

SEBASTIAN SAMOL

PRAWNOKARNA OCHRONA PRAW PRACOWNIKA W NOWYM KODEKSIE KARNYM

W dniu 6 czerwca 1997 r. został uchwalony nowy kodeks karny. Jego wejście w życie 1 września 1998 r. oznacza dla polskiego prawa zmianę wielu instytucji prawa karnego, mających wpływ także na inne gałęzie prawa, m. in. na prawo pracy, prawo ubezpieczeń społecznych, czy prawo cywilne. W oderwaniu od nich nie można rozpatrywać w nowym kodeksie karnym rozdziału XXVIII, zatytułowanego “Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową”. Rozdział ten jest bezpośrednią kontynuacją rozdziału XXVII kodeksu karnego z 1969 r. pt. “Przestępstwa przeciwko prawom pracownika”, chociaż zmieniony tytuł wskazuje, iż w nowym kodeksie karnym penalizowane są nie tylko przestępstwa przeciwko uprawnieniom zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umów z zakresu prawa cywilnego. Taką interpretację tytułu zdają się potwierdzać art. 219 i 221 nowego k.k., choć nie zostało w nich wyraźnie wskazane, czy dotyczą tylko pracowników czy też innych zatrudnionych. Te dwa artykuły sformułowane zostały inaczej niż art. 190 i 191 kodeksu z 1969 r., z których wprost wynikało, iż przedmiotem ochrony karnej jest pracownik w rozumieniu kodeksu pracy. Nowe rozwiązanie pozostawia tu wyraźne wątpliwości. Czy zatem tytuł rozdziału XXVIII k.k. oznacza, iż ochronie na podstawie jego przepisów podlegać będą także osoby wykonujące pracę na innej podstawie?

Na podstawie analizy poszczególnych przepisów rozdziału XXVIII k.k. taka interpretacja możliwa jest tylko w stosunku do art. 219 k.k.. W oparciu o rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne¹ można wnioskować, iż ochrona prawnokarna z art. 219 k.k. nie będzie przysługiwała tylko pracownikom, ale także m.in. osobom pobierającym stypendia sportowe, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych wymienionych w § 1 rozporządzenia. W stosunku do tych osób podmiot zatrudniający obowiązany jest do zgłoszenia danych, wpływających na prawo do świadczeń i ich wysokość.

W art. 218 k.k. ustawodawca wyraźnie ustalił ochronę “praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego”. Jeśli

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z 29.01.1990 r. w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego; (tekst jednolity – Dz. U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330, ze zmianami), cytowane dalej jako: rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

zatem chronione są prawa pracownika, to *a contrario* wykluczyć należy ochronę praw innych osób. Przepis art. 220 k.k. ustala natomiast odpowiedzialność karną osób, które przez niedopełnienie swego obowiązku narażają pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Umieszczenie w przepisie słowa "pracownik" powoduje wykluczenie ochrony osób fizycznych zatrudnionych w zakładach pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Wreszcie w przepisie art. 221 wprowadzona została odpowiedzialność karna za "niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej", która zgodnie z przepisami art. 234 - 236 k.p. dotyczyć będzie wyłącznie osób zatrudniających pracowników na podstawie umowy o pracę, gdyż tylko te osoby obowiązane są do zawiadamiania odpowiednich organów o wypadkach przy pracy i chorobie zawodowej swoich pracowników.

Nie można jednak na podstawie lektury rozdziału XXVIII nowego kodeksu karnego wywnioskować, jakie kryteria należy spełnić, aby uzyskać przymiot pracownika. W oparciu o kodeks pracy, pracownikiem jest – według szerokiego rozumienia tego pojęcia – osoba fizyczna, która ukończyła osiemnaście lat (wyjątek stanowią młodociani zatrudnieni w zakładzie na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego²) i zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę³.

Przy rozpatrywaniu przepisów rozdziału XXVIII kodeksu karnego z 1997 r. zwrócić należy uwagę na cele, jakie przyświecały ustawodawcy przy zmianie i poszerzeniu dotychczasowego zakresu przestępstw przeciwko prawom pracownika. Uzasadnienie projektu kodeksu karnego⁴ dosyć ogólnikowo stwierdza, iż rozbudowanie tego rozdziału miało służyć lepszej ochronie praw pracowniczych w systemie wolnorynkowym, a w szczególności chodziło tu o wprowadzenie nieistniejącej dotychczas w polskim prawie ochrony rentowych i emerytalnych praw pracowników (art. 219 i 221 k.k.) oraz karalności odmowy przywrócenia do pracy po prawomocnym orzeczeniu właściwego organu (art. 222 § 2 k.k.).

Na podstawie treści rozdziału XXVIII k.k. trudno ustalić podmiot przestępstw z art. 218 - 221 k.k. Bez odwołania się bowiem do kodeksu pracy interpretacja zwrotów "kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy" (art. 218 k.k.), czy "kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy" (art. 220 k.k.) nie pozwala na dokładne ustalenie, kto jest podmiotem tych przestępstw. We wszystkich więc wypadkach ustalanie podmiotu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową należy stosować art. 3 i 3¹ k.p., na podstawie których za pracodawcę, a więc podmiot tych przestępstw trzeba uważać osobę, która wykonuje czynności z zakresu prawa pracy i ponosi za nie pełną odpowiedzialność prawną, jak np. dyrektor przedsiębiorstwa, kierownicy komórek kadrowych czy bezpośredni przełożeni pracowników. Podmiotem przestępstw z roz-

² Patrz art. 194 k.p. i n.

³ A. Florek, A. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1997, s. 43.

⁴ *Uzasadnienie do projektu kodeksu karnego*, "Państwo i prawo" 1994/3, s. 77 - 78; cytowane dalej jako: *Uzasadnienie do projektu kodeksu karnego*.

działu XXVIII kodeksu karnego może być w rozumieniu przepisu art. 3¹ k.p. także inna osoba specjalnie wyznaczona na podstawie kodeksu pracy lub innych ustaw, jak likwidator przedsiębiorstwa, syndyk, kurator osoby prawnej. W jednostkach organizacyjnych, w których działają organy kolegialne będzie to zarząd tej jednostki lub inny organ spełniający funkcję zarządu⁵. Jednakże odpowiedzialność poszczególnych członków zarządu nie będzie równa tylko zależna od stopnia winy każdego z nich⁶. Na podstawie przepisu art. 31 § 2 k.p. pracodawcą, a co za tym idzie podmiotem przestępstwa, może być też osoba fizyczna zatrudniająca pracowników na podstawie umowy o pracę. Taki pracodawca nie musi jednak podejmować czynności z zakresu prawa pracy osobiście i może wyznaczyć inną osobę, upoważnioną odpowiednio do podejmowania w jego imieniu wszelkich bądź tylko określonych czynności prawnych⁷.

