STUDIA IURIDICA TORUNIENSIA
TOM XII

Adam Wróbel
Uczelnia Łazarskiego, Warszawa

Glosa do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., sygn. III KK 23/05*

DOI: http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2013.013

1. Pracownikiem w rozumieniu art. 220 § 1 k.k. jest osoba określona w art. 2 k.p.
2. Przy przestępstwach popełnionych przez zaniechanie, prawny, szczególny obowiązek zapobiegnięcia skutkowi (art. 2 k.k.) może wynikać także z aktu wykonawczego do ustawy.

Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu wskazuje, że „art. 220 k.k. odnosi się jedynie do ochrony pracownika". Niemniej, tytuł rozdziału w którym znajduje się art. 220 k.k., nosi nazwę: „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących prace zarobkową". Sąd Najwyższy słusznie podkreślił, że „tytuł rozdziału Kodeksu karnego, w którym zamieszczono dany przepis ma niewątpliwie znaczenie dla jego interpretacji, ale nie może jeszcze o niej przesądzać, zwłaszcza wtedy, gdy przepis ten posługuje się określeniem mającym swoje wyraźnie ustalone znaczenie w dziedzinie prawa, do której ów przepis karny się odwołuje". W analizowanym przypadku, ustawodawca bowiem postanowił ze zbioru podmiotów, zawartych w sensie logicznym w tymże tytule (osób wykonujących pracę zarobkową), wyodrębnić w przepisie art. 220 k.k. ich podzbiór (pracowników).

* OSNKW 2005, nr 7–8, poz. 69.

Określił tym samym, że zgodnie z treścią dyspozycji normy tego przepisu, pod jego ochroną znajduje się osoba pracownika; ochrona ta realizowana jest w szczególności przez ochronę jego zdrowia i życia, prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podobnie w doktrynie, przeważa z reguły pogląd, że pod ochroną art. 220 k.k. znajdują się osoby będące pracownikami[1]. Jednakże część autorów wyraża także szerszy, a zarazem nietrafny pogląd, że ochrona ta obejmuje każdą osobę wykonującą pracę zarobkową[2].

Odpowiedzi na pytanie „kogo należy uważać za pracownika?", udzielają przepisy prawa pracy. Pracownikiem jest osoba (fizyczna) zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), połączona z pracodawcą węzłem stosunku pracy, na mocy którego 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 (art. 22 § 1 k.p.). Zatem o tym, czy dana osoba jest pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa pracy, nie decyduje wyłącznie regulacja zawarta w art. 2 k.p., bowiem za pracownika uważa się równocześnie każdą osobę, która realizuje postanowienia zawarte w art. 22 § 1 k.p.

Należy zatem zgodzić się z twierdzeniem wysuniętym przez Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu, że „w art. 220 § 1 k.k. zastrzeżono, że chodzi o «narażenie pracownika» na bezpośrednie wskazane tam niebezpieczeństwo, to należy przyjąć, iż narażonym ma tu być osoba, którą Kodeks pracy uznaje za pracownika, a więc osoba, o której mowa w art. 2 k.p. (z uwzględnieniem jego art. 22)".

---

[1] Zob. 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; S. Samol, *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 1998, nr 3–4, s. 86 oraz W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XXVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 62–64.

[2] Glosa J. Jankowiaka i A. Musiały do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, „Prokuratura i Prawo" 2007, nr 2, s. 163–167.

Zatrudnienie w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1^1 k.p.). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli zostanie zrealizowana dyspozycja zawarta w art. 22 § 1 k.p. (art. 22 § 1^2 k.p.).

Maria T. Romer zakłada słusznie, że norma zawarta w art. 22 § 1^2 k.p. dotyczy umowy o pracę jako jednej z podstaw nawiązania stosunku pracy. Ustawodawca zakazuje wprost zastępowania umowy o pracę umową prawa cywilnego (umową zlecenia, umową o dzieło etc.) w sytuacji, w której zostają zachowane warunki wykonywania pracy określone w art. 22 § 1 k.p.[3] W judykaturze trafnie podnosi się, że jeżeli umowa posiada wspólne cechy, charakterystyczne zarówno dla umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej, z jednakowym ich nasileniem, wtedy o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony również w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania[4]. Niemniej, strony umowy powinny również *a priori* uwzględnić przyszłe okoliczności, które prawdopodobnie, potencjalnie mogą kształtować ich wzajemne stosunki.

