

UZASADNIENIE

Apelacje oskarżyciela publicznego oraz pełnomocnika oskarżyciela posiłkowego okazały się oczywiście bezzasadne.

Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych oraz błędnej oceny dowodów nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w oparciu o rzetelnie i wszechstronnie oceniony materiał dowodowy. Każdy istotny dowód został poddany analizie i oceniony w kontekście innych, powiązanych z nim dowodów. Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy jest obiektywna, prawidłowa, zgodna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oparta o całość ujawnionego na rozprawie materiału dowodowego i jako taka korzysta z ochrony jaką daje art. 8 kpw w zw. z art. 7 kpk. Sąd Okręgowy nie będzie w tym miejscu tej oceny i tych ustaleń powielał, albowiem wobec doręczenia stronom odpisu uzasadnienia zaskarżonego wyroku analiza ta powinna być im znana - dość powiedzieć, że Sąd odwoławczy aprobuje dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów oraz oparte na niej ustalenia faktyczne.

W szczególności z zeznań pracowników spółki (...) w R. przesłuchanych w tej sprawie, na czele z pokrzywdzonymi, jednoznacznie wynika, że w powszechnej świadomości dosłownie wszystkich tam zatrudnionych za udzielenie dnia wolnego od pracy odpowiadali kierownicy zmiany (w tym wypadku konkretnie świadkowie E. K. i M. Z.), a nie kierownik działu (czyli obwiniony). Z zeznań pokrzywdzonych przebija się wręcz oczywistość tej tezy („**z takimi sprawami nie chodzi się do kierownika działu**” – zeznania pokrzywdzonego M. B. k. 77v – 78). Dla pozostałych pokrzywdzonych było to również ewidentne (vide zeznania pokrzywdzonego B. U. k. 78 – 79 i zeznania pokrzywdzonego S. F. k. 104). Bez znaczenia jest argument apelantów, że S. F. nie występował o dzień wolny od pracy twierdząc, że nie wiedział o takiej możliwości, skoro w swych zeznaniach wskazywał, że oczywiście dla niego jest, iż w sprawie takiego wniosku udałby się do kierownika zmiany.

To samo wynika z zeznań kierowników zmiany E. K. (k. 168) i M. Z. (k. 169), a co do pierwszego z nich jest to potwierdzone dokumentami zawartymi w aktach sprawy. Z zeznań tych wynika przede wszystkim, że zarówno podlegli im pracownicy, jak i oni sami, wiedzieli, że pracodawca powierzył im jako kierownikom zmiany obowiązki pracodawcy w zakresie udzielania dnia wolnego od pracy, a oni obowiązek ten przyjęli. Argument apelantów, jakoby byli to świadkowie niewiarygodni, bo zatrudnieni w (...) – u na kierowniczych stanowiskach, trąci brakiem obiektywizmu, jest płytki, wręcz nedorzeczny i nielogiczny skoro sprzeczny z zeznaniami samych pokrzywdzonych pracowników (których apelanci reprezentują – czyżby ich wiarygodność też podważali ?), a przede wszystkim legł w gruzach w obliczu zeznań świadka T. M., który zeznał identycznie, a przecież w chwili zeznawania nie był już pracownikiem spółki (...). Dlatego słusznie dano wiarę zeznaniom kierowników zmiany w osobach E. K. i M. Z..

