

UZASADNIENIE

Na podstawie całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. Ż. jest prezesem zarządu spółki Agencja (...) sp. z o.o., zajmującej się ochroną mienia i osób

dowód: wyjaśnienia obwinionego (k. 164v)

Od początku 2016 r. Agencja (...) sp. z o.o. zajęła się ochroną obiektu (...) S.A. w P. przy ulicy (...), w którym jako ochroniarze zatrudnieni byli J. M., A. G. i W. L.. Pod koniec grudnia 2015 r. A. S. poinformował J. M., A. G. i W. L., że „zostali oni przejęci” (cytat) przez spółkę Agencja (...) sp. z o.o. oraz, że mają obowiązek jechać do (...) oddziału spółki, gdzie podpiszą umowę oraz dopełnią pozostałe formalności.

dowód : zeznania J. M. (k. 89), zeznania A. S. (k. 169-169v)

P. Ż., działając jako prezes zarządu spółki Agencja (...) sp. z o.o. zawarł z J. M. w dniu 22 grudnia 2015 r., z A. G. w dniu 31 grudnia 2015 r. i z W. L. w dniu 21 grudnia 2015 r. umowy, określane jako „umowa zlecenia”. Do zawarcia każdej z tych umów doszło w ten sposób, że J. M., A. G. i W. L., zgodnie z przekazanymi im wcześniej informacjami pojechali do (...) oddziału spółki Agencja (...) sp. z o.o., gdzie doszło do podpisania przez nich przedłożonych im projektów umów. J. M., A. G. i W. L. w miejscu przeznaczonym na podpis zleceniobiorcy podpisali niezawierające żadnych wcześniejszych podpisów projekty umów zatytułowanych jako umowy zlecenie. W podpisanych przez nich projektach nieuzupełnione pozostały rubryki wskazujące czas zawarcia umowy oraz wysokość stawki godzinnej. Następnie, podpisane przez nich projekty umów zostały przesłane do działu kadr spółki w W., gdzie uprawniona przez P. Ż. osoba naniósł na nich, za wiedzą i zgodą P. Ż., imienną pieczęć P. Ż. zawierając też faksymilę jego podpisu. Osoba zatrudniona w dziale kadr jest upoważniona do dokonywania tych czynności przez swojego dyrektora. Dział (...) sp. z o.o. dysponuje jedną pieczęcią prezesa P. Ż., z której może korzystać każda osoba zatrudniona w dziale kadr spółki. P. Ż. świadomie i dobrowolnie przekazał swoją pieczęć działowi kadr.

dowód: częściowo wyjaśnienia obwinionego (k.165), zeznania J. K. (1) (k. 194-196), zeznania A. G. (k. 165v, 89v), zeznania J. M. (k. 167v, 89v), zeznania W. L. (k. 168-168v), umowy zlecenia (k. 19-21)

Na podstawie wskazanych powyżej umów J. M., A. G. i W. L. świadczyli pracę w charakterze pracowników ochrony fizycznej na rzecz Agencji (...) sp. z o.o. na terenie obiektu (...) S.A. znajdującego się przy ul. (...) w P.. Na podstawie powyższych umów A. G. pracowała na rzecz tej spółki w okresie między 1 stycznia 2016 roku a 9 lutym 2016 roku, W. L. od 1 stycznia 2016 roku do czasu zawarcia z nim umowy o pracę, natomiast J. M. pomiędzy 3 stycznia 2016 roku a 12 lutego 2016 roku.

dowód: protokół kontroli (k. 11-16), umowy zlecenia (k. 19-21), oświadczenia pokrzywdzonych (k. 24-29), zeznania A. G. (k. 165v, 89v), zeznania J. M. (k. 167v, 89v), zeznania W. L. (k. 168-168v)

