

Ewa Kowalewska-Borys*

SWOISTOŚĆ PRAWNOKARNEJ OCHRONY PRAW PRACOWNIKA A JEDNOŚĆ FUNKCJI PRAWA KARNEGO I PRAWA PRACY

1. Wprowadzenie

Niniejsze rozważania stanowią próbę odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób na gruncie różnych gałęzi prawa, tj. prawa karnego materialnego oraz prawa pracy, występujące konstrukcje rozwiązań prawnych w swoim swoistym kształcie wpływają jednak na jedność funkcji prawa karnego oraz prawa pracy. Tak zarysowany temat rozważań należy rozpocząć od przedstawienia klasycznego podziału na prawo publiczne i prywatne, bowiem prawo pracy należy do sfery prawa prywatnego, natomiast prawo karne do sfery prawa publicznego.

Według rzymskiego prawnika Ulpiana „*publicum ius est quod ad statum rei Romanae spectat, privatum quod ad singulorum utilitatem: sunt enim quaedam publice utilia quaedam privatim*”¹. Zauważył on bowiem, iż kryterium podziału praw stanowi „korzyść” (łac. *utilitas*), któremu służą określone przepisy, zatem prawem publicznym jest to prawo, które przynosi korzyści społeczeństwu jako całości oraz

* Dr Ewa Kowalewska-Borys – mgr.iur.comp. Uniwersytetu w Bonn.

¹ I. Žeber, J. Rominkiewicz, E. Szymoszek, *Prawo rzymskie: teksty źródłowe do ćwiczeń*, Wrocław 1998, s. 11; [...] prawem publicznym jest to, które dotyczy ustroju państwa rzymskiego, [prawem] prywatnym to, które dotyczy korzyści jednostek, są bowiem pewne [normy] ogólnie użyteczne, pewne prywatne.

chroni interes państwa, zaś prawem prywatnym to prawo, które zabezpiecza interes jednostki. Na przełomie XIX i XX w. zaczęto nieco inaczej definiować kryteria podziału prawa na publiczne i prywatne. Wskazywano, iż prawo publiczne reguluje takie stosunki, w których jedna strona ma jakieś uprawnienia władcze wobec drugiej, zaś prawo prywatne odnosi się do stosunków równorzędnych podmiotów². Z kolei zauważono, iż jeszcze inną podstawę podziału stanowi sposób dochodzenia naruszonych praw. Naruszenie norm prawa publicznego powoduje automatyczne ściganie ze strony państwa. Tytułem przykładu wskazać należy prawo karne. Natomiast naruszenie norm prawa prywatnego powoduje interwencję ze strony państwa dopiero na wniosek zainteresowanego obywatela³. Powyższy klasyczny podział prawa zachowuje ciągle swoją aktualność, chociaż nie sposób nie zauważyć, iż z jednej strony, następuje proces przenikania się niektórych gałęzi prawa, a ich granice nie są już tak ostre. Natomiast z drugiej strony wyodrębniają się nowe dziedziny prawa (np. prawo europejskie) oraz następuje proces specjalizacji.

W związku z powyższym zasadne wydaje się rozważenie relacji pomiędzy przepisami kodeksu karnego a przepisami kodeksu pracy w przedmiocie odpowiedzialności karnej związanej z naruszeniem bądź zagrożeniem podstawowego dobra prawnego, tj. praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub z ubezpieczenia społecznego, z perspektywy jedności funkcji prawa karnego i prawa pracy, z jednej strony, oraz z perspektywy swoistości prawnokarnej konstrukcji, z drugiej strony.

2. Zasadność prawnokarnej reakcji na naruszanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub z ubezpieczenia społecznego.

Prawo każdego do pracy gwarantuje najważniejszy w polskim systemie prawnym akt prawny Konstytucja RP z 1997 r.⁴ Stosownie do przepisu art. Ponadto źródłami prawa pracy są również wielokrotnie nowelizowany kodeks pracy z 1974 r.⁵, będący podstawowym źródłem prawa pracy. Niektóre zagadnienia z zakresu stosunków pracy regulują też inne ustawy, takie jak: ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy⁶, ustawa o związkach zawodowych⁷, a także ustawa

² G. Jellinek, *System der subjektiven öffentlichen Rechte*, Tübingen 1905, s. 9.

³ N. M. Korkunov, *General Theory of Law, Thon's*, 248. Section 34. *Basis of the Distinction between Public and Private Law* 251-258, Waszyngton D.C. 2000, Thon's, 248, Section 34.

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.4.1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

⁵ Ustawa z 26.6.1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U z 2006 r., poz. 1666, ze zm.

⁶ Ustawa z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 192.

⁷ Ustawa z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2005 r., poz. 1881.

o organizacjach pracodawców⁸. Źródłami prawa pracy mogą być też układy zbiorowe pracy, zawierane pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi, które mogą w sposób bardziej korzystny określać uprawnienia pracownicze uregulowane w kodeksie pracy lub innych przepisach. Podstawę prawną stanowią też wydane na podstawie upoważnienia ustawowego liczne akty wykonawcze (rozporządzenia i zarządzenia)⁹. Już z tego pobieżnego zestawienia widać wyraźnie, że problematyka dotycząca praw i obowiązków pracowników i pracodawców, będących stronami stosunku pracy, powstania i ustania tegoż stosunku, czasu pracy, urlopów, ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rozstrzygania sporów ze stosunku pracy jest niezwykle istotna w demokratycznym państwie prawnym i to nie tylko z perspektywy ogólnospołecznej, gospodarczej i ekonomicznej, ale również rodzinnej i jednostkowej. W oczywisty sposób okoliczność ta uzasadnia ingerencję prawa karnego w stosunki pracy.

Kolejnym ważnym czynnikiem wskazującym na zasadność prawnokarnej reakcji jest ochrona praw słabszej strony stosunku pracy. *Last but not least* podkreślić należy niewystarczającą ochronę instrumentów prawa cywilnego oraz prawa pracy. Niewątpliwie jednak jednym z podstawowych kryteriów regulacji sankcji prawnokarnej powinna być ich proporcjonalność do stopnia społecznej szkodliwości czynu¹⁰. Z uzasadnienia do kodeksu karnego wyraźnie wynika, że intencją ustawodawcy było, aby szeroko chronić prawa osób wykonujących pracę zarobkową¹¹. Ta intencja została urzeczywistniona przede wszystkim w rozdziale XXVIII zatytułowanym „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, w którym unormowano cztery typy rodzajowe przestępstw: przestępstwo złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (art. 218 § 1a k.k.)¹², przestępstwo odmowy ponownego

⁸ Ustawa z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców, t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 2029.

⁹ Tytułem przykładu wskazać należy rozporządzenie Rady Ministrów z 3.4.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz.U. poz. 796.

¹⁰ J. Marciniak, *Prawnokarne ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, „Prokuratura i Prawo” 2011, Nr 2.

¹¹ *Ibidem*, s. 2.