Zasadnie dano również wiarę zeznaniom wspomnianego wyżej świadka T. M. złożonym przed Sądem Rejonowym. Świadek ten jako były pracownik w/w spółki, zatrudniony na stanowisku m. in kierownika zmiany, wyraźnie zeznał, że to kierownicy zmiany (tacy jak on) byli odpowiedzialni za udzielanie dnia wolnego od pracy, to do nich w tej kwestii przychodzili pracownicy, a kierownik działu się tym realnie nie zajmował. A. skupiają się na zeznaniach tego świadka złożonych w dniu 4 stycznia 2017 roku (vide k. 141) w innym postępowaniu prowadzonym przez PIP (i na zeznaniach E. M., która jako inspektor z PIP prowadziła wówczas czynności), z których ich zdaniem wynika, że udzielanie takiego wolnego dnia leżało w gestii kierownika działu. Sąd się z tym nie zgadza, co więcej, nie zgadza się z zarzutami, jakoby świadek T. M. się do tej sprzeczności nie odniósł. Po pierwsze, zwróćmy uwagę, że czynności PIP, w trakcie których w dniu 4 stycznia 2017 roku przesłuchano T. M., miały już miejsce po wybuchu afery związanej z nieudzieleniem pokrzywdzonym dnia wolnego od pracy. Trwały wówczas kontrole PIP, powszechnie stało się wiadome, że w regulaminie pracy istniał zapis sprzeczny z realnymi praktykami w tym zakładzie pracy, jakoby za udzielenie dnia wolnego odpowiadać miał kierownik działu (będzie to jeszcze omawiane) – więc świadek T. M. odpowiadając na pytania inspektora pracy rozpoczął od tego, że z zapisu regulaminu wynikałoby, że harmonogram czasu pracy sporządza kierownik działu. Jednak dalej zeznając i opisując swoje własne działania dotyczące niezwiązanego z tą

sprawą pracownika (K. Ł.), który nie stawiał się w pracy z uwagi na chorobę, świadek relacjonował, że **to on jako kierownik zmiany modyfikował temu pracownikowi harmonogram czasu pracy (a kierownik działu nawet o tym nie wiedział)**. Zatem uważna lektura zeznań T. M. z dnia 4 stycznia 2017 roku – jeżeli czytać je ze zrozumieniem i w całości, a nie tylko pierwsze linijki tekstu - zadaje kłam tezie apelantów, jakoby wynikała z nich odpowiedzialność obwinionego jako kierownika działu za harmonogram pracy – wręcz przeciwnie, zeznania te (poza pierwszym formalnym zdaniem) opisują sytuację potwierdzającą ustalenia Sądu Rejonowego, że tymi kwestiami praktycznie i powszechnie zajmowali się kierownicy zmiany (i dlatego zajął się nią wówczas T. M.). Po drugie, gdy świadkowi T. M. odczytano na rozprawie przez Sądem Rejonowym te zeznania, świadek wbrew twierdzeniom apelantów odniósł się do nich mówiąc, że „**fizycznie dla każdego pracownika harmonogram pracy prowadził kierownik zmiany**” (k. 200). Sens tej wypowiedzi nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego – świadek wyraźnie daje do zrozumienia, że niezależnie od tego, co było zapisane w regulaminie, realnie i w praktyce sporządzanie tych harmonogramów (w tym udzielania dni wolnych) powierzono kierownikom zmiany, a ci te obowiązki na siebie przyjęli i je wykonywali, o czym wiedział i co akceptował cały zakład pracy od kierownictwa począwszy na szeregowych pracownikach skończywszy.