W przypadku, gdy w danym stosunku prawnym brak jest cech stosunku pracy bądź też cechy cywilnoprawne są w istocie przeważające – w szczególności jeśli praca nie jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy – nie istnieje stosunek pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy, lecz stosunek cywilnoprawny[5]. W razie występowania w treści umowy elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracy, jak i dla zobowiązania cywilnopraw-

---

[3] M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 171.

[4] Wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449.

[5] Por. T. Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 143.

nego o jej prawnym charakterze decydują elementy jakościowo przeważające w tej umowie[6].

W doktrynie, zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, przyjmuje się słusznie, że termin „praca" odnosi się do działalności zarobkowej, wykonywanej osobiście przez pracownika na ryzyko pracodawcy, świadczonej pod jego kierownictwem, powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, w miejscu oraz w czasie wyznaczonym przez pracodawcę[7]. W judykaturze podkreśla się szczególne znaczenie „obowiązku wykonania poleceń", którego brak „przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy"[8].

Wskazane reguły, cechy charakterystyczne pojęcia „pracy" – w rozumieniu prawa pracy – są istotne zwłaszcza w perspektywie wymiaru sprawiedliwości. Z tego względu, że jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w glosowanym orzeczeniu, „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 rozumieniu Kodeksu pracy".

Reasumując, postanowienia art. 2 k.p. oraz art. 22 §1 k.p. precyzują, kogo uważa się za pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy[9], a zarazem pośrednio określają osobę chronioną przez przepis

---

[6] Por. B. Wagner, *Stosunek pracy. Przepisy ogólne. Art. 22*, w: *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 158–159.

[7] Por. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Stosunek pracy. Przepisy ogólne*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 156; M.T. Romer, op.cit., s. 169–171; B. Wagner, op.cit., s. 152–154; W. Sanetra, *Stosunek pracy. Przepisy ogólne*, w: J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2009, s. 189; wyrok SN z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, „Prawo Pracy" 2007, nr 1, poz. 35 oraz wyrok SN z dnia 23 października 2006 r., I PK 110/06, „Monitor Prawa Pracy" 2007, nr 1, poz. 43.

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

[9] Por. I. Różańska-Dorosz, *Stosunek pracy. Powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę*, Wrocław 2003, s. 3; autorka wskazuje, że „przymiot pracownika uzyskuje się wskutek nawiązania stosunku pracy, a więc zawarcia umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę" (ibidem).

art. 220 k.k.[10] Pogląd ten potwierdza m.in. wypowiedź judykatury, że „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."[11].

Sąd Najwyższy w orzeczeniu będącym przedmiotem glosowania wyraża słuszny pogląd, że „przy przestępstwach popełnionych przez zaniechanie, prawny, szczególny obowiązek zapobiegnięcia skutkowi (art. 2 k.k.) może wynikać także z aktu wykonawczego do ustawy". Ustawodawca w zdaniu pierwszym art. 42 ust. 1 Konstytucji RP, wypowiedział się *expressis verbis*, że odpowiedzialności karnej podlega ten tylko, kto dopuścił się czynu zabronionego pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Ta dyspozycja nie stoi na przeszkodzie w uściślaniu elementów strony przedmiotowej czynu zabronionego – na zasadzie odsyłania – także w innych źródłach prawa. Tym samym nie ma również przeszkód w wydawaniu odpowiednich przepisów odsyłających do innych aktów prawnych, także takich, które nie posiadają rangi ustawowej. Odsyłanie takie jest niezbędne szczególnie w przypadku przestępstw, których znamiona wymagają doprecyzowania, jak ma to miejsce w przypadku przestępstwa, które określa art. 220 k.k. Toteż w judykaturze wychodzi się z trafnego założenia, że dopuszczalne jest, a w niektórych przypadkach wręcz konieczne, doprecyzowanie znamion ustawowych czynów zabronionych w rozporządzeniach[12]. Zasada ta – zgodnie z którą zostało skonstruowane przestępstwo niedopełnienia obowiązku z zakresu BHP – oznacza, że „odpowiedzialność karną może ponieść wyłącznie sprawca czynu zabronionego przez ustawę, nie zaś, że ustawa taka będzie zawierała opis każdego możliwego zachowania, które wyczerpuje znamiona

---

[10] Por. A. Wróbel, *Odpowiedzialność karna za niedopełnienie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy*, „Państwo i Prawo" 2012, nr 12, s. 74.

[11] Uchwała SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.

