

Sygn. akt IX W 2044/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2017 r.

**Sąd Rejonowy w Olsztynie Wydział IX Karny**

w składzie: Przewodniczący - SSR Aneta Żołnowska

Protokolant – Katarzyna Szklarczyk

w obecności oskarżyciela publ. A. G.

po rozpoznaniu w dniach 12 lipca 2017r., 13 września 2017r., 20 listopada 2017r., sprawy

**I. K. (1)**

**c. P. i M. z domu Ł.**

**ur. (...) w D.**

obwinionej o to, że:

w okresie od 09.03.2017 r. do 14.03.2017 r. w O. wbrew obowiązkowi nie wypłaciła za miesiąc luty 2017 r. wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z kadencją w zarządzie zakładowej organizacji związkowej odpowiednio E. B. (1) w kwocie 749,40 zł /brutto/ oraz B. B. (1) w kwocie 781,98 zł /brutto/

- tj. za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016 r. Dz.U. poz. 2255) w zw. z art. 85 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016r. poz. 2255), art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2016 r. Dz.U. poz. 2255), art. 31 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881), § 4 i 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336)

**ORZEKA**

I. **obwinioną I. K. (1)** uniewinnia od popełnienia zarzucanych jej czynów;

II. koszty postępowania Ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt IX W 2044/17

## UZASADNIENIE

I. K. (1) została obwiniona o to, że w okresie od 09.03.2017 r. do 14.05.2017 r. w O. wbrew obowiązkowi nie wypłaciła za miesiąc luty 2017 r. wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z kadencją w zarządzie zakładowej organizacji związkowej odpowiednio E. B. (1) w kwocie 749,40 zł /brutto/ oraz B. B. (1) w kwocie 781,98 zł /brutto/.

I. K. (1) jest dyrektorem (...) Szpitala (...) w O.. W szpitalu wydzielona jest sekcja płac odpowiadająca za naliczanie i wypłatę wynagrodzeń. Przy wypłacie wynagrodzeń sekcja płac posługuje się specjalistycznym systemem

informatycznym. Na początku 2017 r. była przeprowadzona aktualizacja systemu informatycznego. Przelewy z wynagrodzeniem wykonuje sekcja płac oraz główny księgowy. W ciągu miesiąca z tytułu wynagrodzeń dokonywane jest około 1300 przelewów. (...) naliczający wynagrodzenia pobiera automatycznie informacje o stałych ryczałtach i stałych składnikach wynagrodzenia. Stałe składniki wynagrodzenia wypłacane są do 8 dnia każdego miesiąca. Informacje o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia zależnych od ilości dyżurów w dni wolne od pracy i świąteczne sekcja kadr przekazuje do sekcji płac. Informacje te wprowadzane są ręcznie do systemu. Zgodnie z § 12 regulaminu pracy (...) w O. wynagrodzenie za pracę płatne jest raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości 8 dnia następnego miesiąca. Zaznaczono iż w szczególnie uzasadnionych wypadkach dopuszczono możliwość dokonania drugiej wypłaty wynagrodzenia w danym miesiącu. Regulamin pracy uzgodniono w dniu 20.05.2010 r. ze związkami zawodowymi działającymi na terenie szpitala. (k.179-188). Druga wypłata wynagrodzenia dotyczy wypłaty składników wynagrodzenia które są zmienne i zależne od dodatków za dyżury w porach nocnych i okresach świątecznych. Wysokość tych składników wynagrodzenia wylicza jest na podstawie informacji o ilości dyżurów przesyłanych przez poszczególne oddziały. Rzeczywista ilość dyżurów danych pracowników różni się od ilości zaplanowanej w grafiku i comiesięcznie wysokość tych składników wynagrodzenia może zostać obliczona przez sekcję płac dopiero po złożeniu dokumentacji z oddziałów. Z uwagi na dużą liczbę pracowników szpitala dość często zdarzają się dwie listy płac.

