

ADAM WRÓBEL

Uczelnia Łazarskiego

GŁOSA DO UCHWAŁY SĄDU NAJWYŻSZEGO
Z DNIA 15 GRUDNIA 2005 R., SYGN. I KZP 34/05:
OSNKW 2006, NR 1, POZ. 2

Przedmiotem ochrony są w normach zawartych w art. 220 k.k. 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.

W tezie głosowanego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazuje, że przedmiotem ochrony art. 220 k.k. są prawa pracownika. W tym kontekście, z tego przepisu można wywnioskować, że chodzi w sensie ścisłym o prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy jednakże podkreślić, iż ochrona przepisu nie ogranicza się wyłącznie do tego prawa; zakres jej jest bowiem szerszy niż ten, na który wskazuje sąd.

W literaturze funkcjonują różnorodne poglądy odnośnie do kwestii przedmiotu ochrony art. 220 k.k. Są one zróżnicowane pod względem merytorycznym. Wskazuje się w nich, że: a) przedmiotem ochrony art. 220 k.k. jest zdrowie i życie pracownika, narażone na niebezpieczeństwo utraty w wyniku niedopełnienia przez gwaranta (sprawcę) obowiązku z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy¹. Pogląd ten nie wskazuje wprost na główny i uboczny przedmiot ochrony, lecz na akcję w postaci niedopełnienia obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz reakcję w postaci narażenia pracownika na utratę zdrowia i życia; b) główny przedmiot ochrony art. 220 k.k. to prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a ubocznym przedmiotem ochrony jest zdrowie i życie pracownika²; c) przestępstwo z art. 220 k.k., poza prawem pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jest skierowane również prze-

¹ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony prawnokarnej i podmioty przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 219–221 k.k.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 8, s. 28.

² L. Wilk, [w:] *Prawo karne. Część ogólna, szczególna i wojskowa*, red. T. Bukiet-Nagórska, Warszawa 2010, s. 371; R.A. Stefański, *Prawo karne materialne. Część szczególna*, Warszawa 2009, s. 310.

ciwko życiu lub zdrowiu pracownika³ — pogląd ten uwidocznia w sposób nie-bezpośredni przedmiot ochrony, określając raczej zagrożone dobro, które może doznać uszczerbku w wyniku zrealizowania dyspozycji art. 220 k.k., niemniej można wysunąć tezę, że w tym wypadku dobro zagrożone jest tożsame z dobrem chronionym; d) przedmiotem ochrony art. 220 k.k. jest prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, którego celem jest ochrona zdrowia i życia pracownika⁴ — zgodnie z takim rozumieniem w istocie dobrem, które chroni ten przepis, jest życie i zdrowie pracownika, mogące doznać uszczerbku wskutek niezapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; e) przedmiotem ochrony art. 220 k.k. jest prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁵.

Zgodnie z przytoczonymi poglądami, mającymi odniesienie do przedmiotu ochrony art. 220 k.k., w piśmiennictwie wskazuje się słusznie, że ważkie znaczenie w zakresie problematyki przedmiotu ochrony ma kwestia ochrony życia i zdrowia pracownika. Pozostaje ona celem, do którego realizacji powstał przepis art. 220 k.k. W judykaturze wskazuje się podobnie, że celem prawa, które chroni tenże przepis, jest ochrona zdrowia i życia każdego pracownika w procesie pracy⁶. Zgodnie zatem z wykładnią celowościową dobrem głównie pierwotnie chronionym jest zdrowie i życie pracownika, mogące doznać uszczerbku w wyniku niezapewnienia przez gwaranta bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁷.

Nadto przepis art. 220 k.k. chroni jako indywidualny przedmiot ochrony zarówno bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak i prawo pracownika do bezpiecznych i odpowiadających wymaganiom higieny warunków pracy. Prawo to jest zarazem rodzajowym przedmiotem ochrony — jako że jest częścią praw osób wykonujących prace zarobkowe — na co wskazuje umiejscowienie przepisu w rozdziale XXVIII k.k. („Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”).

W systemach prawa pracy zawarte zostały działy i instytucje prawne, których pierwszorzędnym celem jest ochrona pewnych dóbr, wartości przynależnych pra-

³ W. Wróbel, [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do art. 117–277*, t. 2, red. A. Zoll, Kraków 2008, s. 880.

⁴ W. Radecki, [w:] M. Flemming *et al.*, *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 1, Warszawa 2010, s. 1393; Z. Siwik, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. M. Filar, Warszawa 2010, s. 1036.

⁵ J. Piórkowska-Flieger, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2011, s. 514; M. Bojarski, [w:] *Prawo karne materialne. Część ogólna i szczególna*, red. *idem*, Warszawa 2010, s. 533.

⁶ Zob. wyrok SN z 22 sierpnia 1996 r., IV KKN 60/96, „Prokuratura i Prawo” 1997, nr 3, poz. 6, dodatek.