¹² Na mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 18.11.2010 r., sygn. akt P 29/09 (OTK-A 2010, Nr 9, poz. 104) w dniu 30.5.2012 r. przepis art. 218 § 1 k.k. utracił moc obowiązującą. Trybunał Konstytucyjny uznał, że jest on niekonstytucyjny, gdyż naruszał zasadę *ne bis in idem*, wywodzoną z art. 2 Konstytucji RP oraz z aktów prawa międzynarodowego. Przepis ten dopuszczał bowiem możliwość ukarania sprawcy, osoby fizycznej, uchylającej się od obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne, zarówno karą kryminalną, jak i sankcją w postaci dodatkowej opłaty w wysokości nieprzewyższającej kwoty nieopłaconych składek, wymierzonej na podstawie art. 24 ust. 1 u.s.u.s. Jednak sytuacji braku prawnokarnej ochrony pracownika w oparciu o tę zakwestionowaną regulację zapobiegło uchwalenie ustawy z 10.5.2012 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Dz.U. poz. 611, która dnia 31.5.2012 r. do przepisu art. 218 k.k. wprowadziła § 1a, który stanowił powtórzenie treści uchylonego § 1. SN orzekając w przedmiocie intertemporalnego zakresu penalizacji złośliwego

przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ (art. 218 § 2 k.k.), przestępstwo niewykonania obowiązku nałożonego orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy (art. 218 § 3 k.k.), przestępstwo niezgłaszania, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszania nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość (art. 219 k.k.), przestępstwo niedopełniania przez osoby odpowiedzialne za stan bhp w zakładzie pracy wynikającego stąd obowiązku i przez to narażanie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 § 1 i § 2 k.k.), przestępstwo niezawiadamiania w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo przestępstwo niesporządzania lub nieprzedstawiania wymaganej dokumentacji (art. 221 k.k.). Wskazać również należy na przepis art. 225 § 2 k.k., który normuje przestępstwo udaremniania lub utrudniania wykonania czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy.

2.1. Dobra chronione

W przepisach art. 218 § 1a do art. 221 k.k. dobrem chronionym, ogólnie rzecz ujmując, są prawa pracownicze wynikające ze stosunku pracy lub z ubezpieczenia społecznego. Ubocznymi dobrami chronionymi są natomiast powaga orzeczeń sądu pracy (art. 218 § 2 – § 3 k.k.) prawidłowe funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych oraz wiarygodność dokumentów w aspekcie dowodowym (art. 219 k.k.)¹³ oraz życie, zdrowie pracownika (art. 220 k.k.). Ustawodawca co do zasady wyraźnie określa dobro chronione prawem, zgodnie z regułą *nullum crimen sine lege*, ale posługuje się także normami blankietowymi (art. 218 § 1a k.k.).

Przepis art. 218 § 1a k.k. chroni prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, ale nie wymienia szczegółowo katalogu tych praw. W związku z powyższym w doktrynie istnieje spór co do zakresu przedmiotowej ochrony. Jest on warunkowany dwoma podstawowymi czynnikami. Po pierwsze, katalogu praw pracowniczych nie zawiera Kodeks Pracy. Po drugie, prawa pracownicze wynikają nie tylko z przepisów Kodeksu Pracy ale również z innych źródeł, np. Konstytucji RP. Generalnie można wskazać trzy stanowiska. Według większościowego stanowiska ochronie podlegają wszelkie prawa pracownicze, niezależnie od ich źródła i charakteru, a nawet te, które nie wynikają ze stosunku pracy, np. prawo do

naruszania praw pracownika, stwierdził, iż zestawienie chwili utraty mocy art. 218 § 1 k.k. i wejścia w życie art. 218 § 1a k.k. prowadzi do jednoznacznej konkluzji, że są one tożsame. Oznacza to, że w systemie prawnym nie było okresu, w którym zachowanie polegające na złośliwym i uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przestało być zabronione pod groźbą kary przez ustawę (uzasadnienie postanowienia SN z 21.2.2013 r., sygn. akt IV KK 369/12, OSNKW 2013, Nr 6, poz. 48).

¹³ M. Liwo, E. Nowosiadły, *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie praw pracowniczych zawartych w art. 218 KK*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10, s. 18.

poszanowania godności osobistej, prawo do niedyskryminacji, ochrona przed mobbingiem¹⁴. Zgodnie z drugim stanowiskiem, z zakresu praw podlegających ochronie na podstawie art. 218 § 1a k.k. należy wyliczyć te, które wynikają ze zbiorowego prawa pracy, jak np. prawo do strajku czy przynależności związkowej¹⁵. Z kolei stosownie do mniejszościowej opinii¹⁶, nie powinno się dokonywać wykładni rozszerzającej art. 218 § 1a k.k. Skutkiem czego ochroną art. 218 § 1a k.k. nie są objęte prawa pracownicze, które nie tworzą po stronie pracownika żadnych praw podmiotowych i nie są objęte sankcją (np. art. 10 lub 13 k.p.), prawa, które mają charakter deklaratoryjny i nie mogą być źródłem roszczeń pracownika (np. art. 16 k.p.), a także prawa pochodne (np. prawa wynikające ze zbiorowego prawa pracy czy też prawo do poszanowania dóbr osobistych, niedyskryminacji, prawo do ochrony przed mobbingiem). Ponadto do uprawnień niepodlegających ochronie z art. 218 § 1a k.k., zalicza się uprawnienia wynikające z umów odrębnych zawieranych w prawie pracy (np. zakaz konkurencji) oraz z pozaustawowych źródeł, np. regulaminów¹⁷, a także uprawnień aktualizujących się już po ustaniu stosunku pracy (np. świadczenia medyczne, odprawy). Wskazać jednakże należy, iż coraz częściej przyjmuje się, iż zakres penalizacji naruszenia praw pracownika należy zawęzić jedynie do praw wyraźnie, precyzyjnie i konkretnie sformułowanych w aktach prawnych rangi ustawowej, w szczególności w k.p.¹⁸. Niewątpliwie jednak należy podzielić pogląd, że ustawodawca nie może wymagać od obywatela uświadomienia sobie zakresu zakazu karnego i przestrzegania go, jeżeli sam nie jest w stanie określić wyraźnie jego granic¹⁹.

Prawa pracownika wynikające z ubezpieczenia społecznego są kolejnym dobrem chronionym przepisem art. 218 § 1a k.k. Przyjmuje się, że są to świadczenia związane z wykonywaniem przez niego pracy zarobkowej, w określonej wysokości i w określonym terminie w sytuacjach ziszczenia się ustawowych przesłanek jego otrzymania²⁰. Powstają one z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę.

¹⁴ Zob. A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2007, s. 418; W. Wróbel [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, red. A. Zoll, t. II, Warszawa 2013, s. 1037; M. Bosak, A. Danilewicz, *Odpowiedzialność cywilna i karna za mobbing*, „Prokuratura i Prawo” 2010, nr 4, s. 111-112; W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 943 k.p.)*, „Prokuratura i Prawo” 2004, z. 12; W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra” 2003, nr 9-10.

¹⁵ Zob. W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 32.

¹⁶ A. Sobczyk, *W sprawie nowego modelu karnej ochrony zatrudnienia [w:] Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, red. P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel, t. II, Warszawa 2012, s. 1322 i n.

¹⁷ Ibidem, s. 1328.

