

Sygn. akt IX W 1/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie Wydział IX Karny

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wojciech Kottik

Protokolant: Anna Ostromecka

bez obecności oskarżyciela publ.

po rozpoznaniu w dniach 02 lutego, 14 marca i 09 maja 2018 r. sprawy

A. B. (1)

syna K. i M. z domu M.

ur. (...) w O.

obwinionego o to, że:

w okresie od 01.09.2017 r. do 30.09.2017 r. w firmie (...) w O. nie zapewnił stawki 13 zł brutto za przepracowane na podstawie umowy (...) 4,5 godziny w stosunku do P. M. (1) i za 82,5 godziny w stosunku do S. S. (1)

- tj. za wykroczenie z art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847) w zw. z art. 8a ust. 1, 2, 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017r. poz. 847)

ORZEKA:

I. obwinionego **A. B. (1)** uznaje za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu z art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847) w zw. z art. 8a ust. 1, 2, 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017r. poz. 847), z tym ustaleniem, że liczba przepracowanych godzin za które należało się wynagrodzenie S. S. (1) wynosiła 85,75 i za to na podstawie **art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** skazuje go na **karę 1000,- (jeden tysiąc) złotych grzywny;**

II. na podstawie art. 624 § 1 kpk w zw. z art. 119 kpw zwalnia obwinionego od kosztów postępowania i opłaty.

UZASADNIENIE

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Obwiniony A. B. (1) jest prezesem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w O.. Spółka ta w ramach działalności gospodarczej prowadzi (...)w O. przy ul. (...).

W dniach 3, 6, 10 i 15 listopada 2017 r. w barze tym kontrolę legalności zatrudnienia przeprowadził starszy inspektor Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. M. J. (1). W jej trakcie ujawnił, że w podmiocie tym zatrudnionych było 7 osób, z czego 6 na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zlecenia. W ocenie kontrolującej - P. M. (1) – zatrudniona

na umowie zlecenia w charakterze obsługi kuchni i S. S. (1) zatrudniony przy obsłudze baru, mimo, że posiadali status osób uczących się, mieli zaniżone stawki wynagrodzenia. P. M. (1) zleceniodawca nie wypłacił wynagrodzenia za 4 godziny przepracowane w dniu 01 września 2017 r., natomiast S. S. (1) za przepracowane 82,5 godziny w miesiącu wrześniu wypłacono jedynie wynagrodzenie w kwocie 500,- zł potrącając kwotę 146,- zł za zamówione przez niego pizzę i piwo a także kwotę ok. 125,- za nieprzyjście do pracy w dniu 23 września 2017 r. i podanie fałszywej przyczyny tej nieobecności. Jak ustaliła również kontrolująca S. S. wypłacane było wynagrodzenie w stawce ok. 9 zł netto, bo pracodawca uznał, że nie potwierdził on posiadanego statusu ucznia a dodatkowo kontrolowany nie przedłożył podpisanej przez pokrzywdzonego umowy zlecenia za miesiąc wrzesień 2017 r. W przypadku P. M. (1), która pracowała od lipca 2017 r., przedłożono jedynie podpisaną przez nią umowę zlecenia za miesiąc lipiec, nie przedkładając takiej umowy za miesiąc sierpień.

(dowody: protokół kontroli k. 4-13; kopia rachunku k. 14, karta czasu pracy k. 15, kopie umów zlecenia k. 16-19; kopia stenogramu nagranej rozmowy S. S. z O. Z. k. 22-28, kopia zapisów z korespondencji wiadomości tekstowych P. M. z O. Z. k. 29, 96; kopia stenogramu nagranej rozmowy M. M., P. M. i S. S. z O. Z. k. 30-36; wydruk informacji z portalu społecznościowego F. dot. P. M. k. 53, kopia legitymacji szkolnej P. M. k. 54, kopia przedsądowego wezwania do zapłaty P. M. k. 55, kopia legitymacji szkolnej S. S. k. 56, kopia przedsądowego wezwania do zapłaty S. S. k. 57, kopie druków Kp i Kw k. 64, wydruki zdjęć k. 66-68, wydruki korespondencji wiadomości tekstowych S. S. z O. Z. k. 69, 75, opinie o lokalu z portalu G. k. 70-72, informacje z tego portalu nt. J K. k. 73-74, wydruki zdjęć grafików k. 89-95; płyta CD z nagraniami rozmów z O. Z. k. 104; kopie odpowiedzi na wezwania z dowodami nadania i przelewami k. 105-108; wyjaśnienia obwinionego – k. 60, zeznania świadków – P. M. k. 60-60v, S. S. k. 60v, k. 77v, M. J. k. 77; A. W. k. 77v, K. W. k. 77v, A. O. k. 77v, A. G. k. 77v, M. B. k. 77v, M. M. k. 111; częściowo zeznania O. Z. k. 77v)

