

*Sygn. akt IV Ka 228/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 24 kwietnia 2014 roku.*

*Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w IV Wydziale Karnym Odwoławczym w składzie:*

*Przewodniczący SSO Sławomir Gosławski*

*Protokolant* Dagmara Szczepanik

przy udziale Inspektora Pracy Okręgowej Inspekcji Pracy w Łodzi – Oddział w Piotrkowie Trybunalskim – Mariusza Czapskiego

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2014 roku

sprawy **M. P. (1)**

obwinionego z art. 283§1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 207§2 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 237<sup>3</sup> §2 i art. 237<sup>5</sup> Kodeksu pracy w zw. z §6, §7, §8 pkt 1, §9 ust. 1, §10, §12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. 1860 ze zm.), art. 283§1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art.207§2 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 237<sup>3</sup> §2 i art. 237<sup>5</sup> Kodeksu pracy w zw. z §6, §7, §8 pkt 2, §9 ust. 2, §11, §12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.), art. 282§1 pkt 3 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 97§1 i §4 Kodeksu pracy, w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. nr 60, poz. 282 ze zm.)

z powodu apelacji wniesionych przez obwinionego i jego obrońcę

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 11 marca 2014 roku sygn. akt VII W 747/13

na podstawie art.437§1 i 2 kpk, art.438 pkt 1 i 2 kpk w zw. z art.109§2 kpw, art.634 kpk, art.627 kpk w zw. z art.119 kpw, art.10 ust. 1 i art.21 ust.2 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 roku o opłatach w sprawach karnych (tekst jednolity: Dz. U. Nr 49 poz. 223 z 1983 roku z późniejszymi zmianami)

- 1. uchyła zawarte w punkcie 2 wyroku orzeczenie o karze łącznej grzywny;**
- 2. uchyła zaskarżony wyrok w części dotyczącej wykroczenia zarzucanego w punkcie IV i sprawę w tym zakresie przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Trybunalskim;**
- 3. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie wykroczeń zarzucanych w punktach II i III w ten sposób, że:**

- w ramach wykroczenia II przyjmuje, iż obwiniony jako pracodawca popełnił je nieumyślnie przez niezachowanie wymaganej ostrożności nad dopełnieniem obowiązku nadzoru nad szkoleniem wstępnym wymienionych

pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy (instruktaż ogólny) mimo, że popełnienie tych czynów mógł przewidzieć;

- przyjmując, iż czyn opisany w ustępie trzecim wykroczenia zarzucanego w punkcie III popełnionego na szkodę M. B. stanowi odrębne wykroczenie wyczerpujące dyspozycję art.283§1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz.94 ze zm.) w zw. z art.207§2 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art.237<sup>3</sup>§2 i art.237<sup>5</sup> Kodeksu pracy w zw. z §6, §7, §8 pkt 2, §9 ust. 2, §11, §12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz.1860 ze zm.) - na podstawie art.62§2 kpw, art.5§1 pkt 4 kpw w zw. z art.45§1 kw postępowanie umarza;
- w ramach pozostałych zachowań objętych wykroczeniem III przyjmuje, iż obwiniony jako pracodawca popełnił je nieumyślnie przez niezachowanie wymaganej ostrożności nad dopełnieniem obowiązku nadzoru nad szkoleniem wstępnym wymienionych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy (instruktaż stanowiskowy) mimo, że popełnienie tych czynów mógł przewidzieć i za tak przypisane wykroczenia na podstawie art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy w związku z art.9§ 2 kw wymierza obwinionemu łącznie karę grzywny w kwocie 1300 (tysiąc trzysta) złotych;

**4. w pozostałej części zaskarżony wyrok w odniesieniu do wykroczeń zarzucanych w punktach II i III utrzymuje w mocy;**

5. zasądza od obwinionego M. P. (1) 130 (sto trzydzieści) złotych opłaty za obie instancje i 50 (pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez Skarb Państwa w postępowaniu odwoławczym.

IV Ka 228/14

## UZASADNIENIE

**M. P. (1) został obwiniony o to, że:**

I. jako prezes Zarządu (...) Sp. z o.o., ul . (...) , (...)-(...) G., działając w G. , nie wypłacił w dniu 01.08.2012r. niżej wymienionym pracownikom wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2012 r. w wysokości :

1. (...)4,246,05 ZŁ
2. (...) 4,107,01 ZŁ
3. (...) 5,498,93 ZŁ
4. (...) 1,814,66 ZŁ
5. (...) 2,092,43 ZŁ
6. (...) - 4,551,41 ZŁ
7. (...) 3,000,25 ZŁ
8. (...) 1,982,02 ZŁ
9. (...) 2,339,32 ZŁ
10. (...) - 5,304,43 ZŁ
11. (...) - 2,699,82 ZŁ
12. (...) 3,956,22 ZŁ

