

*Sygn. akt II W 383/17*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie, II Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący SSR Piotr Nowak

Protokolant st. sekr. sąd. Ewa Grabarz

w obecności oskarżyciela (...) M. W.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniach 28 września 2017 roku, 30 października 2017 roku i 14 listopada 2017 roku

sprawy przeciwko **W. S. /S./** s. H. i L. z domu N., ur. (...) w miejscowości K.,

obwinionemu o to, że:

jako osoba działająca w imieniu pracodawcy – (...) (...): (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. ul. (...), (...)-(...) R. w okresie od dnia 19.11.2016 do dnia 16.12.2016r., w R., naruszył przepisy o czasie pracy poprzez to, że nie udzielił innego dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy następującym pracownikom: S. D., G. A., S. A., S. M., B. P., M. P., W. M., w okresie od dnia 11.02.2017r. do dnia 10.03.2017r. w R., naruszył przepisy o czasie pracy poprzez to, że nie udzielił innego dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy następującym pracownikom: M. T., B. I., O. T.,

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz. U. poz. 2255) w związku z art. 129 § 1 oraz art. 151<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. Dz. U. poz. 2255)

1. obwinionego **W. S.** uznaje za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu wypełniającego dyspozycję art. 281 pkt. 5 Kodeksu Pracy i za tak przypisany czyn na podstawie art. 281 pkt 5 Kodeksu Pracy w związku z art. 39 § 1 k.w. wymierza obwinionemu karę nagany ;

2. zasądza od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 (sto) złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt II W 383/17

## UZASADNIENIE

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Podstawą regulacji praw pracowniczych w spółce (...) jest zakładowy zbiorowy układ pracy zawarty w dniu 23 lutego 2001 r. pomiędzy Zarządem (...), a Związkiem Zawodowym (...) przy (...) B..

***/dowód: zakładowy układ zbiorowy pracy k. 91 – 103, 152 - 164/.***

W dniu 08 maja 2007 roku pomiędzy zarządem (...) SA, a Związkiem Zawodowym (...) podpisane zostało porozumienie, będące jednocześnie aneksem do regulaminu pracy (...) SA. Zgodnie z tym aneksem czas pracy w zakładzie nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym (§ 5 pkt. 3 regulaminu pracy). Dla pracowników zatrudnionych na (...), (...)

(za wyjątkiem (...)), (...) oraz części pracowników D. (...) okres rozliczeniowy wynosił **4 tygodnie**, zaś dla pozostałych pracowników okres ten wynosił **3 miesiące** (§ 5 pkt.6 lit. b regulaminu pracy).

**/dowód: aneks nr (...) (...) k. 12/.**

W dniu 01 lipca 2015 roku obwiniony W. S. został powołany na stanowisko(...) (...) (...).

**/dowód: wyjaśnienia obwinionego W. S. k. 65 – 66/.**

Pomiędzy zarządem (...), a (...) działającymi w spółce prowadzone były negocjacje dotyczące wprowadzenia nowego okresu rozliczeniowego. Związki zawodowe odrzuciły propozycję 12 miesięcznego i 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego.

**/dowód: zeznania świadka B. M. k. 125 – 126, wyjaśnienia obwinionego W. S. k. 65 – 66/.**

W dniu 28 grudnia 2015 roku zarząd (...) podjął uchwałę nr 4 w sprawie wprowadzenia jednolitego okresu rozliczeniowego i systemu pracy zmianowej. Zgodnie z tą uchwałą § 5 pkt. 2 regulaminu pracy otrzymał brzmienie „Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-cio dniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące”. W § 5 pkt. 6 lit. b regulaminu pracy wyeliminowano zapis o 4 tygodniowym okresie rozliczeniowym dla pracowników Wydziałów (...) oraz części pracowników (...).

**/dowód: uchwała nr 4 k. 13**

Podczas kontroli, która miała miejsce 12 – 19 stycznia 2016 roku inspektor (...) uznał, iż uchwała z dnia 28 grudnia 2015 r. została wprowadzona jednostronnie, a nie była wynikiem uzgodnień pomiędzy zarządem Spółki, a organizacjami związkowymi. Zakwestionował również wskazywany w uchwale przepis art. 150 § 2 Kodeksu Pracy, jako podstawę prawną zmian wynikających z uchwały, gdyż przepis ten przedmiotowy zakres swojego oddziaływania ogranicza jedynie do okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i § 3 Kodeksu Pracy, a więc dotyczy tylko przedłużenia okresu rozliczeniowego w odniesieniu do systemu równoważnego czasu pracy. Obowiązujący w spółce regulamin pracy nie przewidywał natomiast systemu równoważnego czasu pracy. Po przedstawieniu stanowiska Inspektora (...) (...) W. S. oświadczył, iż zaproponuje organizacjom związkowym zawieszenie obowiązywania zmian wprowadzonych uchwałą nr 4 z dnia 28 grudnia 2015 roku.