⁷ Por. W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 62; oraz S. Leleńtal, M. Seweryński, *Karno-prawna ochrona praw pracownika*, „Państwo i Prawo” 1971, s. 328.

ownikowi czy też przynależnych pracy, którą tenże pracownik świadczy⁸. Jedną z nich jest właśnie prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, którego ważkie znaczenie słusznie akcentuje w głosowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy.

Konstytucja RP w II rozdziale dotyczącym wolności, praw i obowiązków człowieka i obywatela, w podrozdziale „Wolności i prawa ekonomiczne, socjalne i kulturalne” wskazuje na prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Określa, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa (art. 66. ust. 1 Konstytucji RP). Można wysunąć tezę, że regulacja art. 66. ust. 1 Konstytucji RP ma charakter specjalny w stosunku do regulacji: a) art. 38 Konstytucji RP, który stanowi *expressis verbis*, że Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu człowiekowi prawną ochronę życia, oraz b) art. 68 Konstytucji RP, przyznającemu każdemu prawo do ochrony zdrowia.

Należy mieć także na względzie postawienia prawa wspólnotowego, zgodnie z którymi każdy pracownik powinien w miejscu pracy mieć zapewnione zadowalające warunki ochrony zdrowia i bezpieczeństwa⁹. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy¹⁰ ochrona zdrowia i życia pracownika powinna być realizowana poprzez: unikanie ryzyka i wykonanie oceny rozpoznanego ryzyka, planowanie i podejmowanie działań, które mają na celu zapewnienie pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach, szkolenia pracowników, informowania pracowników i przedstawicieli pracowników o możliwych czy też o już zaistniałych zagrożeniach, zawiadamiania kompetentnych organów o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych *etc.*¹¹

Jak widać, zawarte w Konstytucji RP prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało wyrażone również w dyrektywie 89/391/EWG. Wymienia je także art. 15 k.p., który określa, że pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepisem tym został ukonstytuowany obowiązek, który jest jednocześnie podstawową zasadą prawa pracy¹². Bezpieczne i higieniczne warunki pracy powinny gwarantować: a) bezpieczeństwo życia i zdrowia, b) zabezpieczenie pracowników przed ujemnymi skutkami procesu pracy¹³. Prawo pracownika do bezpiecznych

⁸ L. Florek, *Prawna ochrona pracowników*, „Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Studia i Materiały” 1990, nr 5, s. 12.

⁹ K. Walczak, *Europejskie prawo pracy i jego wpływ na ustawodawstwo polskie*, Warszawa 2003, s. 13.

¹⁰ Dz.U. WE L 183 z 29 czerwca 1989 r.; postanowienia tej dyrektywy zostały implementowane w głównej mierze w przepisach kodeksu pracy.

¹¹ Por. T. Nycz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2007, s. 55–56.

¹² T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 109.

¹³ Por. W. Sanetra, *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy*, „Państwo i Prawo” 1967, s. 80.

i higienicznych warunków pracy jest elementem treści stosunku pracy, kształtującym podmiotowe prawo pracownika do domagania się zapewnienia ochrony życia i zdrowia¹⁴. Trafnie wskazuje się w literaturze, że „funkcja ochrony życia i zdrowia pracownika jest jednym z najdonioślejszych czynników oddziaływania prawa karnego na kształtowanie społecznych warunków pracy”¹⁵.

Sąd Najwyższy słusznie podkreśla w glosowanym orzeczeniu, że pod ochroną przepisu art. 220 k.k. znajduje się prawo pracownika, czyli 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.”. Tytuł rozdziału, w którym znajduje się art. 220 k.k., nosi nazwę „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, czyli odnosi się w sensie logicznym do szerszego kręgu podmiotów — do każdej osoby wykonującej jakąkolwiek pracę zarobkową na jakiejkolwiek podstawie, a więc nie tylko na podstawie umowy o pracę. Ustawodawca w art. 220 k.k. używa jednakże określenia „pracownik”, a nie „osoba wykonująca pracę zarobkową” czy też innego określenia, nieprecyzyjnego względem osoby pokrzywdzonej, którego zastosowanie wskazywałoby w sposób odsyłający, że chodzi o osobę, o której mowa w tytule rozdziału. Dlatego też tym, którego prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy podlega ochronie, jest w tym wypadku wyłącznie pracownik scharakteryzowany przez przepisy prawa pracy. Sąd Najwyższy w glosowanym judykacie słusznie wskazał, że

pojęcie „pracownik” ma ustalone znaczenie w prawie pracy, którego najważniejszym źródłem jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.). Za racjonalną i uzasadnioną regułami wykładni systemowej uznać trzeba recepcję tego pojęcia w znaczeniu, w jakim zdefiniowano je w przepisach tego Kodeksu. Nie ma też żadnego rozsądnego powodu, dla którego ustalone w nich znaczenie, ukształtowane w specjalnej gałęzi prawa, należałoby pojmować inaczej, pomijając powszechnie obowiązującą normę prawną definiującą pojęcie pracownika.