Nowy kodeks karny utrzymał w przepisie art. 218 § 1 znaną wcześniej z kodeksu karnego z 1969 r. odpowiedzialność osób wykonujących czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, które “złośliwie lub uporczywie naruszają prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego”. Pod pojęciem “praw pracownika wynikających ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego” rozumieć należy wszelkie prawa przysługujące pracownikowi na mocy kodeksu pracy oraz przepisów pozakodeksowych ustalających uprawnienia pracowników. Określając chronione dobro jako “prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy”, ustawa chroni nie tylko prawa wynikające z aktualnego stosunku pracy, ale także prawa z byłego, zakończonego już stosunku pracy. Ochrona prawna z art. 218 § 1 nie obejmuje natomiast osób, które nie są jeszcze stroną stosunku pracy. Natomiast prawa wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego, to prawa do różnorodnych świadczeń, nie tylko pieniężnych (materialnych) związanych ze stosunkiem pracy (świadczeń na wypadek choroby, rent, emerytur itp.).

Z przepisu artykułu 218 § 1 nowego kodeksu karnego trudniej także niż z art. 190 kodeksu karnego z 1969 r. wywnioskować kim jest podmiot tego przestępstwa. Przepis art. 218 § 1 k.k. określa go jeszcze bardziej ogólnikowo niż art. 190 starego k.k. zwrotem: “kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”. Taka definicja podmiotu przestępstwa pozwala jedynie stwierdzić, iż jest to przestępstwo indywidualne, przy czym na podstawie art. 3¹ k.p. za podmiot tego przestępstwa można uważać osobę, która wykonuje czynności z zakresu prawa pracy i ponosi za nie pełną odpowiedzialność prawną, jak np. dyrektor przedsiębiorstwa, kierownicy komórek kadrowych czy bezpośredni przełożeni pracowników.

Nie ulega wątpliwości, że przestępstwo z art. 218 § 1 ma charakter indywidualny, a odpowiedzialność karną poniesie osoba, która pełniąc funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie (np. dyrektorzy poszczególnych zakładów),

⁵ Z. Salwa, *Kodeks Pracy – Komentarz*, Bydgoszcz 1997, s. 13. Cytowane dalej jako: Salwa – *Komentarz*.

⁶ “Prokuratura i prawo” 10/1997 s. 113 – odpowiedzialność organów kolegialnych z art. 218 k.k. będzie opierała się na tych samych zasadach jak odpowiedzialności za wykroczenia z art. 281 i 282 k.p.

⁷ Patrz Salwa – *Komentarz*, s. 13.

podjęła decyzję naruszającą prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy na polecenie swojego przełożonego np. dyrektora całego przedsiębiorstwa. Jeśli bowiem polecenie jest sprzeczne z prawem, to powinna była ona odmówić jego wykonania. Oczywiście w tym wypadku także wydający polecenie będzie odpowiadał za naruszenie art. 218 § 1 kodeksu karnego z 1997 r. Obowiązek stosowania się do poleceń przełożonego wynika bowiem bezpośrednio z kodeksu pracy (art. 100 § 1 k.p.). Jednakże polecenia te nie mogą być sprzeczne z prawem pracy, jak i z innymi przepisami prawa. Pracownik ma prawo odmowy wykonania poleceń sprzecznych z umową o pracę i przepisami prawa, a odmowa ta nie będzie uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych⁸. Jeśli jednak polecenie przełożonego jest sprzeczne z przepisami kodeksu karnego, pracownik ma obowiązek odmowy jego wykonania. W tym wypadku wykonanie polecenia przełożonego powoduje bezprawność działania samego pracownika i wyklucza powołanie się na to, że działał na polecenie przełożonego.

Niezbyt jasne określenie podmiotu przestępstwa z art. 218 § 1 k.k. będzie z pewnością rodzić problemy przy ustalaniu osoby odpowiedzialnej za jego popełnienie. W małych firmach, gdzie sprawami z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych zajmuje się kilka osób lub sam szef, a zarazem właściciel przedsiębiorstwa, łatwo będzie można ustalić, kto podejmował określone czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a zatem kto ponosi odpowiedzialność z art. 218 § 1 k.k. z 1997 r. W dużych zakładach, o skomplikowanej strukturze organizacyjnej oraz przy wielości osób bezpośrednio i pośrednio związanych z dokonywaniem tych czynności, ustalenie podmiotu przestępstwa z art. 218 § 1 k.k. może nastęrczać sporo trudności.

Oprócz sprawstwa głównego, w przypadku art. 218, możliwe jest też na podstawie przepisu art. 18 § 1 k.k. współsprawstwo, podżeganie i pomocnictwo. Odpowiedzialność za współsprawstwo jest taka sama jak odpowiedzialność sprawcy głównego. Natomiast kara za podżeganie i pomocnictwo może być wymierzona w granicach zagrożenia przewidzianego dla sprawcy głównego⁹, jednakże sąd wymierzając karę za pomocnictwo jest władny zastosować nadzwyczajne złagodzenie kary¹⁰.

Dodać należy, że przepis art. 218 § 1 nowego kodeksu karnego w przeciwieństwie do art. 190 starego k.k., nie stanowi, iż przestępstwo to można popełnić tylko w zakładzie pracy. W nowym kodeksie karnym ustawodawca nie określił dokładnie u jakiego pracodawcy można popełnić to przestępstwo. W oparciu o art. 3 k.p. można stwierdzić, iż pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Ważnym kryterium wpływającym na pojęcie pracodawcy jako jednostki organizacyjnej jest prawna i faktyczna możliwość zatrudniania pracowników. Dotyczy to dokonywania odpowiednich czynności prawnych w zakresie stosunków pracy. Status pra-

⁸ Patrz Salwa – *Komentarz*, s. 178.

⁹ Patrz art. 18 § 1 k.k.

¹⁰ Patrz art. 19 § 2 k.k.

codawcy będą miały zatem nie tylko osoby prawne (spółki kapitałowe, spółdzielnie, banki, fundacje, stowarzyszenia, przedsiębiorstwa państwowe) i osoby fizyczne, ale także tzw. ułomne osoby prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej (szkoły, warsztaty rzemieślnicze, związki religijne)¹¹. Popełnienie przestępstwa z art. 218 § 1 możliwe jest zatem u każdego z tych pracodawców.

Wydaje się zatem, iż przy interpretacji art. 218 § 1 k.k. należy brać pod uwagę wszystkich możliwych pracodawców – od dużych państwowych przedsiębiorstw poprzez niewielkie prywatne firmy po osoby fizyczne zatrudniające pracowników.

Przestępne działanie sprawcy polega w art. 218 § 1 na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika. Pojęcia “złośliwość” i “uporczywość” nie zostały wytłumaczone przez ustawodawcę. Przy badaniu tych określeń należy więc odwołać się do ich znaczenie semantycznego¹². “Złośliwość” w naruszaniu praw pracownika zachodzi, gdy przełożony wbrew oczywistemu obowiązkowi prawnemu załatwia sprawy na niekorzyść pracownika w okolicznościach, z których wynika, że nie odgrywa tu roli względ rzeczowy, lecz osobiste, ujemne, nacechowane niechęcią, uprzedzeniem lub wprost animozją nastawienie przełożonego czy innego pracownika powołanego do załatwienia sprawy lub też okazywanie przez niego pogardy, lekceważenia albo chęć dokuczania pracownikowi.

