

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 31 lipca 2018 roku**

Obwiniona M. T. (1) jest dyrektorem (...) w C. przy ul. (...). Wskazana szkoła jest pracodawcą dla zatrudnionych w niej nauczycieli i innych pracowników, sama zaś obwiniona jako jej dyrektor reprezentuje pracodawcę m.in. w ramach stosunków pracy nawiązanych z osobami tam zatrudnionymi.

W roku szkolnym 2016/2017 w szkole tej zatrudnione były na stanowiskach nauczycieli – J. K., A. L., B. O., M. T. (2) i A. J. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela nauczycieli obowiązuje tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszący 18 godzin (pensum).

W przypadku J. K. w roku szkolnym 2016/2017 ustalono jednak wymiar tygodniowy godzin zajęć 28/19, w czym 9/19 stanowić miały godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe.

W przypadku A. L. w roku szkolnym 2016/2017 ustalono jednak wymiar tygodniowy godzin zajęć 21/19, w czym 2/19 stanowić miały godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe.

W przypadku B. O. w roku szkolnym 2016/2017 ustalono jednak wymiar tygodniowy godzin zajęć 28/19, w czym 9/19 stanowić miały godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe.

W przypadku M. T. (2) w roku szkolnym 2016/2017 ustalono jednak wymiar tygodniowy godzin zajęć 25/19, w czym 6/19 stanowić miały godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe.

W przypadku A. J. w roku szkolnym 2016/2017 ustalono jednak wymiar tygodniowy godzin zajęć 23/19, w czym 4/19 stanowić miały godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe.

W stosunku do wyżej wskazanych nauczycieli przyjęto jako obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć 19 godzin (pensum), co było wynikiem zastosowania tzw. rolowania etatu (uśredniania pensum). Na terenie Miasta C. było to powszechną praktyką w placówkach oświatowych, a uzasadniano to przepisami uchwały Nr XXIII/394/08 Rady Miasta C. z dnia 29 maja 2008 roku w sprawie określenia zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, zasad udzielania i rozmiaru zniżek obowiązkowego wymiaru godzin nauczycieli, którym powierzono stanowiska kierownicze w szkołach, przedszkolach i placówkach oraz zwalniania ich od obowiązku realizacji tygodniowego wymiaru godzin, tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli niewymienionych w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, nauczycieli szkół kształcących w systemie zaocznym, nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów, logopedów, doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych w przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez Miasto C.. W §3 tej uchwały odesłano do jej ówczesnie obowiązującego załącznika nr 3, gdzie w punkcie 7 określono algorytm tzw. uśrednionego pensum w przypadku ustalenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Osoby zarządzające placówkami oświatowymi – pracodawcami (w tym obwiniona jako dyrektor wskazanej wyżej szkoły) oraz organ prowadzący te placówki prezentowali bowiem pogląd, że jeżeli dany pracownik jest zatrudniony na stanowisku nauczyciela ale oprócz obowiązków nauczycielskich (przy pensum określonym w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela) wykonuje także zadania przewidziane dla innego stanowiska pracy (które ma przypisany inny wymiar

pensum) to w istocie realizuje w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym pensum, co z kolei uzasadnia tzw. rolowanie etatu. Takie też założenia zostały ujęte w arkuszach organizacyjnych. Nauczyciele zaś w późniejszym czasie podpisywali oświadczenia o wyrażeniu zgody na prowadzenie zajęć w warunkach zwiększonego – tzw. zrolowanego pensum-etatu, przed rozpoczęciem roku szkolnego byli jednak ustnie informowani o wymiarze pensum, na co wyrażali zgodę.

Zaistniała sytuacja, w której wskazani wyżej nauczyciele zatrudnieni w tej szkole świadczyli pracę w warunkach zwiększonego pensum względem podstawowego wymiaru określonego w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Wynagrodzenie ustalano i wypłacano nauczycielom także według tzw. zrolowanego etatu (uśrednionego pensum).