Na zakończenie tej kwestii znamienne są zeznania T. J., działacza związków zawodowych w omawianym zakładzie pracy, z których wbrew twierdzeniom apelantów wynika dokładnie to samo, co ustalił Sąd Rejonowy (z tym zastrzeżeniem, że należy brać pod uwagę zeznania tego świadka dotyczące faktów, a nie jego dywagacje dotyczące własnych wrażeń i przypuszczeń). Świadek ten zeznając po raz pierwszy przed Sądem Rejonowym wyraźnie wskazał, że co prawda z zapisów regulaminu wynikałaby odpowiedzialność kierownika działu (za harmonogram czasu pracy), ale oczywiste jest, że obowiązuje hierarchia i że polecenia co do czasu pracy wydaje kierownik zmiany, a świadek nawet nie wiedział, czy konsultuje to z kierownikiem działu (k. 105) – dlatego dla świadka oczywiste było, że „**jeżeli pracownik działu wysyłki chce mieć dzień wolny to zgłasza to do kierownika zmiany**”, który również za to odpowiada (k. 106). Dopiero na kolejnej rozprawie świadek T. J. raczył się podzielić z Sądem refleksją, że po zapoznaniu się z regulaminem „ja uważam, że kierownicy działów są odpowiedzialni za planowanie czasu pracy w firmie (...), co wynika z regulaminu” (k. 170) i na tych zeznaniach skupiają się apelanci. Tymczasem Sąd uważa, że swoimi spostrzeżeniami i przemyśleniami świadek może dzielić się na zebraniach związkowych tudzież na rodzinnych uroczystościach np. u ciotki na imieninach, a dla Sądu znaczenie ma jego relacja o faktach – fakty te zrelacjonował w czasie składania pierwszych zeznań i wynika z nich, że w omawianym zakładzie pracy nawet dla działaczy związków zawodowych oczywiste było, że za udzielanie dnia wolnego od pracy odpowiadają kierownicy zmiany.

To samo zresztą wynika z dokumentu sporządzonego ze spotkania działaczy związków zawodowych z przedstawicielami pracodawcy z dnia 19 czerwca 2017 roku, w którym zgodnie oświadczono, że dotychczasowy zapis regulaminu był błędny, a od pięciu lat obowiązywała praktyka udzielania dni wolnych przez kierowników zmiany (a nie kierowników działu) – pod tym dokumentem podpisało się dziewięć osób reprezentujących pracodawcę i związki zawodowe, w tym tak hołubiony w apelacjach świadek T. J. (k. 136 – 140).

Słusznie również oddalono wnioski dowodowe z pkt 2 i 3 pisma pełnomocnika z dnia 10 września 2017 roku (k. 112 – 113). Skoro w regulaminie istniał błędny, niezgodny z praktyką zapis, to nie są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy obwinionego powody tego stanu rzeczy, nie on bowiem treść tego regulaminu formułował. Nie ma znaczenia również treść pisemnej umowy o pracę z obwinionym jako kierownikiem działu, skoro jej zawarcie poprzedzało późniejsze faktyczne powierzenie obowiązków w zakresie tworzenia harmonogramów czasu pracy kierownikom zmiany.

Teza apelantów, jakoby z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego nie było możliwe, aby w tak dużej i szacownej spółce jak (...) istniał regulamin pracy zawierający błędny zapis nie jest trafna właśnie z uwagi na owe zasady doświadczenia życiowego – apelanci na chwilę zapomnieli, że żyjemy w Polsce i tego typu błędy ciągle się zdarzają nawet w działających na terenie naszego kraju dużych firmach z kapitałem zagranicznym.

Obowiązki z zakresu prawa pracy mogą zostać powierzone przez pracodawcę wyznaczonej osobie, wyznaczenie to nie musi mieć charakteru pisemnego i formalnego, może nastąpić w sposób dorozumiany, w tym poprzez utrwaloną praktykę, byleby było to jasne dla osoby, której takie obowiązki przekazano i byle dała ona wyraz temu, że je przyjęła. Wynika to z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, trafnie i obszernie przywołanego w uzasadnieniu

zaskarżonego wyroku (s. 7 uzasadnienia), więc Sąd Okręgowy nie będzie w tym miejscu tych zapisów powielał. Tak właśnie było w spółce (...) w oddziale w R. co do harmonogramów czasu pracy – ich tworzenie powierzono kierownikom zmiany, kierownicy ci ten obowiązek na siebie przyjęli i go (lepiej lub gorzej) wykonywali, wszyscy pracownicy o tym wiedzieli, praktyka ta trwała co najmniej od pięciu lat i w dacie zarzuconych czynów była utrwalona i niekwestionowana.