W 2016 r. w szpitalu przeprowadzona była kontrola PIP która swoim zakresem obejmowała także kwestie nieterminowej wypłaty wynagrodzeń (k.322-346). W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy przeprowadzający kontrolę udzielił ostrzeżenia kierownikowi sekcji płac D. D. w związku z nieterminową wypłacaniem ryczałtu za pracę związkową B. B. i E. B.. Jednocześnie kierownik sekcji płac została poinformowana, iż w przypadku powtórzenia się podobnych sytuacji w przyszłości wdrożona zostanie postępowanie w sprawie o wykroczenie. (k.346)

Nadzór nad sekcją płac pełni wyznaczony kierownik. Do dnia 01.03.2017 r. funkcję kierownika pełniła D. D. (1). Z dniem 01.03.2017 r. obowiązki kierownika sekcji płac przejął K. W. (1), który z uwagi na śmierć poprzedniego kierownika objął stanowisko bez wcześniejszego wprowadzenia w sprawy bieżące. K. W. stanowisko objął po ponad rocznej przerwie pracy w szpitalu i sekcji płac. Do jego zakresów obowiązków należy m.in. kompletowanie dokumentów dotyczących wypłat, naliczanie wypłaty i zasiłków pracownikom zatrudnionym na umowy o prace zgodnie z obowiązującymi terminami i przepisami, terminowe naliczanie wypłat do zawartych umów zleceń, umów o dzieło, umów o świadczenie usług medycznych, obsługa programów komputerowych baz danych Kadry-Płace, W., Płatnik, dokonywanie uzgodnionych potrąceń z wynagrodzeń pracowników (k.369-371). Nadzór nad sekcją płac pełni główny księgowy który nadzoruje także dział księgowości (k.366-368)

W dniu 08.03.2017 r. sekcja płac dokonała naliczenia wynagrodzeń pracowników szpitala i przekazała je do wykonania przelewów. K. W. po dokonaniu wypłaty wynagrodzeń i przelewu środków finansowych na konta pracowników ujawnił rozbieżność w wypłacie wynagrodzeń E. B. (1) oraz B. B. (1) porównując listę przelewów za luty 2017 z listą przelewów za poprzednie miesiące. Różnica dotyczyła braku naliczenia do wynagrodzeń E. B. i B. B. za miesiąc luty 2017 r. dodatku za pracę w organizacji związkowej. Dodatek ten ma zmienną wysokość. W poprzednich okresach wyliczany był na podstawie średniej ilości dyżurów. K. W. dokonał analizy obowiązujących przepisów w zakresie naliczania ryczałtu za pracę w organizacji związkowej i powziął wątpliwości co do wysokości naliczonego dodatku. Dodatkowo analiza zapisów systemu informatycznego ujawniła, że w wyniku aktualizacji systemu informatycznego informacje o należnym pokrzywdzonym ryczałcie za pracę na rzecz związków zawodowych nie zostały zapisane i tym samym przy naliczaniu wynagrodzenia nie uwzględniono jego wysokości. K. W. przedstawił swoje wątpliwości odnośnie wysokości ryczałtu naliczanego E. B. i B. B. zastępcy Dyrektora Spraw Administracyjnych H. D. (1), która w tym okresie nadzorowała sekcję płac i księgowość. Gdy I. K. (1) otrzymała informację o wątpliwościach K. W. dotyczących wysokości ryczałtu naliczanego E. B. i B. B. za pracę na rzecz związków zawodowych poleciła wypłatę dodatku na dotychczasowych zasadach. Poleciła również aby na przyszłość ustalić i sprawdzić zasady naliczania i wypłacania dodatku na rzecz pracy związków zawodowych. Dodatek za pracę na rzecz związków zawodowych został wypłacony pokrzywdzonym w dniu 14.03.2017 r. E. B. – kwotę 522,46 zł netto, B. B. kwotę 545,04 zł netto. W dniu 17.03.2017 r. pokrzywdzona E. B. jako Przewodnicząca Związku Zawodowego (...) działającego w szpitalu zwróciła

