

ANDRZEJ KIJOWSKI

PROBLEMATYKA OCHRONY PRAW PRACOWNIKA
W NOWYM KODEKSIE KARNYM

I

Jedną z naczelných przesłanek i gwarancji dalszego rozwoju socjalistycznej demokracji jest umacnianie dyscypliny społecznej i praworządności socjalistycznej. Temu zadaniu powinna służyć m. in. przebudowa obowiązującego systemu prawnego, a w szczególności kodyfikacja jego podstawowych gałęzi, nadążająca nie tylko za rozwojem społecznym, lecz coraz lepiej odzwierciedlająca bieżące i przyszłe potrzeby społeczne¹. W związku z tym ogromne zainteresowanie towarzyszy uchwaleniu przez Sejm nowego kodeksu karnego². Jeśli idzie o doktrynę prawa pracy to wspomniane zainteresowanie uzasadnione jest faktem włączenia do części szczególnej kodeksu, nowego rozdziału przestępstw, a mianowicie „przestępstw przeciwko prawom pracownika”³.

Funkcja ochronna prawa pracy znajduje swój wyraz przede wszystkim w zabezpieczeniu interesów słabszej ekonomicznie strony stosunku pracy, jaką jest pracownik. Podporządkowanie pracownika w procesie pracy skooperowanej rodzi bowiem często możliwość występowania konfliktów spowodowanych naruszaniem praw pracowniczych przez kierowników pracy. Zapobiegać temu mając nakazy i zakazy zawarte w normach prawnych oraz wszelkie materialne i formalne gwarancje ich przestrzegania⁴. Do takich formalnych gwarancji należą m. in. sankcje odpowiedzialności porządkowej, dyscyplinarnej, cywilnej — odszkodowawczej, czy karno-administracyjnej — jakim podlegać mogą osoby winne tych naruszeń. W wyliczeniu tym celowo nie zawarłem najsurowszej sankcji, sankcji karnej, jako że problem celowości penalizacji naruszeń przepisów regulujących stosunki pracy w ogólności, w dalszym ciągu pozostaje otwarty — choć w miarę rozwoju socjalistycznej świadomości społecznej wydaje się

¹ Z uchwały V Zjazdu PZPR, Nowe Drogi, 1968, nr 12, s. 127 - 128.

² Ustawa z dnia 19 IV 1969, Dz. U. nr 13, poz. 94 powoływana dalej jako k.k.

³ Rozdział XXVII k.k. z 1969 r.

⁴ W. Jaśkiewicz w pracy zbiorowej, *Prawo pracy*, Warszawa 1967, s. 12.

tracić na ostrości. O ile bowiem w początkowych latach istnienia naszego państwa ludowego, w szczególności wobec występowania szerokiego jeszcze sektora nie uspołecznionego zatrudniającego pracowników, ustanowienie takiej sankcji było konieczne, to w chwili obecnej jej znaczenie jako środka represji znacznie zmalało. Odpowiedzialność karno-sądowa słusznie ograniczona została do przypadków drastycznych. Wskazuje na to w szczególności fakt, że rozdział dotyczący przestępstw przeciwko prawom pracownika zawiera jedynie dwa stany przestępne, jak również ograniczony tymi przepisami zakres podmiotowy, sposób działania sprawcy i rodzaj naruszanych dóbr prawnych. Przestępstw przewidzianych w art. 190 i 191 k.k. dopuścić się może jedynie osobą odpowiedzialną w zakładzie pracy za sprawy zatrudnienia lub bhp, działająca złośliwie lub uporczywie (art. 190) i narażająca pracownika na niebezpieczeństwo utraty życia albo rozstroju zdrowia, lub na inną poważną szkodę osobistą lub majątkową.

