

**Sygn. akt VI W 4830/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia VI Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący SSR Wojciech SAWICKI

Protokolant Aleksandra DZIAŁAK

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 czerwca 2014 roku,

w obecności oskarżyciela publicznego – K. B. z Okręgowego Inspektoratu Pracy PIP we W.,

sprawy przeciwko **K. W.**

córcie A. i K.,

urodzonej (...) w T.,

obwinionej o to, że:

działając jako pracodawca w Przychodni (...) z siedzibą we W. przy ulicy (...), w dniu 02 września 2013 roku rozwiązała stosunek pracy z panią M. P. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych, rażąco naruszając przepisy prawa pracy poprzez ustalenie w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy sporządzonym 02 września 2013 roku (i wysłanym do pracownicy pocztą 04 września 2013 roku) jako dnia rozwiązania stosunku pracy daty 30 lipca 2013 roku, tj. daty wcześniej niż dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i tym samym wcześniejszej niż dzień, w którym pracownica mogła zapoznać się z oświadczeniem – co stanowi złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z mocą wsteczną,

tj. o wykroczenie z art. 281 pkt 3 w zw. z art. 8 i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy w zw. z art. 61§1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny:

\*\*\*\*\*

I. uznaje obwinioną K. W. za winną popełnienia zarzucanego jej czynu opisanego oraz zakwalifikowanego w części wstępnej wyroku i za to na podstawie art. 281 pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy wymierza jej karę grzywny w wysokości 1.000 (jednego tysiąca) złotych;

II. obciąża obwinioną kosztami postępowania w sprawie w wysokości 100 (stu) złotych oraz wymierza jej opłatę w kwocie 100 (stu) złotych.

## UZASADNIENIE

***W toku przewodu sądowego ustalono następujący stan faktyczny:***

Obwiniona K. W. prowadzi własną działalność gospodarczą jako Przychodnia (...) z/s we W. przy ul. (...). W dniu 01 stycznia 2012 roku obwiniona jako pracodawca w prowadzonej przez siebie Przychodni (...) zatrudniła (na stanowisku pielęgniarki środowiskowo - rodzinnej) pokrzywdzoną M. P. – w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od kwietnia 2013 roku do K. W. zaczęły docierać skargi współpracowników oraz lekarzy na zachowanie pokrzywdzonej, tj. M. P. miała odmawiać wykonywania poleceń lekarzy, zaniedbywać swoje obowiązki

służbowe, urywać się z pracy oraz przerobić dokument, tj. skierowanie do laboratorium wystawione przez jednego z lekarzy. Ponadto pokrzywdzona miała nie odbierać telefonów do Przychodni, co skutkowało skargami ze strony pacjentów. Obwiniona przeprowadziła z M. P. rozmowę dyscyplinującą, która okazała się bezskuteczna – następnie pokrzywdzona w lipcu 2013 roku w ramach urlopu wypoczynkowego wyjechała poza granice kraju szukać nowej pracy. Nie wykluczono możliwości, iż wyjeżdżając na urlop M. P. miała już powzięty zamiar, że po urlopie nie powróci do pracy w Przychodni (...).