Na podstawie paragrafu 1 każdej ze wskazanych umów zleceniodawca zlecił, a zleceniobiorca zobowiązał się do zapewnienia ochrony mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę, polegającej na obserwacji i obchodach terenu obiektu czasie których po sprawdzeniu podlegają zamknięcia do pomieszczeń, okna, kraty, kłódki, plomby i stan ogrodzenia; monitorowania ruchu osobowego i towarowego i niewpuszczanie na teren obiektu osób nieupoważnionych; wykonywanie innych czynności mających na celu właściwe wykonywanie zlecenia. Paragraf 2 każdej ze wskazanych powyżej umów zawierał postanowienie, zgodnie z którym zleceniobiorca ma prawo powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej lub dokonać zmiany terminów, w których będzie wykonywał zlecenie z innymi zleceniobiorcami wykonującymi podobne czynności dla zleceniodawcy. W przypadku takim obowiązany był zawiadomić niezwłocznie zleceniodawcę o osobie i o miejscu zamieszkania swego zastępcy. Zgodnie z zawartą umową

za wykonaną pracę na rzecz powyższej spółki (...), A. G. i W. L. otrzymali wynagrodzenie, które w § 4 ust. 1 lit. a zawartych przez nich umów zleceń określono jako 50 % kwoty 5,00 zł za godzinę (netto) ustalonej stawki obiektowej w wysokości 5 zł z zastrzeżeniem, że ustalona stawka obiektowa może ulec zmianie. Stosownie do §5 ust. 6 zleceniobiorcy nie wykonywali zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy i nie byli jemu podporządkowani.

dowód : umowy zlecenia (k. 19-21)

W rzeczywistości sposób wykonywania przez J. M., A. G. i W. L. obowiązków różnił się od sposobu opisanego w umowie. J. M., A. G. i W. L. wykonywali pracę cyklicznie, co trzy dni, a następnie w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę R. C. co cztery dni i w z góry określonych przez przedstawiciela spółki Agencji (...) sp. z o.o. godzinach, tj. w systemie 24 – godzinnych zmian rozpoczynających się o godzinie 7:00 jednego dnia, a kończących się o godzinie 7:00 dnia następnego. J. M., A. G. i W. L. pracę na rzecz Agencji (...) sp. z o.o. zawsze świadczyli osobiście, nie powierzając wykonania zlecenia osobom trzecim. Pracowali oni zgodnie z góry opracowanym grafikiem określającym kolejność odbywania przez nich dyżurów. J. M., A. G. i W. L. mogli między sobą zmieniać dni świadczenia pracy, ale odstępstwa od ustalonego z góry grafiku odbywały się za wiedzą i uprzednią zgodą A. S. A. S., będący pracownikiem spółki Agencji (...) sp. z o.o. na stanowisku inspektora kierował pracą J. M., A. G. i W. L.. A. S. wydawał J. M., A. G. i W. L. polecenia, wskazując im konkretne czynności, które mają wykonać. A. S. przekazał im również instrukcje ochrony na obiekt, które spółka otrzymała od właściciela chronionego obiektu. J. M., A. G. i W. L. mieli obowiązek przestrzegania tych instrukcji, jednocześnie nie mieli wpływu na sposób wykonywania przez siebie czynności ochrony. A. S. jako przedstawiciel Agencji (...) sp. z o.o. kontrolował przestrzeganie instrukcji i sposób wypełniania przez J. M., A. G. i W. L. ich obowiązków. A. S. sprawdzał, czy J. M., A. G. i W. L. wykonują czynności służbowe w umundurowaniu, czy noszą w widocznych miejscach identyfikatory, sprawdzał sposób wypełniania książki wydawania i zdawania kluczy oraz nakazał im wypełniać co godzinę książkę dyżurów. W przypadku nieprawidłowości A. S. wskazywał J. M., A. G. i W. L., jak należy dane zadanie wykonać. A. S. wykonywał kontrolę nad pracą J. M., A. G. i W. L. poprzez co najmniej dwie osobiste wizyty w obiekcie, w czasie których odbywała się trwająca od 10 do 20 minut kontrola ich pracy. W spółce Agencja (...) sp. z o.o. panuje hierarchiczna struktura zatrudnienia, zgodnie z którą pracownik ochrony podlega inspektorowi, inspektor podlega kierownikowi, kierownik dyrektorowi biura, a dyrektor biura prezesowi spółki. A. S. jako inspektor spółki Agencja (...) sp. z o.o. był przełożonym J. M., A. G. i W. L..

dowód: zeznania A. G. (k. 165v-116v, 89v), zeznania J. M. (k. 167v- 168, 89v), zeznania W. L. (k. 168-169, 90)

Państwowa Inspekcja Pracy, (...) Inspekcja Pracy w L., na przestrzeni lutego i marca 2016 roku przeprowadziła kontrolę Agencja (...) sp. z o.o. stwierdzając, że spółka ta zawarła z A. G., J. M., W. L. umowy cywilnoprawne w okolicznościach, w których winny być zawarte umowy o pracę.

dowód: protokół kontroli (k. 11-16), oświadczenia i oświadczenia uzupełniające (k.24-29), wydruki wiadomości e-mail (k. 22), stanowisko (k. 23)

P. Ż. ma 49 lat i średnie wykształcenie. Zajmuje stanowisko prezesa zarządu sp. z o.o. i uzyskuje wynagrodzenie w wysokości około 5 000 zł netto. Nie był leczony psychiatrycznie ani odwykowo (oświadczenie k. 164v).