Już w 2015 roku wynikł spór z innym nauczycielem zatrudnionym w tej szkole i Sądy Pracy orzekające w tej sprawie wyrokami odpowiednio z dnia 22 listopada 2016 roku (I instancja) i 09 maja 2017 roku (II instancja) stwierdziły, iż przepisy powołanej wyżej uchwały Rady Miasta C. z dnia 29 maja 2008 roku nie dotyczą stanowiska zajmowanego przez powódkę w tamtej sprawie, gdyż uchwała określająca w załączniku nr 3 obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin wymienia w sposób enumeratywny stanowiska, których dotyczy ten wymiar godzin tj. pedagodzy, psychologzy, logopedzi, doradcy zawodowi, a także inni specjaliści prowadzący w przedszkolach, szkołach i placówkach zajęcia rewalidacyjne oraz specjalistyczne. Sąd Pracy skonstatował, że powódka w tamtej sprawie nie wykonywała żadnego z tych zawodów, a sam fakt, że prowadzi zajęcia rewalidacyjne nie stanowił podstawy do zastosowania względem niej przedmiotowej uchwały. Sąd Pracy podkreślił, że ustalenie w takich warunkach pensum na poziomie 19/19 nie ma podstawy prawnej. Sąd ten stwierdził, że pracodawca przydzielił w istocie powódce godziny ponadwymiarowe, przy czym za jedną z nich nie dokonał zapłaty. Sąd Pracy w instancji odwoławczej podzielił zapatrywania wyrażone w pierwszej instancji wskazując przy tym, że przydzielenie zajęć rewalidacyjnych może nastąpić w takiej sytuacji, lecz jedynie w granicach pensum określonych przez Kartę Nauczyciela. Godziny przekraczające to pensum stanowią godziny pracy ponadwymiarowe – nadliczbowe i należne jest za nie wynagrodzenie.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych – nadliczbowych wypłaca się nauczycielom miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela.

Dla wskazanych wyżej nauczycieli tygodniowe pensum wynosiło zgodnie z przepisami prawa pracy 18/18, gdy tymczasem wypłacano im wynagrodzenie (w tym za pracę w godzinach ponadwymiarowych) wedle wspomnianego już pensum 19/19. Doszło zatem do sytuacji, w której obwiniona jako dyrektor szkoły reprezentująca pracodawcę nie ustaliła i nie wypłaciła wskazanym wyżej nauczycielom wynagrodzenia w pełnej należnej im wysokości – w zakresie godzin ponadwymiarowych.

Zaistniała sytuacja, w której w terminie nie wypłacono wskazanym wyżej nauczycielom następujących kwot należnych z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych:

1. za miesiąc kwiecień 2017 roku - w terminie do dnia 29 kwietnia 2017 roku nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych: J. K. w kwocie 151,14 zł brutto, A. L. w kwocie 50,38 zł brutto, B. O. w kwocie 151,14 zł brutto, M. T. (2) w kwocie 151,14 zł brutto, A. J. w kwocie 151,14 zł brutto,
2. za miesiąc maj 2017 roku – w terminie do dnia 31 maja 2017 roku nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych: J. K. w kwocie 151,14 zł brutto, A. L. w kwocie 151,14 zł brutto, B. O. w kwocie 151,14 zł brutto, M. T. (2) w kwocie 151,14 zł brutto, A. J. w kwocie 151,14 zł brutto,
3. za miesiąc czerwiec 2017 roku – w terminie do dnia 30 czerwca 2017 roku nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych: J. K. w kwocie 151,14 zł brutto, A. L. w kwocie 100,76 zł brutto, B. O. w kwocie 201,52 zł brutto, M. T. (2) w kwocie 201,52 zł brutto, A. J. w kwocie 201,52 zł brutto.

Dopiero pod wpływem wspomnianych orzeczeń Sądów Pracy służby prawne organu prowadzącego szkołę wydały instrukcję nakazującą odejście od praktyki tzw. rolowania etatów (uśredniania pensum). Obwiniona już od zaistnienia wspomnianego sporu z innym nauczycielem na gruncie tzw. rolowania etatu w 2015 roku konsultowała się z organem prowadzącym, który niezmiennie stał na stanowisku, że wspomniane tzw. rolowanie etatu jest uzasadnione. Organ prowadzący nie występował jednakże o opinie prawne w tej sprawie.