Obwiniony nie przyznał się do popełnienia zarzucanego mu czynu i wyjaśnił na rozprawie, że w jego ocenie P. M. (1) nie pracowała w dniu 01 września 2017 r., bo jak deklarowała to wcześniej, pracę zakończyła z ostatnim dniem sierpnia 2017 r. Jeśli tego dnia przyszła do pubu to tylko w celach towarzyskich. Nie miała podpisanej na ten miesiąc umowy zlecenia. Jeśli chodzi o S. S. to został on zwolniony przez niego w trybie natychmiastowym z dniem 23 września 2017 r., bo oszukał on jego i menedżera O. Z. (2) twierdząc, że nie może stawić się w tym dniu do pracy, bo zmarła mu babcia co okazało się nieprawdą. Podkreślił, że tym dniu na skutek nieobecności S. S. musiał on odwołać rezerwację jaką poczynił stały klient i w efekcie musiał mu zwrócić wpłaconą przez niego zaliczkę w kwocie 360 zł ponosząc w ten sposób straty. Jego zdaniem S. S. mimo nalegań ze strony O. Z. nie przedłożył zaświadczenia, że posiada status ucznia dlatego wynagrodzenie zostało mu wypłacone według stawki 9 zł netto. Wskazywał na szereg uchybień jakich mieli dopuszczać się jako pracownicy P. M. i szczególnie S. S. . Podkreślał, że faktyczną ilość przepracowanych godzin przez pracowników i jakość ich pracy była kontrolowana przez niego za pomocą kamer zamontowanych w lokalu.

(wyjaśnienia – k. 60)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, w świetle przeprowadzonych w niniejszej sprawie dowodów wyjaśnienia obwinionego należy ocenić jako wiarygodne jedynie częściowo i to wyłącznie w zakresie dotyczącym faktu potwierdzenia zatrudnienia P. M. (1) i S. S. (1).

Natomiast w zakresie dotyczącym najważniejszych elementów zarzutów tj. charakteru obowiązków wykonywanych przez P. M. w dniu 01.09.2017 r. i podstaw wysokości wynagrodzenia wypłaconego S. S. i wysokości potrąceń z tego wynagrodzenia Sąd nie dał wiary tym wyjaśnieniom. Przeczą im bowiem nie tylko wiarygodne zeznania obojga pokrzywdzonych tj. P. M. i S. S. ale i również inne dowody – zarówno zeznania świadków - M. M. i M. J. jak i nagranie rozmów z O. Z. zarejestrowanych przez S. S..

W zakresie dotyczącym niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w dniu 01 września 2017 r., P. M. (1) zeznała, że mimo, iż faktycznie wcześniej deklarowała, że miała zakończyć pracę w pubie (...) z końcem sierpnia 2017 r., to na wyraźną prośbę obsługi lokalu, z uwagi na to, że w dniu 01 września 2017 r., był rozgrywany mecz reprezentacji Polski w piłce nożnej i spodziewany był wzmożony ruch w lokalu poproszona została o pomoc i pracowała w tym dniu przez 4

godziny. Co ważne jej zeznania potwierdzają nie tylko zeznania jej chłopaka S. S. ale i zeznania M. M., który wyraźnie stwierdził, że w tym dniu P. M. pracowała razem z nim w kuchni.