P. Ż. **nie przyznał się** do popełnienia zarzuconych mu czynów (k. 164v) i wyjaśnił, że nie jest bezpośrednio odpowiedzialny za zatrudniania pracowników oraz że odpowiadają za to dyrektorzy biura i kadry, którzy przygotowują umowy, nadzorują pracowników, a on jako prezes umowy te tylko podpisuje. Po okazaniu mu umów obwiniony wyjaśnił, że na wszystkich okazanych mu umowach są pieczętki jego podpisu oraz że gdyby osobiście podpisał te umowy, to by je podpisał. Dalej P. Ż. wyjaśniał, że osoby, które podpisały te umowy na pewno wiedziały albo powinny wiedzieć, jaki jest charakter pracy tych pracowników i jaka powinna być ta umowa. Obwiniony wyjaśnił, że w spółce nie funkcjonuje dokument określający w sposób formalny przekazanie kompetencji do podpisania się pieczętąką zawierającą faksymilę jego podpisu oraz że decyzja co do przekazania pieczęci z jego podpisem była jego decyzją, ale nie była jednoznaczna z przekazaniem kompetencji do zawierania umów.

Sąd Rejonowy obdarzył wiarygodnością wyjaśnienia obwinionego w takim zakresie, w jakim nie zawierają one wewnętrznych sprzeczności oraz nie stoją w sprzeczności z zeznaniami świadków, zwłaszcza świadka J. K. (1).

Z jednej strony P. Ż. wyjaśniał, że nie odpowiadał bezpośrednio za zatrudnianie pracowników, z drugiej natomiast przyznał, że jedynie podpisywał umowy przygotowane przez osoby odpowiadające za kadry i nadzorujące bezpośrednio tych pracowników, gdyż wynika to z faktu bycia prezesem oraz że częściowo umowy te podpisywał osobiście, a częściowo przy użyciu pieczęci jego podpisu. Deklaracja P. Ż. o braku jego bezpośredniej odpowiedzialności za umowy, na podstawie których dochodziło do zatrudniania pracowników ochrony stanowi więc jedynie niewiarygodną linię obrony obwinionego. Z samych dalszych twierdzeń obwinionego wynika bowiem, że nawet te umowy, których nie podpisywał on osobiście, a które zostały zawarte w formie faksymile obwiniony traktował jako umowy przez niego zawarte i równorzędne z tymi, które sam podpisywał. W dalszej części wyjaśnień obwiniony podał, że przekazanie pieczęci nie było jednoznaczne z przekazaniem jego kompetencji jako prezesa do zawierania umów. Analiza przytoczonych wyjaśnień obwinionego wskazuje zatem, że mimo użycia pieczęci jego podpisu przez uprawnionych pracowników spółki, to nadal P. Ż. pozostawał odpowiedzialny i miał świadomość, że umowy są zawierane w jego imieniu i że to on ponosi odpowiedzialność za ich realizację. Podpisywane przez spółkę umowy zawierał w imieniu spółki (...) albo samodzielnie je podpisując albo upoważniając do przybicia pieczęci z jego podpisem. Sąd nie dał również wiary tej części wyjaśnień obwinionego, w których podał on, że osoby, które upoważnił do podbijania umów pieczęcią z jego podpisem wiedziały lub powinny wiedzieć, jaki jest charakter pracy tych pracowników i jaka powinna być ta umowa. Wyjaśnienia te pozostają w sprzeczności z uznanymi przez Sąd za wiarygodne zeznaniami J. K. (1), która podała, że dział kadr nie miał nigdy wiedzy o sposobie wykonywania pracy przez osoby, które były zatrudniane przez spółkę Agencja (...) sp. z o.o. Z zeznań tego świadka wynika, że do (...) działu kadr przysyłane były umowy z obszaru całego kraju, a zadaniem pracowników działu kadr było jedynie umieszczanie na tych umowach pieczęci z podpisem prezesa zarządu spółki.