13. (...) 5,291,91 ZŁ
14. (...) 4,179,44 ZŁ
15. (...) 10,503,50 ZŁ
16. (...) - 5,605,26 ZŁ
17. (...) 1,813,59 ZŁ
18. M. M. - 2,434,78 ZŁ
19. (...) - 2,385,34 ZŁ 20.(...)4,499,08 ZŁ
21. Ł. M. - 2,775,32 ZŁ
- 22.(...) - 3,233,20 ZŁ
23. L. M. - 1,623,79 ZŁ
24. (...)- 2,540,31 ZŁ
25. (...) 2,507 ,33 26. (...) 4,999,88 27. 27.M. J. - 11,281,07ZŁ
28. (...) 8,009,34 ZŁ
29. (...) 3,000,25 ZŁ
- 30.G. Ł. - 2,385,34 ZŁ
31. (...) 2,686, 90 ZŁ
32. (...) 1,809,91 ZŁ
33. (...) 2,355,68 (...)
34. (...)- 2,156,34 ZŁ
35. B. M. - 1,668,70 ZŁ
36. (...) 1,810,34 ZŁ
37. (...) 1,813,28 ZŁ 38.(...)2,346,49 ZŁ
39. (...) 2,315,64 ZŁ

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 94 pkt 5 Kodeksu pracy w zw. z art. 85 § 1 i 86 § 1 Kodeksu pracy w związku z pisemnymi informacjami doręczonymi pracownikom;

II. jako Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o. ul . (...), (...)-(...) G. działając w G., dopuścił niżej wymienionego pracownika do pracy bez wymaganego wstępnego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy , tj. instruktażu ogólnego:

-Ł. G., zatrudnionego od dnia 27.04.2012 r. (termin rozpoczęcia pracy 27.04.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. operacyjno-pasażerskich, gdyż w jego aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu ogólnego w dniu 17.05.2012 r.;

- M. Ł., zatrudnionego od dnia 27.04.2012 r. ( termin rozpoczęcia pracy 27.04.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. operacyjno-pasażerskich, gdyż w jego aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu ogólnego w dniu 17.05.2012 r.;
- M. M., zatrudnionego od dnia 27.04.2012 r. ( termin rozpoczęcia pracy 27.04.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. operacyjno-pasażerskich, gdyż w jego aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu ogólnego w dniu 17.05.2012 r.;

-K. T., zatrudnionej od dnia 07.05.2012 r. (termin rozpoczęcia pracy 07.05.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. customer care, gdyż w jej aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu ogólnego w dniu 17.05.2012 r.;

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 207 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 2373 § 2 i art. 2375 Kodeksu pracy w zw. z § 6, § 7, § 8 pkt 1, § 9 ust. 1, § 10, § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. i860 ze zm.);

III. jako Prezes Zarządu (...) Sp. z.o.o. ul . (...) , (...)-(...) G. działając w G., dopuścił niżej wymienionego pracownika do pracy bez wymaganego wstępnego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. instruktażu stanowiskowego :

- M. Ł., zatrudnionego od dnia 27.04.2012 r. ( termin rozpoczęcia pracy 27.04.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. operacyjno - pasażerskich, gdyż w jego aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu stanowiskowego w dniu 17.05.2012 r.;
- M. M. zatrudnionego od dnia 27.04.2012 r. ( termin rozpoczęcia pracy 27.04.2012 r.) na stanowisku specjalisty ds. operacyjno-pasażerskich, gdyż w jego aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzająca odbycie instruktażu stanowiskowego w dniu 17.05.2012 r.;

-M. B., zatrudnionej od dnia 16.04.2012 r. (termin rozpoczęcia pracy 16.04.2012 r.) na stanowisku asystentki biura, gdyż w jej aktach osobowych brak karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzającej odbycie instruktażu stanowiskowego;

tj. o wykroczenie z art. 283 § 1 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 207 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 2373 § 2 i art. 2375 Kodeksu pracy w zw. z § 6, § 7, § 8 pkt 2, § 9 ust. 2, § 11, § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. i860 ze zm.);

VI. jako Prezes Zarządu (...) Sp. z. o.o. ul (...)

G. działając w G., nie wydał niżej wymienionym pracownikom świadectw pracy, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy tj.:

- M. P. (2), zatrudnionemu od dnia 1.04.2012 r do dnia 31.07.2012 r, z którym stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron ( art. 30 § 1 pkt 1 ustawy kodeks pracy);

-M. L. - zatrudnionemu od dnia 16.04.2012 r. do dnia 18.08.2012 r., z którym stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia

- ( art. 55 § 11 ustawy Kodeks pracy);
- M. W., zatrudnionej od dnia 01.03.2012 r. do dnia 22.08.2012 r., z którą stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia ( art. 55 § 11 ustawy Kodeks pracy);

tj. o wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 3 Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) w zw. z art. 97§ 1 i § 4 Kodeksu pracy, w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U.nr 60, poz. 282 ze zm.);

V. jako Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o. ul. (...)

G. działając w G., nie dopełnił obowiązku opłacenia składki na Fundusz

Pracy w dniu 17.07.2012 r. za miesiąc czerwiec 2012 r. w wysokości 3.634,67 zł.;

tj. o wykroczenie z art. 122 ust. 1 pkt 1 Ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r., nr 69, poz. 415 ze zm.) w zw. z art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a i c oraz art. 107 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zw. z art. 47 ust. 1 pkt 3 Ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r., nr 205 poz. 1585 ze zmianami).