W przekonaniu Sądu zeznania wyżej wymienionych świadków są logiczne i jasne, a M. M. obecnie już nie pracuje w tej firmie a zatem nie można przyjąć aby składał zeznania czując swoistą presję ze strony pracodawcy i obawy o utratę pracy. Jako również w pełni wiarygodne Sąd ocenił zeznania obojga pokrzywdzonych, bo stykając się z nimi osobiście na rozprawie Sąd uznał ich relacje za spontaniczne i szczerze, tym bardziej, że S. S. potrafił przyznać np. okoliczności również dla siebie niekorzystne. Tym samym Sąd uznał, że wiarygodne relacje tychże mogą być podstawą ustaleń stanu faktycznego.

Obwiniony przekonywał również, że pokrzywdzona w tym dniu nie mogła pracować, bo nie miała podpisanej umowy zlecenia, jednak podobnej umowy nie miała ona podpisanej również za miesiąc sierpień, a mimo to pracowała i obwiniony wypłacił jej za ten miesiąc należne wynagrodzenie.

Jeśli chodzi natomiast o zatrudnienie S. S. to należy stwierdzić, że skoro pracodawca (zleceniodawca) uważał, że nie dostarczył on zaświadczenia, iż posiada status ucznia i zdecydował się na wypłatę mu wynagrodzenie wg. stawki 9 zł netto, to powinien skierować informację o zatrudnieniu go do ZUS, a tego obwiniony do dnia rozprawy nie uczynił. Ponadto co najmniej od początku listopada 2017 r., obwiniony miał możliwość zapoznania się z nadesłaną przez pokrzywdzonego fotokopią legitymacji uczniowskiej S. S., z której bezspornie wynikało, że do dnia 30 września 2017 r., był on uczniem (...) Liceum Ogólnokształcącego w O.. Jeśli nawet obwiniony uważał, że wezwanie wysłane przez tego pokrzywdzonego jako niezawierające własnoręcznego podpisu S. S. było dla niego niewiążące, a kopia legitymacja dokumentem niewystarczającym, powinien był wezwać autora tego pisma do uzupełnienia jego braków, a tego nie uczynił aż do czasu rozprawy sądowej (pierwszej w dniu 02 lutego 2018 r.) Pokrzywdzony był w szczególnej sytuacji prawnej bo zakończył naukę w liceum ogólnokształcącym, a dopiero z dniem 01 października 2017 r., a rozpoczął studia, a zatem w przekonaniu Sądu pieczętka na legitymacji szkolnej była wystarczającym dowodem potwierdzającym jego status ucznia.

Jako zupełnie niezrozumiałe było potrącenie z wynagrodzenia należnego S. S. kwoty około 125 zł za jego nieobecność w dniu 23 września 2017 r. (za którą i tak został ukarany zwolnieniem z pracy) Obwiniony w wyjaśnieniach złożonych dopiero na rozprawie przekonywał, że z powodu nieobecności w tym dniu zmuszony był odwołać rezerwację imprezy jaką chciał w jego lokalu zorganizować M. B.. Na dowód tego przedstawił kopię dowodu zapłaty przez zamawiającego w dniu 14.09.2017 r., zaliczki w kwocie 360,- zł i zwrotu jej w dniu 23.09.2017 r. Z dowodów tych jednak nie wynika jaką szkodę faktycznie ponieść miał obwiniony, a jego wyjaśnienia w tym zakresie są enigmatyczne i też nie wskazują jakie faktycznie straty miałyby wskutek anulowania tej rezerwacji ponieść. Dodatkowo, analizując nagranie rozmowy O. Z. z S. S. zauważyć należy, że nie wskazuje ona wcale na to, że w wyniku jego nieobecności w pracy w dniu 23.09.2017 r. doszło do odwołania tej rezerwacji, a wręcz stwierdza, że to ona musiała wykonywać obowiązki pokrzywdzonego.