¹⁸ Zob. J. Marciniak, *Prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 KK*, „Praca i zabezpieczenie społeczne” 2009, nr 3, s. 29; tenże, *Prawo karne pracy – wybrane zagadnienia*, „Radca Prawny” 2010, nr 1, s. 10-12.

¹⁹ A. Sobczyk, op. cit., s. 1328.

²⁰ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 KK)*, „Praca i zabezpieczenie społeczne” 2002, nr 7, s. 16.

Stronami pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego jest pracownik (który jest stroną uprawnioną do świadczeń), pracodawca (jako płatnik składek na ubezpieczenie społeczne) i ZUS. Podobnie jak w przypadku praw pracownika wynikających ze stosunku pracy również w przypadku praw pracownika wynikających ze stosunku ubezpieczeń społecznych ustawodawca nie określił ich katalogu²¹. Warto natomiast podkreślić, że dobrem chronionym przepisem art. 218 § 1a k.k. nie jest interes publiczny, który na skutek uporczywego naruszenia praw pracownika z zakresu ubezpieczeń społecznych doznałby uszczerbku, polegającego na konieczności uiszczenia brakujących składek z budżetu państwa²². Dobrem chronionym przepisem art. 218 § 2 k.k. jest prawo pracownika do ponownego przyjęcia do pracy, o którym orzekła władza sądownicza, tj. sąd pracy²³.

Z kolei dobrem chronionym przez przepis art. 218 § 3 k.k. jest prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, również w związku z wyrokiem sądu pracy.

Przepis art. 219 k.k. udziela prawnokarnej ochrony prawu pracownika do otrzymania świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego w wysokości przewidzianej przez odpowiednie przepisy. Są to ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe (art. 1 u.s.u.s.) i związane z nimi następujące świadczenia: emerytura, rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatki pielęgnacyjny oraz opiekuńczy, zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy, jednorazowe odszkodowanie z tytułu trwałego lub stałego uszczerbku na zdrowiu, rentę szkoleniową, dodatki do rent itd. Prawo to gwarantowane jest przez Konstytucję RP (art. 67). Należy również zauważyć, iż dobrem chronionym jest również prawidłowe funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych oraz wiarygodność dokumentów w aspekcie dowodowym²⁴. W zamkniętym katalogu rodzajów ubezpieczeń u.s.u.s. nie wymienia ubezpieczenia zdrowotnego, które nie wchodzi w zakres ubezpieczenia społecznego.

Natomiast dobrem chronionym w art. 220 k.k. jest prawo do bezpiecznych²⁵ i higienicznych²⁶ warunków pracy, gwarantowane w konstytucji RP w art. 66

²¹ Zob. J. Marciniak, *Prawa pracownika wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego, jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 KK*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 1, s. 19 i n.

²² Zob. także E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, Warszawa 2013, kom. do art. 218.

²³ J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010, s. 45.

²⁴ M. Liwo, E. Nowosiadły, op.cit., s. 18.

²⁵ Pod pojęciem bezpieczeństwa pracy należy rozumieć zespół warunków zapewniających wyeliminowanie lub maksymalne ograniczenie ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników. Zob. A. Wróbel, *Odpowiedzialność karna*, s. 73.

²⁶ Pod pojęciem higieny pracy należy rozumieć zespół czynników służących eliminacji ujemnego oddziaływania warunków środowiska i zapewnieniu środków mających na celu przeciwdziałanie wypadkom i innym ujemnym skutkom wykonanej pracy (zob. A. Wróbel, *Odpowiedzialność*

ust. 1. Pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje wszelkie środki prawne, organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne, które mają na celu eliminowanie bądź maksymalne niwelowanie ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników.²⁷ Stosownie zaś do regulacji art. 15 i 207 k.p. obowiązek dbałości o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ciąży na pracodawcy, który jest również sankcjonowany przez k.p. (art. 283). Należy zaznaczyć, iż pośrednio art. 220 k.k. chroni życie oraz zdrowie pracownika.

Ponadto należy zauważyć, iż przepis art. 220 k.k. chroni prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki – uwzględniając jego rzeczywiste cechy – jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p.²⁸

Z kolei przepis art. 221 k.k. ochroną obejmuje prawo do otrzymywania stosownych świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (zob. art. 2371 k.p.). Ochronie podlega również prawo do informacji o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.

2.3. Podmiot

Przestępstwa stypizowane w przepisach od art. 218 do art. 221 k.k. są przestępstwami indywidualnymi. Ich sprawcami mogą być wyłącznie osoby, które, ogólnie rzecz ujmując, wykonują czynności z zakresu prawa pracy lub/i ubezpieczeń społecznych.

Sprawcą przestępstwa z art. 218 k.k. nie może być każdy, tylko osoba wykonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Jest to zatem przestępstwo indywidualne właściwe. Powstaje jednak zasadnicze pytanie, czy indywidualnie właściwym podmiotem może być tylko pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, czy również inne osoby wykonujące czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, niezwiązane z zakładem pracy, w którym zatrudniony jest pracownik. W doktrynie prezentowane jest zarówno pierwsze (węższe), jak i drugie (szersze) stanowisko. Według autorów pierwszego poglądu podstawą prawną są przepisy art. 3 i 3¹ k.p.²⁹. Zgodnie bowiem z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei stosownie do przepisu art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje

karna za niedopełnienie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, „Państwo i Prawo” 2012, z. 12, s. 73).

²⁷ Zob. T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. nauk. L. Florek, Warszawa 2017, s. 1110.

²⁸ Uchwała SN z 15.12.2005 r., sygn. akt I KZP 34/05, OSNKKW 2006, Nr 1, poz. 2.

²⁹ J. Brylak, T. Niedziński, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w kodeksie karnym*, „Radca Prawny” 2008, nr 1, s. 41–42; J. Marciniak, op.cit., s. 62.

osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Ma to odpowiednie zastosowanie do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście wskazanych powyżej czynności (§ 2). Jednak mając na względzie okoliczność, iż regulacja art. 218 k.k. nie przewiduje żadnych ograniczeń, w szczególności przez konieczność funkcjonowania w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy³⁰, a ponadto, uwzględniając możliwą wielość stron stosunku ubezpieczeniowego oraz złożony charakter czynności dotyczących tego stosunku, trzeba przyjąć, że sprawcą tego przestępstwa mogą być także osoby niezwiązane z zakładem pracy. Tytułem przykładu wskazać należy pracowników ZUS³¹, pracowników otwartych funduszy emerytalnych, lekarzy orzeczników, etc.³² W związku z powyższym istotnego znaczenia nabiera też okoliczność, czy sprawca tego przestępstwa powinien mieć uprawnienie do jednoczesnego wykonywania czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, czy też wystarczające jest uprawnienie do wykonywania czynności w zakresie albo prawa pracy albo ubezpieczenia społecznego. W tym miejscu wskazać należy, iż pod pojęciem czynności z zakresu prawa pracy należy rozumieć te czynności, które wpływają na treść stosunku pracy lub stanowią realizację wynikających z niego uprawnień. Są to zarówno czynności prawne, jak i faktyczne³³. Z kolei pod pojęciem czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych należy rozumieć czynności pracodawcy w ramach stosunku prawnego łączącego go z ZUS-em, który skutkuje otrzymaniem przez pracownika świadczeń ubezpieczeniowych. W ramach czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych pracodawca zobowiązany jest do: (1) opłacania składek na ubezpieczenie społeczne pracownika w przewidzianym terminie i określonej wysokości; (2) wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa; (3) zgłaszania wymaganych ustawą danych i udzielania określonych wyjaśnień; (4) nieutrudniania przeprowadzania kontroli; (5) prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń; (6) przesyłania deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych w przewidzianym terminie; (7) przekazywania dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym³⁴.

