

Sygn. akt XI W 129/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie XI Wydział Karny w składzie:

Przewodniczący: SSR Łukasz Biliński

Protokolant: Paulina Adamska, Karolina Kowalczyk

Pryz udziale oskarżyciela publicznego A. L.

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 lipca 2017 roku, 14 września 2017 roku, 15 lutego 2018 roku w W.

sprawy **S. P.**

syna J. i G.

urodzonego (...) w I.

obwinionego o to, że:

1. działając jako Członek Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) (...), nie wypłacił Ł. C. w okresie od dnia 11.05.2016 r. do dnia 26.09.2016 r. wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. w kwocie 7619,05 zł brutto wynagrodzenia zasadniczego oraz 380,95 zł brutto wynagrodzenia za urlop,

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 94 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,

2. działając jako Członek Zarządu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) (...), nie wypłacił Ł. C. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 17 276,16 zł brutto w okresie od dnia 02.05.2016 r. do dnia 26.09.2016 r.,

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2015 r. Dz. U. poz. 1268) w związku z art. 171 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,

I. obwinionego S. P. uznaje za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów, stanowiących wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 kp i za to na tej podstawie skazuje go, a na podstawie art. 282 § 1 pkt 1 kp, art. 9 § 2 kw, art. 24 § 1 i 3 kw wymierza mu łącznie karę grzywny w wysokości 1000 (tysiąc) złotych;

II. na podstawie art. 119 § 1 kpw zasądza od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 (sto) złotych tytułem zryczałtowanych wydatków postępowania oraz kwotę 100 (sto) złotych tytułem opłaty.

Sygn. akt XI W 129/17

UZASADNIENIE

Na podstawie całokształtu materiału dowodowego ujawnionego w toku rozprawy głównej Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. (...) (...) rozpoczęła swoją działalność 19 grudnia 2006 roku. Do reprezentacji spółki uprawniony jest Zarząd jednoosobowo, w osobie Członka Zarządu – S. P..

W okresie od 3 czerwca 2013 roku do 30 kwietnia 2016 roku w spółce (...) sp. z o.o. zatrudniony był Ł. C.. W ostatnim okresie, tj. od 01 września 2014 roku do 31 sierpnia 2016 roku był on zatrudniony na umowę o pracę na czas określony na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży tradycyjnej. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano: K. (...), W. oraz możliwość wykonywania zadań na obszarze Polski po akceptacji pracodawcy.

W dniu 3 czerwca 2013 roku Ł. C. zapoznał się z zarządzeniem pracodawcy z dnia 27 września 2012 roku dotyczącym składowania planów i raportów, w celu umożliwienia wykonywania analiz statystycznych podjętych działań i ich celowości. W zarządzeniu wskazano, że nieprzekazanie planogramów lub raportów w terminie jest równoznaczne z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych prowadzącym do odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej i może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 Kodeksu Pracy oraz, że będzie świadczyło o niewykonywaniu pracy w tym dniu lub dniach, za które raport nie zostanie złożony. Powyższe warunki zostały Ł. C. przedstawione również w dokumencie zawierającym zakres jego obowiązków, z którym Ł. C. zapoznał się 2 października 2014 roku.

W dniu 18 stycznia 2016 roku pracodawca nałożył na Ł. C. karę nagany za nieprzedkładanie raportów i planogramów, o których mowa powyżej.

Ł. C. od czerwca 2015 roku składał listy obecności w formie elektronicznej, przekazywane do pracodawcy.

Ł. C. w okresie od 3 czerwca 2013 roku do 30 kwietnia 2016 roku pozostawał z (...) sp. z o.o. w stosunku pracy. W dniu 19 kwietnia 2016 roku Ł. C. zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę, wskazując jako termin rozwiązania stosunku pracy dzień 30 kwietnia 2016 r. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku w pracy w podanym terminie.

W trakcie trwania stosunku pracy pracodawca nie zgłaszał wobec Ł. C. żadnych roszczeń finansowych.