W pozostałym zakresie wyjaśnienia obwinionego Sąd uznał za wiarygodne. I tak Sąd dał wiarę wyjaśnieniom obwinionego, w których wskazał, że był odpowiedzialny za realizację umów, również tych zawartych w formie faksymile. Obwiniony nie zaprzeczył, a co jednoznacznie wynika z treści umów zleceń zawartych z pokrzywdzonymi, że to on w trakcie zawierania tych kontraktów występował jako osoba działająca w imieniu Agencja (...) sp. z o.o. Obwiniony szczerze też wskazał, że to on podjął decyzję co do przekazania kadrom pieczęci z jego podpisem i że na znajdujących w aktach sprawy umowach widnieją faksymile jego podpisu.

Sąd w przeważającym zakresie dał wiarę wzajemnie potwierdzającym się i uzupełniającym zeznaniom A. G., W. L. i J. M.. Zeznania każdego z tych świadków były spójne wewnętrznie, logiczne oraz szczerze. Świadkowie po złożeniu przyrzeczenia potwierdzili swoje zeznania złożone na pierwszej rozprawie głównej. Świadkowie zgodnie wskazali, że o konieczności podpisania umowy w L. poinformował ich A. S. oraz że polegało ono jedynie na podpisaniu nieuzupełnionej umowy w miejscu przeznaczonym na podpis zleceniobiorcy. Zeznania te korespondują z zeznaniami A. S., który wskazał, że po przejęciu obiektu wskazał świadkom na konieczność zawarcia nowej umowy oraz J. K. (2), która potwierdziła, że przesyłane im do kadr umowy były podpisane jedynie przez zleceniobiorców. A. G., W. L. i J. M. zgodnie zeznali, że za świadczoną otrzymywali wynagrodzenie. Wszyscy trzej świadkowie zbieżnie zeznali, że wykonywali pracę po 24 godziny, rozpoczynali o 7:00 jednego dnia, a kończyli o 7:00 dnia następnego oraz że w związku z zatrudnieniem dodatkowego pracownika pracę wykonywali co trzy, a następnie co cztery dni. Świadkowie ci zgodnie zeznali, że w wyjątkowych sytuacjach mogli się między sobą zamienić, ale musieli robić to za uprzednią zgodą A. S.. Wszyscy trzej pokrzywdzeni zgodnie też przyznali, że A. S. był ich przełożonym i kontrolował ich pracę. Zeznania świadków w tym zakresie znajdują potwierdzenie w zeznaniach A. S., który sam wskazał, że był ich przełożonym, wyrażał zgodę na zmiany w grafiku. A. G. w sposób zbieżny z zeznaniami A. S. wskazała, że A. S. zobowiązał ich do przestrzegania instrukcji ochrony obiektu. Oceniając zeznania świadków Sąd zwrócił uwagę na drobne rozbieżności pomiędzy zeznaniami tych świadków co do osoby sporządzającej harmonogram. A. G. zeznała, że nie wie, kto sporządzał grafiki, podczas gdy świadek M. wskazał, że grafik raz sporządził on, a raz W. L., z kolei świadek L. zeznał, że grafiki sporządzał A. S.. Pomimo wskazanej rozbieżności okoliczność ta nie miała

tak istotnego znaczenia dla sprawy, albowiem wszyscy trzej świadkowie, jak i świadek S. zgodnie zeznali, że zmiany w grafiku musiały być przez niego uprzednio zatwierdzone.