się do obwinionej o wyjaśnienia przyczyn wypłaty wynagrodzenia jej oraz pokrzywdzonej B. B. w dwóch transzach. (k. 243). W dniu 28.03.2017 r. odpowiedzi w imieniu obwinionej udzieliła H. D. informując iż przyczyną opóźnień w wypłacie wynagrodzenia były aktualizacja oprogramowania, a także zmiany personalne na stanowisku kierownika sekcji płac. (k.57) B. B. w dniu 20.03.2017 r. przesłała do Inspekcji Pracy prośbę o kontrole prawidłowości wypłaty wynagrodzeń w (...) Szpitalu (...) w O.. (k. 244-245). Od marca 2017 r. pokrzywdzone otrzymują wynagrodzenie w pełnej wysokości w terminie do 8 dnia miesiąca.

(dowody: protokół kontroli PiP z 2017 r. k. 5-38, odpowiedź obwinionej na skargę k. 39, k. 40, k. 193, k. 267, k. 275, oświadczenie k. 41-42, druk wynagrodzenia k. 43-56, odpowiedź na skargę k. 57, k. 250, dokumentacja płacowa pokrzywdzonych k. 58-168, k. 233, k. 234, k. 235, k. 239-240, k. 248-249, k. 255-265, k. 292-295, k. 297-299, k. 309-319, pismo K. W. k. 170-174, wyjaśnienia obwinionej do protokołu kontroli k. 175-178, Regulamin Pracy k. 179-188, porozumienie ze związkami zawodowymi k. 189-190, pismo E. B. k. 191, k. 192, wydruki płac pokrzywdzonych za luty 2017 r. k. 194-195, wydruki wynagrodzeń E. B. k. 219-224, pismo B. B. k. 236, k. 242, skarga B. B. k. 237-238, k. 241, k. 246-247, k. 290-291, pismo związków zawodowych k. 243, k. 271, k. 272, k. 273, k. 276, skarga do PIP B. B. k. 244-245, odpowiedź PIP na skargę k. 251-254, skarga E. B. k. 266, k. 268, k. 269, k. 270, k. 274, k. 277, lista obecności k. 296, protokół kontroli PIP z 2016 r k. 322-329, zakres obowiązków H. D. k. 363-365, zakres obowiązków R. L. k. 366-368, zakres obowiązków K. W. k. 369-371, wyjaśnienia obwinionej k. 225-226, zeznania E. B. k. 226, zeznania K. W. płyta (...) z nagraniem rozprawy k. 307, zeznania H. D. (1) płyta (...) z nagraniem rozprawy k. 307, zeznania A. K. płyta(...) z nagraniem rozprawy k. 379)

Obwiniona I. K. (1) w toku przeprowadzonego postępowania nie przyznała się do popełnienia zarzucanego jej wykroczenia. Wyjaśniła, iż wypłata wynagrodzenia obu pokrzywdzonym odbyła się zgodnie z obowiązującym w szpitalu Regulaminem Pracy, który dopuszcza możliwość wypłaty wynagrodzenia w 2 turach. Podkreśliła, że pokrzywdzone podstawową część wynagrodzenia otrzymały w dniu 08.03.2017 r. Przy wypłacie tej części wynagrodzenia nie wliczony został automatycznie dodatek za pracę na rzecz związków zawodowych. Obwiniona podkreśliła, że nie miała informacji o niewypłaceniu pokrzywdzonym całości wynagrodzenia w terminie. Informacje tą otrzymała od K. W., który jednocześnie zgłosił iż ma wątpliwości odnośnie wysokości i sposobu naliczenia dodatku za pracę na rzecz związków zawodowych dla E. B. i B. B.. Obwiniona wyjaśniła, że pomimo wątpliwości zgłoszonych przez K. W. poleciła wypłacenie dodatku pokrzywdzonym na dotychczasowych zasadach. Wskazała iż dodatek został wypłacony pokrzywdzonym w dotychczasowej wysokości pomimo informacji od kierownika sekcji płac, że kwota ta może być zawyżona. Jak zaznaczyła I. K. obecnie ustalane są zasady i sposób naliczania dodatku za zwolnienie od świadczenia pracy w związku z kadencją w zakładowej organizacji związkowej. Dodatkowo wyjaśniła, że od razu nie otrzymała informacji o wypłacie wynagrodzenia pokrzywdzonym w 2 turach ponieważ taki sposób wypłaty wynagrodzenia zgodny jest z regulaminem pracy, a ona jest informowana przez pracowników o problematycznych kwestiach. Czynności zgodne z regulaminem i nie budzące wątpliwości, sekcje wykonują same w ramach udzielonych upoważnień. Obwiniona podkreśliła, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy odbyła się już po wypłaceniu pokrzywdzonym drugiej części wynagrodzenia. Ponadto z uwagi na specyfikę pracy szpitala i dyżury oraz związane z nimi zmienne składniki wynagrodzenia często jest ono wypłacane w dwóch turach. Wynika to z opóźnień w przesyłaniu dokumentacji z oddziałów, na podstawie której wyliczana jest wysokość zmiennych składników wynagrodzenia.