“Uporczywość” zaś, czyli długotrwałe postępowanie nacechowane nieustępliwością, zachodzi wtedy, gdy przełożony lub inna osoba powołana do załatwiania spraw pracownika z reguły lub wielokrotnie mimo sprzeciwów zainteresowanego odmawia jego żądaniom, chociaż są one uzasadnione i oparte na prawie¹³. “Złośliwość” i “uporczywość” są kategoriami wartościującymi. Przy orzekaniu sąd ocenia czy wystąpiły one po stronie sprawcy, a przy uporczywości dokonuje oceny także w oparciu o kryterium obiektywne.

Przestępstwo z art. 218 § 1 k.k. może zostać popełnione jedynie umyślnie, przy czym najczęściej będzie brany pod uwagę bezpośredni zamiar sprawcy, jednakże w wypadku “uporczywości” nie można wykluczyć zamiaru ewentualnego, gdy sprawca godzi się na to, że jego zachowanie naruszy prawa pracownika.

Choć w przepisie art. 218 § 1 nowego k.k. nie ma mowy o “narażeniu pracownika na poważną szkodę” tak jak stanowił przepis art. 190 kodeksu karnego z 1969 r., to przestępstwo z art. 218 nowego k.k. zakwalifikowane będzie jako przestępstwo bezskutkowe, charakteryzujące się tym, że do jego dokonania konieczne jest samo zachowanie sprawcy zmierzające do powstania szkody po stronie pracownika, nie wymaga się natomiast wystąpienia skutku. W oparciu o przepis art. 218 § 1 k.k. penalizacji podlegać będzie zatem sama czynność złośliwego lub uporczywego naruszenia praw

¹¹ G. Orłowski, W. Patulski, A. Nałęcz, W. Muszalski, A. Patulski, *Kodeks pracy – komentarz*, Gdańsk 1997, s. 26.

¹² J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Komentarz do k.k.*, Warszawa 1988.

¹³ Wyrok SN z 24.11.1970 r., OSNKW, 37/1971.

pracownika, nawet bez konieczności spowodowania po stronie pracownika rzeczywistej szkody.

Przepis art. 218 § 1 k.k. ustala karę w wysokości do dwóch lat pozbawienia wolności, karę ograniczenia wolności lub grzywny. Katalog kar jest tu więc szerszy niż w przypadku kodeksu z 1969 r. (art. 190 przewidywał wyłącznie karę pozbawienia wolności), co daje sądom większe pole manewru przy orzekaniu kary za przestępstwa tego typu. Również maksymalna kara pozbawienia wolności została przy tym występkę skrócona z trzech lat (art. 190 k.k. z 1969 r.) do maksimum dwóch lat, co jest wynikiem ogólnej tendencji nowego kodeksu karnego do humanizowania kary pozbawienia wolności i ograniczenia jej na rzecz innych kar¹⁴. Dodać też należy, iż oprócz tej kary przy orzekaniu kary za przestępstwo z omawianego artykułu sąd może wymierzyć karę grzywny lub karę ograniczenia wolności do roku. Jednakże na podstawie dotychczasowej statystyki¹⁵ można przypuszczać, iż art. 218 § 1 nowego k.k. okaże się – jak jego poprzednik – przepisem o niewielkim znaczeniu praktycznym, gdyż przestępstwo to jest stosunkowo trudne do udowodnienia, a przy tym w znacznej części pokrywa się ono z działem XIII kodeksu pracy dotyczącym odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a w szczególności z art. 281 pkt 6, art. 282 § 1 pkt 1, 2, 3 kodeksu pracy, na podstawie którego wszczynają postępowanie i orzekają inspektorzy pracy¹⁶.

Tabela 1

Skazania za przestępstwa z art. 190 k.k. z 1969 r. w latach 1970 - 1986

Lata	1970 - 79	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	Łącznie 1970 - 1986
Liczba skazań	22	1	1	1	–	2	–	1	28

Novum w kodeksie karnym z 1997 r. jest wprowadzenie w art. 218 § 2 odpowiedzialności osób wykonujących czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, które to osoby odmawiają pracownikowi ponownego przyjęcia do pracy, o czym orzekł właściwy organ. Przy redagowaniu tego przepisu chodziło ustawodawcy o nałożenie surowszej sankcji karnej na pracodawcę odmawiającego przywrócenia do pracy pracownika, o którego przyjęciu orzekł sąd pracy, a pracownik w ciągu siedmiu dni od przywrócenia do pracy zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy¹⁷. Dotychczas pracodawca ignorujący prawomocne orzeczenie sądowe mógł być ukarany jedynie grzywną za popełnienie wykroczenia z art. 282 § 2 k.p.

¹⁴ Patrz uzasadnienie do projektu kodeksu karnego, s. 34 - 40.

¹⁵ Patrz tabela nr 1.

¹⁶ Patrz art. 284 § 1 k.p.

¹⁷ Na mocy art. 48 § 1 k.p. zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy jest koniecznym warunkiem ponownego zatrudnienia po orzeczeniu sądowym.

Przestępcze działanie sprawcy polega w art. 218 § 2 kodeksu karnego z 1997 r. na odmowie przywrócenia pracownika do pracy. Nie ulega wątpliwości, że dotyczyć to będzie odmowy ponownego zatrudnienia pracownika na poprzednich warunkach, czyli dopuszczenia go do pracy wykonywanej przed zwolnieniem z zachowaniem tego samego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi dodatkami, gdy po prawomocnym orzeczeniu sądu pracy niwelującym skutek dokonanego wypowiedzenia stosunek pracy ulega restytucji *ex nunc* tzn. od dnia, w którym ziścił się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika, w związku z orzeczeniem sądowym, gotowości podjęcia pracy¹⁸.

Poszkodowanym w wyniku przestępstwa z art. 218 § 2 k.k. jest pracownik, którego dobro w postaci prawa do wykonywania pracy, potwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu, naruszone zostaje poprzez odmowę ponownego przyjęcia do pracy. Skutkiem przestępnym z art. 218 § 2 jest zaś uszczerbek majątkowy jaki ponosi pracownik w wyniku pozostawania bez pracy.

Odmowa przyjęcia do pracy jest przestępstwem umyślnym, sprawca musi działać z bezpośrednim zamiarem (*dolus directus*) jego popełnienia. Wykluczyć można natomiast zamiar ewentualny. W wypadku bowiem odmowy ponownego przyjęcia do pracy, o czym orzekł sąd, pracodawca ma świadomość podejmowanych działań i chce popełnić czyn zabroniony.