Zgodnie z przyjętym grafikiem w Przychodni (...) pokrzywdzona miała stawić się do pracy w dniu 30 lipca 2013 roku, tj. bezpośrednio po powrocie z urlopu wypoczynkowego. W dniu 26 lipca 2013 roku obwiniona otrzymała informację, iż M. P. jednak nie stawi się do pracy we wskazanym dniu. Następnie w dniu 03 sierpnia 2013 roku do Przychodni (...) pokrzywdzona dostarczyła zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza psychiatrę (stwierdzające jej niezdolność do pracy od dnia 30 lipca 2013 roku), unikając jednocześnie osobistego spotkania z K. W. – ponadto M. P. nie odbierała telefonów od obwinionej. W tym czasie K. W. odkryła, że w lipcu 2013 roku przed wyjazdem na urlop pokrzywdzona w swoim czasie pracy wielokrotnie prowadziła prywatne rozmowy telefonicznie z telefonu służbowego (w tym rozmowy międzynarodowe) na koszt pracodawcy, a ponadto bez zezwolenia pracodawcy wykorzystywała służbowy komputer Przychodni do swoich prywatnych rozmów na portalach internetowych. W związku z powyższym obwiniona podjęła decyzję o zwolnieniu pracownicy M. P. w trybie dyscyplinarnym, tj. o rozwiązaniu stosunku pracy z pokrzywdzoną bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Ustalono, iż obwiniona K. W. rozwiązała stosunek pracy z pokrzywdzoną M. P. w sposób nieprawidłowy, tj. z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy – oświadczenie pracodawcy (opatrzone własnoręcznym podpisem obwinionej) o rozwiązaniu stosunku pracy z M. P. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych zostało sporządzone z datą 02 września 2013 roku i wysłane do pokrzywdzonej listem poleconym w dniu 04 września 2013 roku, przy czym jako datę rozwiązania stosunku pracy z M. P. pracodawca wskazał dzień 30 lipca 2013 roku – tak więc złożenie przez obwinioną jako pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z pokrzywdzoną nastąpiło z mocą wsteczną. Ponadto ustalono, iż wraz z przedmiotowym oświadczeniem M. P. wysłano dodatkowy dokument, tj. świadectwo pracy (opatrzone datą 30 lipca 2013 roku) – pokrzywdzona pokwitowała osobiście odbiór przesyłki poleconej zawierającej dwa wskazane wyżej dokumenty w dniu 09 września 2013 roku. Ustalono także, że K. W. podpisała protokół kontroli pracodawcy sporządzony przez starszego inspektora pracy K. P. (z Okręgowego Inspektoratu Pracy PIP we W.) bez wnoszenia jakichkolwiek zastrzeżeń do ustaleń poczynionych w trakcie czynności kontrolnych – przy czym wskazany inspektor pracy nie oceniał, czy przyczyny rozwiązania przez obwinioną stosunku pracy z pokrzywdzoną w trybie art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy faktycznie były zasadne czy też nie.

**(dowód: częściowo wyjaśnienia obwinionej, karty 34, 43 i 45 akt; zeznania świadka K. P., karty 56-57 akt; częściowo zeznania świadka U. K., karty 66-67 akt; także: protokół kontroli pracodawcy wraz z załącznikami, karty 8-27 akt i dokumenty załączone do pisma procesowego obrońcy obwinionej z dnia 28 lutego 2014 roku, karty 47-54 akt)**

K. W. z zawodu jest lekarzem medycyny i z tytułu prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej osiąga miesięczny dochód netto w wysokości ok. 10.000 złotych. Stan rodzinny - mężatka, na utrzymaniu dwójka dzieci. Obwiniona nie była dotychczas karana sędownie za przestępstwa – oskarżyciel publiczny nie powołuje się także na uprzednią karalność obwinionej za wykroczenia z zakresu prawa pracy.

**(dowód: dane osobo-poznawcze, karty 2 i 44 akt)**

K. W. konsekwentnie na każdym etapie postępowania nie przyznawała się do zarzucanego jej wykroczenia – aczkolwiek obwiniona ani razu nie zakwestionowała [kluczowej dla niniejszej sprawy] okoliczności, iż jej oświadczenie woli (jako pracodawcy dla pokrzywdzonej) o rozwiązaniu stosunku pracy z M. P. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych zostało sporządzone z datą 02

września 2013 roku i wysłane adresatowi dwa dni później, a jako datę rozwiązania stosunku pracy z pokrzywdzoną wskazano w tymże dokumencie dzień 30 lipca 2013 roku.

Podczas przesłuchania w toku czynności wyjaśniających K. W. skorzystała z uprawnienia do odmowy składania wyjaśnień (vide: karty 4-6 akt).

W sprzeciwie od uprzednio wydanego w niniejszej sprawie wyroku nakazowego obwiniona podkreśliła, że postawiony jej osobie zarzut rażącego naruszenia przepisów prawa pracy uważa za niesłuszny, natomiast okoliczności wykryte przez pracodawcę „podczas pozorowanej choroby pracownicy (...) w pełni uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę z dniem, w którym po zakończeniu urlopu wypoczynkowego nie stawiała się do pracy” (vide: karta 34 akt).

W pisemnym oświadczeniu z dnia 14 lutego 2014 roku (złożonym do akt na rozprawie w dniu 12 lutego 2014 roku) K. W. (za pośrednictwem swojego obrońcy) ponownie zaprzeczyła swojemu sprawstwu odnośnie zarzucanego jej wykroczenia, tj. w jej przekonaniu jej zachowanie opisane w zarzucie wniosku nie stanowiło rażącego naruszenia przepisów prawa pracy – przy czym obwiniona przyznała, iż „błędnie oznaczyła datę rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 lipca 2013 roku”, a przyczyną tego stanu rzeczy „było niewłaściwe zrozumienie informacji udzielonej obwinionej przez prawnika w biurze Państwowej Inspekcji Pracy”. Ponadto K. W. (za pośrednictwem swojego obrońcy) złożyła deklarację, iż „nie ma znaczenia data rozwiązania umowy wskazana w oświadczeniu pracodawcy (...) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone przez obwinioną (...) wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania umowy w dniu, w którym zostało jej doręczone” (vide: karta 43 akt).