S. P., jako członek Zarządu (...) sp. z o.o. od dnia 11 maja 2016 roku do dnia 26 września 2016 roku nie wypłacił Ł. C. wynagrodzenia zasadniczego za kwiecień 2016 roku oraz wynagrodzenia za urlop w wysokościach odpowiednio: 7619,05 złotych i 380,95 zł brutto. Również w okresie od dnia 02 maja 2016 roku do dnia 26 września 2016 roku nie wypłacił Ł. C. naliczonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w kwocie 17276,16 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o następujące dowody:

- częściowo wyjaśnienia obwinionego (k. 228 – 229, protokół rozprawy na płycie CD – k. 231);
- zeznań świadka R. O. (k. 247 – 248, protokół rozprawy na płycie CD – k. 249);
- protokół kontroli z załącznikami (k. 7 – 128);
- zastrzeżenia do protokołu kontroli wraz z załącznikami (k. 129 – 164);
- pismo obrońcy wraz z załącznikami (k. 201 – 227);
- pozew o zapłatę wraz z załącznikami (k. 276 – 330);
- pismo procesowe (k. 387 – 392v);
- pozew o sprostowanie świadectwa pracy wraz z załącznikami (k. 395 – 400);
- odpowiedź na pozew wraz z załącznikami (k. 401 – 445);
- pisma procesowe (k. 446 – 449; 450 – 451);
- pismo procesowe wraz z załącznikami (k. 452 – 600);

- wyrok z dnia 6 marca 2017 r. wraz z uzasadnieniem sygn. akt VIII P 384/16 (k. 603 – 611);

Obwiniony S. P. na rozprawie w dniu 19 lipca 2017 roku nie przyznał się do popełnienia zarzucanych mu czynów. Wyjaśnił, że jako jedyny członek zarządu spółki zobowiązany jest do ochrony interesu spółki, nie własnego. Kiedy pracownik odpowiedzialny za kadry okazał mu wypowiedzenie umowy o pracę Ł. C., poprosił o sprawdzenie, czy wszystkie dotychczasowe zobowiązania zostały wypełnione zgodnie z przepisami prawa. Okazało się, że nie. Ł. C. dostał w maju 2015 roku naganę za nieskładanie raportów, a jego miejscem pracy były wskazane: biuro W. i I. lub praca w terenie. Za pracę w terenie zobowiązany był do składania stosownych raportów. Jego miejscem pracy nie był dom. W związku ze wspomnianą naganą, kadrowa dostała od niego pisemną dyspozycję, także do wiadomości Ł. C., że jeżeli będzie on wykonywał pracę w domu, to za te dni należy nie naliczać mu wynagrodzenia i traktować ich, jako dni pracujące. Natomiast, zdaniem obwinionego, później Ł. C. oszukiwał firmę, pisząc, że jest obecny, natomiast nie dodając, że jest obecny w domu, był bowiem zobowiązany do określenia miejsca świadczenia pracy. Kiedy złożył wypowiedzenie umowy wyszło to na jaw. Pan C. odwoływał się, toczą się dwa postępowania sądowe, które wyjaśniają całą kwestię i dopiero po wyjaśnieniu tych postępowań sądowych będzie można mieć ogłęd całej sprawy. Na moment składania wyjaśnień, obwiniony jest przekonany, że nie ma takiej sytuacji, że on zawinił, stoi bowiem w obronie interesu spółki, a nie swojego. Jednocześnie nie wiąże się to z jego stanowiskiem jakoby bezpodstawnie zakazał wypłacania wynagrodzenia temu pracownikowi. Nie monitorują oni każdego pracownika, nie jest to, bowiem fizycznie możliwe, a przewinienia wychodzą na jaw dopiero gdy dochodzi do rozwiązania umowy. W ocenie obwinionego Ł. C. oszukiwał spółkę, składając oświadczenie, że jest w pracy obecny, kiedy go tak naprawdę nie było, bowiem był w domu, szczególnie mając wiedzę o ukaraniu go karą nagany. Spółka nie wyraziła zgody na to, aby pracownik obowiązki pracownicze wykonywał w domu. W każdym z biur prowadzą ewidencję wejść i wyjść. Spółka zatrudnia 250 pracowników, zaś w kadrach pracują 2 osoby, które nie są w stanie tych pracowników przypilnować, szczególnie, że ok. 100 pracowników pracuje w terenie. Ł. C. sam sporządzał listę obecności. Jeśli dany pracownik pracuje w terenie, był w obowiązku sporządzić pewien planogram swoich działań i z wyprzedzeniem informować konkretne osoby, a potem sporządzić raport, czy ten planogram udało mu się rzeczywiście wypełnić. Ł. C. podlegał bezpośrednio obwinionemu, którego często nie ma w kraju z racji na jego obowiązki służbowe i tę nieobecność i niemożność go kontrolowania, Ł. C., zdaniem obwinionego, wykorzystywał. Bowiem w kadrach składał raport, że pracował, ale z rozliczeń składanych w księgowości dot. np. przebiegu samochodu wynikało, że był w tym czasie w domu. Wymaganym jest, aby Ł. C. wykonywał swoje obowiązki pracownicze w biurze albo w terenie, bowiem praca w domu, w sytuacji, gdy odpowiadał on za 50-60 pracowników w całym kraju, jest w ocenie obwinionego, nieefektywna. Takie raporty i programy Ł. C. składał tylko częściowo. Ostatecznie nie przesłał zaległych planów i raportów do spółki, wskazując, żeby spółka sama je sobie ustaliła w systemie. W systemie wszystkich nie było, bowiem ich tam nie złożył. Ł. C. w trakcie całej współpracy otrzymywał wynagrodzenie w pełnej wysokości, a nie powinien, choćby z tego tytułu, że były dni, kiedy siedział w domu, nie pisał raportów, a takich dni było wiele. Wobec tego, że spółka na koniec wychwyciła, że Ł. C. oszukuje, próbowała zminimalizować swoje straty, bowiem już zapłaciła za to, czego Ł. C. nie wykonywał wcześniej, stąd też brak tychże wypłat.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd nie uwzględnił całości wyjaśnień obwinionego, jako wiarygodnego środka dowodowego. Sąd obdarzył wiarygodnością wyjaśnienia obwinionego w części, co do wskazanego przez niego sposobu prowadzenia spółki i wdrożonych w niej rozwiązań zarządzania zasobami ludzkimi. Ta część wyjaśnień znajduje, bowiem potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie – w tym w uznanej za wiarygodne dokumentacji, jak też w zeznaniach świadka R. O.. Natomiast za niewiarygodne Sąd uznał wyjaśnienia obwinionego w tym zakresie, gdzie podnosi, że Ł. C. w okresie, co do którego nie przedstawiał planogramów i raportów, nie wykonywał pracy, brak jest bowiem dowodów umożliwiających wiarygodną ocenę takowego stanowiska obwinionego. Jednocześnie zwrócić należy uwagę na ustalenia poczynione w toku postępowania sądowego o sygn. akt VIII P 384/16, toczącego się przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jak też te wskazane w uzasadnieniu do nieprawomocnego wyroku z dnia 6 marca 2017 roku – gdzie również podniesiono, że brak jest dowodów na to, żeby w czasie, na który powołuje się obwiniony, Ł. C. nie świadczył pracy,