**/dowód: protokół kontroli z załącznikami k. 38 – 40, 131 - 133/.**

Kolejna kontrola przeprowadzona w okresie od 24 października do 30 listopada 2016 roku podtrzymała powyższe uchybienia i w wystąpieniu pokontrolnym (...) zalecił zaprzestanie stosowania okresu rozliczeniowego czasu pracy dla pracowników (...) B. nieokreślonego w obowiązującym regulaminie pracy.

**/dowód: protokół kontroli k. 41 – 50, wystąpienie k. 51/.**

Przeprowadzona w okresie od 16 marca do 10 kwietnia 2017 roku kontrola (...) nie stwierdziła uchybień w zakresie rozliczenia czasu pracy według zasad określonych uchwałą nr 4 z dnia 28 grudnia 2015 roku. Kontrola ta jednak ponownie zakwestionowała zasadność wprowadzenia tejże zmiany, uznając iż nie mogła ona nastąpić w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy i winna być wprowadzona w drodze porozumienia między pracodawcą, a załogą reprezentowaną przez organizacje związkowe.

**/dowód: zeznania świadka E. M. k. 66 – 67, zeznania świadka M. N. k. 67 – 68, protokół kontroli k. 7 – 11, rozliczenia czasu pracy k. 14 – 33/.**

W. S. posiada wykształcenie wyższe. Zatrudniony jest w spółce (...) jako (...) z wynagrodzenie (...) złotych brutto. Żonaty, ma na utrzymaniu jedno dziecko.

***/dowód: oświadczenie obwinionego k. 65/.***

Przesłuchany na etapie czynności sprawdzających obwiniony W. S. nie przyznał się do popełnienia zarzucanego mu czynu i skorzystał z prawa do odmowy składania wyjaśnień.

Na etapie postępowania sądowego obwiniony również nie przyznał się do popełnienia zarzucanego mu czynu. Wyjaśnił, iż funkcję (...) (...) pełni od 01 lipca 2015 roku. W tym czasie w spółce obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, a dla niektórych oddziałów okres czterotygodniowy, co wynikało z obowiązującego w spółce regulaminu pracy. Uchwała nr 4 miała na celu ujednoczenie okresu rozliczeniowego. Pracownicy mieli świadomość nowego czasu rozliczeniowego, bowiem uchwała była dystrybuowana do wszystkich pracowników. Znali również postanowienia regulaminu pracy, gdyż otrzymywali go w momencie podpisania umowy o pracę. Wszyscy pracownicy mieli prawidłowo rozliczany czas pracy z uwzględnieniem okresu rozliczeniowego wynoszącego trzy miesiące. Kontrole (...) nie stwierdziły w tym zakresie żadnych uchybień. Osoby wskazane w zarzucie do członkowie związków zawodowych. W ocenie obwinionego czterotygodniowy okres rozliczeniowy był niezgodny z Kodeksem Pracy, bo dotyczył pracy w systemie ciągłym, a w spółce takiego systemu nie ma. W (...) praca odbywała się w systemie trzymianowym. Wszystkie swoje działania obwiniony konsultował z kancelarią prawną.

***/dowód: wyjaśnienia obwinionego W. S. k. 4 – 5, 65 - 66/.***

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Ustalony powyżej stan faktyczny jest w zasadzie bezsporny i nie budzi jakichkolwiek wątpliwości. Problemem przedmiotowego postępowania nie było bowiem ustalenie okoliczności faktycznych, a ocena prawna decyzji podjętej przez Zarząd (...), reprezentowanego przez obwinionego W. S., a sprowadzającej się do jednostronnej zmiany obowiązującego w spółce zakładowego układu zbiorowego pracy w części dotyczącej okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Zeznania świadków E. M. i M. N. w zakresie przeprowadzonej kontroli w spółce (...) nie budzą żadnych wątpliwości. Zresztą ich wiarygodność znajduje potwierdzenie w protokole kontroli sporządzonym bezpośrednio po jej przeprowadzeniu.

Nie budzą również wątpliwości zeznania świadka B. M. w zakresie praktyki rozliczenia czasu pracy pracowników spółki (...) oraz sposobu i przyczyn wprowadzenia zmian w stosowanym w spółce okresie rozliczeniowym. W tym zakresie zeznania te korespondują z wyjaśnieniami obwinionego oraz znajdują potwierdzenie w załączonych do akt sprawy dowodach z dokumentów regulujących system pracy w (...).