Sąd podzielił wyjaśnienia obwinionej w zakresie w jakim wskazała iż nie miała wiedzy o niewypłaceniu pokrzywdzonym w terminie całości wynagrodzenia. Za wiarygodne uznać należy twierdzenia iż obwiniona część ciążących na niej obowiązków związanych z prowadzeniem szpitala przekazała upoważnionym pracownikom. Utworzona jest sekcja płac, która zajmuje się obliczaniem i wypłatą wynagrodzeń. Szpital zatrudnia ponad 1000 pracowników i trudno przyjąć aby dyrektor osobiście nadzorował prawidłowość wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia wszystkim pracownikom. Nie sposób jednak podzielić twierdzeń obwinionej iż wypłata wynagrodzenia w 2 turach jest normalną praktyką, gdyż jest to niezgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Wprawdzie Regulamin pracy obowiązujący w szpitalu dopuszcza taką możliwość jednocześnie zaznaczono iż dotyczy to tylko szczególnych wypadków podczas gdy z wyjaśnień obwinionej a także innych świadków wynika iż takie przypadki mają miejsce

niemal co miesiąc. W ocenie Sądu jest to niegodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Podobnie jak regulamin, który winien zostać zmieniony.

Fakt niewypłacenia pełnego wynagrodzenia w terminie potwierdzają zeznania pokrzywdzonych B. B. oraz E. B., która podkreślały wielokrotnie iż wynagrodzenie za miesiąc luty zostało im wypłacone po terminie w dwóch częściach. Zaznaczyły iż druga część związana z dodatkiem za pracę na rzecz związków zawodowych została im wypłacona w dniu 15.03.2017 r. Nie były informowane o przyczynach opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. Od marca 2017 r. otrzymują pełne wynagrodzenie w przewidzianym terminie. Pokrzywdzone w zeznaniach odwoływały się także do sytuacji nieterminowej wypłaty części ich wynagrodzeń jakie miały miejsce w przeszłości, jednak sytuacje te nie były objęte wnioskiem o ukaranie. Sąd nie podzielił twierdzeń pokrzywdzonych, iż to obwiniona osobiście ponosi odpowiedzialność za nieterminowe wypłaty wynagrodzenia. Wprawdzie pokrzywdzone wskazywały że bezpośrednio informowały obwinioną o nieprawidłowościach w wypłacie ich wynagrodzeń jednak informacje te przekazały obwinionej już po dokonaniu wypłaty wynagrodzeń.