Rozdziału przestępstw przeciwko prawom pracownika nie zawierał wprawdzie kodeks karny z 1932 r., ale koncepcja ścigania karnego naruszeń przepisów prawa pracy nie jest czymś nowym⁵, przewijała się ona przez kolejne wersje projektów kodeksu i wraz z nimi przechodziła znaczną ewolucję. Od występującej początkowo tendencji do kazuistycznego ujmowania przestępstw przeciwko stosunkom pracy⁶ później odstąpiono i obecnie kodeks formułuje już tylko dwa wspomniane stany przestępne.

Przedmiotem niniejszego artykułu będzie pierwsze z przestępstw rozdziału XXVII kodeksu karnego, a w szczególności próba oceny jego sformułowań w świetle prawa pracy i prawa karnego, oraz jego przydatności w praktyce wymiaru sprawiedliwości.

Zgodnie z art. 190 do odpowiedzialności karnej może być pociągnięta osoba odpowiadająca w zakładzie pracy za sprawy związane z zatrudnieniem, która naraża pracownika na poważną szkodę w wyniku złośliwego lub uporczywego naruszania jego uprawnień.

II

Dobrem prawnym chronionym przepisem art. 190 k.k. są prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy, lub z przepisów o ubezpieczeniu społecznym.

Zwrot „prawa wynikające ze stosunku pracy” nie jest sformulowaniem właściwym. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem prawnym, którego źródło stanowi czynność prawna pomiędzy pracownikiem a podmio-

⁵ Można tu wspomnieć choćby o art. 42 m.k.k.

⁶ Krytykę tych tendencji przedstawił interesująco W. Szubert, *Projekt kodeksu karnego, a ochrona praw pracowniczych. Nie trzeba sięgać do ciężkiej broni*, Życie Warszawy 1963, nr 101.

tern zatrudniającym, czyli najczęściej umowa o pracę. Sam stosunek pracy nie jest więc czynnością prawną i wobec tego nie mogą wynikać z niego prawa (obowiązki) dla pracownika. Uprawnienia pracownika wywodzą się z umowy o pracę lub obowiązujących przepisów prawa i wchodzi w skład treści stosunku pracy, stanowiąc jego elementy⁷. Sądzę jednak, że zwrot „prawa wynikające ze stosunku pracy” został w przepisie art. 190 k.k. użyty celowo — dla podkreślenia mianowicie, że chodzi tu o ochronę nie tylko praw pracownika, stanowiących elementy treści aktualnie istniejącego stosunku pracy, ale również o prawa związane z nie istniejącym już stosunkiem pracy. Będą to więc zarówno prawa stanowiące o treści trwającego jak i byłego stosunku pracy, prawa genetycznie z nim związane.

Takie ukształtowanie zakresu przedmiotu ochrony art. 190 wydaje się uzasadnione z tego względu, że przypadki jaskrawych naruszeń praw pracownika mają miejsce również po ustaniu stosunku pracy, choć właśnie wtedy ich ochrona ze strony samego pracownika czy też instancji związkowych jest znacznie bardziej utrudniona. Zakaz rozszerzającej wykładni norm zawartych w przepisach karnych nie pozwala natomiast, moim zdaniem, na zaliczenie do przedmiotu ochrony omawianego przepisu praw osób, które nie są jeszcze stroną stosunku pracy, choćby nawet przysługiwało im roszczenie o skierowanie do pracy (inwalidzi wojenni lub wojskowi), lub też dokonały czynności zmierzających do jego nawiązania (umowa przedwstępna).

Nie sposób podać w tym miejscu wyczerpującego katalogu praw pracowniczych związanych (w powyższym rozumieniu) ze stosunkiem pracy. Nie sądzę zresztą aby to było możliwe czy nawet celowe. Przykładowo tylko wymienić można takie prawa, jak prawo do wynagrodzenia, prawo do urlopu, ochrony godności osobistej pracownika, prawo do świadectwa pracy i opinii itp.