Tym samym obwiniony nie może ponosić odpowiedzialności za zarzucone mu wykroczenie, albowiem nie da mu się przypisać winy ani umyślnej, ani nawet nieumyślnej. Skoro bowiem dla wszystkich było jasne, że udzielanie dnia wolnego od pracy leży w kompetencji kierowników zmiany, to obwiniony, jako kierownik działu, nie mógł popełnić tego wykroczenia. Nie naruszył żadnych reguł ostrożności, nie mógł w ogóle przewidzieć, że może popełniać jakieś wykroczenie, skoro w jego usprawiedliwionym przekonaniu omawiane czynności z zakresu prawa pracy nie leżały w zakresie jego obowiązków.

Dlatego ustalenia faktyczne Sądu meriti są prawidłowe, zaprezentowana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ocena dowodów pełna, logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym, a rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku jest sprawiedliwe, nie uchybiające prawu materialnemu, zaś sam wyrok zapadł bez obrazy prawa procesowego.

Na wydatki Skarbu Państwa w postępowaniu odwoławczym złożyły się zryczałtowane wydatki postępowania w kwocie 50 zł. (art. 118 § 4 kpw w zw. z § 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie wysokości zryczałtowanych wydatków postępowania oraz wysokości opłaty za wniesienie wniosku o wznowienie postępowania w sprawach o wykroczenia z dnia 10 października 2001 r. Dz.U. Nr 118, poz. 1269).

O kosztach sądowych za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 119 kpw w zw. z art. 636 § 1 i 2 kpk w zw. z art. 633 kpk i art. 624 § 1 kpk oraz art. 9 i art. 17 ust. 1 w zw. z art. 21 pkt 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973r. o opłatach w sprawach karnych (tekst jednolity: Dz. U. Nr 49, poz. 223 z 1983r. z późniejszymi zmianami).

W związku z przegraną apelacją wydatki przypadające na oskarżyciela publicznego – Państwową Inspekcję Pracy – z urzędu ponosi Skarb Państwa (art. 119 kpw w zw. z art. 636 § 1 kpk i art. 9 w zw. z art. 21 pkt 2 w.w ustawy o opłatach w sprawach karnych).

Natomiast oskarżyciel posiłkowy w związku z przegraniem swojej apelacji powinien ponieść przypadające na niego wydatki, ale Sąd Okręgowy na podstawie art. 119 kpk w zw. z art. 624 § 1 kpk i art. 17 ust. 1 w zw. z art. 21 pkt 2 w.w ustawy o opłatach w sprawach karnych zwolnił do od tych wydatków, które przypadają Skarbowi Państwa, z uwagi na zasady słuszności, nie jest bowiem winą pokrzywdzonego pracownika, że błędnie wskazano osobę obwinionego (i zamiast kierowników zmiany bezzasadnie obwiniono kierownika działu).

Jednak co do kosztów obrony poniesionych przez obwinionego przed Sądem drugiej instancji, Sąd Okręgowy nie mógł już zwolnić oskarżyciela posiłkowego z obowiązku ich ponoszenia (który to obowiązek wynika z treści art. 119 kpw w zw. z art. 636 § 1 kpk). Koszty te na mocy stosowanego odpowiednio art. 636 § 2 kpk w zw. z art. 633 kpk poniesie po połowie Skarb Państwa (w związku z apelacją Państwowej Inspekcji Pracy) i oskarżyciel posiłkowy (w związku ze swoją apelacją).

Dlatego Sąd zasądził na rzecz obwinionego kwotę 840 zł. tytułem zwrotu kosztów obrony w ten sposób, że połowę tej sumy (420 zł) zapłaci Skarb Państwa, a drugą połowę (również 420 zł) zapłaci oskarżyciel posiłkowy. Zasadzając opłatę za czynności radcy prawnego działającego jako obrońca z wyboru obwinionego, Sąd stosował minimalne stawki określone w § 15 ust. 1 w zw. z § 11 ust. 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm).

Mając na względzie powyższe okoliczności, Sąd drugiej instancji orzekł jak w sentencji wyroku.