Sąd zasadniczo podzielił także zeznania K. W. (3), który od 01.03.2017 r. jest kierownikiem Sekcji Płac w (...) Szpitalu (...) w O.. Jak podkreślił w miesiącu marcu 2017 r. sporządzał pierwszą listę płac i mogły zdarzyć się tam nieprawidłowości. Jak wskazał, objął stanowisko kierownika po ponad roku przerwy pracy w szpitalu. Dodatkowym utrudnieniem był fakt iż nie został wprowadzony w działanie sekcji płac przez poprzedniego kierownika, gdyż nie było takiej możliwości. Ponadto z powodów technicznych program informatyczny do wyliczania wynagrodzeń nie zaliczył do wynagrodzenia pokrzywdzonych ryczału za pracę na rzecz związków zawodowych. Gdy w poprzednim okresie pracował w sekcji wszystkie składniki wynagrodzenia dopisane były do nazwisk pracowników i system automatycznie pobierał te dane. Zeznał, że nieprawidłowości ujawnił już po dokonaniu przelewów z wynagrodzeniami za luty 2017 r. dokonując analizy list wynagrodzeń za poprzednie miesiące z listą sporządzoną przez siebie. K. W. podkreślił, że gdy ujawnił że system nie uwzględnił ryczału za pracę na rzecz związków zawodowych dla pokrzywdzonych zaczął sprawdzać zasady naliczania i wysokość tego ryczału gdyż uznał, że może jest on naliczany nieprawidłowo. Błędy w naliczeniu tego ryczału dotyczyły jedynie pokrzywdzonych. Jednocześnie wskazał że zasadniczą część wynagrodzenia pokrzywdzone otrzymały w terminie a drugą część wynagrodzenia w dniu 14.03.2017 r. co jest zgodne z obowiązującym regulaminem pracy. K. W. podkreślił, że był przekonany iż wszelkie dodatki są w systemie przypisane do odpowiednich pracowników i przy wyliczaniu wynagrodzenia zostaną pobrane automatycznie. W przypadku pokrzywdzonych na dzień dokonywania wypłaty wynagrodzenia za luty 2017 r. dodatek ten nie był zapisany. Zaznaczył iż ryczałt, który otrzymują pokrzywdzone ma zmienną wysokość, gdyż zależy od średniej ilości dyżurów i można go wyliczyć po spłynięciu informacji o dyżurach z wszystkich oddziałów. Dodatek ten został wprowadzony ręcznie. Świadek wskazał iż po ustaleniu iż pokrzywdzone otrzymały niepełne wynagrodzenie poinformował z H. D. oraz obwinioną o tym fakcie a także przedstawił im swoje wątpliwości odnośnie wysokości i sposobu naliczania pokrzywdzonym ryczału za pracę na rzecz związków zawodowych. Dyrektor I. K. (1) poleciła mu aby wypłacić dodatek na dotychczasowych zasadach, a potem ustalić rzeczywistą wysokość tego dodatku.

Okoliczności związane z nieterminową wypłatą wynagrodzenia pokrzywdzonym B. B. i E. B. wynagrodzeń w marcu 2017 r. przedstawiła H. D. (1), pełniąca funkcję zastępy Dyrektora do spraw administracyjno-finansowych. Świadek zaznaczyła, że w jej ocenie wynagrodzenie za luty 2017 r. wypłacone zostało zgodnie z regulaminem, dopuszczającym możliwość wypłaty wynagrodzenia w dwóch turach. Potwierdziła iż K. W. w marcu 2017 r. sporządzał pierwszą listę płac po objęciu stanowiska kierownika sekcji płac. Jak zaznaczyła miał on utrudnione zadanie z uwagi na brak możliwość wprowadzenia go w działanie sekcji przez poprzedniego kierownika. Poprzednio gdy pracował w szpitalu system automatycznie generował listy płac. Po aktualizacji systemu, która miała miejsce na początku 2017 r. część danych została usunięta i on obejmując stanowisko mógł nie wiedzieć o tym. Świadek wskazała, że wypłacenie niepełnego wynagrodzenia pokrzywdzonym kierownik ujawnił już po wykonaniu przelewów. Poinformował ją także o wątpliwościach odnośnie zasad naliczania tego ryczału. H. D. zeznała, że ostatecznie po konsultacjach, zdecydowano o wypłaceniu pokrzywdzonym dodatku na dotychczasowych zasadach, pomimo wątpliwości co do jego wysokości. Jednak zmiana zasad wyliczania dodatku wiązałaby się ze zmianą warunku pracy i płacy obu pokrzywdzonych co w przypadku działaczy związkowych zawsze jest utrudnione. H. D. potwierdziła, że w imieniu obwinionej udzieliła