Występek z art. 218 § 2 k.k. karany może być grzywną (od 100 do 720 000 zł)¹⁹, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Taka rozpiętość kar daje sądowi możliwość odpowiedniego traktowania każdego indywidualnego przypadku. Stwierdzić jednak należy, że art. 218 § 2 k.k. może stać się dla sądów karnych problemem z uwagi na charakter konfliktów na linii pracodawca – pracownik. Samo orzeczenie przez sąd pracy o obowiązku ponownego przyjęcia do pracy często nie rozwiązuje bowiem problemu pomiędzy zainteresowanymi stronami, gdyż pracodawca nie widzi dalszej możliwości współpracy ze swoim dawnym pracownikiem, dla którego praca w danym przedsiębiorstwie stanowić może dużą wartość i nie będzie satysfakcjonować go możliwość otrzymania odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy²⁰. Nasuwa się zatem pytanie, czy skazanie pracodawcy za występek odmowy przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł sąd spełni w praktyce swe zadanie. Tym bardziej, że zachowanie sprawcy jest przestępstwem także wtedy, gdy orzeczenie sądu pracy było niesłuszne, a pracodawca powziął konieczne czynności, aby doprowadzić do jego uchylecia lub zmiany. Jeżeli orzeczenie jest wykonalne to pracodawca musi je wykonać.

Przepis **art. 219** kodeksu karnego z 1997 r. jest nowym rozwiązaniem prawnym penalizującym naruszenie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych przez niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych, które mają wpływ na prawo do świadczeń albo na

¹⁸ Patrz art. 45 i 48 k.p.

¹⁹ Patrz art. 33 k.k. z 1997 r.

²⁰ Patrz art. 45 § 2 k.p.

ich wysokość. Ta nowość w polskim ustawodawstwie karnym jest w dużej części spowodowana zmianami w sytuacji społeczno-ekonomicznej w kraju²¹ zaszyłymi na rynku pracy, m.in. powstaniem dużej liczby niepaństwowych pracodawców, często bardzo rozdrobnionych.

Podmiotem przestępstwa z art. 219 k.k. jest każda osoba obowiązana do zgłoszenia odpowiednich danych mających wpływ na prawo do świadczeń z ubezpieczenia lub na ich wysokość, która podaje dane fałszywe lub nie zgłasza ich wcale i przez to narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych. Będzie więc to na pewno szeroko rozumiany pracodawca, choć rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego²² nie precyzuje kto personalnie obowiązany jest do zgłaszania do ubezpieczenia, opłacania składki, czy podania wysokości dochodów pracownika. Jedynie w § 1 pkt. 2 rozporządzenia podana została definicja zakładu pracy – jednostki zobowiązanej do podjęcia czynności związanych z ubezpieczeniem – jako uspołecznionego i nieuspołecznionego²³ zakładu pracy oraz osób fizycznych, a także instytucji kościelnych i zakonnych zatrudniających pracowników.

Współsprawcą przestępstwa z art. 219 k.k. nie może być, co zostało w tym przepisie wyraźnie zaznaczone, sam zainteresowany – czyli pracownik, który wyraża zgodę na niezgłaszanie danych dotyczących ubezpieczenia społecznego lub podawanie danych nieprawdziwych. Stosunkowo mało prawdopodobne wydaje się też, by pracownik pociągnięty został do odpowiedzialności na podstawie art. 219 k.k. w związku z art. 18 § 1 k.k. – za sprawstwo główne – polegające w tym wypadku na “kierowaniu czynem zabronionym” lub w związku z art. 18 § 2 – za podżeganie. Sprawstwo kierownicze i podżeganie do fałszowania dokumentów po stronie pracownika należałoby wykluczyć przy orzekaniu przez sąd ze względu na to, iż w art. 219 jest wyraźnie mowa jedynie o “zgodzie zainteresowanego”, co wyklucza możliwość jego przystąpienia do przestępstwa w postaci czynnego sprawstwa lub podżegania do jego popełnienia. “Zgodę zainteresowanego” należy tu interpretować jako bierne przyjęcie propozycji, ograniczające się jedynie do zaaprobowania warunków stawianych przez pracodawcę. Jednakże w większości wypadków ani poinformowanie pracownika, ani jego zezwolenie nie mają miejsca i pracodawca dokonuje odpowiednich czynności na własną rękę w celu uniknięcia kosztów związanych z opłaceniem składek na ubezpieczenie społeczne swoich pracowników.

Zachowanie sprawcy polega tu albo na zaniechaniu przez niepodawanie danych odpowiednim organom albo na działaniu w postaci zgłaszania nieprawdziwych (fałszywych) danych mających później wpływ na prawo i wysokość świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

²¹ Patrz uzasadnienie do projektu kodeksu karnego.

²² Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

²³ W związku z wprowadzeniem zmian w Kodeksie Pracy ustawą z dnia 02.02.1996 r. (Dz. U. Nr 24, poz. 110), a w szczególności w związku ze zmianą brzmienia art. 3 k.p. oraz dodaniem art. 3' podział zakładów pracy na jednostki uspołecznione i nieuspołecznione stracił znaczenie praktyczne. Obecnie powyższy podział nie ma wpływu na wysokość opłacanego ubezpieczenia społecznego.

Drugim możliwym sposobem zachowania się sprawcy jest tutaj zaniechanie polegające na powstrzymaniu się od poinformowania odpowiedniej instytucji w przewidzianym terminie o danych mających wpływ na rozmiar świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Z powyższych uwag wynika, że ustawodawca potraktował przestępstwo z art. 219 k.k. jako przestępstwo umyślne, dokonane z zamiarem bezpośrednim. Sprawca wie bowiem, jakie podejmuje działanie, chce go dokonać, może godzić się z jego skutkiem, może nawet otrzymać zgodę samego zainteresowanego. Skutek do znamion przestępstwa nie należy, jest to przestępstwo formalne.

Z zawartego w art. 219 k.k. sformułowania "dane mające wpływ na prawo do świadczeń, albo ich wysokość" nie można bez oparcia o inne akty prawne wywnioskować jakie rodzaje i kategorie informacji konieczne są do stwierdzenia prawa i wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Do informacji tych na podstawie § 7 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów²⁴ należą m.in. wysokość dochodu pracownika w gotówce i naturze, łącznie z kosztami uzyskania i podatkiem dochodowym od osób fizycznych, z tytułu pracy w ramach stosunku pracy, obejmujące wszelkiego rodzaju należności pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych należności i świadczeń (z wyjątkami) oraz na podstawie § 7 pkt 1a równowartość dodatków dewizowych wypłacanych pracownikom zatrudnionym na morskich statkach handlowych i rybackich, obliczona wg kursu walut obowiązującego w dniu wypłaty dodatku, a także wysokość innych honorariów (§ 7 pkt 2). Dane dotyczące świadczeń z ubezpieczenia społecznego powinny być zawarte w deklaracji rozliczeniowej sporządzanej co miesiąc przez zakład pracy²⁵.

Ochrona prawna z art. 219 k.k. przysługuje nie tylko w czasie zatrudnienia, lecz także po jego zakończeniu (zgłaszanie fałszywych danych dotyczących rent i emerytur). Przystępne zachowanie sprawcy podlega karze grzywny, karze ograniczenia wolności albo stosunkowo surowej karze pozbawienia wolności do dwóch lat.