Należy podkreślić, iż nie każde naruszenie w/w obowiązków będzie powołało odpowiedzialność karną z art. 218 § 1a k.k.

³⁰ S. Kowalski, *Podmiot przestępstwa z art. 218 KK*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 2, s. 73.

³¹ Do zadań których należy m.in. prowadzenie kont ubezpieczonych, uzupełnianie składek, zaliczanie nadpłaty na poczet przyszłych należności, ustalanie uprawnień do wypłacanych świadczeń.

³² A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 KK)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 7, s. 17-20.

³³ P. Daniluk, *Znamiona czynów zabronionych stypizowanych w art. 218 KK*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3, s. 120.

³⁴ J. Marciniak, *op.cit.*, s. 20-21.

Wydaje się, iż z uwagi na różnorodność rozwiązań w tym zakresie, które funkcjonują w zakładach pracy, uprawnienia do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy oraz uprawnienia do wykonywania czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych należy traktować jako samodzielne warunki odpowiedzialności karnej z art. 218 k.k.³⁵

Z kolei sprawcami przestępstwa z art. 218 § 2 k.k. mogą być wyłącznie osoby, które działają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy oraz są uprawnione do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, a które uniemożliwiają realizację orzeczenia sądu i przywrócenie pracownika do pracy. Natomiast sprawcą przestępstwa z art. 218 § 3 k.k. będzie osoba, która odmawia wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia.

Przestępstwo z art. 219 k.k. również należy do przestępstw indywidualnych. Sprawcą przestępstwa może być wyłącznie płatnik składek. Według przepisów prawnoubezpieczeniowych jest on zobowiązany do zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i podawania danych mających wpływ na ustalenie prawa do świadczeń oraz ich wysokość. Będzie nim zatem przede wszystkim pracodawca, a także inne podmioty wymienione w art. 4 pkt 2 u.s.u.s. W imieniu pracodawcy będącego osobą prawną lub inną jednostką organizacyjną, na mocy wewnętrznych przepisów organizacyjnych, upoważnione do dokonywania czynności z zakresu ubezpieczeń społecznych mogą być także inne osoby fizyczne, które również mogą być sprawcami³⁶. Natomiast sprawcą tego przestępstwa nie może być osoba, która zaniechała względem siebie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia, a jest uprawniona do uzyskania świadczeń³⁷. W doktrynie wskazuje się, iż za takim stanowiskiem przemawia wykładnia systemowa, stosownie do której, nie może być sprawcą tego czynu osoba, której prawa regulacja ta ma chronić³⁸. Nie oznacza to jednak, że taka osoba nie poniesie innych, przewidzianych prawem konsekwencji. Tytułem przykładu wskazać należy chociażby na regulację art. 286 k.k. (przestępstwo oszustwa), która może znaleźć zastosowanie w sytuacji, gdy sprawca nie zgłosi danych lub też zgłosi nieprawdziwe dane i wskutek tego otrzyma świadczenie lub otrzyma je w wysokości wyższej niż należna.³⁹ W literaturze prezentowane jest również stanowisko, iż sprawcą przestępstwa z art. 219 k.k. może być także osoba zobowiązana jedynie do sporządzenia informacji stanowiących podstawę zgłoszenia, nawet jeśli ich przekazanie do ZUS jest obowiązkiem innego podmiotu. Chodzi tu np. o lekarza, inspektora sanitarnego, pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, społecznego inspektora pracy, pracownika, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp, przedstawiciela pracowników posiada-

³⁵ S. Kowalski, *op.cit.*, s. 74.

³⁶ W. Radecki [w:] A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *op.cit.*, s. 1227.

³⁷ W. Wróbel [w:] Zoll (red.), *op.cit.*, 2013, s. 1051.

³⁸ A. Tomporek, *op.cit.*, s. 33.

³⁹ M. Jachimowicz, *Przestępstwo niezgłoszenia danych do ubezpieczenia społecznego*, „Prokuratura i Prawo” 2007, nr 6 s. 21-22.

jącego aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy⁴⁰.

Z kolei podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być osoba, która jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Stosownie do przepisu art. 207 § 1 k.p. przede wszystkim pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają ani obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ani obowiązki związane z powierzeniem wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2 k.p. Jednakże wskazać należy, iż stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z 19.2.2013 r., sygn. akt IV k.k. 216/12, podmiotem przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. może być nie tylko kierownik zakładu pracy, lecz także każda inna osoba kierująca pracownikami (art. 212 k.p.), a również osoby pełniące funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostają w strukturze organizacyjnej zakładu pracy⁴¹. Zauważyć również należy, że zgodnie z art. 211 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest też podstawowym obowiązkiem pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ustalając podmiot powinności wynikających z art. 212 k.p., należy przyjąć, że przypisanie ich osobom kierującym pracownikami będzie wynikało z samego faktu pełnienia takiej roli (funkcji) kierowniczej na różnych szczeblach struktury organizacyjnej zakładu pracy. Dla objęcia funkcji kierownika, majstra, brygadzysty czy innej osoby kierującej pracownikami w sferze bhp, w rozumieniu tego przepisu, nie jest konieczna żadna wyjątkowa forma, w szczególności obowiązki te nie muszą stanowić treści umowy o pracę lub innego źródła stosunku pracy, na podstawie którego osoba kierująca pracownikami jest zatrudniona, nie muszą także być włączone do zakresu czynności. Sam fakt pełnienia wobec pracowników funkcji kierowniczych czyni te osoby, jako osoby kierujące pracownikami, podmiotami obowiązków wymienionych w art. 212 k.p. Stąd też pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, aby praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bhp. W doktrynie wskazuje się również, iż do powyższego zakresu podmiotowego dodać należy członków służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy⁴², a także inspektorów pracy oraz inspektorów Państwowej Inspekcji Sanitarnej⁴³. Ich uprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wynikają z przepisów

ustawy z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy⁴⁴ oraz ustawy z 14.3.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej⁴⁵. Według mniejszościowego poglądu powyższy zakres podmiotowy jest zbyt szeroki⁴⁶.

Natomiast podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. może być wyłącznie osoba prawnie zobowiązana do zawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej, sporządzenia lub przedstawienia wymaganej dokumentacji. Jest to również przestępstwo indywidualne. Stosownie do przepisu art. 234 § 2 k.p. to pracodawca jest przede wszystkim obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. Natomiast zgodnie z przepisem art. 235 § 2 k.p. w/w obowiązek dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6 k.p. Ponadto według przepisu art. 235 § 2² k.p. zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną. Jednakże zauważyć należy, iż takie ustawowe uprawnienie nie może stanowić zarazem obowiązku i skutkować odpowiedzialnością poszkodowanego pracownika ani innego pracownika zakładu pracy, który powziął wiadomość o wypadku z tytułu art. 221 k.p.⁴⁷ W doktrynie wskazuje się natomiast, że sprawcami tego przestępstwa mogą być członkowie zespołu wypadkowego⁴⁸, jak również inne osoby, pod warunkiem wszakże, że zobowiązanie ich wynika z przepisów szczególnych.