Tym samym Sąd powziął poważne wątpliwości również co do wiarygodności zeznań O. Z., bowiem i ona przekonywała w nich, że na skutek nieobecności S. S. (...) lokalu musiał być zamknięty, w sytuacji gdy jak wskazano wyżej w nagranej rozmowie twierdziła ona pokrzywdzonemu, że „musiała za niego pracować na (...)” Niewątpliwie, mimo, że świadek twierdziła, że nie łączy jej żadna bliższa relacja z obwinionym, to z zeznań praktycznie wszystkich pracowników pubu wynikało co innego i to właśnie mogło mieć wpływ na jej zeznania, w których niewątpliwie starała się ona zeznawać wyłącznie na korzyść obwinionego i często jej relacje miały charakter wręcz uzgadnianych z obwinionym. Podobnie jak A. B. twierdziła ona, że przyczyną wypłacenia należności S. S. według stawki netto 9 zł za godzinę było niedostarczenie przez niego zaświadczenia potwierdzającego jego status ucznia, a z drugiej strony nie skierowała do ZUS informacji na temat jego zatrudnienia jako osoby nie uczącej się. Podobnie jak i obwiniony zgłaszała szereg zastrzeżeń do zachowania obojga pokrzywdzonych, mimo, że jak ci twierdzili, żadne takie uwagi bezpośrednio do nich nie trafiały podczas ich pracy. Również niewiarygodne były twierdzenia tego świadka, że pokrzywdzeni słysząc w rozmowie z nią o stawce 9 zł mieli źle zrozumieć jej słowa, bo według niej miała ona na myśli stawkę netto dla osób nieuczących się, gdy w rzeczywistości w zarejestrowanej rozmowie jest mowa o stawkach 9 i 8 złotych a zatem nie ma nic w niej mowy o stawce dla osób nieuczących się. Świadek zeznając na rozprawie przekonywała, że umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia)

były podpisywane z pracownikami (zleceniobiorcami) na początku miesiąca w którym podejmowali oni zatrudnienie. Jednak z analizy dokumentów dotyczących choćby S. S. wynika, że mimo, iż wynagrodzenie za miesiąc wrzesień miał on otrzymać 10 października 2017 r., to do tej daty umowa zlecenia za ten miesiąc nie była przez niego podpisana. Podobnie zresztą jak w przypadku P. M., której podpisaną przez nią umowę przedłożono wyłącznie w przypadku lipca 2017 r.

Zarówno świadek, jak i obwiniony wielokrotnie powoływali się na to, że weryfikowali faktyczną liczbę godzin przepracowanych m. in. przez pokrzywdzonych w oparciu o nagrania z kamer monitoringu lokalu. Jednak nagrania te nie zostały zabezpieczone i obecnie nie istnieją. Jest to o tyle dziwne, że A. B. i O. Z. co najmniej od początku października 2017 r., wiedzieli, że pokrzywdzeni zgłaszają roszczenia co do wypłacenia im wynagrodzeń a mimo to, nagrania tych nie zabezpieczono, co może sugerować, że mogły być one „niewygodne” dla obwinionego.

Odnosząc się do sporządzonego przez S. S. stenogramu z nagranych przez niego 2 rozmów z O. Z., to stwierdzić można, że są one generalnie zgodne z przedłożonymi przez niego nagraniami tych rozmów, a jeśli zawierają one przekłamania i opuszczenia to są one bardzo nieznaczące i nie wypaczają sensu wypowiedzi osób na tych nagraniach. Mimo, że nagrania te zostały wykonane niejawnie i bez zgody O. Z. to wobec nieobowiązania w naszym systemie prawnym zasady „owoców zatrutego drzewa” mogą stanowić podstawę pełnoprawnych ustaleń Sądu, bowiem nie zostały zakwestionowane skutecznie przez strony i nie przedstawiono wiarygodnych dowodów na ich zmanipulowanie.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka M. J. – inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę w zakładzie pracy obwinionego. Wbrew twierdzeniom obrony nie ma żadnych racjonalnych podstaw do przyjęcia, że świadek była w jakichś bliższych relacjach z pokrzywdzonymi, które miałyby wpływ na jej obiektywizm. Z faktu, że jej dzieci znają się z pokrzywdzonymi nie można wyciągać takich jednoznacznych wniosków, a relacja świadka przedstawiona na rozprawie była wyważona, daleka od stronniczości, czy też zawierająca przejawy negatywnego nastawienia do obwinionego. Świadek wielokrotnie podkreślała, że zależało jej na polubownym załatwieniu sporu między pokrzywdzonymi a obwinionym i że gdyby nie swoiste zaciętrzewienie obwinionego w ogóle nie doszłoby do skierowania tej sprawy do Sądu.