Przepis art. 220 nowego kodeksu karnego jest usankcjonowaniem normy z art. 66 pkt 1 Konstytucji: "Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (...)", a także art. 15 oraz 207 kodeksu pracy zobowiązujących pracodawcę do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Te ogólne nakazy uzupełnione są przez wiele szczegółowych przepisów zawartych w kodeksie pracy, dotyczących:

- współpracy różnych pracodawców dla zachowania zasad BHP w ich zakładach pracy;
- zabezpieczenia obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy oraz maszyn i urządzeń pod względem BHP (art. 213 - 219 k.p.);
- ochrony zdrowia pracowników przed szkodliwym wpływem substancji chemicznych oraz procesów szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych (art. 220 - 225 k.p.);

²⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

²⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości i wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne; § 14 pkt 1 i 2.

- profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników (art. 226 - 233 k.p.);
- podjęcia odpowiednich czynności wobec wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 234 - 237¹);
- szkoleń z zakresu BHP dla pracowników (art. 237² - 237⁵ k.p.);
- dostarczania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁶ - 237¹⁰ k.p.);
- zasad organizacji służby BHP, komisji BHP oraz organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi (art. 237¹¹ - 237¹⁴ k.p.).

Przepis art. 220 jest kontynuacją art. 191 §§ 1 i 2 kodeksu karnego z 1969 r., choć ustala on dla przestępcy karę niższą niż jego poprzednik, a w § 3 wyłącza odpowiedzialność sprawcy odpowiedzialnego w zakładzie pracy za stan BHP, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo powstałe w wyniku niedopatrzania przez niego obowiązku.

Podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k. może być tylko osoba odpowiedzialna w przedsiębiorstwie za BHP, jest to zatem występki o charakterze indywidualnym. I choć art. 100 § 2 pkt. 3 kodeksu pracy nakłada na wszystkich pracowników obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad BHP i przepisów przeciwpożarowych, to o odpowiedzialności z artykułu 220 k.k. nie będą ponosić szeregowi pracownicy, tylko osoby odpowiedzialne za BHP w zakładzie pracy. Należą do nich będą: pracodawca²⁶ – dyrektor przedsiębiorstwa, kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych firmy, brygadziści i mistrzowie.

Podmiotem przestępstwa z art. 220 nowego k.k., nie mógł być pod rządami kodeksu karnego z 1969 r. z art. 191 żołnierz obowiązany do zapewnienia odpowiednich bezpiecznych warunków pracy w jednostce wojskowej. Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego²⁷ podmiotem tego przestępstwa mogła być tylko ta osoba, która jest w zakładzie pracy odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy. Jednostka wojskowa, która jest instytucją państwową nie była uznawana za zakład pracy w rozumieniu przepisów z rozdziału o ochronie praw osób wykonujących pracę zarobkową. Służba wojskowa żołnierza nie była jednoznaczna ze stosunkiem pracy i w związku z tym żołnierz nie był uważany za pracownika. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warunkach pełnienia służby wojskowej mogły podlegać ochronie przewidzianej w przepisach zawartych w rozdziale o przestępstwach przeciwko życiu i zdrowiu. Obecnie w przepisie art. 220 k.k. nie ograniczono odpowiedzialności za narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu jedynie do pracowników zakładów pracy. W nowym kodeksie karnym nie istnieje takie ograniczenie. Możliwe będzie zatem popełnienie tego przestępstwa również przez żołnierzy.

Inaczej przedstawia się zagadnienie odpowiedzialności społecznego inspektora pracy. Na podstawie obowiązujących przepisów²⁸ stwierdzić można,

²⁶ Patrz art. 207 k.p.

²⁷ Wyrok SN z 30.04.1971 (OSNKW 1971/7-8/122).

²⁸ Ustawa z 24.06.1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy; Dz. U. Nr 83 poz. 163.

że społeczny inspektor pracy jest organem związków zawodowych i sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów BHP w przedsiębiorstwie (art. 1 ww. ustawy). I choć społeczny inspektor pracy działa w danym zakładzie pracy, to jest on od niego organizacyjnie niezależny i nie należy do osób odpowiedzialnych za tworzenie warunków pracy zgodnych z zasadami BHP, odpowiadając jedynie za ich kontrolę, a zatem nie może być podmiotem przestępstwa z art. 220 k.k.

Przestępstwo z art. 220 § 1 k.k. może zostać popełnione jedynie umyślnie; zarówno z zamiarem bezpośrednim (*dolus directus*), jak i ewentualnym (*dolus eventualis*). W art. 220 § 2 przewidziana została możliwość nieumyślnego popełnienia tego przestępstwa, zagrożonego karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Zagrożenie karą jest tutaj mniej surowe niż przewidziane w art. 191 § 2 k.k. z 1969 r. (kara pozbawienia wolności do 2 lat, kara ograniczenia wolności lub grzywny) z jednej strony ze względu na wymienianą już wcześniej ideę humanitaryzacji nowego kodeksu karnego, z drugiej strony z uwagi na fakt, iż w praktyce okazało się, iż przestępstwa ujęte w k.k. z 1969 r. polegające na niedopełnieniu obowiązków z zakresu BHP z winy nieumyślnej popełniane były o wiele rzadziej niż z winy umyślnej i liczba skazań była o połowę niższa od liczby skazań za to przestępstwo popełnione z winy umyślnej²⁹. Jednakże nowy kodeks karny nie dorównuje łagodnością kodeksowi karnemu z 1932 r., w którym za nieumyślne naruszenie zasad i przepisów o ochronie pracy groziła na podstawie art. 286 § 3 tegoż kodeksu kara aresztu do 6 miesięcy. Przepis art. 220 k.k., podobnie jak wcześniej art. 191 kodeksu karnego z 1969 r. określa jako skutek zachowania się sprawcy sam stan narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo. Nie przewiduje natomiast wypadków kwalifikowanych przez spowodowanie śmierci albo uszczerbku na zdrowiu pracownika.

Tabela 2

Skazania za przestępstwa z art. 191 § 1 i 2 k.k. z 1969 r. w latach 1970 - 86

Lata Art. 191	1970 - 79	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	Łącznie 1970 - 86
§ 1	533	41	38	26	28	24	13	19	722
§ 2	303	27	6	9	5	3	4	2	359

Wprowadzenie w przepisie art. 220 k.k. znamienia "ciężkiego uszczerbku na zdrowiu" zamiast obecnego w art. 191 kodeksu karnego z 1969 r. "ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia" wiąże się z redakcyjną zmianą dawnego art. 155 § 1 i przyjęciem w art. 156 nowego kodeksu karnego - "ciężkiego uszczerbku na zdrowiu". Oba jednak przepisy (tak art. 191 jak i 220) poszerzają katalog ściganych karnie zachowań z art. 242 k.k. z 1932 r., który przewidywał odpowiedzialność karną tylko za narażenie na niebezpieczeństwo utraty życia. Ponadto art. 242 kodeksu

²⁹ Patrz tabela nr 2.

karnego z 1932 r. przewidywał odpowiedzialność karną za narażenie na niebezpieczeństwo utraty życia powstałe tylko w wyniku działania, natomiast art. 220 k.k., jak i jego poprzednik przewidują także popełnienie tego przestępstwa poprzez zaniechanie, co znacznie poszerza zakres prawnej ochrony pracownika.