W sprawie tzw. rolowania etatu kontrolę we wspomnianej szkole przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy i ustalenia tej kontroli legły u podstaw zainicjowania niniejszego postępowania wykroczeniowego.

**dowód: wyjaśnienia obwinionej (...) M. T. (1) k. 79-80, 139-140, zeznania świadków B. O. k. 140, J. K. k. 140, A. L. k. 140-141, M. T. (2) k. 141, D. D. k. 152, dokumenty – protokół kontroli wraz z załącznikami k. 5-69, wystąpienie k. 70-71, nakaz k. 72-78, kopia decyzji k. 125-136.**

Dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego obejmującego tak dowody osobowe – wyjaśnienia obwinionej oraz zeznania świadków oraz ujawnione na rozprawie dokumenty trzeba wskazać, że specyfiką niniejszego postępowania było to, iż dowody w sprawie pod względem informacji o faktach podlegających procesowej rekonstrukcji nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności. Trzeba bowiem podkreślić, że obwiniona i świadkowie zgodnie relacjonowali w zakresie faktów, co z resztą znalazło także potwierdzenie w zebranej w sprawie dokumentacji. Oceny prawne i wywody na temat rozumienia przepisów prawa pracy wypowiedziane przez osoby przesłuchiwane, w zakresie rekonstrukcji stanu faktycznego nie miały znaczenia, jako że rolą osoby przesłuchiwanej jest zrelacjonowanie organowi procesowemu na temat zdarzeń faktycznych, które ustala się w danym postępowaniu. Oceny prawne zaś nijak mają się do kwestii ustalenia samych – niejako „suchych” – faktów. Ta sfera wypowiedzi osób przesłuchiwanych rzutować może co najwyżej na materię rozważań prawnych Sądu orzekającego, który może podzielić takie prawne zapatrywania bądź też ich nie zaakceptować.

Zebrane w sprawie dokumenty – przeważnie w kopiach – nie budziły wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności. Nie noszą bowiem śladów przeróbek czy innych bezprawnych ingerencji w ich merytoryczną treść jak i materialną strukturę. Co równie istotne – treść dokumentów ujawnionych w toku rozprawy głównej nie była przez strony kwestionowana, co tym bardziej uzasadnia ocenę Sądu przekonanego o ich wiarygodności.

Brak jest jednocześnie potrzeby, aby czynić szersze wywody na temat wiarygodności wymienionych tu dowodów (materiał dowodowy w swej wymowie co do faktów był jednoznaczny), albowiem art. 424 §1 pkt 1 kpk w zw. z art. 82 §1 kpw obliguje Sąd do wskazania w pisemnych motywach wyroku faktów uznanych za udowodnione lub nieudowodnione oraz dowodów, na jakich w tej mierze się Sąd oparł i przyczyn nieuznania dowodów przeciwnych. W piśmiennictwie na gruncie art. 424 kpk podkreśla się bowiem, że przepis art. 424 §1 pkt 1 in fine kpk nie wymaga, aby sąd wykazał, dlaczego na podstawie danego dowodu dokonał ustaleń faktycznych. Wymaga za to, aby uzasadnić, dlaczego sąd nie uznał dowodów przeciwnych. Zachodzi tu bowiem logiczna zależność pomiędzy trafnością ocen przeciwstawnych dowodów. Prawidłowe odrzucenie jednych dowodów świadczy o zasadnym przyjęciu innych. Z punktu widzenia tego przepisu istotniejsze jest uzasadnienie powodów odrzucenia dowodów przeciwnych (zob. K. Eichstaedt w: D. Świecki [red.], Kodeks postępowania karnego. Komentarz do zmian 2016, Warszawa 2016 – komentarz do art. 424 kpk, zob. także uzasadnienie wyroku SA we Wrocławiu z dnia 15 października 2015 roku, II AKa 224/15).