2.4. Strona przedmiotowa

Najważniejszym elementem każdej strony przedmiotowej przestępstwa jest czyn podmiotu. Zachowania unormowane w art. 218-221 k.k. mają postać czynnego działania albo zaniechania z zakresu prawa pracy lub/i ubezpieczeń

⁴⁰ J. Marciniak, op.cit., s. 236.

⁴¹ Wyrok SN z 19.2.2013 r., sygn. akt IV KK 216/12, KZS 2013, Nr 5, poz. 20; W. Radecki [w:] A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), op.cit., s. 1233; J. Brylak, T. Niedziński, op.cit., s. 53 i n.

⁴² W. Wróbel [w:] A. Zoll (red.), op.cit., s. 1057; inaczej R. Widzisz, *Odpowiedzialność za naruszenie...*, s. 75 i n.

⁴³ A. Tomporek, op.cit., s. 27-36.

⁴⁴ T.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 404 ze zm.

⁴⁵ T.j. Dz.U. z 2011 r. Nr 212, poz. 1263 ze zm.

⁴⁶ D. Habrat wyłącza z zakresu podmiotowego art. 220 k.k. inspektorów pracy – zob. tenże, *Prawnokarna ochrona praw pracownika związana z bezpieczeństwem i higieną pracy* [w:] *Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*, red. M. Bosak, Warszawa 2014, s. 191-192.

⁴⁷ M. Jachimowicz, *Niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej*, RPEiS 2003, nr 3, s. 113; tak też E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, kom do art. 221.

⁴⁸ J. Unterschütz, op.cit., s. 60.

społecznych. Niektóre typy przestępstw mają znamię skutku (przestępstwa materialne), inne są przestępstwami formalnymi.

Unormowane w art. 218 § 1a k.k. zachowanie sprawcy polega na złośliwym lub uporczywym naruszeniu praw pracowniczych, które wynikają ze stosunku pracy. Katalog możliwych form naruszeń praw pracowniczych jest otwarty⁴⁹. W doktrynie podkreśla się, iż pomiędzy kryminalizowanym zachowaniem sprawcy naruszającym prawa pracownika a naruszeniem dobra prawnego w postaci tych praw musi istnieć zbieżność czasowa, tzn. iż konsekwencje przestępnego zachowania sprawcy pracownik powinien doświadczyć niezwłocznie, np. w postaci wypłaty obniżonego wynagrodzenia.⁵⁰ Natomiast stworzenie przez sprawcę jedynie zagrożenia dla praw pracowniczych nie wyczerpie znamion przestępstwa z art. 218 k.k.

Z kolei zachowanie sprawcy unormowane w przepisie art. 218 § 2 k.k. polega na odmowie ponownego przyjęcia do pracy zgłaszającego się pracownika, wobec którego sąd w wyroku orzekł przywrócenie do pracy. Podstawę prawną przywrócenia do pracy stanowią przepisy art. 45 § 1 albo art. 56 § 1 k.p. Zgodnie bowiem z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Natomiast według przepisu art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Stosownie do regulacji art. 48 § 1 k.p. pracodawca nie może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy zgłosił on gotowość niezwłocznego podjęcia pracy. Przestępstwo z art. 218 § 2 k.k. najczęściej zostaje popełnione w formie zaniechania ponownego przyjęcia do pracy, chociaż odmowa przyjęcia do pracy może mieć różne formy. Najczęściej polega ona na zakazaniu wejścia na teren zakładu pracy oraz na faktycznym uniemożliwieniu świadczenia pracy np. przez niewydanie dokumentów, narzędzi. W doktrynie zasadnie wskazuje się, iż równoznaczna

⁴⁹ W literaturze jako przykłady najczęstszego naruszania praw pracowniczych wskazuje się: odmowę wypłaty wynagrodzenia, wypłatę wynagrodzenia z opóźnieniem lub w zaniżonej wysokości, uzależnianie wypłaty wynagrodzenia lub innych świadczeń od spełnienia określonych warunków, nieuzasadnione i niemające podstawy prawnej potrącanie z wynagrodzenia oraz nieuzasadnione przerywanie urlopu pracownika. Z kolei jako przykłady najczęstszego naruszania praw pracowniczych wynikających z ubezpieczenia społecznego wskazuje się: niedopełnienie obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa, nienależne ich wypłacenie, nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem składek a także wypłata świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

⁵⁰ E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, kom. do art. 218.

z odmową przyjęcia do pracy jest propozycja zatrudnienia pracownika na innych warunkach niż te, które istniały w chwili rozwiązania umowy⁵¹.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż zachowanie sprawcy odmawiające dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy polegające na uniemożliwieniu mu wykonywania czynności w ramach stanowiska pracy może wypełniać znamiona czynu z art. 218 § 1a k.k., gdy podejmowane jest w czasie zatrudnienia pracownika⁵².

Z kolei w przypadku przestępstwa unormowanego w przepisie art. 218 § 3 k.k. przestępne zachowanie sprawcy polega na niewykonaniu wynikającego z orzeczenia sądu pracy obowiązku wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia ze stosunku pracy. Oczywistym zatem jest, iż niewykonanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia ze stosunku pracy, wynikającego z innego niż orzeczenie sądu źródła, nie stanowi realizacji znamion przestępstwa z art. 218 § 3 k.k.⁵³ Realizację znamion przestępstwa z art. 218 § 3 k.k. stanowi również wypłacenie świadczeń w kwocie mniejszej oraz po upływie terminu określającego realizację nałożonego przez sąd obowiązku⁵⁴.

Przestępstwo z analizowanego artykułu może być popełnione z zaniechania, jak i z działania. Z kolei przestępstwa uregulowane w przepisach § 2 i § 3 art. 218 k.k. są przestępstwami formalnymi. Do ich znamion nie należy bowiem skutek.

W przestępstwie stypizowanym w art. 219 k.k. zachowanie sprawcy zostało unormowane alternatywnie. Może ono przybrać formę zaniechania i polegać albo na niezgłoszeniu wymaganych albo też niezgłoszeniu kompletnych danych lub formę działania i polegać na zgłoszeniu danych nieprawdziwych. Zakres obowiązków płatnika, terminy ich wykonania oraz wymagane dane podlegające zgłoszeniu wynikają z przepisów u.s.u.s.⁵⁵ Ponadto warunkiem odpowiedzialności sprawcy jest, aby zgłoszone dane miały wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość⁵⁶. Natomiast zgłoszenie danych nieprawdziwych dotyczy zarówno danych zgłaszanych do ubezpieczenia społecznego, jak i wykazywanych w raportach miesięcznych. Tu również prawnie relewantna jest okoliczność, iż nieprawdziwość tych danych musi mieć wpływ na ustalenie prawa do świadczeń lub ich wysokość, np. wpływając na niewłaściwe określenie czasu pracy lub zaniżając wysokość wynagrodzenia pracownika. Przedmiotem wykonawczym obu postaci przestępstwa z art. 219 k.k. są dane osoby ubezpieczonej. Podkreślić wszakże należy, iż jest to przestępstwo formalne, gdyż do jego znamion nie należy skutek.