Wątpliwości Sądu nie wzbudziły również zeznania A. S., zeznania te były logiczne, spójne wewnętrznie, a przede wszystkim obiektywne. Świadek pomimo zatrudnienia w spółce, być może w sposób nieświadomy, w bezstronny sposób przedstawił swoją relację z pokrzywdzonymi, pomimo że było to niekorzystne w świetle interesów zarządzających spółką osób. Świadek szczegółowo opisał obowiązującą w spółce hierarchię oraz swoje stanowisko. Co zostało wskazane powyżej świadek w sposób korespondujący z zeznaniami świadków G., L. i M. opisał, w jaki sposób doszło do rozpoczęcia współpracy ze tymi świadkami. A. S. wskazał, że jako inspektor ochrony był w stosunku do pracowników ochrony osobą przełożoną. Zeznania A. S. w tym zakresie również korespondowały z zeznaniami A. G., J. M. i W. L.. A. S. wskazał, że w przypadku nieprawidłowości wydawał polecenia pokrzywdzonym, sprawdzał, czy prowadzą książkę służby, czy są umundurowani, czy noszą identyfikatory, czy w poprawny sposób prowadzą książkę wydawania/zdawania kluczy. A. S. podał przykład jednej z kontroli, w trakcie której stwierdził, że A. G. jest ubrana w dres, a nie w wymagane ubrania firmowe. Zbieżnie z zeznaniami świadków G., L. i M. A. S. podał, że świadkowie informowali go o zmianach w grafiku pracy, a on na te zmiany się zatwierdzał oraz że samodzielnie sporządzali grafik pracy. A. S. szczerze też zeznał, że spółka z pracownikami ochrony na samym początku nie zawierała umów o pracę, a zamiast tego w tzw. okresie próbnym zawierała umowy zlecenia. Koresponduje to z zeznaniami W. L., który potwierdził, że A. S. powiedział, że umowa zlecenie zostanie zawarta tylko na okres próbny.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom świadka J. K. (1). Jej zeznania są logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Warto zwrócić uwagę, że świadek szczerze opisała całą procedurę podpisywania w dziale kadr umowy z zatrudnionymi przez spółkę osobami. I tak, pomimo prawnych nieprawidłowości związanych m.in. z dopisywaniem do podpisanej uprzednio umowy daty jej zakończenia świadek szczerze i obiektywnie te nieprawidłowości opisała oraz podała, że w pracy kierowała się głównie poleceniami swojej przełożonej, nie oceniając legalności i prawidłowości swoich działań. Świadek rzetelnie i w sposób pozostający w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego podała, że wykonywała ona jedynie czynności techniczne, przybijała pieczętkę z podpisem prezesa zarządu. Jako osoba pracująca w dziale kadr w W. i otrzymująca projekty umów z terenu całej Polski, świadek, jak sama zeznała i co zgodne jest z zasadami logiki, nie wiedziała, jaki jest charakter pracy osób zawierających umowę ze spółką, na której świadek umieszczała jedynie pieczętkę podpisu prezesa spółki.

Sąd dał też wiarę wszystkim dokumentom przywołanym w ustaleniach faktycznych, ponieważ zostały one sporządzone w przepisanej prawem formie, przez powołane do tego organy, zgodnie z ich kompetencjami, w tym upoważnieniami ustawowymi. Treść tych dokumentów odzwierciedla obiektywny stan rzeczy. Ponadto Sąd nie znalazł podstaw by w jakikolwiek sposób podważać ich wartość dowodową oraz wartość dowodową dokumentów prywatnych. Dowody te nie były również kwestionowane przez strony.

Dokumenty w formie kserokopii (potwierdzonych za zgodność z oryginałem) zostały dodatkowo potwierdzone przez strony, które je podpisały (pokrzywdzonych) oraz obwinionego – w zakresie autentyczności jego pieczęci z faksymilią.

W tym miejscu wskazać należy, że podstawą swoich ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uczynił jedynie wskazany powyżej, a ujawniony w toku rozprawy materiał dowodowy. Pozostałe znajdujące się w aktach sprawy, a nieujawnione przez Sąd dowody z dokumentów nie były podstawą ustaleń faktycznych Sądu. W szczególności wskazać należy, że podstawą ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego nie były wydane w toku postępowania cywilnego wyroki dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy. Sąd w postępowaniu karnym samodzielnie rozstrzygał występujące w niniejszej sprawie zagadnienie, czy A. G., J. M. i W. L. pozostawili ze spółką w stosunku pracy.

W wniosku o ukaranie datowanym na 24 sierpnia 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy zarzuciła P. Ż. to, że:

1. będąc Prezesem Zarządu działającym za pracodawcę Agencja (...) sp. z o.o., ul. (...), (...)-(...) W., Oddział w L., ul. (...), (...)-(...) L., w W. w dniu 31.12.2015 r. zawarł z A. G. umowę cywilnoprawną – umowę zlecenie w okolicznościach

w których zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę, tj. wykroczenie z art. 281 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 22 § 1, § 1¹, § 1² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy;

2. będąc Prezesem Zarządu działającym za pracodawcę Agencja (...) sp. z o.o., ul. (...),(...)-(...) W., Oddział w L., ul. (...), (...)-(...) L. ,w W. w dniu 22.12.2015 r. zawarł z J. M. umowę cywilnoprawną – umowę zlecenie w okolicznościach w których zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę, tj. wykroczenie z art. 281 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 22 § 1, § 1¹, § 1² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy;