M. T. (1) stanęła pod zarzutem popełnienia szeregu wykroczeń z art. 282 §1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (kp) w związku z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Art. 282 §1 pkt 1 kp penalizuje zachowanie sprawcy, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń. Wykroczenie to może popełnić każda osoba odpowiedzialna za terminowe

wypłacanie wynagrodzeń pracownikom np. dyrektor zakładu pracy, kierownik itp. Można je popełnić umyślnie jak i nieumyślnie – argument z art. 5 kw.

Treść tego przepisu powiązana jest z uregulowaniami prawa pracy statuującymi obowiązki z zakresu terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. Jedną z takich regulacji jest art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela, który przewiduje, że składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3.

Na gruncie niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych – nadliczbowych jest składnikiem wynagrodzenia za pracę nauczyciela, a jego wysokość może być ustalona jedynie na podstawie wykonanej pracy (argument z art. 30 ust. 1 pkt 3 i z art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela). To przesądza, że termin wypłaty tego składnika wynagrodzenia nauczyciela ustala się zgodnie z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

W przypadku zatem wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych w miesiącach kwietniu, maju i czerwcu 2017 roku terminy wypłaty wynagrodzenia upływały odpowiednio w dniach 29 kwietnia, 31 maja i 30 czerwca 2017 roku.

Kluczowa jednak w niniejszej sprawie i warunkująca odpowiedzialność wykroczeniową obwinionej była kwestia, czy wskazani wyżej nauczyciele świadcząc pracę w/w szkole powinni mieć ustalone pensum w wymiarze 18/18 czy też należało – z uwagi na zlecone im dodatkowe zajęcia specjalistyczne – dokonać uśrednienia pensum w trybie tzw. rolowania etatu.

Zgodnie z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się w wysokości 18 godzin tygodniowo, a więc 18/18 stanowi pełny etat nauczycielski (pensum). Bez wątplenia wyżej wskazani nauczyciele w okresie objętym zarzutami skargi zasadniczej byli nauczycielami zatrudnionymi w pełnym wymiarze zajęć i prowadzili zajęcia, o których mowa w powołanym tu przepisie Karty Nauczyciela.

Zlecenie im przez obwinioną prowadzenia innych jeszcze – dodatkowych zajęć rewalidacyjnych, pozostających w zakresie przedmiotowym innego stanowiska pracy (na gruncie obowiązującej w ówczesnym brzmieniu wspomnianej uchwały Rady Miasta C. z 29 maja 2008 roku - określani jako specjaliści) w ocenie Sądu orzekającego nie było równoznaczne z łączeniem stanowisk (jak to ujęła obwiniona w sprzeciwie od wyroku nakazowego – k. 113) o różnych pensum i nie uzasadniało zastosowania trybu uśrednienia pensum w warunkach tzw. rolowania etatu.

Trzeba zwrócić bowiem uwagę na to, że wskazani nauczyciele pozostawali nadal w obrębie normatywnego oddziaływania art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela i obowiązywało ich pensum 18/18. To, że prowadzili dodatkowo zajęcia rewalidacyjne nie czyniło z nich nauczycieli „nie wymienionych w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela” ani tym bardziej nie stali się przez to „nauczycielami realizującymi w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin” w rozumieniu powołanej uchwały Rady Miasta C. z 29 maja 2008 roku. Podkreślenia wymaga, że Karta Nauczyciela będąca ustawowym pragmatykiem służbowym oraz wspomniana już uchwała (jako akt wykonawczy do Karty Nauczyciela) stanowią źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 kp. Rzecz jasna przepisy aktu wykonawczego nie mogą być sprzeczne z ustawą będącą normatywną podstawą wydania danego aktu wykonawczego. Tak też – w duchu niesprzeczności z przepisami ustawy – należy dokonywać interpretacji przepisów prawa pracy o różnej randze, nie budzi bowiem wątpliwości, że akt wykonawczy pozostaje w układzie podrzędności i subsydiarności względem ustawy.