Na gruncie art. 220 k.k. przestępne zachowanie sprawcy polega na niedopełnieniu obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bezpieczeństwo

⁵¹ S. Kowalski, op.cit., s. 19.

⁵² E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, kom. do art. 218.

⁵³ Tak też P. Daniluk, op.cit., s. 120.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ Wskazać należy regulacje: art. 36 ust. 4, 10 i 13, art. 41 u.s.u.s.

⁵⁶ W. Wróbel [w:] A. Zoll (red.), op.cit., s. 1052.

i higienę pracy. Nie dopełnić obowiązku można poprzez całkowite zaniechanie albo wskutek jedynie częściowego jego wypełnienia, określanego inaczej jako nienależyte wykonanie. Jest to zatem przestępstwo, które może być popełnione zarówno poprzez działanie jak i przez zaniechanie. Jako przykłady przestępnego działania najczęściej wskazuje się na np. wyposażenie stanowisk pracy w maszyny niespełniające wymagań dotyczących bezpieczeństwa czy oceny zgodności, określonych w przepisach odrębnych⁵⁷. Z kolei przestępne zaniechanie obejmuje każde powstrzymanie się sprawcy od podjęcia takich działań, które w danej sytuacji faktycznej, w konkretnym miejscu i czasie, zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami bhp należało podjąć⁵⁸. Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte są w ogólnych przepisach k.p. (np. art. 207 § 2 k.p.), w przepisach rozporządzeń wykonawczych⁵⁹, a także w nieskodyfikowanych zasadach bhp. Wskazane przepisy prawne są jednocześnie źródłami obowiązku.

Przestępstwo z art. 220 k.k. jest przestępstwem materialnym, przestępstwem konkretnego narażenia na niebezpieczeństwo. Jego skutkiem jest narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu⁶⁰. Jeżeli zatem naruszenie przez sprawcę obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy nie spowodowało konkretnego niebezpieczeństwa dla życia i zdrowia pracownika albo też z niebezpieczeństwem tym nie może być łączone, nie stanowi ono przestępstwa z art. 220 k.k.⁶¹ Czyn taki powinien być kwalifikowany jako wykroczenie z art. 283 § 1 k.p. Przedmiotem wykonawczym analizowanego przestępstwa jest pracownik (art. 2 w zw. z art. 22 k.p.), którego życie albo zdrowie są bezpośrednio zagrożone wskutek niedopełnienia obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Analizując przestępstwo z art. 220 § 3 k.k. wskazać należy na szczególną regulację czynnego żalu wobec sprawcy, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo. Instytucja ta podkreśla fundamentalną wartość ludzkiego życia i zdrowia. Słusznie zatem przyjmuje się w doktrynie, iż dobrowolności nie wyklucza pozostawanie sprawcy pod wpływem presji psychicznej innych osób, np. pracowników⁶². Uchylenie niebezpieczeństwa musi być jednak skuteczne⁶³. Z kolei wyłączenie karalności w oparciu o art. 220 § 3 k.k. nie nastąpi, gdy doszło już do ziszczenia się skutku w postaci śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika, chociażby sprawca czynił bezskuteczne starania o jego uchylenie.

Zachowane sprawcy unormowane w przepisie art. 221 k.k. polega na niezawiadomieniu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej, a także na zaniechaniu sporządzenia wymaganej dokumentacji lub na nieprzedstawieniu jej właściwemu organowi. Przestępstwo to może być popełnione wyłącznie z zaniechania. Do jego istotnych znamion należą pojęcia „wypadku przy pracy” oraz „choroby zawodowej”.

Zgodnie z art. u.s.u.s. za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. W zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, na równi z wypadkiem przy pracy, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań, podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony, przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe. Zrównanie z wypadkiem przy pracy innego wypadku jednakże pozostającego w związku z czynnościami służbowymi stanowi także wypełnienie znamion przestępstwa niezawiadomienia z art. 221 k.k.⁶⁴

Z kolei pojęcie „choroby zawodowej” zostało zdefiniowane w art. 235¹ k.p., zgodnie z którym za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych narażeniem zawodowym. Szczegółowy wykaz chorób zawodowych zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych⁶⁵.

Podstawą prawną obowiązku zawiadomienia o wypadku przy pracy jest art. 234 § 2 k.p. Nakłada on na pracodawcę obowiązek niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy. W przypadku choroby zawodowej powstaje jednak wątpliwość, czy obowiązek zawiadomienia właściwego organu obejmuje także podejrzenie choroby zawodowej, analogicznie do regulacji art. 235 § 1 k.p. Stosownie bowiem

⁵⁷ A. Wróbel, op.cit., s. 76.

⁵⁸ S. Kowalski, op.cit., s. 25.

⁵⁹ Rozporządzenie MPiPS z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.

⁶⁰ Zob. art. 160 k.k.

⁶¹ Postanowienie SN z 6.10.2009 r., sygn. akt II KK 97/09, OSNwSK 2009, Nr 1, poz. 1935.

⁶² A. Wróbel, op.cit., s. 80.

⁶³ W. Radecki, op.cit., s. 203.

⁶⁴ Tak też W. Radecki [w:] A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), op.cit., s. 1247-1248; inaczej: R. Widzisz, *Odpowiedzialność za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle art. 220 Kodeksu Karnego*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 4, s. 56.

⁶⁵ T.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1367.

do wskazanego przepisu pr. pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej. Obowiązek ten dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6 k.p. Mając powyższe na względzie stwierdzić należy, iż słusznie w doktrynie przyjmuje się, że obowiązek zawiadomienia właściwego organu dotyczy także zawiadomienia w terminie właściwych organów o chorobie zawodowej już na etapie jej podejrzenia⁶⁶. Przeciwnicy tego poglądu podnoszą jednak, iż taka wykładnia narusza standard maksymalnej określoności czynu zabronionego⁶⁷.

Prawnie relewantne dla odpowiedzialności karnej z art. 221 k.k. jest zawiadomienie obydwu właściwych organów. Karalnym zachowaniem będzie zatem również niezawiadomienie jednego z nich. W piśmiennictwie zasadnie przyjmuje się, iż przestępstwem z art. 221 k.k. będzie także inne niż niezwłoczne zawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej⁶⁸. Przepisy art. 234 § 2 i art. 235 § 1 k.p. zobowiązują bowiem pracodawcę do „niezwłocznego” zawiadomienia właściwych organów o każdym wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej. W związku z powyższym wskazać również należy, iż czynność przedstawienia dokumentacji wypadku przy pracy, stosownie do przepisu § 11 i 14 rozporządzenia Rady Ministrów z 1.7.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy⁶⁹, obejmuje: zapoznanie poszkodowanego lub, w razie jego śmierci w wyniku wypadku, członków rodziny z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem, doręczenie zatwierzonego protokołu powypadkowego pracownikowi lub członkom jego rodziny, doręczenie przez pracodawcę protokołów powypadkowych dotyczących wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych właściwemu inspektorowi pracy.