3. będąc Prezesem Zarządu działającym za pracodawcę Agencja (...) sp. z o.o., ul. (...),(...)-(...) W., Oddział w L., ul. (...), (...)-(...) L. w W. w dniu 29.01.2016 r. zawarł z W. L. umowę cywilnoprawną – umowę zlecenie w okolicznościach w których zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy winna być zawarta umowa o pracę, tj. wykroczenie z art. 281 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w zw. z art. 22 § 1, § 1¹, § 1² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy.

Stosownie do treści art. 281 pkt 1 k.p. wykroczenie, za które grozi kara grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł, popełnia ten, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę.

Przywołany przepis penalizuje wykroczenie indywidualne, gdyż dopuścić się go może jedynie osoba fizyczna charakteryzująca się szczególną właściwością, która na gruncie analizowanego artykułu określona jest jako bycie pracodawcą lub podmiotem działającym w jego imieniu. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przy interpretacji określenia „osoba działająca w imieniu pracodawcy” w przypadku pracodawcy będącego jednostką organizacyjną należy sięgnąć do art. 3¹ § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Mimo odejścia w art. 3¹ k.p. od cywilistycznej koncepcji organów osoby prawnej powszechnie wskazuje się, że taką osobą może m.in. członek zarządu spółki. Pomimo, że przepis nie wyjaśnia, w jaki sposób dochodzi do wyznaczenia innej osoba do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, to powszechnie przyjmuje się, że musi następować to w sposób generalny, a nie na podstawie indywidualnego pełnomocnictwa. Czynność sprawcza polega na zawarciu umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę. Stosownie do art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach powyżej określonych jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także administracyjnoprawnych, w których ramach świadczona jest praca. Są to takie właściwości, jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika (kierownictwo pracodawcy) wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy (por. wyrok SN z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35, w myśl którego brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy), ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Oceniając charakter zatrudnienia w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. należy w pierwszej kolejności baczyć nie tyle na treść zawartej między stronami umowy, ile na sposób jej wykonywania (zob. wyr. SN- Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, Legalis nr 1472866). Cechą stosunku pracy, która obecnie budzi największe trudności w jej zdefiniowaniu, a jednocześnie w najpewniejszy sposób pozwala rozróżnić stosunek pracy d stosunku cywilnoprawnego jest cecha podporządkowania. Kierownictwa pracy nie można zrównywać z pozostawaniem w dyspozycji, bowiem wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji

pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Praca świadczona pod kierownictwem oznacza, że pracodawca wskazuje pracownikowi, w jaki sposób praca ma być świadczona, gdzie oraz kiedy. Opisywanego wykroczenia można dopuścić się umyślnie lub nieumyślnie.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że zachowanie P. Ż. wypełniło dyspozycję art. 281 pkt 1 k.p. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie budziło bowiem wątpliwości Sądu to, że P. Ż. popełnił wykroczenia zarzucone mu wnioskiem o ukaranie.

Analizując, czy obwiniony popełnił wykroczenie z art. 281 pkt 1 k.p. w pierwszej kolejności zbadać należy, czy A. G., W. L. i J. M. pozostawali ze spółką Agencja (...) sp. z o.o. w stosunku pracy. I tak, w ocenie Sądu stosunki prawne, na podstawie których troje pokrzywdzeni działali na rzecz spółki wypełniały cechy właściwe dla stosunku pracy, a z wyżej wymienionymi osobami powinna zostać zawarta umowa o pracę, a nie umowa zlecenia. Sąd uznał, że w niniejszej sprawie wystąpił stosunek pracy pomimo tego, że zawarte umowy zatytułowane były jako umowy zlecenia, a w ich treści znajdowały się oświadczenia zleceniobiorców, że są świadkami, iż podpisywane przez nich umowy są umowami cywilnoprawnymi, nie zaś umowami o pracę, do których stosuje się przepisy prawa pracy. Dla ustalenia, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy ma bowiem znaczenie nie nazwa i treść umowy, ale sposób ich realizacji.