[12] Postanowienie SN dnia z 29 stycznia 2009 r., I KZP 29/08, OSNKW 2009, nr 2, poz. 15.

tego czynu. Nie można zatem stawiać znaku równości pomiędzy sformułowaniem «czyn», użytym w art. 1 § 1 k.k., a koniecznością stworzenia kompletnego ustawowego katalogu zachowań określających poszczególne czynności sprawcze realizujące znamiona typów czynów zabronionych"[13]. W przypadku przestępstwa niedopełnienia obowiązku z zakresu BHP, dla prawidłowego określenia strony przedmiotowej niezbędne jest odwołanie się w każdym przypadku także do innych przepisów, precyzujących określony obowiązek z zakresu BHP ciążący na gwarancie. Dla przykładu mogą być to przepisy dotyczące materii BHP zawarte w: Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[14], Ustawie z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych[15], Ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze[16], Ustawie z dnia 27 kwietnia 2001 r. o odpadach[17], Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy[18], Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 28 sierpnia 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów włókienniczych[19], Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 14 lipca 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w hutnictwie żelaza i stali[20], Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z ekspozycją na promieniowanie optyczne[21], Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy

---

[13] Postanowienie SN dnia z 29 lipca 2009 r., I KZP 8/09, OSNKW 2009, nr 8, poz. 61. Sąd Najwyższy, wskazując, że „odpowiedzialność karną może ponieść wyłącznie sprawca czynu zabronionego przez ustawę", ma na myśli ustawę (regulację ustawową), z której bierze swe źródło odpowiedzialność karna, czyli ustawę, która typizuje dany, konkretny czyn przestępny, nie zaś jakąkolwiek ustawę.

[14] Tekst jedn. Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 94 ze zm.

[15] Dz.U. Nr 199, poz. 1936 ze zm.

[16] Dz.U. Nr 163, poz. 981 ze zm.

[17] Tekst jedn. Dz.U. 2010 Nr 185, poz. 1243 ze zm.

[18] Tekst jedn. Dz.U. 2003 Nr 169, poz. 1650 ze zm.

[19] Dz.U. Nr 179, poz. 1274.

[20] Dz.U. Nr 142, poz. 951.

[21] Dz.U. Nr 100, poz. 643 ze zm.

związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych[22], Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 7 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych[23] etc. Dlatego należy zgodzić się poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w glosowanym orzeczeniu, że szczególny obowiązek prawny – mając w tym konkretnym przypadku na myśli obowiązek gwaranta jako podmiotu sprawczego przestępstwa niedopełnienia obowiązku z zakresu BHP – może „wynikać także z aktu wykonawczego, wydanego w granicach ustawowego upoważnienia". Sąd Najwyższy nawiązał w tym przypadku do poglądu wyrażonego przez Lecha Gardockiego, że „obowiązek działania może też wynikać z ustawy pośrednio. Jest tak wtedy, gdy wprowadza taki obowiązek akt normatywny niższego niż ustawa rzędu, który jednak jest wydany w granicach upoważnienia ustawowego, a więc formalnie źródłem obowiązku pozostaje ustawa"[24].

Reasumując, Sąd Najwyższy w glosowanym judykacie wskazuje, że pracownikiem, o którym mowa w art. 220 § 1 k.k., jest pracownik w rozumieniu przepisów prawa pracy (osoba, którą precyzuje art. 2 k.p. z uwzględnieniem art. 22 § 1 k.p.). Autor aprobuje tę tezę oraz przedstawia dodatkowe argumenty na jej poparcie, a także podziela pogląd, że przy przestępstwach z zaniechania prawny, szczególny obowiązek zapobiegnięcia skutkowi może wynikać m.in. z aktu wykonawczego do ustawy.

SUMMARY

Gloss to the decision of the Supreme Court from 13 April 2005, sign. III KK 23/05

The Supreme Court in commented decision claims, that the worker within the meaning of art. 220 § 1 c.c. is a worker within the meaning of the labour law provisions (a person who is specified in art. 2 l.c. as well as art. 22 l.c.). The author share this point of view, and gives additional

---

[22] Dz.U. 2005 Nr 11, poz. 86 ze zm.

[23] Dz.U. Nr 81, poz. 735.

[24] L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2002, s. 67–68.

arguments supporting this thesis; he shares an opinion, that in omission crimes, specific legal duty to prevent the negative effect of crime (in consequential crimes), may come from the decrees to the acts; the author claims – regardless of the above – that this duty may come from some other legal acts.

Keywords: worker, criminal law, crimes against workers, health and safety at work.