Art. 220 § 1 wymaga, aby niebezpieczeństwo, na które został narażony pracownik było bezpośrednie, to znaczy takie, które zagraża ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu pracownika w najbliższym czasie, w każdej chwili. Nie będzie tu zatem karane spowodowanie niebezpieczeństwa odległego w czasie, ewentualnego, zależnego od zaistnienia dalszych przyczyn, które niekoniecznie muszą doprowadzić do wypadku i nie muszą też być koniecznym, ale jedynie możliwym skutkiem działania sprawcy.

Zachowanie sprawcy przestępstwa z art. 220 k.k. polega na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Przepis art. 220 §§ 1 i 2 stosuje się nie tylko wtedy, gdy na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu narażony zostanie pracownik zatrudniony w danym zakładzie pracy. Pod pojęciem pracownika należy w tym przypadku rozumieć zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego³⁰ (podobnie jak w przepisie art. 191 starego k.k.) nie tylko tych pracowników, którzy zatrudnieni są w danym zakładzie na podstawie umowy o pracę i bezpośrednio stykają się z urządzeniami funkcjonującymi w warunkach zagrożenia, czy też obsługują je. Ochrona z art. 220 k.k. dotyczy też pracownika, zatrudnionego w innym zakładzie pracy, który w związku z wykonywaną pracą (np. remontem w innym zakładzie, wykonywaniem prac czasowo w innym przedsiębiorstwie) może być narażony na niebezpieczeństwo.

Czyn przestępny z art. 220 polega na niedopełnieniu obowiązków wynikających z przepisów BHP. Sprawca, podobnie jak wcześniej z art. 191 kodeksu karnego z 1969 r. odpowiadał będzie zarówno wówczas, gdy powstrzymał się od wykonania ciężącego na nim obowiązku, ale także w przypadku nienależytego wykonania czynności, które w danych okolicznościach powinien był z odpowiednią starannością podjąć, albo które zostały mu zlecone jako zakres jego działania. Przestępstwo z art. 220 k.k. nie wymaga następstwa zachowania się sprawcy w postaci utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu poszkodowanego, nie jest to element konieczny dla bytu tego przestępstwa. Przestępstwo to dokonane bowiem zostaje w chwili samego narażenia pracownika na niebezpieczeństwo, choćby nie spowodowało to żadnych konsekwencji dla życia i zdrowia pracownika.

Jeżeli zachowanie osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo i higienę pracy spowodowało skutek opisany w art. 220 k.k., to nasuwa się pytanie, czy należy zastosować art. 220 k.k., czy też oprócz niego inny przepis kodeksu karnego. Wydawać by się mogło, iż art. 220 k.k. jest swoistym *lex specialis* w stosunku do innych przepisów kodeksu karnego, chroniących życie i zdrowie człowieka i sankcjonuje jedynie narażenie życia i zdrowia człowieka na niebezpieczeństwo. W takim wypadku naruszenie obowiąz-

³⁰ Wyrok SN z 22.08.1996; opublikowany w: "Prokuratura i Prawo" 1997/3/6.

ków wynikających z przepisów BHP, które spowodowały śmierć pracownika, kwalifikowano by z art. 148 k.k. (zabójstwo), pod warunkiem, działania sprawcy z zamiarem pozbawienia swoim zachowaniem życia konkretnego pracownika, co w praktyce zachodzi bardzo rzadko. O wiele częściej natomiast zachodzą przypadki nieumyślnego spowodowania śmierci (art. 155 k.k.) lub ciężkiego uszkodzenia ciała (art. 156 k.k.), czy średniego i lekkiego uszkodzenia ciała (art. 157 k.k.). W takich przypadkach, podobnie jak w kodeksie karnym z 1969 r. należałoby zastosować kumulatywną kwalifikację czynu z art. 11 k.k., która daje możliwość przedstawienia pełnego obrazu przestępstwa³¹.

Przy omawianiu karalności przestępstwa z art. 220 §§ 1 i 2 k.k. należy zwrócić uwagę na fakt, iż – tak jak w przypadku art. 218 nowego k.k. – represja karna została wyraźnie ograniczona w porównaniu z rozwiązaniami przewidzianymi art. 191 kodeksu karnego z 1969 r. Za popełnienie tego przestępstwa umyślne – grozi kara pozbawienia wolności do lat trzech, a za zachowanie się sprawcy nieumyślne – kara grzywny, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do jednego roku, sankcje zostały więc wyraźnie złagodzone.

Na szczególną uwagę zasługuje jednak § 3 artykułu 220 k.k., w którym ustawodawca wyłączył odpowiedzialność sprawcy, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo. Takie rozwiązanie zostało do artykułu penalizującego naruszenie w zakładzie pracy zasad BHP wprowadzone po raz pierwszy, nie istniało ono bowiem ani w kodeksie karnym z 1932 r., ani w kodeksie z 1969 r. Przez “dobrowolne uchylenie grożącego niebezpieczeństwa” rozumieć należy takie zachowanie potencjalnego sprawcy, które prowadzi do usunięcia wszelkich niebezpieczeństw dla pracowników, nim dojdzie do wypadku. Należy też zwrócić uwagę na fakt, iż usunięcie grożącego niebezpieczeństwa musi nastąpić dobrowolnie, czyli z inicjatywy potencjalnego sprawcy. Podjęcie więc tych czynności na polecenie, czy też na wyraźne żądanie przełożonego, innej osoby uprawnionej lub nawet któregoś ze współpracowników wyklucza wyłączenie odpowiedzialności i karalności sprawcy tego występku. Przez “uchylenie zagrożenia” rozumieć należy faktyczne, rzeczywiste i trwałe usunięcie wszelkich możliwych zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, które mogłyby w danym przypadku stanowić jakiegokolwiek niebezpieczeństwo w przedsiębiorstwie. Sprawca przestępstwa z art. 220 § 3 musi też usunąć dane zagrożenia nim dojdzie do wypadku przy pracy spowodowanego zaniedbaniem osoby odpowiedzialnej za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie. Usunięcie zagrożenia po wypadku, w którym doszło do utraty życia przez pracownika bądź poważnego uszczerbku na jego zdrowiu nie prowadzą do uchylenia odpowiedzialności sprawcy.