Co do zasady za wiarygodne Sąd uznał wyjaśnienia samego obwinionego. Podobnie jak w przypadku B. M. treść wyjaśnień W. S. koresponduje z treścią dokumentów załączonych do akt sprawy. Przyznanie waloru wiarygodności wyjaśnieniom obwinionego nie oznacza jednak, iż zachowanie W. S. nie wyczerpuje znamion przypisanego mu wykroczenia.

Kluczową kwestią dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie jest kwestia wejścia w życie z dniem 23 sierpnia 2013 roku zmiany przepisu art. 129 Kodeksu Pracy. Zgodnie z treścią § 1 tego przepisu czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4miesiący, z zastrzeżeniem art. 135 – 138, 143 i 144. Natomiast zgodnie z § 3 tego przepisu rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony w formie pisemnej lub elektronicznej na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Oznacza to, iż od dnia 23 sierpnia 2013 roku okres rozliczeniowy czasu pracy zgodny z przepisami prawa pracy musiał zamykać się w zakresie od 1 miesiąca (art. 129 § 3 Kodeksu Pracy) do 4 miesięcy (art. 129 § 1 Kodeksu

Pracy), z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w innych, wskazanych powyżej przepisach, które w realiach spółki (...) nie miały zastosowania. W tych okolicznościach wynikający z regulaminu pracy spółki 4 – tygodniowy okres rozliczeniowy dla pracowników Wydziałów (...) (za wyjątkiem pracowników (...)), (...) oraz części pracowników D. (...) stał się niezgodny z obowiązującym prawem i winien zostać dostosowany do obowiązujących przepisów poprzez jego podniesienie do wymiaru co najmniej 1 miesiąca.

Na pierwszy rzut oka zmiana ta miałaby charakter kosmetyczny. Jednakże pamiętać należy, iż okres 4 tygodniowy to równo 20 dni roboczych, zaś okres rozliczeniowy miesięczny obejmuje (w zależności od miesiąca) od 20 do 23 dni roboczych, co powoduje, iż prawa i obowiązki pracowników wynikające z zastosowania tych okresów mogą być różne.

Biorąc pod uwagę obowiązującą od dnia 23 sierpnia 2013 roku treść przepisu art. 129 Kodeksu Pracy decyzją obwinionego, tj. uchwała nr 4 z dnia 28 grudnia 2015 roku zmieniająca okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników (...) (za wyjątkiem pracowników (...)), (...) oraz części pracowników D. (...) mogłaby wydawać się słuszna i prawidłowa. Jednakże za taką w świetle regulacji Kodeksu Pracy uznana być nie może.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż uchwała ta wprowadziła jednolity 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy likwidując „uprzywilejowany” okres rozliczeniowy pracowników (...) (za wyjątkiem pracowników (...)), (...) oraz części pracowników D. (...), wynikający z regulaminu czasu pracy. Uchwała w żaden sposób nie uzasadnia, dlaczego wprowadzony został właśnie okres 3 miesięcy (a nie inny dopuszczalny, a więc jednego, dwóch lub czterech miesięcy). Gdyby uchwała ta wprowadziła minimalny dopuszczalny przez ustawę okres rozliczeniowy, tj. okres jednomiesięczny (wynikający z art. 129 § 3 Kodeksu Pracy) – w ocenie Sądu brak byłoby podstaw do przypisania obwinionemu zarzucanego mu wykroczenia, albowiem dostosowałby swoją decyzją uregulowania regulaminu pracy do obowiązujących przepisów. I to nawet wbrew faktowi, że w innym miejscu naruszało to zapisy Kodeksu Pracy.

Jednakże uchwała nr 4 wprowadziła mniej korzystny dla pracowników (...) (za wyjątkiem pracowników (...)), (...) oraz części pracowników D. (...) 3 miesięczny okres rozliczeniowy. A ponadto – jak już wskazano powyżej – decyzja ta nastąpiła z naruszeniem innego uregulowania Kodeksu Pracy.

Kwestia okresu rozliczeniowego czasu pracy była bowiem w (...) elementem regulaminu pracy, który z kolei był elementem zakładowego układu zbiorowego pracy. Wszelkie zmiany w tych unormowaniach natomiast nastąpić mogły jedynie w drodze rokowań pomiędzy pracodawcą, tj. (...) reprezentowanym przez zarząd, a pracownikami reprezentowanymi przez zakładowe organizacje związkowe – art. 104<sup>2</sup> § 1 Kodeksu Pracy w przypadku regulaminu pracy oraz art. 241<sup>23</sup> Kodeksu Pracy i następne w przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy. Skoro ustawodawca przewidział tychże przepisach, iż powołanie tychże aktów normatywnych poprzedzone być musi rokowaniami z przedstawicielami środowiska pracowników, to a contrario przyjąć należy, iż rokowaniami tymi poprzedzone być muszą wszelkie zmiany oraz uchylene tych aktów.

