można ocenić jako intencjonalnego naruszenia obowiązującego prawa, lecz raczej jako pewne braki w wiedzy koniecznej dla sprawowania funkcji dyrektora szkoły. Do tego należy zwrócić uwagę, iż M. O. nie kwestionowała w przeważającej mierze ustaleń faktycznych kontroli, lecz jedynie miała odmienną ocenę prawną dotyczącą poszczególnych zarzutów, która to ocena w dużej mierze potwierdziła się w wyniku niniejszego postępowania. Z drugiej strony należy zauważyć, iż M. O. przypisano aż 6 różnego rodzaju wykroczeń z zakresu prawa pracy i bhp. Owe zaniechania były w dużej mierze efektem jej braku należytego zaangażowania w prowadzenie spraw kadrowych tej placówki. Stąd też mając na uwadze wielość przypisanych wykroczeń należało odejść od ustawowego minimum, Owa powinność jest tym większa, iż naruszenie praw B. C. (1) przypisane w punkcie III wyroku miało charakter poważny i doszło do znacznego uszczerbienia wynagrodzenia należnego do wypłacenia temu pracownikowi. Natomiast inne zaniechania obwinionej nie miały już tak poważnego charakteru. To wszystko sprawia, iż kara grzywny w wymiarze 1750 złotych będzie karą adekwatną do stopnia społecznej szkodliwości przypisanych M. O. czynów. Kara ta będzie stanowiła również dostateczny instrument prewencyjny, który winien skłonić obwinioną do należytego prowadzenia spraw kadrowych kierowanej przez siebie szkoły podstawowej. Jednocześnie biorąc pod uwagę miesięczne wynagrodzenie obwinionej kara w tym wymiarze będzie stanowiła także należyty odpłatę – realizację funkcji retributywnej prawa wykroczeń. Mając to wszystko na uwadze Sąd Rejonowy w punkcie XI uzasadnianego wyroku w związku z przypisaniem obwinionej wykroczeń z punktów I, III, VI, VII, IX, X wyroku wymierzył obwinionej M. O. łącznie karę grzywny w kwocie 1750 złotych.

Zgodnie z treścią art. 119 § 1 i 2 k.p.s.w. w przypadku skazania obwiniony jest zobowiązany pokryć wydatki poniesione przez oskarżyciela posiłkowego. W orzecznictwie w sposób jednoznaczny podkreśla się, iż w skład powyższych wydatków mogą wchodzić koszty zastępstwa prawnego udzielonego przez profesjonalnego pełnomocnika. Jednocześnie rozporządzenie ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych w sposób jednoznaczny wskazuje, iż opłata ta co do zasady nie może być niższa niż stawka minimalna wynikająca z przedmiotowego aktu prawnego, ani też przekraczać 6 krotności owej stawki. W realiach tej sprawy należy przypomnieć, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, iż odejście od poziomu stawki minimalnej musi być poprzedzone wykazaniem uiszczenia przez klienta kwoty przekraczającej wartość stawki minimalnej, a także zasadności poniesienia tego rodzaju kosztów, co w doktrynie utożsamia się poprzez stwierdzenie, iż konieczne jest ażeby wysokość umówionego wynagrodzenia odpowiadała wartości poniesionej przez pełnomocnika oskarżyciela posiłkowego pracy. W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę, iż oskarżycielka posiłkowa M. P. (2) była w tym procesie reprezentowana przez pełnomocnika adwokata W. M.. Do Powyższe stwierdzenia należy odnieść do wysokości stawek minimalnych określonych § 11 rzonego rozporządzenia i tak opłata minimalna za czynności w tej sprawie winna wynosić 360 złotych . Jednocześnie wypadało wskazać, że oskarżycielka posiłkowa nie wykazała poniesienia wyższych

kosztów pomocy prawnej, przez co brak było możliwości przyznania wyższej sumy tytułem poniesionych przez nią wydatków. Zatem w punkcie XII wyroku Sąd Rejonowy działając na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik procesu zasądził od obwinionej M. O. na rzecz oskarżycielki posiłkowej M. P. (2) kwotę 360 złotych tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez oskarżycielkę posiłkową w toku procesu.

Biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik tego procesu wynikającą z art. 119 § 1 k.p.s.w. Sąd Rejonowy zasądził od obwinionej M. O. kwotę 185 złotych tytułem opłaty oraz kwotę 100 złotych tytułem wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa. W tym zakresie należało zwrócić uwagę na wielość przypisanych obwinionej wykroczeń, a także fakt, iż jest ona osobą dobrze sytuowaną i poniesienie przez nią tego rodzaju wydatków nie będzie narażać ją na utratę niezbędnego utrzymania jej i członków jej rodziny. Brak jest także istotnych względów natury celowościowej, które miałyby przemawiać za skorzystaniem przez Sąd choćby z częściowego zwolnienia na podstawie art. 624 § 1 k.p.k. w zw. z art. 121 § 1 k.p.s.w.

W związku z wyżej podniesioną argumentacją Sąd Rejonowy w Nowym Sączu orzekł jak w sentencji uzasadnianego wyroku.