Samo nieprzestrzeżenie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawcę czy osobę odpowiedzialną w danym przedsiębiorstwie za stan i warunki BHP, ale bez spowodowania skutków w postaci narażenia pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia

³¹ J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Komentarz do k.k.*, Warszawa 1977, s. 491.

albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu przewidziane jest w art. 283 k.p. jako wykroczenie. Jednakże zbieg zachodzący między przepisami art. 220 k.k. (podobnie jak wcześniej 191 kodeksu karnego z 1969 r.) i 283 k.p. jest jedynie pozorny, ponieważ art. 220 k.k. pochłania art. 283 k.p., a równoległy bieg obu spraw (karnej i o wykroczenie) jest niedopuszczalny³².

Przepis **art. 221** kodeksu karnego z 1997 r. – niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej został – podobnie jak art. 219 k.k. (niezgłaszanie danych) – po raz pierwszy wprowadzony do polskiej ustawy karnej; nie było go ani w kodeksie karnym z 1969 roku ani w kodeksie z roku 1932. Jednakże przestępne zachowanie sprawcy, które penalizuje art. 221 k.k. nie pozostawało dotychczas bezkarne. Do czasu uchwalenia kodeksu karnego z 1997 r. niezawiadomienie w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo brak sporządzenia lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji penalizowane były w art. 283 § 2 ust. 6 kodeksu pracy. Ustawodawca uznał jednak, że prawa pracownika ustalone w przepisach art. 234 i 235, (w rozdziale VII kodeksu pracy – Wypadki przy pracy i choroby zawodowe) zasługują na szerszą ochronę, a ich naruszenie powinno powodować surowsze konsekwencje dla sprawcy, dlatego też niezawiadomienie w terminie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej uznane zostało już nie tylko jako wykroczenie, ale jako występki i zagrożone karą grzywny do 180 stawek dziennych albo karą ograniczenia wolności. Nowa regulacja prawna, choć pomyślana jako rozwiązanie mające polepszyć sytuację pracowników³³ i przez sankcję karną wpłynąć na pracodawców, by w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej pracownika podejmowali nakazane im w kodeksie pracy³⁴ i innych ustawach czynności, okazała się w dużej mierze zbieżna w swoim zakresie z kodeksem pracy, który – jak już wspomniano – penalizuje także, choć jako wykroczenie, zachowania karane na podstawie art. 221 k.k.

Zachowanie przestępne podmiotu tego przestępstwa polega na niezawiadomieniu w odpowiednim terminie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej właściwego organu albo niesporządzeniu lub nieprzedstawieniu wymaganej dokumentacji. Do podmiotów mogących popełnić to indywidualne przestępstwo zaliczyć można na podstawie artykułów 234 i 235 kodeksu pracy i rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wypadków przy pracy³⁵ oraz w sprawie chorób zawodowych³⁶ szeroko rozumianego pracodawcę w postaci kierowników przedsiębiorstw czy poszczególnych zakładów, właścicieli zakładów rzemieślniczych i gospodarstw rolnych, osób fizycznych zatrudniających pracowników. Z art. 221 k.k. można jednoznacznie wnioskować, iż do sprawców tego przestępstwa zaliczyć można podmioty

³² J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski, *Komentarz do k.k.*, Warszawa 1987, s. 199.

³³ Patrz uzasadnienie do projektu kodeksu karnego z 1995 r.

³⁴ Patrz art. 234 - 236 k.p.

³⁵ Patrz rozporządzenie Rady Ministrów z 21.04.1992 w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy; Dz. U. Nr 37, poz. 160; Rozdz. 2 § 3 pkt. 4; cytowane dalej jako: rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wypadków przy pracy.

³⁶ Rozporządzenie Rady Ministrów z 18.11.1983 r. w sprawie chorób zawodowych Dz. U. Nr 65, poz. 294 z 1983 r. cytowane dalej jako: rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych.

zatrudniające pracowników na podstawie umów o pracę bowiem ustawodawca w art. 221 k.k. wprowadza odpowiedzialność karną za "niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej". Obowiązek informowania odpowiednich organów o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej nałożony jest ustawowo tylko na osoby zatrudniające pracowników na podstawie umowy o pracę³⁷, zatem tylko takich osób będzie dotyczyła ochrona prawna z art. 221 k.k. Również na podstawie uregulowań prawnych kodeksu cywilnego stwierdzić można, że podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. nie będzie zleceniodawca ani zamawiający dzieło, czy też inny podmiot, na rzecz którego określone działanie (praca) w rozumieniu kodeksu cywilnego będzie wykonywane, gdyż sam kodeks cywilny nie nakłada nań obowiązku zawiadamiania o wypadkach przy pracy i chorobie zawodowej przyjmującego zlecenie, czy wykonującego pracę na podstawie umowy z kodeksu cywilnego.

Podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. może być też lekarz publicznej służby zdrowia, jak i wykonujący prywatną praktykę, który na podstawie art. 235 § 2 kodeksu pracy obowiązany jest zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej oraz podejrzenie o taką chorobę. Podobnie obowiązany do zgłoszenia choroby zawodowej, a co za tym idzie podmiotem przestępstwa z art. 221 k.k. może być lekarz weterynarii, który przy wykonywaniu zawodu stwierdzi u pracownika stykającego się z chorymi zwierzętami objawy mogące nasuwać podejrzenie choroby zawodowej³⁸.

Działania sprawcy przestępstwa z art. 221 k.k. polega na niezawiadomieniu w terminie, a co za tym idzie także na niezawiadomieniu w ogóle właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej. Poinformowanie odpowiedniego organu przez kierownika zakładu, lekarza, weterynarza powinno nastąpić nie później niż w 14 dni od chwili uzyskania zawiadomienia o wypadku w specjalnym protokole powypadkowym³⁹. Natomiast poinformowanie o podejrzeniu choroby zawodowej powinno nastąpić równocześnie z powzięciem wiadomości o tym fakcie⁴⁰.

Do organów, które powinny zostać poinformowane o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej na podstawie kodeksu pracy⁴¹ oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy⁴² i rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych należeć będą terenowe oddziały Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna oraz prokuratorzy. Okoliczności i przyczyny wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych bada zespół powypadkowy, w którego skład wchodzi kierownik zakładowej służby BHP

³⁷ Patrz art. 234 - 236 k.p.

³⁸ Patrz rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych.

³⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych, rozdz. 3 § 9, pkt 1 oraz dokładnie w Zarządzeniu nr 39 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 31.05.1993 r. w sprawie ustalenia wzoru protokołu powypadkowego (Dz. Urz. MPiPS nr 3, poz. 6).

⁴⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych § 3, pkt. 5.

⁴¹ Patrz art. 234 § 2 i 235 § 1 k.p.

⁴² Rozporządzenie Rady Ministrów z 21.04.1992 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy; (Dz. U. Nr 37, poz. 160).

oraz zakładowy inspektor pracy. Okoliczności pozostałych wypadków bada zespół powypadkowy składający się z pracownika służby BHP i oddziałowego społecznego inspektora pracy. W zakładzie pracy, w którym nie działa służba BHP, w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków uczestniczy kierownik zakładu pracy albo pracownik tego zakładu lub wyspecjalizowana osoba trzecia, której zakład pracy zlecił wykonanie zadań służby BHP⁴³. Wykaz chorób zawodowych, o których zakłady pracy winny informować odpowiednie organy znajduje się w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych i zawiera dwadzieścia typów możliwych chorób zawodowych. Na podstawie tej listy orzeczenia o chorobie zawodowej wydają uprawnieni lekarze. Orzeczenie to jest podstawą do podjęcia przez właściwego inspektora sanitarnego decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej.