Jeśli zatem spojrzeć na zakresy normatywne – znaczeniowe przepisu art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela oraz przepisów uchwały nr XXIII/394/08 Rady Miasta C. z 29 maja 2008 roku w ówczesnym brzmieniu dojść należy do przekonania,

że nie pozostają one we wzajemnej sprzeczności. Uchwała bowiem w §3 wyraźnie opisuje podmiotowy zakres swojego stosowania zarazem wyraźnie oddzielając go od zakresu art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Taki wniosek wykładniczy wypływa ze sposobu uregulowania §3 uchwały zawierającego wyliczenie, gdzie już na jego początku wskazano, że chodzi *expressis verbis* o nauczycieli nie wymienionych w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Konsekwencją tegoż jest konstatacja Sądu, że w sytuacji – jak tu ustalono – wskazani wyżej nauczyciele, którzy realizowali zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami/wychowankami albo na ich rzecz i byli zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć to ich pensum powinno wynosić 18/18. Godziny zajęć realizowanych ponad 18 godzin w tygodniu stanowiły godziny ponadwymiarowe – nadliczbowe, za które należne im było wynagrodzenie.

Przeciwnie rozumienie omawianych przepisów i uznanie wskazanych wyżej nauczycieli – jak chce obwiniona – jako „realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin” w rozumieniu powołanej uchwały skutkować musiałyby sprzecznością logiczną - wykładniczą na gruncie §3 samej uchwały w ówczesnym brzmieniu (wszak kolidowałyby z wyłączeniem podmiotowym stosowania tej uchwały wobec nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela) oraz musiałyby oznaczać, że w istocie uchwała jako akt prawny niższej rangi i subsydiarny względem Karty Nauczyciela pozostaje z tą ustawą sprzeczna. W toku wykładni przepisów prawa należy sięgać przede wszystkim po interpretację językową, a dopiero gdy to instrumentarium wykładnicze nie przyniesie zadowalających i racjonalnych wyników, należy sięgnąć po inne metody wykładni – celowościową, historyczną, systemową. W każdym jednak razie należy bacznie, aby nie dojść do absurdalnych wniosków wykładniczych. W niniejszej sprawie Sąd oparł się przede wszystkim na wykładni językowej omawianych przepisów, posiłkując wszakże interpretację tekstu prawnego wykładnią systemową, z uwzględnieniem wzajemnego układu hierarchicznego przepisów.

Te przeprowadzone wyżej rozważania prawne doprowadziły Sąd do konstatacji, że postępowanie obwinionej dokonującej w odniesieniu do tych nauczycieli uśrednienia pensum w warunkach tzw. rolowania etatu nie było prawidłowe i nie znajdowało podstawy prawnej. Sąd orzekający podziela w tym względzie – może nie tak obszernie umotywowany – ale nader celny i trafny pogląd prawny Sądów Pracy, wyrażony na gruncie sprawy zawisłej w tut. Sądzie pod sygn. akt V P 90/16. Położyć nacisk trzeba na to, że jakkolwiek pogląd ten wypowiedziano na gruncie innej sprawy indywidualnej, to jednak w ujęciu egzegezy przepisów prawa pracy pogląd ten wykracza poza procesowe ramy tamtej sprawy i nabiera cech uniwersalności stanowiąc umocnienie stanowiska prawnego zaprezentowanego wyżej przez Sąd orzekający.

Konsekwencją tych rozważań natury prawnej, poczynionych przez Sąd orzekający jest stwierdzenie – równoznaczne subsumcji – że zachowanie obwinionej wyczerpało przedmiotowe znamiona wykroczenia z art. 282 §1 pkt 1 kp w zw. z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Do obowiązków obwinionej – jako dyrektora szkoły należało ustalenie i wypłacenie nauczycielom wynagrodzenia w pełnej i należytej wysokości oraz w ustawowo określonym terminie (argument z art. 22 §1 kp i art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela). Obwiniona ustaliła błędnie pensum wskazanych tu nauczycieli - dokonała bezpodstawnie uśrednienia – tzw. rolowania etatów, następnie w konsekwencji nie ustaliła wynagrodzenia tych nauczycieli w pełnej należytej im wysokości i nie wypłaciła im w ustawowych terminach (już wyżej wskazanych) tego wynagrodzenia w wysokości wynikającej z rzeczywiście przepracowanych godzin ponadwymiarowych. To zaś uzasadniało przypisanie jej znamion strony przedmiotowej wykroczeń opisanych w punktach od 1 do 15 części dyspozytywnej wyroku jako wyczerpujących – każde z osobna – z art. 282 §1 pkt 1 kp w zw. z art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela.