Jednoznacznego rozwiązania wymaga natomiast zagadnienie zakresu pojęcia „pracownik” użytego w art. 190 szczególnie, że nie czyni tego przepis dotyczący wyjaśnienia wyrażeń ustawowych⁸. Występujące w doktrynie prawa pracy różne rozumienia pojęcia „pracownik” nie wydają się pod tym względem pomocne⁹. Przepis art. 190 k.k. chroni bowiem prawa pracownika, które decydują o treści zarówno trwającego jak i byłego stosunku pracy, nie wskazując przy tym na źródło powstania tego stosunku czy rodzaj świadczonej pracy, bądź też na inne kryteria jako warunku ochrony. Źródłem tego stosunku może więc być umowa o pracę lub akt administracyjny, a ponadto umowy o przygotowanie do

⁷ Por. M. Świąćicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 135, oraz: *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 7, przypis 3.

⁸ Art. 120 k.k.

⁹ Por. M. Świąćicki, op. cit., s. 120 i n.

zawodu młodocianych. Taką samą ochronę zapewnia art. 190 członkom i kandydatom spółdzielni pracy, znajdującym się bądź pozostającym w przeszłości w stosunku pracy. Dodatkowego argumentu za szerokim rozumieniem pojęcia „pracownik” dostarcza podobna tendencja występująca ostatnio na gruncie prawa pracy, a znajdująca odzwierciedlenie w ważniejszych aktach normatywnych¹⁰.

Do zakresu dóbr prawnych chronionych art. 190 k.k. należą również prawa pracownika wynikające z przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Obowiązujące przepisy prawne nie zawierają dotąd konsekwentnego rozróżnienia pojęć ubezpieczenia i zaopatrzenia społecznego. W zakresie świadczeń zasiłkowych nadal obowiązuje ustawa z 28 III 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym¹¹, a do świadczeń emerytalnych i rentowych odnosi się ustawa z 23 I 1968r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym [p.z.e.]. Wobec powyższego i w literaturze prawniczej spotyka się brak jednolitej terminologii, choć dostrzega się ewolucję dotychczasowego systemu ubezpieczeniowego¹². Nie podejmując próby systematyki wspomnianych pojęć sądzę, że dla określenia zakresu praw „wynikających z przepisów o ubezpieczeniu społecznym” należy przyjąć, iż chodzi tu o prawa dotyczące świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, a więc zasiłkowych, rentowych i świadczeń leczniczych. W szczególności chodzi o prawa pracownika dotyczące świadczeń z tytułu czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub macierzyństwem, świadczeń leczniczych, zasiłków rodzinnych i pogrzebowych (po zmarłym członku rodziny pracownika), oraz rent i emerytur o tyle, o ile bezpośredni wpływ na te prawa wywierać mogą w zakładzie pracy osoby odpowiedzialne za sprawy zatrudnienia.

Rozumiejąc tak szeroko sformułowanie „prawa pracownika wynikające z przepisów o ubezpieczeniu społecznym” warto wskazać, że zwrot ten brzmi znacznie poprawniej niż poprzednio omówiony: „prawa wynikające ze stosunku pracy”.

W projekcie k.k. proponowano nadto wyodrębnienie trzeciej grupy praw pracownika, które miały wynikać z „orzeczenia sądu”. To określenie budziło poważne wątpliwości i świadczyło o niedostatecznie precyzyjnej terminologii. Wskazywało ono na objęcie zakresem art. 196 projektu jak gdyby trzech sytuacji faktycznych, z których trzecia polegać miała właśnie na naruszaniu praw pracownika wynikających z orzeczenia sądu. Połączenie z dwoma poprzednimi, spójnikiem alternatywy „lub”, określało tę sytuację jako odrębną od pozostałych, z czego należałoby wnioskować iż prawa pracownika wynikają nie tylko z umowy o pracę, z przepisów

¹⁰ Por. art. 2 ustawy z 30 III 1965 o bhp (Dz. U. nr 13, poz. 191) i art. 5 ustawy z 23 I 1968 o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym. (Dz. U. nr 3, poz. 6).

¹¹ Dz. U. nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami.