Na pierwszym terminie rozprawy w dniu 12 lutego 2014 roku K. W. podtrzymała okoliczności przedstawione w sprzeciwie od wyroku nakazowego i powołanym pisemnym oświadczeniu – obwiniona podkreśliła, że pokrzywdzona była niesolidną pracownicą praktycznie od początku zatrudnienia jej osoby. Jednocześnie K. W. przyznała, że M. P. udała się na zwolnienie lekarskie już od dnia 30 lipca 2013 roku i była zachowana ciągłość między kolejnymi zwolnieniami. Obwiniona ponownie wyjaśniła motywy swojej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pokrzywdzoną. K. W. stwierdziła także, że zależało jej „na pokojowym załatwieniu sprawy” i zarzuciła pokrzywdzonej, że nie chciała odbierać od niej telefonów (vide: karta 45 akt).

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

Dokonując wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, iż sprawstwo oraz wina K. W. odnośnie zarzucanego jej wykroczenia (opisanego w zarzucie wniosku) są oczywiste i nie mogą budzić żadnych wątpliwości – co więcej, nawet z wyjaśnień obwinionej można wprost wyprowadzić wniosek, iż pokrzywdzona M. P. nie miała (praktycznie jakiegokolwiek) możliwości zapoznania się z pisemnym oświadczeniem woli pracodawcy o rozwiązaniu z jej osobą stosunku pracy przed dniem 09 września 2013 roku. Podkreślić w tym miejscu należy, iż przepis art. 61§1 Kodeksu cywilnego jest na tyle jednoznaczny, że nie może budzić żadnych wątpliwości interpretacyjnych – Sędzia Referent nie widzi konieczności prowadzenia szczegółowej analizy prawnej w tym zakresie. Zważyć także należy, iż ustawodawca wyraźnie określa przypadki, kiedy oświadczenie woli ma moc wsteczną od jego daty i z uwagi na pewność obrotu prawnego oraz obrotu gospodarczego są to przypadki naprawdę wyjątkowe.

W pierwszej kolejności zważyć należy, iż jest oczywistym i niepodlegającym żadnej dyskusji fakt, że obwiniona jako pracodawca w prowadzonym przez siebie zakładzie pracy może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia (czyli w trybie dyscyplinarnym) z każdym pracownikiem, który dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – przy czym zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością, iż pokrzywdzona M. P. faktycznie takowego zachowania się dopuściła. T. Sąd w tym zakresie dał wiarę wyjaśnieniom K. W. stosując zasadę rozstrzygania wszystkich niedających się usunąć wątpliwości na korzyść osoby obwinionej. Jednakże z drugiej strony jest także oczywistym, iż zgodnie z wolą ustawodawcy do składania oświadczeń woli przez strony stosunku pracy stosuje się posiłkowo przepisy Kodeksu cywilnego – zatem za całkowicie niedopuszczalne uznać należy składanie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z mocą wsteczną (zwłaszcza gdy jest to oświadczenie woli pracodawcy). Dlatego zapewnienia K. W., iż doszło do „niewłaściwego zrozumienia informacji udzielonej jej osobie przez prawnika w biurze Państwowej Inspekcji Pracy” w

żadnym przypadku nie mogą stanowić okoliczności uwalniającej obwinioną od odpowiedzialności za popełnione przez siebie wykroczenie – rażące naruszenie przez K. W. jako pracodawcę przepisów prawa pracy tak naprawdę stanowi okoliczność bezsporną.