Obowiązek sporządzenia odpowiedniej dokumentacji polega na prowadzeniu przez firmy rejestrów podejrzeń o chorobę zawodową oraz rejestrów stwierdzonych chorób zawodowych i ich skutków, a także rejestrów wypadków przy pracy. W ich skład wchodzi wszystkie dane dotyczące wypadków, jak m.in. nazwisko pracownika, który uległ wypadkowi, datę wypadku, skutki wypadku, datę sporządzenia protokołu i inne okoliczności wypadku, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe. Podmioty zobowiązane do sporządzenia dokumentacji zobowiązane są też do przedstawienia ich uprawnionym organom.

Sformułowanie art. 221 k.k. oraz art. 283 § 2 pkt. 6 k.p. w taki sposób, że ich zakresy częściowo się pokrywają, powodować będzie, iż w praktyce trudno będzie rozstrzygnąć na podstawie którego z przepisów sprawca czynu zabronionego ma ponosić odpowiedzialność. Może okazać się, że przy orzekaniu trzeba będzie oprzeć się na bardzo szczegółowej interpretacji obu przepisów i rozróżnić dwa odrębne, jednakże bardzo podobne, rodzaje karalnych zachowań, jakimi są:

- niezawiadomienie w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo niesporządzenie lub nieprzedstawienie wymaganej dokumentacji z art. 221 k.k.;
- niezawiadomienie właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu 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, niezgłaszanie choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nieujawnienie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawienie niezgodnych z prawdą informacji, dowodów lub dokumentów dotyczących takich wypadków lub chorób z art. 283 § 2 pkt. 6 k.p.

Poszkodowanym przez popełnienie przestępstwa z art. 221 k.k. będzie pracownik, którego możliwość ubiegania się o świadczenia wynikające z kodeksu pracy, jak np. przeniesienie do innej pracy w przypadku stwierdzenia objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej (art. 230 i 231 k.p.), zostaje ograniczona lub utracona w wypadku, gdy osoba zobo-

⁴³ Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych – § 5.

wiązana nie podejmuje odpowiednich czynności związanych z dokumentowaniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Penalizowanie takich zachowań ma w swoim założeniu wpłynąć przez możliwą represję karną na zobowiązanego do ich podjęcia tak, aby wszelkie formalności związane z rejestracją koniecznych danych zostały załatwione. Rejestracja danych o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej ma w dużej mierze wpływ na prawa pracownika do świadczeń i uprawnień na wypadek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy wynikających z k.p. i innych ustaw.

Reasumując rozważania dotyczące rozdziału XXVIII nowego kodeksu karnego należy stwierdzić, iż szlachetna idea prawodawcy "zapewnienia lepszej ochrony praw pracowniczych w systemie wolnorynkowym" może nie znaleźć odzwierciedlenia w praktyce i odnieść jedynie połowiczny sukces oraz – podobnie jak artykuły 190 i 191 kodeksu karnego z 1969 r. – pozostać w dużej mierze regulacją martwą, mającą, jak wskazują na to przytoczone w tym artykule statystyki nikłe znaczenie w praktyce sądowej. Z jednej strony może dojść do takiego stanu rzeczy dlatego, iż przepisy rozdziału XXVIII k.k. mają swoje odpowiedniki w kodeksie pracy, w dziale XIII, poświęconym odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Na podstawie zawartych tam przepisów postępowanie przeciw łamiącemu prawo pracodawcy wszczynają i kary orzekają inspektorzy pracy (art. 284 § 1 k.p.). Od lat utarta na podstawie przepisów działu XIII k.p. praktyka oraz wiedza z zakresu prawa pracy i nabyte doświadczenie pozwalają inspektorom pracy podejmować właściwe czynności w wypadkach naruszenia praw pracowniczych. Tymczasem sądy karne nie posiadając dostatecznej wiedzy dotyczącej prawa pracy nie są w stanie kompetentnie badać spraw z zakresu przestępstw przeciwko prawom pracownika. Z tych samych przyczyn co sądy, także prokuratura mimo rozszerzenia katalogu karalnych zachowań nie będzie częściej niż dotychczas podejmować działań przeciwko osobom naruszającym przepisy rozdziału XXVIII nowego kodeksu karnego. Z drugiej zaś strony kary za przestępstwa z rozdziału XXVIII nowego kodeksu karnego, choć niższe od kar za podobne przestępstwa z kodeksu karnego z 1969 r., są i tak stosunkowo surowe. Już wcześniej⁴⁴ po wprowadzeniu w życie kodeksu karnego z 1969 r. pojawiały się głosy⁴⁴ wskazujące na fakt, iż wysokie kary za przestępstwa przeciwko prawom pracownika nie przyniosą spodziewanego skutku jakim jest poprawa warunków pracy pracowników. Dążyć do tego celu należy w inny sposób niż przez zastraszanie pracodawców penalizowaniem coraz większej liczby zachowań oraz wysokością wymierzanych za nie kar. Naruszanie przysługujących pracownikom praw nie może oczywiście pozostać bezkarne, ale istniejące od lat rozwiązania prawne z kodeksu pracy pozwalają na szybsze i skuteczniejsze ukaranie pracodawcy niż przepisy kodeksu karnego.

⁴⁴ A. Kijowski, *Problematyka ochrony praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, RPEiS, nr 4/1969, s. 94.

LEGAL AND PENAL PROTECTION OF RIGHTS
OF AN EMPLOYEE IN NEW PENAL CODE

S u m m a r y

In this article the Author made an attempt to analyse dispositions contained in chapter XXVIII of the 1997 Penal Code, a chapter on "Crimes against rights of persons performing their paid work", e.i. legal dispositions that do penalize:

- malicious and persistent violence of an employee's right inherent to employment or social insurance – by persons whose activity results from labour law and insurance law;
- a refusal of readmitting to a job, if such a reinstatement in job was decided by proper organ;
- infringement to provisions of social insurance law by nondeclaration of data demanded or declaration of false data – what influences a right to performances or their amount;
- exposing of an employee to a life danger or heavy detriment to the health by nonfulfillment of duty relating to safety and hygiene of working conditions;
- non-informing proper authorities about an accident at work or occupational disease; non-drawing or non-producing of necessary documentation.

The analysis was made with taking into consideration dispositions on protection of an employee's rights comprised in the 1969 Penal Code (already repealed) as well as on a basis of hitherto existing statistics on crime against employee's rights.

Because of the fact that the subject of the article is tightly related to labour law – the Author presents also his own considerations on penal protection of employee's rights also in relation with dispositions of the code of labour law and, in particular, of its chapter XIII – "Liability for infringements against an employee's rights".