W ocenie Sądu na przymiot wiarygodności zasługują zeznania wszystkich świadków – pracowników pubu (...), choć przynajmniej część z nich nawet nie pracowała w tym samym czasie co pokrzywdzeni i ich relacje miały niewielki wpływ na ocenę niniejszej sprawy.

Tym samym, Sąd przyjął, że przeprowadzone dowody pozwalają na jednoznaczne uznanie, że obwiniony swoim zachowaniem naruszył normy przepisów art. 8e w zw. z art. 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Sąd dokonał jedynie korekty opisu czynu przypisanego obwinionemu w zakresie dotyczącym ilości godzin przepracowanych przez pokrzywdzonego S. S. (1). Jak wynika to bowiem z analizy nagrania rozmowy pokrzywdzonego z O. Z. z dnia 10 października 2017 r., wyliczyła ona (i wyliczeń tych nie zakwestionowano), że we wrześniu 2017 r. S. S. przepracował nie 82,5 godziny a 85,75 godziny (vide również stenogram k. 22)

Wymierzając karę obwinionemu, Sąd uznał, jako okoliczności obciążające, znaczny stopień szkodliwości społecznej czynów przypisanych obwinionemu wyrażający się w naruszeniu jednej z podstawowych norm przepisów Prawa Pracy, bo przepisu dotyczącego wypłacania wynagrodzeń. W świetle przeprowadzonych dowodów można stwierdzić, że nadzór obwinionego na podległym mu zakładem pracy nie był właściwy a jego kontrola nad przestrzeganiem przepisów pracy w tym zakładzie była czysto iluzoryczna. Scedowanie większości kompetencji z tego zakresu na menadżera tego lokalu (nota bene nie posiadającego żadnego specjalistycznego wykształcenia ani przeszkolenia w tym zakresie) nie może usprawiedliwiać obwinionego, najwyraźniej w ten sposób obwiniony próbował przerzucić odpowiedzialność na osobę, która nie posiada ani wystarczającej ilości czasu ani też wystarczającej wiedzy w tym zakresie. Obwiniony mimo, iż wielokrotnie powoływał się na sympatię do młodych ludzi najwyraźniej poza tymi deklaracjami nie uczynił nic co pozwalałoby stwierdzić, że wykazał się empatią w stosunku do pokrzywdzonych. Nie można zapomnieć bowiem, że pokrzywdzeni to osoby bardzo młode, niedoświadczone, podejmujące swoje pierwsze

zatrudnienie w życiu i taka swoista „szkoła życia” jaką przeszli w zakładzie pracy obwinionego może rzutować na całą ich zawodową przyszłość. Charakterystyczne są przy tym słowa świadka M. J., która stwierdziła, że praktyka zaniżania wynagrodzeń pracownikom lokali gastronomicznych jest powszechna, jednak musi to być okoliczność świadcząca jedynie na niekorzyść obwinionego.

Pomimo tych zastrzeżeń Sąd dostrzegł też szereg, leżących po stronie obwinionego okoliczności łagodzących. Niewątpliwie należy do nich zaliczyć nie do końca poprawne zachowanie, zwłaszcza S. S. w zakresie nieobecności w dniu 23.09.2017 r. i dotychczasową niekaralność obwinionego.

W świetle powyższych okoliczności wymierzona obwinionemu kara 1000,- zł grzywny nie może być postrzegana jako rażąco surowa. Jest ona równa dolnemu progowi zagrożenia ustawowego przewidzianego za naruszenie przypisanych obwinionemu przepisów. Wymierzona kara ma za zadanie przede wszystkim wdrożyć obwinionego do przestrzegania przepisów prawa pracy w podległej mu jednostce na przyszłość.

Sąd zrezygnował z obciążania obwinionego kosztami postępowania i opłatą z uwagi na deklarowane przez niego nieosiągnięcie żadnych dochodów i utrzymywanie dziecka.