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że A. G., W. L. i J. M. świadczyli pracę odpłatnie. Fakt wypłaty wynagrodzenia pokrzywdzonym był przewidziany w zawartych przez nich umowach oraz sami potwierdzili, że z tytułu świadczonej pracy otrzymywali oni wynagrodzenie. Pokrzywdzeni pracowali dobrowolnie i cyklicznie w z góry określonym przez spółkę miejscu, tj. na terenie obiektu O. w P. przy ul. (...) i czasie, tj. co trzy, a potem cztery dni w godzinach od 07:00 do 07:00 następnego dnia. Co istotne pracę w charakterze pracowników ochrony fizycznej pokrzywdzeni zawsze wykonywali osobiście, a nigdy za pośrednictwem osób trzecich. A. S. zezwalał jedynie na to, aby A. G., W. L. i J. M. wyjątkowo zmieniali się jedynie między sobą kolejnością przyścia do pracy. Lecz co najistotniejsze A. G., W. L. i J. M. swoją pracę wykonywali pod kierownictwem pracodawcy, o czym świadczą relacje pomiędzy osobami zatrudnionymi w spółce. W Agencja (...) sp. z o.o. funkcjonowała hierarchiczna struktura zatrudnienia i pracownicy ochrony fizycznej, podlegali swoim przełożonym - inspektorom. W realiach niniejszej sprawy A. G., W. L. i J. M. podlegali A. S.. Jak Sąd ustalił powyżej, A. S. wydawał im wiążące polecenia w procesie świadczenia przez nich pracy, kontrolował ich sposób pracy, m.in. sprawdzając, czy wykonują czynności służbowe w umundurowaniu otrzymanym od spółki, czy prawidłowo prowadzą księgi. A. S. wydał i polecenie stosowania instrukcji ochrony przekazaną od pracownika ochranianego podmiotu O.. Zgodnie z tą instrukcją pracownicy m. in. musieli być umundurowani, mieli wypełniać książki dyżurów, księgi wydawania i przyjmowania kluczy. Ustalenia tych nie przekreśla okoliczność, że w umowach zawartych przez pokrzywdzonych był postanowienia, zgodnie z którymi zleceniobiorca nie wykonuje zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy i nie jest mu podporządkowany. Co więcej wskazać należy, że czwarta, dodatkowo zatrudniona osoba, która wykonywała taką samą pracę, co A. G., W. L. i J. M. swoje czynności wykonywała na podstawie umowy o pracę. Tym samym uznać należy, że w spółce obowiązywała niezgodna z prawem praktyka sprowadzająca się do traktowania umów cywilnoprawnych jako umów zawieranych niejako na próbę, aby ocenić przydatność pracowników. Takie podejście do umów cywilnoprawnych zawieranych z pracownikami potwierdzili świadek A. S. i W. L.. Powyższe wskazuje, że zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz z zawieranych umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia) był tożsamy. Świadek W. L. potwierdził, że sposób świadczenia przez niego pracy był taki sam przed oraz po zawarciu umowy o pracę.

W realiach niniejszej sprawy okolicznością bezsporną było to, że zgodnie z treścią umowy w imieniu spółki Agencja (...) sp. z o.o. umowę z A. G., W. L. i J. M. zawarł P. Ż.. Nie ma wątpliwości, co potwierdził obwiniony, że posiadał on umocowanie do samodzielnego dokonywania czynności prawnych w imieniu wymienionej spółki jako prezes jej zarządu, oraz że ponosił on odpowiedzialność za realizację zawartych przez niego jako prezesa spółki umów. Obwiniony w toku procesu wskazywał, że w rzeczywistości, to nie on odpowiadał za zatrudnianie pracowników, niemniej jednak Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że P. Ż. jako prezes zarządu jest w rozumieniu art. 281 pkt 1 k.p. osobą działającą w imieniu pracodawcy, a więc zdolną do ponoszenia odpowiedzialności za omawiane wykroczenia. P. Ż. oraz świadek J. K. (1) potwierdzili, że we wszystkich umowach dotyczących zatrudniania osób wskazany był jako osoba działająca za spółkę obwiniony. P. Ż. jako członek organu zarządzającego nie wydał żadnego wewnętrznego

aktu, na podstawie którego w sposób generalny wyznaczyłby jakąś inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Jednocześnie zatem, mając na uwadze płynące z k.s.h. ogólne domniemanie kompetencji zarządu spółki z o.o. do zarządzania spółką uznać należy, że P. Ż., zawierając umowę z A. G., W. L. i J. M. działał w imieniu spółki pracodawcy.