co jednocześnie uprawniałoby obwinionego do dokonywania jakichkolwiek potrąceń z bieżącego wynagrodzenia, bo wypłaty wynagrodzenia za tamten okres były dokonywane. Stanowisko obwinionego, jakoby niewypłacenie wynagrodzenia pracownikowi Ł. C. za kwiecień 2016 roku, czyniąc pewnego rodzaju potrącenia, stanowiło sposób na obronę interesu spółki, jest nieuzasadnione. Ustawodawca daje, bowiem pracodawcom miarodajne instrumenty prawne, umożliwiające im zabezpieczenie swoich interesów w pełni. Podobnie ma się to z niewypłaceniem naliczonego ekwiwalentu za urlop. W ocenie Sądu, wyjaśnienia obwinionego w tej kwestii stanowią jedynie przyjętą linię obrony, zmierzającą do uniknięcia odpowiedzialności za popełnione wykroczenia, stoją bowiem w sprzeczności z pozostałym uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym stanowiącym podstawę ustaleń faktycznych i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd uznał zeznania świadka R. O. za szczere i oparte na prawdzie. W znacznej mierze potwierdzały one ustalenia poczynione na podstawie innych dowodów. Świadek ten potwierdził tezę wskazaną przez obwinionego, co do sposobu prowadzenia spółki i wdrożonych rozwiązań w stosunku do pracowników, jak też sposobu realizacji powierzonych im zadań. Świadek potwierdziła również wynikającą z dokumentacji i protokołu kontroli tezę o niewypłaceniu przez S. P. wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za urlop pracownikowi Ł. C. za kwiecień 2016 roku, jak też naliczonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy na wydane przez niego polecenie służbowe, wskazujące na zawieszenie tejże wypłaty.