Ustalając w rozpatrywanej sprawie stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na wyjaśnieniach obwinionej (oczywiście poza kwestionowaniem swojego sprawstwa i popadaniem w sprzeczności) oraz dowodach z dokumentów i zeznaniach starszego inspektora pracy K. P.. W przekonaniu T. Sądu zeznania świadka K. P. należy uznać za w pełni wiarygodne, ponieważ są one logiczne i spójne oraz korespondują z pozostałym zgromadzonym w niniejszej sprawie materiałem dowodowym (zwłaszcza dowodami z dokumentów). Także zeznania świadka U. K. nie budzą żadnych wątpliwości co do swojej wiarygodności, aczkolwiek nie mają one kluczowego znaczenia przy rekonstrukcji stanu faktycznego. Dowody z dokumentów także uznać należy za całkowicie wiarygodne – nie były one kwestionowane przez żadną ze stron. Natomiast T. Sąd nie miał możliwości przeprowadzenia dowodu z zeznań pokrzywdzonej M. P., albowiem świadek przebywa bezterminowo poza granicami kraju.

Analizując obszernie wyjaśnienia K. T. Sąd zważył, iż obwiniona w ramach przyjętej linii obrony wdaje się w polemikę z przepisami prawa pracy (co jest bezcelowe), a ponadto popada w oczywiste sprzeczności – najbardziej jaskrawym tego przykładem jest kwestia świadectwa pracy wystawionego dla pokrzywdzonej. Jeżeli przyjąć, że obwiniona (jak twierdzi w piśmie z dnia 14 lutego 2014 roku) „błędnie oznaczyła datę rozwiązania umowy o pracę na dzień 30 lipca 2013 roku” i w rzeczywistości stosunek pracy z pokrzywdzoną uległ rozwiązaniu z dniem 09 września 2013 roku, to dlaczego w świadectwie pracy (karta 14 akt) wskazano właśnie datę 30 lipca 2013 roku jako datę wystawienia tegoż dokumentu i datę ustania stosunku pracy (czy to także omyłka?). Co więcej – z protokołu kontroli pracodawcy (strony 4 i 5) jednoznacznie wynika, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych zażądał korekty deklaracji ZUS Z-3 w zakresie okresu zatrudnienia pracownicy M. P. i taką skorygowaną deklarację otrzymał; pierwotnie na deklaracji (...) (wysłanej w dniu 05 września 2013 roku) wskazano datę ustania obowiązku ubezpieczeniowego pracownicy M. P. na dzień 31 lipca 2013 roku – co nie przeszkadza twierdzić obwinionej, że jeszcze po tej dacie zależało jej „na pokojowym załatwieniu sprawy” [?]. Ponadto jest oczywistym, iż K. W. nie może zasłaniać się nieznajomością przepisów prawa pracy i błędnym rozumieniem pouczeń udzielanych jej przez „prawnika” z Państwowej Inspekcji Pracy. Należy w tym miejscu podkreślić, iż obwiniona jako lekarz medycyny prowadząc Przychodnię (...) jest szczególnie odpowiedzialna na należyty dobór kadr (to muszą być „właściwi ludzie na właściwych stanowiskach”) – mając chociażby na uwadze dobro swoich pacjentów i konieczność racjonalnego dysponowania (bez mała ograniczonymi) środkami pieniężnymi otrzymywanymi w ramach kontraktu z Narodowego Funduszu Zdrowia. Mówiąc wprost – K. W. powinna poważnie rozważyć „rozstanie się” z niesolidną pielęgniarką bezzwłocznie po powzięciu wiadomości o porabianiu przez nią zleceń lekarskich i nie ograniczać się wyłącznie do rozmowy dyscyplinującej. Jest także zgodnym z zasadami logicznego rozumowania oraz zasadami doświadczenia życiowego, iż przy zwalnianiu w trybie dyscyplinarnym nieodpowiedzialnego czy też konfliktowego pracownika odpowiedzialny pracodawca winien podjąć wszelkie starania, aby między stronami nie pozostały żadne niewyjaśnione sprawy i aby ustanie stosunku pracy było całkowicie zgodne z przepisami – przede wszystkim dlatego, aby nie dać swojemu byłemu już podwładnemu pretekstu do szukania odwetu. Dlatego też Sąd Rejonowy nie może przyjąć za wiarygodne twierdzeń obwinionej, iż miała zamiar rozwiązać stosunek pracy z M. P. dopiero z dniem doręczenia jej przesyłki polecanej z wypowiedzeniem i (ewidentnie błędnym) świadectwem pracy.