pokrzywdzonym odpowiedzi na zapytanie odnośnie nieterminowej wypłaty im wynagrodzeń. Dodatkowo świadek wskazała iż trudności w naliczeniu dodatku wynikają z konieczności uwzględnienia przy obliczaniu jego wysokości średniej ilości dyżurów. Obliczenie tych danych możliwe jest dopiero po otrzymaniu pełnej informacji ze wszystkich oddziałów. Często jest to utrudnione i stąd opóźnienia w płatnościach wynagrodzenia, a także stąd zapis w regulaminie o możliwości wypłaty wynagrodzenia w dwóch częściach.

Sąd zasadniczo podzielił zeznania wskazanych powyżej świadków w części dotyczącej braku wiedzy obwinionej o nieterminowej wypłacie wynagrodzeń pokrzywdzonym. W ocenie Sądu nie sposób jednak podzielić zeznań świadków iż przyjęta praktyka wypłaty wynagrodzeń zgodna jest z obowiązującymi przepisami.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania A. K., inspektora pracy który w marcu 2017 r. przeprowadzał kontrole w szpitalu. Świadek zaznaczył iż podczas kontroli potwierdził zarzuty zgłaszane przez pokrzywdzone o nieterminowej wypłacie wynagrodzenia. Jak zaznaczył we wniosku o ukaranie wskazał jedynie okres dotyczący wypłaty wynagrodzenia za luty 2017 r. albowiem wcześniejsze przypadki nie były bezpośrednio związane z wynagrodzeniem i dotyczyły premii. Potwierdził iż podczas kontroli w 2016 r. za nieprawidłowości związane z wypłatą wynagrodzenia ostrzeżenie otrzymała poprzednia kierownik sekcji płac.

Sąd nie podzielił zeznań A. K. w zakresie w jakim twierdził, że to obwiniona jako pracodawca odpowiada za nieterminowe wypłaty wynagrodzeń pokrzywdzonym, ponieważ zeznania w tej części są sprzeczne z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie w tym z zakresem obowiązków K. W. z którego jednoznacznie wynika iż to on odpowiada za naliczanie i wypłaty wynagrodzeń.

Wykroczenie z art. 282 § 1 pkt. 1 kpk ma charakter indywidualny, jednak ustawodawca dopuszcza możliwość popełnienia tego wykroczenia przez szeroki krąg osób. W doktrynie wskazuje się, że odpowiedzialność z art. 282 kpk ponieść mogą wszystkie te osoby, które dopuszczają się czynów wskazanych w tym przepisie pod warunkiem, że czynią to wbrew ciążącym na nich obowiązkom. Zatem będą to nie tylko osoby mające status pracodawcy ale także osoby które go reprezentują czyli kierownicy zakładów, główni księgowi a nawet inni pracownicy, którzy są upoważnieni przez pracodawcę do działania w tym zakresie w imieniu pracodawcy. Pracodawca może zobowiązać pracownika do wykonywania pewnych czynności takich jak np. wypłata wynagrodzenia. Na potwierdzenie powyższych wywodów przywołać należy również wyrok Sądu Najwyższego z 03.02.2003 r. (sygn. akt III KK 388/02, Baza Orzeczeń SN) w którym wskazał iż podmiotem wykroczenia z art. 282 § 2 kp może być kierownik zakładu pracy lub główny księgowy i każdy inny pracownik, który został upoważniony w tym zakresie do działania w imieniu zakładu pracy. Zatem jeżeli pracodawca udzieli innej osobie upoważnienia do prawidłowego i terminowego rozliczania płac przenosi tym samym część swoich obowiązków na tą osobę i to na tą osobę przechodzi ewentualna odpowiedzialność za niewykonanie tych obowiązków.