W odniesieniu do ujawnionych na rozprawie bez ich odczytywania dokumentów, zgromadzonych w toku czynności wyjaśniających i postępowania sądowego, Sąd uznał je za wiarygodny materiał dowodowy. Należy także wskazać, iż strony nie czyniły wobec zapadłego na rozprawie postanowienia o ujawnieniu dowodów z dokumentów w trybie art. 76 § 1 kpw bez ich odczytywania żadnych sprzeciwów i nie kwestionowały autentyczności tych dowodów. Sąd także z urzędu nie znalazł podstaw do kwestionowania ujawnionych na rozprawie dokumentów.

Obwinionemu S. P. zarzucono, iż swoim zachowaniem wyczerpał znamiona wykroczeń z art. 282 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, kto, 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, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Podmiotem wykroczenia może być ten, na kim ciąży obowiązek wypłacania 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. Zakresem tym objęty jest nie tylko pracodawca bądź osoby go reprezentujące, ale także każda osoba, która została upoważniona w tym zakresie do działania w imieniu zakładu pracy. Naruszenie to obejmuje zarówno niewypłacanie w ogóle, jak również w części, należnego wynagrodzenia bądź innego świadczenia mającego formę pieniężną.

Nie ulega wątpliwości, że pracownikowi za pracę wykonaną przysługuje wynagrodzenie (art. 80 Kodeksu pracy), które to pracodawca ma obowiązek terminowo i prawidłowo wypłacać (art. 94 pkt. 5 Kodeksu pracy).

Z zebranego i ujawnionego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż Ł. C. nie otrzymał od Spółki (...) sp. z o.o. należnego mu wynagrodzenia zasadniczego za kwiecień 2016 r. oraz wynagrodzenia za urlop oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (33 dni). Do wypłaty wynagrodzenia za ten okres oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zobowiązany był obwiniony, będący jedyną osobą reprezentującą pracodawcę.

Należy zauważyć, że obwiniony kwestionował w toku postępowania roszczenia Ł. C., w ten sposób, iż twierdził, że Ł. C., będąc pracownikiem spółki (...) sp. z o.o., nie stosował się do zarządzeń i regulaminów obowiązujących w spółce, nie wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków pracowniczych – tj. nie składał stosownych, wymaganych planogramów oraz raportów, będących pewnego rodzaju potwierdzeniem, że wykonuje te obowiązki należycie, jak też nie zastosował się do zarządzenia pracodawcy, zabraniającego mu świadczenia pracy w domu. Dla obwinionego niewypłacenie Ł. C. wynagrodzenia zasadniczego za okres kwiecień 2016 roku oraz wynagrodzenia za urlop, jak też

naliczonego i należnego ekwiwalentu pieniężnego za urlop, stanowi zabezpieczenie interesów spółki, co jest w świetle prawa zachowaniem karygodnym, naruszającym prawa pracownicze.

Zauważyć należy, że wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, polegające na niewypłaceniu Ł. C. w ustalonym okresie wynagrodzenia za pracę, a także niewypłaceniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, są wykroczeniami trwałymi, definiowanymi jako cały okres bezprawnej aktywności sprawcy (porównaj m.in. wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 24 lipca 2015 r. w sprawie sygn. akt IV Ka 316/15, Lex nr 1833882). W odniesieniu do czynów opisanych w szeregu przepisów Kodeksu pracy, w szczególności art. 282 § 1 pkt 1 i 3 tej ustawy, początkiem biegu terminu przedawnienia karalności jest moment, w którym aktywność sprawcy ustała lub sprzeczny z wymogami prawa stan został usunięty. Oznacza to, że stan bezprawny istnieje cały czas, dopóki wynagrodzenie czy inna należność nie zostanie pracownikowi wypłacone. Użyty w przepisie zwrot podkreślający wypłacenie wynagrodzenia w wymaganym terminie, jest jedynie zaakcentowaniem, że z punktu widzenia penalizacyjnego istotne znaczenie ma nie tylko sam fakt wypłacenia wynagrodzenia, ale także terminowość tej czynności, zgodna z przepisami prawa pracy. Dobrem chronionym nie jest jednak sam termin wypłaty wynagrodzenia, ale termin i należność, stanowiąca podstawowy ekwiwalent za świadczoną pracę. Wykroczeniem jest więc zarówno niewypłacanie określonej należności w wymaganym terminie, w sytuacji, gdy później, przed ukaraniem sprawcy, to wynagrodzenie zostało już wypłacone, jak i przypadek niewypłacenia wynagrodzenia w momencie ukarania sprawcy czynu. W tej ostatniej sytuacji termin przedawnienia orzekania biegnie od momentu wypłacenia określonej należności. W konsekwencji, sprawca czynu polegającego na długotrwałym niewypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia może być z tego tytułu ukarany kilkakrotnie, przy uwzględnieniu odrębnych okresów czasowych niewypłacania danej należności. Taki przypadek nie będzie uzasadniał twierdzenia o ukaraniu dwukrotnie, czy więcej za ten sam czyn (porównaj: T. M. Nycz, Kodeks pracy z komentarzem, Wydawnictwo Tarbonus Sp. z.o.o., Kraków-Tarnobrzeg 2011, s. 716, pkt 7). Oznacza to, że stan bezprawny istnieje cały czas, dopóki wynagrodzenie oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie zostaną Ł. C. wypłacone.