Toteż można założyć, że o tym, czy dana osoba będzie pracownikiem — czyli będzie pozostawała pod ochroną art. 220 k.k. — świadczy nie tylko zatrudnienie na podstawie powołania, mianowania, wyboru, umowy o pracę czy spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), lecz także treść art. 22 § 1 k.p., który określa *verba legis*, że 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.

Ogólnie kwestię tę ujmując, należy stwierdzić, iż postanowienia art. 2 k.p., a także art. 22 § 1 k.p. określają, kogo należy uważać za pracownika w rozumieniu

¹⁴ Por. T. Nycz, *op. cit.*, s. 57.

¹⁵ T. Grzegorzczak, *Funkcja prawa karnego w stosunkach pracy (W świetle projektu kodeksu karnego PRL)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1968, nr 12, s. 8.

przepisów prawa pracy¹⁶. Toteż należy zgodzić się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, że pracownikiem jest

osoba, o której mowa w art. 2 k.p. (z uwzględnieniem jego art. 22). Oznacza to, że sąd przypisując oskarżonemu przestępstwo z art. 220 k.k. powinien wypowiedzieć się także wyraźnie co do charakteru stosunku łączącego sprawcę z pokrzywdzonym i wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu Kodeksu pracy¹⁷.

W wypadku gdy w danym stosunku prawnym brak cech stosunku pracy bądź też cechy innych stosunków prawnych łączących podmioty (np. na podstawie którejś z umów cywilnoprawnych) są przeważające, merytorycznie donioślejsze — w szczególności praca nie jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy — nie istnieje stosunek pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy, lecz inny stosunek prawny¹⁸, przykładowo „brak obowiązku wykonania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy”¹⁹. Osoba zatrudniona na tego rodzaju zasadach nie jest uważana za pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy, czyli też w konsekwencji nie znajduje się pod ochroną art. 220 k.k. Sąd w głosowanym orzeczeniu wypowiedział się trafnie, że uwzględnienie innych przepisów k.p.,

stanowiących logiczne uszczegółowienie konstytutywnych cech określonych w art. 22 § 1 k.p. pozwala skompletować takie cechy stosunku zobowiązaniowego, które spełnione łącznie uzasadniają ustalenie, że określona działalność jest „pracą” realizującą stosunek pracy, a nie wykonywaniem czynności za wynagrodzeniem w warunkach innych, w szczególności cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych.

W razie występowania w treści umowy elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracy, jak i dla stosunku prawnego innego rodzaju — przykładowo dla stosunku cywilnoprawnego — o jej prawnym charakterze decydują elementy merytoryczne, obiektywnie w tym stosunku przeważające²⁰. Zatem o tym, czy dana osoba jest pracownikiem, rozstrzyga rzeczywista treść zachodzącego stosunku prawnego. Pracownik jest pracownikiem, kiedy jest on nim jako podmiot stosunku pracy. Nie ma w tym wypadku znaczenia trwałość więzi łączącej

¹⁶ Por. I. Różańska-Dorosz, *Stosunek pracy. Powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę*, Wrocław 2003, s. 3; autorka wskazuje w tym wypadku, że „przymiot pracownika używa się wskutek nawiązania stosunku pracy, a więc zawarcia umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”.

¹⁷ Postanowienie SN z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 11, poz. 4, wkładka.

¹⁸ Pod. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy — relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góról, Warszawa 2009, s. 143.

¹⁹ Wyrok SN z 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35.

²⁰ Por. A. Sobczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, s. 179.

pracownika z wykonywaną przezeń pracą, jakość czy efektywność wykonywanej pracy *etc.*

Reasumując, należy podkreślić, iż słuszny jest pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że przedmiotem ochrony art. 220 k.k. jest prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy — prawo pracownika jako podmiotu stosunku pracy; stosunku określonego art. 22 § 1 k.p. Chodzi przy tym o pracę nawiązaną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Trzeba jednak zaznaczyć, że przedmiotem ochrony art. 220 k.k. nie jest wyłącznie prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, lecz także zdrowie i życie pracownika w procesie pracy, jak również same bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

GLOSS ON THE RESOLUTION OF THE SUPREME COURT DATED 15 DECEMBER 2005, I KZP 34/05: OSNKW 2006, NO 1, ITEM 2

Summary

It must be assumed that the point of view of the Supreme Court, as presented in the said judgement, that the subject of protection of Art. 220 of the Polish Criminal Code is the safe and hygienic working environment as an employee's right is correct — an employee understood here as a subject of employment relationship specified in Art. 22 § 1 of the Polish Labour Code. This applies to the following types of employment relationships: contract of employment, two types of appointment, election, cooperative contract of employment (Art. 2 of the Labour Code). It should be emphasised that the subject of protection of Art. 220 of the Criminal Code is not employee's right to safe and hygienic working environment but also life and health of an employee in the work process, as well as safe and hygienic working environment itself.