### **Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z dnia 11 marca 2014 roku w sprawie VII K 747/13:**

1. obwinionego M. P. (1) uniewinnił od popełnienia zarzucanych mu czynów opisanych w pkt I i V niniejszego wyroku;
2. obwinionego M. P. (1) uznał za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów opisanych w pkt II, III i IV niniejszego wyroku i za to na podstawie art. 283 § 1 Kodeksu Pracy w zw. z art. 9 § 2 kw wymierzył mu łącznie karę grzywny w kwocie 2 000 złotych;
3. zasądził od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 100 złotych z tytułu zwrotu zryczałtowanych wydatków oraz kwotę 200 złotych z tytułu opłaty.

### **Powyższy wyrok w całości w odniesieniu do czynów II, III i IV zaskarżyli obwiniony i jego obrońca.**

#### **Obwiniony zarzucił wyrokowi:**

-błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku , mający wpływ na jego treść, przez ustalenie niezgodnie z treścią dowodów przeprowadzonych na rozprawie, że oskarżony był pracodawcą jako Prezes Zarządu (...) Sp. Zoo z siedziba w G.;

- obrażę prawa materialnego – art. 77 pkt 6 ustawy z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej przez jego niezastosowanie do oceny przedłożonych dowodów przez oskarżyciela , w związku z ustaleniem , że Państwowa Inspekcja Pracy w czasie kontroli nieprzestrzegала przepisów rozdziału 5 - Kontrola działalności gospodarczej przedsiębiorcy w/w ustawy

- obrażę przepisów postępowania art. 170 par 1 pkt 5 kpk w w zw. z art. 39 par 2 kpk przez uznanie, że wniosek dowodowy oskarżonego;

a. o ponowne przesłuchanie I. S. na okoliczność złożonych dowodów do akt sprawy po jej przesłuchaniu , w szczególności sposobu prowadzenia kontroli, możliwych rozbieżności w protokołach kontroli i notatce służbowej oraz przeprowadzenia dowodu z przesłuchania świadka I. S. w sprawie VI Ds. 64/12 i 35/13 Prokuratury Okręgowej w Łodzi w celu wyeliminowania różnic w zeznaniach świadka w sposób oczywisty zmierzał do przedłużenia postępowania mimo , że różnice w złożonych dowodach oraz zakrywanie się przez świadka tajemnicą zawodową , która nie istniała powstały dopiero podczas rozprawy w dniu 11 marca 2014 roku i na tej rozprawie zostały one zgłoszone;

b. o ustalenie i przesłuchanie pracowników Departamentu Zasobów Ludzkich J. F. w celu ustalenia kto był pracodawca w myśl art. 3 ( 1) kp w dokonaniu ustaleń przez oskarżyciela i Sad bez dowodów , że tym pracodawcą był obwiniony;

- obrażę art. 21 par 1 pkt 2i3 kpw przez niezbadanie czy obwiniony jest poczytalny i może brać udział w postępowaniu sądowym w związku z leczeniem obwinionego w (...)Aresztu Śledczego w (...) i przyjmowaniem leków o działaniu

psychoaktywnym w trakcie trwania procesu co zgodnie z treścią art. 104 par 1 pkt 6 kpw jest bezwzględna przyczyną odwoławczą.

W konkluzji wniósł o zmianę pkt II wyroku i o uniewinnienie obwinionego od zarzucanych mu czynów w pkt II, II, IV oraz zmianę pkt III wyroku obciążając Skarb Państwa kosztami postępowania, ewentualnie:

uchylenie zaskarżonego wyroku w części II I III niniejszego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

***Obrońca obwinionego zarzucił wyrokowi:***

na mocy art. 438 pkt 3 k.p.k. w zw. z art. 109 § 1 i 2 k.p.w., błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za jego podstawę, a mających wpływ na treść wyroku przez ustalenie, iż obwiniony M. P. (1) dopuścił się zarzucanych mu czynów opisanych w pkt II, III, IV wyroku.

W konkluzji wniósł o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku i uniewinnienie obwinionego od dokonania przypisanych mu czynów, ewentualnie,
- 2) uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Trybunalskim.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

apelacje zasługują na częściowe uwzględnienie.

Obydwa odwołania zaprezentowały podobny sposób argumentowania swoich racji i sformułowały analogiczne wnioski końcowe – uzasadnia to łączne ustosunkowanie się do ich wywodów, co pozwoli zarazem uniknąć powielania tych samych rozważań i ocen.