Tymczasem w realiach przedmiotowej sprawy zmiana regulaminu pracy w zakresie okresu rozliczeniowego została wprowadzona jednostronną decyzją pracodawcy, bez przeprowadzenia wymaganych przepisami prawa rokowań. Obwiniony oraz świadek B. K. podnosili co prawda, iż decyzja taka spowodowana była faktem, że nie sposób było dojść do porozumienia z organizacjami związkowymi działającymi w spółce (...). Brak takiego porozumienia nie może jednak zwalniać obwinionego od odpowiedzialności. Ustawodawca spodziewał się bowiem, iż może zajść okoliczność, że między pracodawcą, a reprezentacją pracowników może nie dojść do porozumienia i przewidział procedurę postępowania w takich przypadkach (art. 104<sup>2</sup> § 2 Kodeksu Pracy). W toku postępowania (zarówno na etapie czynności sprawdzających przez P. (...), jak i na etapie postępowania sądowego) obwiniony nie przedstawił jakichkolwiek dokumentów, które wskazywałyby, że przed wydaniem uchwały nr 4 procedura przewidziana w art. 104<sup>2</sup> § 2 Kodeksu Pracy została zachowana.

Nie może zwalniać obwinionego od odpowiedzialności treść „opinii prawnej” załączonej do akt sprawy, z której wynika, iż zarząd (...) był upoważniony do jednostronnej zmiany regulaminu pracy w zakresie okresu rozliczeniowego. Sąd pomija już fakt, iż dywagacje opiniującego mają charakter stricte teoretyczny, nie znajdując żadnego poparcia

w sądowej linii orzeczniczej. Główną przesłanką powodującą w ocenie Sądu, iż opinia ta nie może mieć żadnego znaczenia jest fakt, iż została sporządzona przez kancelarię prawną zajmującą się obsługą (...) spółki (...) (ma marginesie wskazać także należy, iż prawnik z tejże spółki był obrońcą obwinionego w przedmiotowym postępowaniu), a co za tym idzie mającą partykularny interes w wydaniu opinii o treści korzystnej dla swojego de facto chlebodawcy. Stąd też Sąd celowo użył wziętą sformułowanie opinia prawna w cudzysłów.

Reasumując stwierdzić należy, iż decyzja podjęta przez zarząd (...), który obwiniony jako (...) reprezentuje i za działania którego ponosi odpowiedzialność zapadła z obrazą uregulowań Kodeksu Pracy, albowiem zmiana będąca przedmiotem niniejszego postępowania nie mogła być wprowadzona w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy.

Jednocześnie zachowanie to stanowiło wykroczenie wyczerpującego dyspozycję art. 281 pkt. 1 Kodeksu Pracy. Zgodnie z tym przepisem odpowiedzialności podlega ten, kto będąc pracodawcą lub działającym w jego imieniu (W. S. jako (...) zarządu działał w imieniu spółki (...)) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych.

Oceniając zachowanie obwinionego z punktu widzenia jego konsekwencji karnych Sąd uznał, iż wymierzenie nawet najniższej kary przewidzianej przez przepis art. 281 pkt. 5 Kodeksu Pracy byłoby rozstrzygnięciem zbyt surowym. Dlatego też Sąd skorzystał z możliwości, jaką daje mu art. 39 § 1 k.w. i w miejsce kary grzywny wymierzył obwinionemu karę zasadniczą **nagany**.

Za przyjęciem takiego rozwiązania przemawia w pierwszej kolejności fakt, iż czterotygodniowy okres rozliczeniowy czasu pracy w spółce (...) jako niezgodny z prawem musiał być zmieniony i sama decyzja o zmianie była zasadna, a wadliwy był jedynie sposób jej wprowadzenia w życie. Po wtóre kontrole (...) nie stwierdziły jakichkolwiek uchybień w zakresie rozliczenia czasu pracy w formie wprowadzonej uchwałą nr 4. W ocenie Sądu okoliczności te uzasadniają konieczność łagodniejszego potraktowania obwinionego.

O kosztach postępowania sądowych orzeczono na podstawie art. 627 kpk w zw. z art. 119 kpw obciążając W. S. obowiązkiem ich zwrotu.