Wszystkie te wykroczenia obwiniona popełniła nieumyślnie, gdyż obwiniona niewątpliwie nie miała zamiaru niewypłacenia w terminie wskazanym nauczycielom wynagrodzenia w wysokości przewidzianej przepisami prawa. Sytuacja do której doszło zaistniała bowiem na szerszym polu i w szerszym kontekście, aniżeli sama szkoła - pracodawca, której dyrektorem jest obwiniona. Otóż – jak wykazało postępowanie dowodowe przeprowadzone na rozprawie - na terenie Miasta C. w placówkach oświatowych obowiązującą praktyką było tzw. rolowanie etatów – uśrednianie pensum. Obwiniona – jakkolwiek będąca dyrektorem szkoły i reprezentująca pracodawcę w ramach stosunków pracy z zatrudnionymi tam nauczycielami i innymi pracownikami – musiała poddać się tej praktyce,

gdyż pod względem organizacyjnym jak i finansowym w istocie nie była samodzielna, będąc związana polityką i praktyką organu prowadzącego tj. Miasta C.. Obwiniona – co uwypukliły zeznania D. D. – tylko w teorii mogła postąpić samodzielnie i odstąpić od tzw. rolowania etatów, jednakże mając na uwadze ową oczywistą zależność od organu prowadzącego, tego typu wolta w praktyce była niemożliwa. Co istotne, arkusze organizacyjne szkoły na kolejne lata (dokumenty określające strukturę zatrudnienia i organizację nauczania w szkole, w tym liczbę godzin zajęć dydaktycznych) zostały każdorazowo zatwierdzone przez organ prowadzący, a sama obwiniona ot tak nie mogła w nich wprowadzić żadnych zmian bez zgody tego organu. To wszystko przesądza o tym, że wszystkich tych wykroczeń obwiniona dopuściła się w warunkach winy nieumyślnej, a popełniła je na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tych wykroczeń mogła przewidzieć (art. 6 §2 kw). Nie można bowiem tracić z pola widzenia tego, że już od 2015 roku – kiedy to rozpoczął się spór z innym nauczycielem zatrudnionym w tej szkole na gruncie tzw. rolowania etatu – obwiniona zgłaszała organowi prowadzącemu wątpliwości co do zasadności tego tzw. rolowania. Odpowiedzi organu prowadzącego nakazujące utrzymać dotychczasową praktykę nie stanowiły jednak w ocenie Sądu dostatecznej przyczyny uwalniającej obwinioną od winy w odniesieniu do tych wszystkich wykroczeń. Z resztą toczące się przed Sądem Pracy postępowanie z powództwa tego innego nauczyciela, obwinioną w tych wątpliwościach powinno utwierdzić i skłonić do bardziej zdecydowanych działań nakierowanych na zarzucenie dotychczasowej praktyki. Obwiniona – o czym należy pamiętać – jako dyrektor szkoły, a więc pozostająca na stanowisku kierowniczym i funkcyjnym, winna mieć świadomość obciążających ją obowiązków i wagę tychże obowiązków. Jako osoba dorosła, wykształcona i posiadająca należyte kompetencje do pełnienia powierzonych jej funkcji powinna zdawać sobie sprawę z tego, że to ona będzie ponosić odpowiedzialność za ewentualne naruszenia prawa pracy, że to ona odpowiada za prawidłowe i terminowe wypłacanie wynagrodzenia pracownikom w pełnej należnej im wysokości. To, że obwiniona zwracała się do organu prowadzącego z wątpliwościami na gruncie omawianego wyżej tzw. rolowania etatów obniża tylko jej winę z umyślności do winy nieumyślnej. Obwiniona nie powinna bowiem bezkrytycznie bazować na stanowisku organu prowadzącego, zwłaszcza że ten organ nie ponosił żadnej bezpośredniej odpowiedzialności prawnej z tytułu stosunków pracy. Obwiniona nie wykorzystwała też wszystkich dostępnych instrumentów w celu wyjaśnienia tych wątpliwości. Mogła przykładowo zwrócić się o pomoc do Ministerstwa Edukacji Narodowej albo właściwego miejscowo kuratorium oświaty i tą drogą uzyskać dodatkowe wyjaśnienia prawne w kwestii owego rolowania etatów. Tego jednak nie uczyniła, co utwierdza ocenę jej zaniechań, że do popełnienia przedmiotowych wykroczeń doszło w warunkach nieumyślności obwinionej. Stopień winy obwinionej, z uwzględnieniem postaci nieumyślnej, Sąd ocenił jako umiarkowany – w odniesieniu do każdego z przypisanych jej wykroczeń.