W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie ponad wszelką wątpliwość doszło do naruszenia zasad wypłaty wynagrodzenia. Podstawowym prawem pracownika jest terminowe otrzymywanie wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zaś podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest terminowa wypłata wynagrodzenia pracownikowi. Analiza Regulaminu pracy obowiązującego w szpitalu, a ustalonego wcześniej ze związkami zawodowymi powala stwierdzić iż zawarte tam uregulowania dotyczące terminu wypłaty wynagrodzenia są niezgodne z kodeksem pracy. Zgodnie z treścią art. 94 pkt. 5 kp pracodawca jest zobowiązany w szczególności do terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości i nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego – art. 85 § 1 i § 2 kp. Zapis § 12 Regulaminu Pracy umożliwiający wypłatę drugiego wynagrodzenia w miesiącu jest niezgodny z powyżej wskazanymi przepisami. Nie określono także terminu do jakiego możliwa jest wypłata drugiej części wynagrodzenia. Ponadto jak wynika z wyjaśnień obwinionej a także zeznań pracowników szpitala bardzo często wypłata wypłacana jest w dwóch częściach z powołaniem na szczególne okoliczności. Sytuacje takie nie powinny mieć miejsca, gdyż wynagrodzenie jest podstawowym uprawnieniem pracownika i winien otrzymywać je terminowo w pełnej wysokości.

W niniejszej sprawie ustalono ponad wszelką wątpliwość iż obwiniona osobiście nie dokonywała wyliczenia i wpłaty wynagrodzeń pracownikom szpitala, w tym pokrzywdzonym. Zadania z tego zakresu zostały przekazane odpowiednim sekcjom i komórkom działającym w szpitalu. Zgodnie z zakresem obowiązków K. W. (1) odpowiada za kompletowanie dokumentów dotyczących wypłat, naliczanie wypłaty i zasiłków pracownikom zatrudnionym na umowy o prace zgodnie z obowiązującymi terminami i przepisami, terminowe naliczanie wypłat do zawartych umów zleceń, umów o dzieło, umów o świadczenie usług medycznych, obsługa programów komputerowych baz danych Kadry-Płace, W., Płatnik, dokonywanie uzgodnionych potrąceń z wynagrodzeń pracowników (k.369-371). Nadzór nad nim pełni zastępca Dyrektora do spraw A. H. D. (k. 363-365). Natomiast wykonywanie obowiązków związanych z prawidłowością i terminowością rozliczeń finansowych w tym wypłatą wynagrodzeń należy do zadań Głównego Księgowego R. L. (2) (k. 366-368). Trudno zatem podzielić podgląd wyrażony przez oskarżyciela a także oskarżycielki posiłkowe że to obwiniona I. K. (1) osobiście odpowiada za nieterminową wypłatę wynagrodzeń. Za taką interpretacją przemawia również fakt iż w 2016 r. podczas kontroli Inspekcji Pracy za nieterminowe wypłaty wynagrodzeń ostrzeżenie w trybie art. 41 kpw otrzymała kierownik sekcji płac D. D. (1). Obwiniona po otrzymaniu od pracowników informacji o opóźnieniach w wypłacie wynagrodzeń pokrzywdzonym podjęła decyzję o ich natychmiastowej wypłacie na dotychczasowych zasadach i warunkach. Wypłata została dokonana jeszcze przed interwencją związków zawodowych i Inspekcji Pracy, a z własnej inicjatywy obwinionej.

Mając na uwadze wskazane powyżej okoliczności Sąd uniewinnił obwinioną od popełnienia zarzucanego jej wykroczenia uznając iż nie ponosi odpowiedzialności za czyn zarzucany jej we wniosku o ukaranie.

Na podstawie art. 18 § 2 kpw koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.