W przedmiotowej sprawie, wbrew twierdzeniom obwinionego, nie doszło do obrazy przepisu art. 21 § 1 pkt 2 kpw. Należy podkreślić, że ocena, czy w odniesieniu do obwinionego zachodzą uzasadnione wątpliwości co do jego poczytalności, dokonywana jest przez organ procesowy w oparciu o ujawnione w toku postępowania okoliczności, które są temu organowi znane. A zatem ocena potrzeby przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych psychiatrów zawsze musi być dokonywana z uwzględnieniem wszystkich przesłanek podmiotowych i przedmiotowych ujawnionych w danym postępowaniu. Dowód z opinii biegłego psychiatry nie może być przeprowadzany w trybie art. 42 § 2 kpw tylko na podstawie domysłów, domniemań, czy abstrakcyjnego przekonania strony procesowej o hipotetycznej możliwości wystąpienia po stronie obwinionego wątpliwości co do jego poczytalności, lecz muszą one mieć oparcie w konkretnych okolicznościach sprawy. W orzecnictwie sądowym ugruntowany jest pogląd, że tego rodzaju okoliczności należy upatrywać zwłaszcza w danych dotyczących osoby oskarżonego, jego zachowania, stanu zdrowia, podejmowanego przez niego leczenia oraz w faktach związanych z zarzucanym mu czynem. Nie można mówić o wystąpieniu owych „uzasadnionych wątpliwości co do poczytalności”, gdy obecny „obniżony nastrój” obwinionego jest następstwem przedłużającej się izolacji penitencjarnej, co nie przeszkadza mu w racjonalnej aktywności procesowej i dbaniu o własne interesy w postępowaniu, a nie ma żadnych przesłanek, ażeby kwestionować poczytalność obwinionego w czasie popełnienia zarzucanych mu czynów.

Analizując całokształt ujawnionego w sprawie materiału dowodowego należy uznać, iż sąd I instancji zebrał go w sposób wystarczający do merytorycznego rozstrzygnięcia w odniesieniu do czynów II i III, aczkolwiek – jak słusznie podniósł obrońca - nie odzwierciedlił w wyroku strony podmiotowej inkryminowanego w tym zakresie zachowania obwinionego.

Wbrew wywodom obwinionego podstawę orzeczenia stanowiły okoliczności ujawnione na rozprawie. W tym kontekście należy podkreślić, iż:

- zgodnie z art. 54 § 1 kpw w celu ustalenia, czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie oraz zebrania danych niezbędnych do sporządzenia wniosku o ukaranie, Policja ( w tym przypadku Państwowa Inspekcja Pracy ) przeprowadza czynności wyjaśniające. Jeżeli okoliczności czynu nie budzą wątpliwości, utrwalenie czynności wyjaśniających można ograniczyć do sporządzenia notatki urzędowej, zawierającej ustalenia niezbędne do sporządzenia wniosku o ukaranie. Notatka powinna zawierać wskazanie rodzaju czynności, czasu i miejsca oraz osób uczestniczących, a także krótki opis przebiegu czynności i podpis osoby, która sporządziła notatkę. Wprowadzone uregulowania mają na celu odformalizowanie czynności wyjaśniających. Chodzi w szczególności o to, że jeżeli okoliczności czynu nie budzą wątpliwości, czynności te - zdaniem ustawodawcy - można ograniczyć do sporządzenia notatki urzędowej ( art. 54 § 3 kpw). Notatka taka o określonej zawartości podlega ujawnieniu na rozprawie (art. 76 § 2 kpw). W niniejszej sprawie taką notatkę sporządziła w toku czynności wyjaśniających inspektor pracy I. S.. Zestawiła w niej między innymi okresy zatrudnienia określonych pracowników z datami ich szkoleń wstępnych: ogólnych i stanowiskowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ujawniła, iż pomimo obowiązku – pracodawca nie przeprowadził tego rodzaju instruktażu przed dopuszczeniem wymienionych w zarzucie II i III osób do pracy na określonych stanowiskach. Zawartych w notatce okoliczności faktycznych strona obwiniona w toku postępowania rozpoznawczego oraz w apelacji mnie kwestionowała. Notatka urzędowa ( po przesłuchaniu I. S. ) została uznana za ujawnioną bez odczytywania, gdyż żadna z obecnych stron temu się nie sprzeciwiała (art. 76 § 1 i 2 kpw) i słusznie sąd rejonowy uwzględnił ją do podstawy dowodowej swojego rozstrzygnięcia. Zarzuty obwinionego dotyczące zeznań I. S. w kontekście przedmiotu sprawy nie mają charakteru rzeczowej kontrargumentacji wskazującego na rzeczywiste braki i niepełność przesłuchania tego świadka lub błędy w ustaleniach - poczynione na podstawie jego twierdzeń, lecz sprowadzają się do gołosłownego negowania jej wartości dowodowej opartej bardziej na dowolnych sugestjach, a nie wykazywaniu, że uchybienia wykryte w czasie kontroli nie istniały;