Spoleczna szkodliwość każdego z tych czynów również była umiarkowana. Obwiniona godziła swoim postępowaniem w podstawowy obowiązek pracodawcy – terminowego wypłacania wynagrodzenia w pełnej należnej wysokości. Trzeba jednak pamiętać, że obwiniona nie działała umyślnie, nie postępowała z uporem wbrew stanowisku pracowników, należało także uwzględnić nakreślony wyżej kontekst całej sytuacji i jej przyczyny.

Sąd rozpatrując wszechstronnie czyny obwinionej, ale i pozostawiając w swej optyce szerszy kontekst jej zachowania doszedł do przekonania, że cele postępowania zostaną spełnione, gdy poprzestanie się na stwierdzeniu przez obwinioną samego sprawstwa zarzuconych jej wykroczeń. W ocenie Sądu przypadek obwinionej, będącej co prawda dyrektorem szkoły, lecz pozostającej de facto w stałej oraz ścisłej zależności finansowej i organizacyjnej względem organu prowadzącego tj. Miasta C., jest szczególnie uzasadniony i zasługuje na szczególne uwzględnienie. Sąd miał także na uwadze to, że czyny obwinionej nie były umyślne, nie były wynikiem jej nieprzejednanej postawy względem pracowników, nie nosiły cech umyślnej i zamierzonej uporczywości (zwłaszcza że wskazani nauczyciele nie zgłaszali względem obwinionej żadnych pretensji). Obwiniona cieszy się autorytetem i poparciem podległych jej nauczycieli, co wskazuje na to, że właściwie wykonuje obowiązki dyrektora szkoły. Trzeba mieć też na uwadze stosunkowo niewielki kwotowy zakres uchybień płatniczych, obejmujący wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Obwiniona co do zasady bowiem terminowo wypłaca wynagrodzenie pracownikom. Uchybienia jej przypisane nie były zaś efektem jej zamierzonego działania, a były skutkiem akceptacji błędnej wykładni przepisów prawa pracy prezentowanej przede wszystkim przez organ prowadzący (co jednak samo w sobie nie pozbawia zachowania obwinionej cech bezprawności i zawinienia). To wszystko rozpatrywane łącznie uzasadniało zastosowanie wobec obwinionej – co do każdego z

przypisanych jej wykroczeń – instytucji przewidzianej w art. 39 §1 kw tj. odstąpienia od wymierzenia jej kary. Wymierzenie obwinionej kary nawet w warunkach nadzwyczajnego złagodzenia miałyby się z celem, gdyż kara w tym wypadku nie spełniłaby żadnych celów nakreślonych przez przepisy kodeksowe, a byłaby jedynie ślepą i zupełnie nieadekwatną reakcją na popełnione wykroczenia, w oderwaniu od całokształtu ustalonych okoliczności w niniejszej sprawie. Dlatego też orzeczono jak w punktach od 1 do 15 wyroku.

W punkcie 16 wyroku Sąd obciążył obwinioną kosztami procesu, jako że ustalono jej sprawstwo i przypisano jej wykroczenia. Na kwotę kosztów składają się zryczałtowane wydatki obejmujące czynności wyjaśniające (20 zł) oraz postępowanie sądowe (100 zł).