Istotne jest również terminowe sporządzenie protokołu powypadkowego. Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie późniejszym może nastąpić tylko wyjątkowo, kiedy wynika to z uzasadnionych przeszkód lub trudności. Niesporządzenie w terminie protokołu powypadkowego wyczerpuje więc znamiona przestępstwa z art. 221 k.k.. Obowiązek sporządzenia dokumentacji powypadkowej wynika z następujących aktów prawnych: wspomnianego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 7.1.2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy⁷⁰. Dokumentacja ta obejmuje

⁶⁶ W. Radecki, op.cit., s. 125; R. Widzisz, op.cit., s. 90.

⁶⁷ R. Widzisz, op.cit., s. 90.

⁶⁸ M. Jachimowicz, op.cit., s. 113.

⁶⁹ Rozporządzenie RM z 1.7.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. Nr 105, poz. 870.

⁷⁰ Rozporządzenie MPiPS z 7.1.2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy, Dz.U. Nr 14, poz. 80 ze zm.

protokołów powypadkowy⁷¹, wpis wypadku do rejestru wypadków przy pracy⁷² oraz statystyczną kartę wypadku przy pracy⁷³. Stosownie do przepisu § 4 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku zajmuje się powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, który w terminie 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku sporządza protokół powypadkowy. Skoro pracodawcy nie obciąża obowiązek sporządzenia protokołu tylko zespół powypadkowy, to nie może on ponosić odpowiedzialności za niesporządzenie dokumentacji, chyba że sam jest członkiem zespołu powypadkowego⁷⁴. Analogicznie samo niepowołanie przez pracodawcę zespołu powypadkowego nie skutkuje jego odpowiedzialnością za przestępstwo z art. 221 k.k.⁷⁵

Stosownie natomiast do przepisu art. 235 § 4 k.p. pracodawca obowiązany jest prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby⁷⁶. Wskazać również należy na obowiązek dokumentacji choroby zawodowej, która obejmuje: wpis choroby zawodowej do rejestru obejmującego przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby oraz wpis odpowiednich danych do dokumentacji indywidualnej i dokumentacji zbiorczej. Dokumentację indywidualną stanowi karta badania w związku z chorobą zawodową, zaś dokumentację zbiorczą stanowi księga podejrzeń oraz rozpoznań chorób zawodowych. Ponadto zgodnie z przepisem art. 235 § 5 k.p. na pracodawcy spoczywa także obowiązek przesłania zawiadomienia o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego. Niedopełnienie tego obowiązku powoduje odpowiedzialność karną pracodawcy z art. 221 k.k.

Przestępstwo z art. 221 k.k. ma charakter formalny, gdyż do jego znamion nie należy skutek. Według mniejszościowej opinii R. Widzisz ma charakter materialny⁷⁷.

⁷¹ § 9 ust. 1 rozporządzenia RM z 1.7.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. Nr 105, poz. 870

⁷² Art. 234 § 3 k.p. w zw. z § 16 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

⁷³ Rozporządzenie MPiPS z 7.1.2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy, Dz.U. Nr 14, poz. 80 ze zm.

⁷⁴ Por. § 6 rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

⁷⁵ Zob. J. Majewski, *Przyczynek do wykładni znamiona przestępstwa niegospodarności (art. 296 k.k.)* [w:] *Teoretyczne i praktyczne problemy współczesnego prawa karnego. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Bojarskiemu*, red. A. Michalska-Warias, I. Nowakowski, J. Piórkowska-Flieger, Lublin 2011, s. 398.

⁷⁶ Rozporządzenie MZ z 1.8.2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 1379.

⁷⁷ R. Widzisz, op.cit., s. 48.

2.5. Strona podmiotowa

Wszystkie przestępstwa uregulowane w art. 218 do 221 k.k. zasadniczo mogą być popełnione wyłącznie umyślnie z zamiarem bezpośrednim albo ewentualnym. Jednakże wskazać należy na pewne odrębności. W przypadku przestępstwa z art. 218 § 1a k.k. sprawca musi działać wyłącznie w zamiarze bezpośrednim w postaci *dolus directus coloratus*, tzn. w sposób złośliwy, wynikający z chęci dokuczenia, okazania lekceważenia. W przypadku uporczywego naruszania praw pracowniczych w doktrynie istnieje stanowisko, zgodnie z którym nie można wykluczyć zamiaru ewentualnego po stronie sprawcy⁷⁸. Natomiast przestępstwo z art. 220 k.k. może być popełnione wyjątkowo z winy nieumyślnej.

2.6. Zbieg przepisów

W przypadku przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową stosunkowo często dochodzi do ich pozornego zbiegu z wykroczeniami.

Pomiędzy przestępstwem określonym w art. 218 § 2 k.k. i wykroczeniem z art. 282 § 2 k.p. oraz przestępstwem z art. 218 § 3 k.k. i wykroczeniem unormowanym w art. 282 § 1 pkt 1 k.p. zachodzi zbieg pozorny. Przepisy przewidujące odpowiedzialność za przestępstwa ujęte w k.k. zawierają bowiem znamiona wykroczeń. W piśmiennictwie istnieje mniejszościowe stanowisko, według którego przestępstwo określone w art. 218 § 2 k.k. pozostaje w zbiegu z wykroczeniem z art. 282 § 2 k.p., a art. 10 KW znajduje odpowiednie zastosowanie⁷⁹.

Natomiast w doktrynie kontrowersje budzi zbieg przepisów art. 219 i 271 k.k.. Według jednego ze stanowisk możliwy jest kumulatywny zbieg przepisów art. 219 i 271 k.k.⁸⁰. Natomiast zgodnie z poglądem odmiennym, w przypadku zgłoszenia nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, pomiędzy art. 219 a 271 k.k. zachodzi jedynie pozorny zbieg przepisów. Reguła specjalności ruguje przepis art. 271 k.k.⁸¹

Z kolei przepis art. 219 k.k. stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 98 ust. 1 pkt 2 u.s.u.s. W piśmiennictwie wskazuje się, że zakres karalności niezgłoszenia danych wymaganych ustawą lub zgłoszenia danych nieprawdziwych, uregulowany w art. 98 ust. 1 pkt 2 u.s.u.s. jest większy od zakresu znamion charakteryzujących przestępstwo z art. 219 k.k. Odpowiedzialność za przestępstwo jest bowiem

⁷⁸ R. Rasmus, M. Szabłowska, *Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Palestra” 2012, nr 9-10, s. 39.

⁷⁹ M. Flasiński, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym Kodeksie karnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 4, s. 32.

⁸⁰ Zob. W. Wróbel [w:] Zoll (red.), op.cit., s. 1054.