- obwiniony podnosił, iż w czasie kontroli Państwowa Inspekcja Pracy nie przestrzegала przepisów zawartych w Rozdziale 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, a w konsekwencji zeznania I. S.i protokół z kontroli nie mogły stanowić dowodu w żadnej sprawie karnej, gdyż do uzyskania informacji będących podstawą oskarżenia doszło z naruszeniem przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Sąd odwoławczy podzielił stanowisko zawarte w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Krakowie z dnia 11 marca 2010 w sprawie III SA/Kr 1002/09 ( Legalis) uznającego, iż Państwowa Inspekcja Pracy nie została powołana do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, a tym samym brak jest podstaw prawnych do stosowania przez organy inspekcji pracy ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Jest niewątpliwym, że Rozdział 5 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.) zatytułowany jest "Kontrola działalności gospodarczej przedsiębiorcy" i w tym rozdziale zawarty jest przepis art. 79 zobowiązujący organy kontroli do zawiadomienia przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli, która nie może być wszczęta wcześniej niż po upływie 7 dni od dnia doręczenia takiego zawiadomienia. Dotyczy to jednak wyłącznie takich organów kontroli, które uprawnione są do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, a do takich nie należą organy Państwowej Inspekcji Pracy. Przewidziane w tymże Rozdziale 5 ustawy o działalności gospodarczej, a konkretnie w art. 84c możliwość wniesienia przez przedsiębiorcę sprzeciwu wobec podjęcia i wykonywania kontroli (w ust. 1), rozpatrzenie przez organ kontroli sprzeciwu w formie postanowienia o odstąpieniu od czynności kontrolnych lub kontynuowaniu czynności kontrolnych (ust. 9), zażalenie na wydane postanowienie (ust. 10 zdanie pierwsze), rozstrzygnięcie zażalenia w drodze postanowienia (ust. 10 zdanie drugie), stosowanie do postępowań, o których mowa w ust. 9 i 10, w zakresie nieuregulowanym, przepisów kodeksu postępowania administracyjnego (ust. 16) nie dotyczą kontroli wykonywanej przez Państwową Inspekcję Pracy. Art. 184 § 1kp stanowi, że nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy. Organizację i zakres działania inspekcji, o których mowa w § 1 (...) określają odrębne przepisy ( art. 184 § 3 kp). Jest niewątpliwym, że odrębne przepisy dotyczące organizacji i zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy, o których mowa w cytowanym wyżej przepisie kodeksu pracy to przede wszystkim ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589 ze zm.), która w art. 1 przewiduje, iż Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy

zarobkowej w zakresie określonym w ustawie. Art. 10 precyzuje zadania Państwowej Inspekcji Pracy, przy czym ust. 1 pkt 3 i 4 tego przepisu wymienia jako zadanie PIP m.in. kontrolę legalności zatrudnienia. Sąd zwraca uwagę na Rozdział 4 PIPU, który reguluje - zgodnie z tytułem postępowanie kontrolne organów PIP i jednocześnie na zawarty w nim art. 21 ustawy, który stwierdza: „postępowanie kontrolne ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń”. W tej sytuacji należy zauważyć uprawnienia inspektorów pracy wynikające z art. 24 ust. 1, który stanowi: „Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4”. Sąd okręgowy w niniejszej sprawie uznał, iż wywody obwinionego nie uwzględniają realiów wynikających ze wskazanych wyżej przepisów i nie mogą odnieść zamierzonych przez skarżącego efektów;

- ewentualne naruszenie przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.) w zakresie postępowania kontrolnego winno być oceniane z uwzględnieniem jego wpływu na wynik kontroli. Nawet więc przekroczenie czasu kontroli i niezachowanie szeregu wymogów formalnych nie dyskwalifikuje wyników kontroli oraz nie czyni niemożliwym merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy (zobacz: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Warszawie z dnia 9 kwietnia 2010, w sprawie III SA/Wa 284/10 6, Legalis). Dowody przeprowadzone w toku kontroli przez organ kontroli z naruszeniem przepisów prawa w zakresie kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, jeżeli miały istotny wpływ na wyniki kontroli, nie mogą stanowić dowodu w żadnym postępowaniu administracyjnym, podatkowym, karnym lub karno-skarbowym dotyczącym kontrolowanego przedsiębiorcy (art. 77 pkt 6 w/w ustawy). Skarżący nie wykazał, aby niezachowanie wymogów formalnych miało wpływ na wyniki kontroli w omawianych kwestiach, albowiem poza odwoływaniem się do trybu kontroli przewidzianej w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, skarżący wyników kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy nie zakwestionował.

Art. 207 § 1kp określa podstawowe obowiązki pracodawcy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237<sup>11</sup> § 2 kp. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad BHP przez osobę odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo też kierującą pracownikami podlega, na podstawie art. 283, karze grzywny od 1000 zł do

30 000 złotych.

Jak wyjaśnił SN w wyroku z 6 maja 2002 r. (IV KKN 352/98, Legalis) dla przypisania odpowiedzialności karnej na podstawie tego przepisu niezbędne jest wykazanie:

- w zakresie strony przedmiotowej - zaniechania polegającego na niedopełnieniu obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pozostającego w związku przyczynowym ze stanem narażenia pracownika na wyżej wskazane zagrożenia;



- w zakresie strony podmiotowej - zawinienia sprawcy w postaci objęcia umyślnością lub nieumyślnością owego stanu zagrożenia.

Odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP ma charakter niepodzielny, co oznacza, że pracodawca nie może scedować tych obowiązków na inne podmioty, nawet za ich zgodą. Chodzi tutaj zwłaszcza o instytucje, które zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca powinien utworzyć na terenie zakładu pracy, takie jak służba czy komisja BHP. Nie zwolni się więc z odpowiedzialności pracodawca (osoba fizyczna) za niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także w sytuacji, gdy wyznaczy inną osobę do reprezentowania go w działaniach z zakresu prawa pracy (zob. wyr. SN z 12.5.2000 r., II UKN 547/99, OSNAPiUS 2001, Nr 23, poz. 695).

Art. 283 § 1 kp stanowi, iż kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z przepisów art. 15 i 94 pkt 4 kp. Obowiązek ten konkretyzuje wiele szczegółowych powinności pracodawcy, które uregulowane zostały w Dziale dziesiątym Kodeksu pracy oraz w licznych przepisach prawa pracy. Nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc niezapewnienie bezpiecznej pracy, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Naruszenie obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może nastąpić zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Naruszenia takiego nie usprawiedliwia. Zgodnie bowiem z art. 207 § 3 kp pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami (lub innymi osobami fizycznymi) zobowiązani są znać przepisy oraz zasady BHP. Zdając sobie sprawę z niebezpieczeństwa, jakie zarówno dla zdrowia własnego, jak i innych osób może mieć praca osób bez odpowiednich kwalifikacji, ustawodawca wprowadził generalny zakaz dopuszczania do pracy pracowników nieposiadających wymaganych kwalifikacji lub umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Informacje te pracownik może uzyskać podczas szkolenia. Znajomość przepisów i zasad

BHP jest obowiązkiem nałożonym na pracodawców w art. 207 § 3 kp. Warunkiem dopuszczenia pracownika do pracy jest uprzednie odbycie instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego, zaś w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla zdrowia oraz zagrożenia wypadkowe, muszą być dodatkowo organizowane szkolenia podstawowe. Zgodnie z wyrokiem NSA we Wrocławiu z 17.2.1999 r. (II SA/WR 935/98, Pr. Pracy 1999, Nr 10, s. 41) obowiązek wydania przez pracodawcę szczegółowych instrukcji i wskazówek w zakresie BHP na stanowiskach pracy dotyczy wszystkich stanowisk pracy, również tych, które nie wiążą się z wykonywaniem pracy w jednym i tym samym miejscu. Obowiązek prowadzenia szkoleń pracowników został zaliczony do podstawowych obowiązków pracodawcy w art. 94 pkt 4 kp. Obowiązki temu odpowiada, zawarty w art. 211 pkt 1kp, obowiązek pracownika uczestniczenia w szkoleniu oraz poddawania się egzaminom sprawdzającym. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika, co oznacza, że może uczynić to sam lub na jego zlecenie jednostka organizacyjna uprawniona do prowadzenia takiej działalności na podstawie odrębnych przepisów. Problematyka prawna z tym związana wynika z art. 237<sup>3</sup> kp i Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 27 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 180, poz. 1860) i nie wymaga ona powtarzania.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy należy podnieść, iż:

- według art. 3<sup>1</sup> § 1 kp wprowadzonego ustawą z dnia 2 czerwca 1996 r. nowelizującą Kodeks pracy, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Powyższy przepis reguluje więc kwestię reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy bez względu na to, czy jednostką organizacyjną (pracodawcą) jest przedsiębiorstwo państwowe, spółdzielnia, urząd, stowarzyszenie czy też spółka prawa handlowego lub spółka cywilna. Według powyższego uregulowania jest więc niewątpliwe, że za pracodawcę będącego osobą prawną, np. za spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd jako jej organ statutowy. M. P. (1) w okresie objętym zarzutami był

prezesem zarządu ( jednoosobowego ) (...) spółki z o. o. ( upoważnionym do składania samodzielnie oświadczeń w imieniu spółki ). Był więc wyłącznym reprezentantem organu zarządzającego w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> kp uprawnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, ale także pracodawcą na podstawie art. 3 kp. Uregulowanie w art. 3<sup>1</sup> § 1 kp sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest więc inne niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3<sup>1</sup> § 1 kp ma w stosowaniu pierwszeństwo przed art. 203 kh (por., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS z 1999 r. z. 12, poz. 385, wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS z 1999 r. z. 18, poz. 585, wyrok z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 143/99, OSNAPiUS z 2000 r. z. 19, poz. 707);

- w literaturze uważa się, że wyznaczenie w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> kp może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki: statucie, regulaminie pracy (por. np. K. Rączka w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. Z. Salwy, Warszawa 2005, str. 20-21 oraz Z. Kubot, Status kierownika działu personalnego, PiZS 7/2006, str. 23). Za akt tego rodzaju, w zakresie regulacji pracowniczej (art. 9 kp), wypada uznać także regulamin organizacyjny. Wyznaczenie może obejmować nie tylko wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, ale także czynności określonego rodzaju. Kierownik zakładu pracy w przypadku jednoosobowego kierownictwa lub organ zarządzający (na przykład zarząd w przypadku spółek lub spółdzielni) może sam dokonywać czynności z zakresu prawa pracy i może także wyznaczyć do tego inną osobę. Sformułowanie „wyznaczona do tego osoba” oznacza osobę wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 kp następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce organizacyjnej, w przypadku spółki handlowej powinna wynikać ze statutu. W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich

czynności zarówno w sprawach indywidualnych jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 kp ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 kc). Wyznaczona osoba może udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy. Brak wyraźnego oświadczenia o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania oparte na pełnieniu przez tę osobę wysokiej funkcji o szerokim zakresie kompetencji