Obwiniony dokonał powyższych naruszeń w sytuacji, gdy rozpoznawał znaczenie swoich czynów i w pełni świadomie kierował swoim postępowaniem. Miał też osiągnięty wymagany przez ustawę wiek (17 lat), poniżej którego sprawca nie ponosi odpowiedzialności za wykroczenie. Zasadnym, zatem jest uznanie, że zarzucanych czynów obwiniony dokonał w zawinienu, zgodnie z rozumieniem art. 1 § 2 kw.

Art. 1 § 1 kw stanowi, iż odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę pod groźbą określonej kary. W art. 47 § 6 kw ustawodawca precyzuje, iż przy ocenie społecznej szkodliwości czynu należy brać pod uwagę rodzaj i charakter naruszonego dobra, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody, sposób i okoliczności popełnienia czynu, wagę naruszonych przez sprawcę obowiązków, jak również postać zamiaru, motywację sprawcy, rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

Czyny obwinionego godzą w dobro, jakim jest prawo pracownika do terminowego wypłacania mu wynagrodzenia i innych należnych świadczeń za wykonaną pracę. Naruszone przez obwinionego normy zostały wprowadzone do systemu prawa po to, aby chronić interesy pracowników przed arbitralnymi, nieuzasadnionymi decyzjami o niewypłaceniu lub ograniczaniu wynagrodzenia (innego świadczenia, związanego ze stosunkiem pracy) albo też ich wypłaceniu po terminie.

Za popełnienie wykroczeń polegających na niewypłaceniu Ł. C. wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop Sąd wymierzył obwinionemu łącznie karę grzywny w wysokości 1000 (tysiąc) złotych. Sąd, wymierzając karę za popełnione wykroczenia, kierował się ustawowymi dyrektywami jej wymiaru zawartymi w art. 33 kw. W ocenie Sądu, kara grzywny w wysokości 1000 złotych jest adekwatna do stopnia społecznej szkodliwości i nie przekracza stopnia winy obwinionego. Określając wysokość grzywny, Sąd uwzględnił możliwości zarobkowe obwinionego, a w szczególności względy indywidualno-prewencyjne. Kara, aby uświadomiła obwinionemu nieopłacalność popełniania wykroczeń musi być dolegliwa, zaś wobec sytuacji materialnej i osobistej obwinionego kara w wymierzonej wysokości, w ocenie Sądu, będzie spełniać swoje cele.

Na podstawie art. 118 § 1 kpw, art. 627 kpk w zw. z art. 119 kpw Sąd zasądził od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa opłatę w wysokości 100 (sto) złotych, ustaloną na podstawie art. 3 ust. 1 w zw. z art. 21 pkt 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 roku o opłatach w sprawach karnych (tekst jednolity Dz. U. z 1983 r., nr 49, poz. 223 ze zm.) oraz koszty postępowania, tj. zryczałtowane wydatki postępowania w kwocie 100 (sto) złotych, których wysokość ustalono na podstawie § 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 października 2001 roku w sprawie wysokości zryczałtowanych wydatków postępowania oraz wysokości opłaty za wniesienie wniosku o wznowienie postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2001 r., nr 118, poz. 1269 ze zm.).