Przy ocenie postaci winy K. W. Sąd Rejonowy nie traci z pola widzenia okoliczności, iż w postępowaniu w sprawach o wykroczenia - tak jak w klasycznym postępowaniu karnym - udowodnienie winy osobie obwinionego musi być całkowite, pewne, wolne od wątpliwości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1999 roku, V KKN 362/97, Prok. i Pr. 1999/7-8/11), przy czym wszelkie niedające się usunąć wątpliwości rozstrzyga się na jego korzyść. Dlatego też T. Sąd - po ocenie całokształtu okoliczności niniejszej sprawy - uznaje, iż wina K. W. co do zarzucanego jej wykroczenia przyjmuje postać winy nieumyślnej, tj. albowiem obwiniona dopuściła się tegoż czynu wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo iż możliwość złamania określonych przepisów prawa pracy ewidentnie mogła przewidzieć. K. W. swoim zachowaniem w krytycznym czasie w sposób ewidentny wyczerpała ustawowe znamiona czynu stypizowanego w art. 281 pkt 3 w zw. z art. 8 i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974

roku Kodeks pracy – brak jest jednak podstaw do przyjęcia, iż obwiniona chciała popełnić przedmiotowe wykroczenie celowo (zamiar bezpośredni) bądź też ewentualnie przewidując możliwość jego popełnienia na to się godziła (zamiar ewentualny).

Uznając K. W. za winną zarzucanego jej czynu Sąd Rejonowy wymierzył obwinionej karę grzywny w wysokości 1.000 (jednego tysiąca) złotych, uznając ją za adekwatną do stopnia winy oraz społecznej szkodliwości przedmiotowego wykroczenia – bez wątplenia nie jest to kara rażąco surowa. Należy w tym miejscu podkreślić, iż kara grzywny w tej wysokości jest minimalną sankcją wskazaną przez ustawodawcę, a T. Sąd po prostu nie ma podstaw do zastosowania wobec K. W. instytucji nadzwyczajnego złagodzenia kary – ustawodawca w przepisie art. 39§1 Kodeksu wykroczeń w sposób jednoznaczny mówi o „wypadkach zasługujących na szczególne uwzględnienie”. Według zgodnego poglądu doktryny i orzecznictwa nadzwyczajne złagodzenie kary jest dla sprawcy czynu zabronionego szczególnego rodzaju nagrodą, a przedmiotowa instytucja winna być stosowana ze szczególną rozważą i w naprawdę wyjątkowych okolicznościach. W przekonaniu Sądu Rejonowego w tej konkretnej sprawie ani charakter i okoliczności czynu ani też właściwości i warunki osobiste obwinionej nie pozwalają na przyjęcie, iż faktycznie zachodzi wypadek zasługujący na szczególne uwzględnienie. T. Sąd nie może także tracić z pola widzenia okoliczności, iż w niniejszej sprawie zachodzi istotna okoliczność obciążająca w postaci daleko posuniętej niefrasobliwości K. W. (jako pracodawcy) przejawiającej się rażąco nieznanymi podstawowymi zasadami prawa pracy i (nazywając rzecz po imieniu) niestarannym doborom kadr w swoim zakładzie pracy. Jak wynika z notatek służbowych (notabene złożonych do akt sprawy przez obrońcę obwinionej) pokrzywdzona M. P. jako pielęgniarka zatrudniona w jej przychodni miała „kłopoty” m.in. z odpowiednią dezynfekcją sprzętu medycznego – obwiniona jako lekarz medycyny i przedsiębiorca winna sama sobie odpowiedzieć na pytanie, jakie mogłyby być tego potencjalne konsekwencje (nie tylko wizerunkowe) dla prowadzonej przez nią Przychodni (...). Sąd Rejonowy wziął także pod uwagę zdania represji karnej w zakresie społecznego oddziaływania oraz cele zapobiegawcze i wychowawcze, która orzeczona kara ma osiągnąć w stosunku do K. W. – mając na uwadze szczególną odpowiedzialność ciążącą na jej osobie jako szefowej zakładu medycznego. Obwiniona winna także mieć na uwadze, że kolejne przypadki naruszania przez pracodawcę przepisów prawa pracy w kierowanym przez nią zakładzie pracy spotkają się ze zdecydowaną i odpowiednio surową reakcją wymiaru sprawiedliwości – na marginesie zważyć należy, iż tego typu wykroczenia zagrożone są obecnie karą grzywny w wysokości do 30.000 (trzydziestu tysięcy) złotych.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd Rejonowy oparł o przepis art. 118§1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia oraz przepis art. 119 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia w zw. z art. 616§2 Kodeksu postępowania karnego, albowiem nie ma praktycznie żadnych podstaw do zwolnienia K. W. od obowiązku poniesienia kosztów procesu w niniejszej sprawie (a byłoby to nawet sprzeczne z zasadami słuszności).