( zobacz wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2005-09-20, II PK 412/04 ). Przepis art. 3<sup>1</sup> kp nie wyjaśnia, w jaki sposób może zostać wyznaczona inna osoba do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przyjmuje się, że musi to zasadniczo następować w przepisach wewnętrzzakładowych, bowiem w przeciwnym razie zatarta zostałaby granica między upoważnieniem do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, wywodzonym z art. 3<sup>1</sup> kp, a upoważnieniem do działania w tych sprawach na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa. Istotą regulacji z art. 3<sup>1</sup> kp jest zaś wskazanie osób, które dokonują czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na innej zasadzie niż pełnomocnictwo i które z tego tytułu mogą same udzielać pełnomocnictwa do działania za pracodawcę ( zobacz wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2006-06-08, II PK 315/05 ). Zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 1 kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zachodzi w nim alternatywa rozłączna, co oznacza, że pracodawcę reprezentuje podmiot z pierwszego (osoba lub organ zarządzający)

lub z drugiego jej członu (inna wyznaczona osoba). Już tylko to wyklucza jednoczesne działanie obu tych podmiotów jako reprezentantów pracodawcy z mocy ustawy (art. 3<sup>1</sup> § 1 kp). Uprawnione jest również stwierdzenie, że przepis w ogóle nie wymienia zastępcy takiego podmiotu. Od razu więc widać, że art. 3<sup>1</sup> § 1 kp nie stanowi podstawy dla normy, według której zastępca kierownika byłby uprawniony do działania za kierownika zakładu pracy;

- tak jak wcześniej zaznaczono odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP ma charakter niepodzielny, co oznacza, iż nie on może sędować tych obowiązków na inne podmioty, nawet za ich zgodą. Nie zwolni się więc od odpowiedzialności pracodawca za niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy także w sytuacji, gdy wyznaczy inną osobę do reprezentowania go w działaniach z zakresu prawa pracy. Stan BHP i obowiązki pracodawcy w tym zakresie regulują odrębne przepisy i nie zwalnia pracodawcy możliwość wyznaczenia innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy na podstawie art. 3<sup>1</sup> kp, tym bardziej, iż bezpieczeństwo i higiena pracy nie wchodzi w zakres możliwej do całkowitego przekazania materii, a wyznaczenie innej osoby do zajmowania się bezpieczeństwem i higieną pracy nie uchyla odpowiedzialności pracodawcy w odniesieniu do jego zawinienia.

Sąd merytoryczny prawidłowo ustalił, iż M. P. (1) jako pracodawca (jednoosobowy organ zarządzający) był osobą odpowiedzialną w spółce za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, do którego należy zaliczyć konieczność wstępnego przeszkolenia pracowników. Mimo, że do prowadzenia szkoleń w dziedzinie BHP w spółce były wyznaczone inne osoby, to jednak na pracodawcy ciążył obowiązek takiego zorganizowania pracy, ażeby nie zostały do niej dopuszczane osoby nieprzeszkolone w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego, co wiąże się zwłaszcza z wyegzekwowaniem przeprowadzenia tego rodzaju szkoleń przez wyznaczone do tego osoby. Powtarzające się naruszenia w tym zakresie wskazują, iż obwiniony tego obowiązku nie egzekwował. Sąd rejonowy uznał słusznie, że na M. P. (1) jako reprezentancie pracodawcy ciążył obowiązek kontrolowania, czy osoby te wywiązują się z powierzonych im zadań szkoleń pracowników, przed przystąpieniem przez nich do pracy. Nie odniósł się przy tym jednak do strony podmiotowej czynów II i

III. Ustalenia te wskazują jednoznacznie, iż zostały one popełnione z winy nieumyślnej poprzez naruszenie reguł postępowania, która miała chronić przed wystąpieniem danego skutku właśnie na tej drodze, na której on w rzeczywistości wystąpił. Z zebranych dowodów i dokonanych przez sąd I instancji ustaleń, wynika, iż sprawca wprawdzie nie przewidywał możliwości popełnienia tych czynów zabronionych, chociaż przy sprawowaniu odpowiedniego nadzoru organizacyjnego mógł i powinien był je przewidzieć.