Niemniej jednak, oceniając spełnienie przez obwinionego znamion strony podmiotowej zarzuconego mu wykroczenia Sąd Rejonowy miał na uwadze, że P. Ż. w rzeczywistości nie znał pokrzywdzonych, nie zawarł z nimi umowy bezpośrednio oraz nie wiedział, jaki konkretnie charakter ma świadczona przez nich na rzecz spółki praca. Z tych powodów Sąd uznał, że P. Ż. nie działał z zamiarem bezpośrednim, a jedynie z zamiarem ewentualnym. Będąc jedyną osobą dokonującą w imieniu spółki czynności z zakresu prawa pracy P. Ż. miał świadomość możliwości wystąpienia sytuacji, w której z osobami pozostającymi w stosunku pracy zawierana jest umowa cywilnoprawna. Owa świadomość możliwości wynikała chociażby z tego, że niektóre zawierane z pracownikami ochrony umowy były umowami o pracę, a inne umowami cywilnoprawnymi.

Czyn P. Ż. uznać należy za zawiniony, albowiem nie ujawniły się w toku niniejszego postępowania żadne okoliczności mogące powodować wyłączenie jego odpowiedzialności. P. Ż. jest osobą pełnoletnią, dojrzałą, poczytalną i nie działał pod wpływem błędu. Stopień winy obwinionego Sąd ocenił jako znaczny. Obwiniony działał w normalnej sytuacji motywacyjnej i mógł zawrzeć z A. G., W. L. i J. M. umowę o pracę.

Również stopień społecznej szkodliwości czynu, którego dopuścił się obwiniony, jest znaczny. Sąd, ustalając stopień społecznej szkodliwości uwzględnił przesłanki z art. 47 § 6 k.w. P. Ż. podjętym przez siebie działaniem naruszył podstawowe prawa pracownicze trzech osób, a swoim zachowaniem powodował, że należne składki z tytułu świadczenia pracy przez pokrzywdzonych nie były uiszczane na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd wziął pod uwagę również to, że obwiniony działał w zamiarze ewentualnym, a nie w sposób przemyślany, chcąc złośliwie wyrządzić szkodę.

Wymierzając obwinionemu karę Sąd kierował się dyrektywami określonymi w art. 33 k.w. Sąd uwzględnił zatem znaczny stopień winy obwinionego oraz znaczny stopień społecznej szkodliwości jego czynu. Zdaniem Sądu wymierzona P. Ż. łącznie **kara grzywny w wysokości 4.000 złotych** jest adekwatna do stopnia społecznej szkodliwości popełnionego przez niego czynu oraz do stopnia winy obwinionego. Kara w orzeczonej wysokości, w ocenie Sądu, spełnia swoje cele w zakresie prewencji ogólnej i indywidualnej, gdyż realizuje stawiane przed nią zadania w odniesieniu do obwinionego zarówno w aspekcie zapobiegawczym jak i wychowawczym. Wymierzona obwinionemu kara powinna spowodować, że obwiniony zmieni praktykę zawierania w zarządzanej przez siebie spółce umów o zatrudnienie. Wymierzona obwinionemu kara utwierdzi społeczeństwo, zwłaszcza w osobach pokrzywdzonych oraz w środowisku obwinionego nieuchronności reakcji prawnokarnej oraz nieopłacalność popełniania wykroczeń. Sąd wymierzając karę grzywny w powyższej wysokości wziął pod uwagę miesięczne wynagrodzenie obwinionego, posiadany majątek oraz to, że nikt nie pozostaje na jego utrzymaniu.

Obwinionego obciążono opłatą od kary w wysokości 400 złotych oraz kwotą 100 złotych tytułem zryczałtowanych wydatków postępowania. Podstawę orzeczenia w przedmiocie kosztów postępowania stanowił art. 118 § 1 k.p.w. Mając na uwadze wysokość dochodów oraz stan majątkowy obwinionego należało uznać, że w sprawie nie zachodziła podstawa do zwolnienia go od ponoszenia kosztów sądowych. Wysokość zasądzonych wydatków została ustalona na podstawie § 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 października 2001 r. w sprawie wysokości zryczałtowanych wydatków postępowania oraz wysokości opłaty za wniesienie wniosku o wznowienie postępowania w sprawach o wykroczenia, a wysokość opłaty na podstawie art. 21 pkt 2 w zw. z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o opłatach w sprawach karnych.

SSR Agnieszka Jaźwińska