⁸¹ Zob. E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, kom. do art. 219.

uzależniona od stwierdzenia wpływu danych na prawo do świadczeń lub ich wysokość. Każde zatem niezgłoszenie danych bądź zgłoszenie danych nieprawdziwych, pozostające bez wpływu na prawo do świadczeń, tudzież ich wysokość, wyczerpuje znamiona wykroczenia z art. 98 u.s.u.s. Jeżeli natomiast niezgłoszenie danych lub zgłoszenie danych nieprawdziwych taki wpływ posiada, w grę wchodzi realizacja znamion przestępstwa z art. 219 k.k.⁸²

Z kolei w wypadku gdy w wyniku naruszenia obowiązków z zakresu bhp (dojdzie do wystąpienia skutku w postaci utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, należy zastosować kumulatywną kwalifikację prawną⁸³. W piśmiennictwie najczęściej wskazuje się sytuację, gdy w wyniku niedopełnienia obowiązków wystąpi skutek w postaci narażenia pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, a sprawcą przestępstwa będzie inspektor pracy lub inspektor sanitarny (art. 220 w zbiegu z art. 231 k.k.)⁸⁴. Natomiast pomiędzy art. 220 a 160 k.k. zachodzi jedynie pozorny zbieg przepisów. Przepis art. 220 k.k. stanowi bowiem *lex specialis* w stosunku do art. 160 k.k.⁸⁵

Wątpliwości wywołuje również zbieg przepisów art. 221 k.k. i art. 283 § 2 pkt 6 k.p. Różnica pomiędzy przestępstwem z art. 221 k.k. i wykroczeniem z art. 283 § 2 pkt 6 k.p. w zakresie, w jakim pokrywają się ich znamiona zachodzi w stronie podmiotowej. Przestępstwo z art. 221 k.k. może być popełnione z winy umyślnej, zaś wykroczenie z 283 § 2 pkt 6 k.p. – zarówno z winy umyślnej, jak i nieumyślnej. W piśmiennictwie przyjmuje się zatem, iż jeżeli sprawca nie dopełnił obowiązków z winy umyślnej, odpowiada za przestępstwo z art. 221 k.k., jeżeli zaś niedopełnienie nastąpiło z winy nieumyślnej, wówczas odpowiada za wykroczenie. Z zakresu art. 283 § 2 pkt 6 k.p. wyłączono więc takie czyny popełnione z winy umyślnej, które odpowiadają znamionom przestępstwa z art. 221 k.k. Przepis art. 283 § 2 pkt 6 k.p. obejmuje więc te wszystkie karalne zachowania, które nie mieszczą się w ramach art. 221 k.k.⁸⁶ Natomiast nie zachodzi rzeczywisty zbieg przepisów pomiędzy art. 221 a 219 k.k., ze względu na brak korelacji czasowej pomiędzy kryminalizowanymi zachowaniami.

Realny zbieg przestępstw zachodzi pomiędzy czynami unormowanymi w art. 220 § 1 i art. 221 k.k. Chodzi tu o sytuację, gdy sprawca nie dopełni obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny, narażając w ten sposób pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, czego następstwem będzie wypadek przy pracy, a następnie nie zawiadomi o tym właściwego organu⁸⁷.

⁸² Por. G. Łabuda [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, red. J. Giezek, kom. do art. 219.

⁸³ Wyrok SN z 25.2.2003 r., sygn. akt WA 4/03, OSNwSK 2003, Nr 1, poz. 403.

⁸⁴ Zob. W. Wróbel [w:] *Kodeks karny, t. II*, red. A. Zoll, s. 1063-1064.

⁸⁵ A. Marek, op.cit., s. 420.

⁸⁶ Zob. W. Radecki, op.cit., s. 242.

⁸⁷ Zob. E. Hryniewicz [w:] *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I, red. M. Królikowski, R. Zawłocki, kom. do art. 221.

3. Konkluzja

Powyższa analiza przepisów karnych regulujących kwestie odpowiedzialności karnej za naruszanie praw pracowniczych, wynikających ze stosunku pracy lub z ubezpieczeń społecznych, prowadzi do konkluzji, iż jedność funkcji prawa karnego i prawa pracy z perspektywy swoistości prawnokarnej ochrony praw pracowniczych wskazuje, iż jedność obu gałęzi prawa zupełnie nie przeszkadza w tworzeniu i dobrym funkcjonowaniu swoistych konstrukcji rozwiązań prawnych, łączących elementy obu dziedzin. Instrumenty prywatnoprawnej ochrony praw pracowniczych są zbyt słabe i nieskuteczne, żeby w pełnym zakresie zapewnić ochronę pracownika, niewątpliwie słabszej strony stosunku pracy, zatem ustawodawca słusznie unormował przedmiotowe przepisy karnoprawne. Istniejące więc różne możliwości rozstrzygania sporów ze stosunku pracy są bardzo ważne w demokratycznym państwie prawnym.

The specificity of the penal-law protection of employee rights and the unity of the function of penal law and labor law

The following considerations are an attempt to answer the question of how, on the basis of various branches of law, i.e. substantive penal law and labor law, the constructs of legal solutions in their specific form affect the unity of these two laws. The author begins the article by presenting the classic division into public law, which penal law forms part of, and private law, which labor law forms part of. She also indicates its essence and the most important characteristics, and then discusses the relationship between the provisions of the penal code and labor code on criminal liability for breach or threat to basic law, i.e. employee rights related to employment relationship or social security, on one hand from the perspective of the unity of penal law and labor law, and on the other from the perspective of the specificity of the penal law structure. The analysis of penal provisions governing criminal liability for infringement of labor rights leads to the conclusion that the unity of penal and labor law, from the standpoint of the specificity of penal-law protection of employee rights, demonstrates that the unity of both branches does not preclude the creation and good functioning of specific constructs of legal solutions, combining the elements of both areas. The instruments of private labor rights protection are too weak and ineffective to ensure the full protection of the employee, being undoubtedly weaker on the part of the employment relationship. The legislator, thus, has rightly regulated the legislation related to penal law.

Marcin Wielec*

AKSJOLOGICZNE SPOJRZENIE NA INSTYTUCJĘ TYMCZASOWEGO ARESZTOWANIA W POSTĘPOWANIU KARNYM

1. Wstęp

Instytucja tymczasowego aresztowania jest jednym z najbardziej rozpoznawanych oraz newralgicznych zagadnień z obszaru postępowania karnego. Szczególna specyfika i miejsce tej instytucji polega głównie na tym, że odnaleźć można w niej sporo elementów, które *prima facie* są sprzeczne z ukształtowanym już dawno kanonem respektowania podstawowych praw jednostki. Chodzi o to, że zastosowanie tymczasowego aresztowania bezwzględnie pozwala m.in. wkroczyć państwowej represji w obszary naturalnego poszanowania podstawowych praw jednostki, co naturalnie jest bezwzględnie zabronione. W tej perspektywie, z jednej strony wartością zasadniczą jest wolność człowieka, zaś z drugiej strony, wykonywając tymczasowe aresztowanie pozwala się pozbawiać tej wolności jednostkę, która aż do momentu potwierdzenia winy jest ciągle pod działaniem domniemania niewinności. Wprawdzie przewidziane są swoiste rozwiązania uruchamiane na wypadek niesłusznego zatrzymania czy tymczasowego aresztowania, to jednak są to instrumenty uruchamiane *ex post*, tymczasem nawet czasowa lecz niesłuszna

* Dr Marcin Wielec – adiunkt, Katedra Postępowania Karnego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie; adwokat.