Dlatego sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w zakresie wykroczeń opisanych w punktach II i III w ten sposób, iż:

- uchylił zawarte w punkcie 2 wyroku orzeczenie o karze łącznej grzywny (co pozwoliło na korektę w odniesieniu do czynów jednostkowych);

-w ramach wykroczenia II przyjął, iż obwiniony jako pracodawca popełnił je nieumyślnie przez niezachowanie wymaganej ostrożności nad dopełnieniem obowiązku nadzoru nad szkoleniem wstępnym wymienionych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy

(instruktaż ogólny) mimo, że popełnienie tych czynów mógł przewidzieć;

- przyjmując, iż czyn opisany w ustępie trzecim wykroczenia zarzucanego w punkcie III popełnionego na szkodę M. B. stanowi odrębne wykroczenie wyczerpujące dyspozycję art. 283 § 1 kp w zw. z art. 207 § 2 pkt 1 kp w zw. z art. 273<sup>3</sup> § 2 kp i 237<sup>5</sup> kp w zw. z § 6, 7, 8 pkt 2, 9 ust. 2, 11 i 12 Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 27 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 180, poz. 1860), na podstawie art. 62 § 2 kpw, art. 5 § 1 pkt 4 kpw w zw. z art. 45 § 1 kw postępowanie w tym zakresie umorzył. Każdy czyn jednostkowy objęty zarzutami II i III w zasadzie stanowi odrębne wykroczenie (nie składają się bowiem one na wykroczenie ciągłe lub trwałe). W braku środka odwoławczego na niekorzyść obwinionego jego sytuacja w postępowaniu odwoławczym nie może ulec pogorszeniu w jakimkolwiek punkcie. Sąd II instancji zdecydował się jednak wyodrębnić ten czyn albowiem nastąpiło przedawnienie jego karania. Termin przedawnienia liczy się zawsze od dnia popełnienia wykroczenia (a nie nastąpienia skutku) i

terminu tego nic nie przerywa, ale w odróżnieniu od poprzedniego stanu prawnego przedłuża go czynność procesowa w postaci wszczęcia postępowania. Wówczas przedawnienie następuje po 2 latach od popełnienia czynu ( art. 45 § 1 kw ). Pokrzywdzona M. B. była zatrudniona od dnia 16 kwietnia 2012 roku. Przed przystąpieniem do pracy powinna odbyć szkolenie wstępne. Wykroczenie zostało popełnione z chwilą rozpoczęcia przez nią pracy bez tego szkolenia w dniu 16 kwietnia 2012 roku; dwuletni okres przedawnienia upłynął więc 16 kwietnia 2014 roku, co doprowadziło na etapie rozpoznania odwołania do zaistnienia negatywnej przesłanki procesowej ( przedawnienia ), która musiała skutkować umorzeniem w tej części postępowania;

-w ramach pozostałych czynów objętych wykroczeniem III przyjął, iż obwiniony jako pracodawca popełnił je nieumyślnie przez niezachowanie wymaganej ostrożności nad dopełnieniem obowiązku nadzoru nad szkoleniem wstępnym wymienionych pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy ( instruktaz stanowiskowy ) mimo, że popełnienie tych czynów mógł przewidzieć;

i za tak przypisane wykroczenia na podstawie art. 283 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy w związku z art. 9 § 2 kw wymierzył łącznie obwinionemu karę grzywny w kwocie 1300 złotych. Przy wymiarze kary uwzględnił okoliczności podniesione w zaskarżonym wyroku; za złagodzeniem kary dodatkowo przemawiała sprecyzowana w postępowaniu odwoławczym postać winy i wyeliminowanie z kary łącznej czynu opisanego w punkcie IV.

Sąd okręgowy uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej wykroczenia zarzucanego w punkcie IV i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb.

W tym zakresie sąd I instancji w kwestii reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy nie zweryfikował linii obrony obwinionego, iż czynności te w spółce dokonywały wyznaczone do tego osoby, a ponadto osoba, której wyznaczenie wynikało z udzielonego jej pełnomocnictwa.

Uwzględniając powyższe rozważania sąd merytoryczny przy ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił czy strukturze organizacyjnej spółki funkcjonowała jednostka organizacyjna zajmująca się czynnościami z zakresu prawa pracy, jakie miała upoważnienia, czy była

osoba bezpośrednio upoważniona do tych czynności i jaki był zakres jej upoważnienia. W tym celu sąd zwrócił się o informacje i dokumenty do likwidatora spółki lub prokuratury prowadzącej postępowanie w głównym nurcie przeciwko obwinionemu (nie można wykluczyć, iż dokumentami wewnątrzzakładowymi np. statutem, regulaminem organizacyjnym, regulaminem pracy itp. dysponuje obrońca obwinionego).

Przez określenie „inna wyznaczona osoba” należy rozumieć osobę umocowaną, przy czym od takiego pełnomocnictwa nie wymaga się zachowania określonej formy. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3<sup>1</sup> kp (wyr. SN z 20.5.1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 385). Gdyby te czynności nie doprowadziły do ustalenia reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd rozważy wnioski

dowodowe obwinionego zawarte w apelacji o przeprowadzenie określonych dowodów osobowych, którym miały być zlecone te czynności.

Z tych względów sąd okręgowy orzekł, jak w sentencji. Na podstawie przepisów powołanych w wyroku zasądził od obwinionego 130 złotych opłaty za obie instancje i 50 złotych tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez Skarb Państwa w postępowaniu odwoławczym.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_