¹² Tak Cz. Jackowiak w pracy zbiorowej, *Prawo pracy*, Warszawa 1967, s. 412.

prawa pracy i przepisów o ubezpieczeniu społecznym, ale nadto z orzeczenia sądu¹³. Stwierdzenie to byłoby prawdziwe jedynie w stosunku do orzeczeń kształtujących¹⁴ (np. orzeczenie o przywróceniu do pracy), jednakże większość orzeczeń sądowych ma charakter ustalający i nie można im przypisać mocy tworzenia prawa.

Prawomocne orzeczenia sądowe w ujęciu art. 196 projektu¹⁵, mogły być dotyczyć rozstrzygnięcia sporu z istniejącego lub rozwiązanego stosunku pracy. Niepodobna jednak wymienić wszystkich spraw, które mogły być przedmiotem takich orzeczeń. Do najczęstszych należałyby chyba sprawy związane z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy i orzekające na rzecz pracownika dopuszczenie do pracy, przywrócenie lub odszkodowanie oraz zobowiązujące do zmiany opinii pracowniczej.

Pominięcie w ostatecznej wersji k.k. trzeciej, projektowanej grupy praw pracownika nie oznacza jednak, że zostały one wyłączone spod ochrony, realizowanej przepisem art. 190, gdyż mieszczą się w zakresie „praw wynikających ze stosunku pracy”.

III

Podmiotem omawianego przestępstwa może być jedynie osoba, która w zakładzie pracy odpowiedzialna jest za sprawy związane z zatrudnieniem, jest to więc przestępstwo indywidualne.

Najpierw należałoby wyjaśnić pojęcie „zakład pracy” w rozumieniu art. 196. Pełną definicję zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym znajdujemy w ustawie o p.z.e.¹⁶, która stanowi, iż jest nim „osoba prawna albo inna jednostka organizacyjna wykonująca działalność produkcyjną, usługową lub inną, zatrudniającą pracowników”. Poza tym ustawa zrównuje z zakładem pracy osobę fizyczną zatrudniającą pracowników. Jednakże dla naszych rozważań większe znaczenie posiada przedmiotowe

¹³ Trudność ścisłego rozróżnienia stosowania prawa i prawotwórstwa przedstawia obszernie A. Stelmachowski, *Prawotwórcza rola sądów (w świetle orzecznictwa cywilnego)*, Państwo i Prawo [PiP], nr 4-5, s. 611-626. Nie wszystkie jednak koncepcje autora przyjmowane są jednoznacznie przez doktrynę, por. sprawozdanie z dyskusji jaka odbyła się 17 X 1966 r. na posiedzeniu Komitetu Nauk Prawnych PAN [PiP] s. 748 i n., oraz artykuł polemiczny J. Wróblewskiego, *Sądowe stosowanie prawa a prawotwórstwo*, PiP 1967, nr 6, s. 865 - 878.

¹⁴ W. Siedlecki, *Zarys postępowania cywilnego*, Warszawa 1966, s. 150 - 151.

¹⁵ Wydaje się, że w ramach pojęcia „prawa pracownika wynikające z orzeczenia sądu”, mieściły się także prawa ustalone w orzeczeniach innych organów wymiaru sprawiedliwości, a więc i zakładowych komisji rozjemczych. Dlatego też dalsze rozszerzanie zakresu pojęć art. 196 projektu przez dodanie orzeczeń zakładowych komisji rozjemczych, postulowane przez sejmową Komisję Pracy i Spraw Socjalnych nie było konieczne (por. sprawozdanie, *Z komisji sejmowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne [PiZS] 1969, nr 1, s. 35).

¹⁶ Art. 7 ust. 1.

rozumienie zakładu — jako samoistnie zorganizowanej całości o charakterze osobowo-technicznym. bowiem art. 190 k.k. używa tego pojęcia głównie na oznaczenie miejsca działania osób odpowiedzialnych za sprawy zatrudnienia. Należy jednak wyraźnie stwierdzić, że istnienie zakładu w sensie przedmiotowym, uzależnione jest od tego czy podmiot zatrudniający (zakład pracy w znaczeniu podmiotowym) pozostaje z pracownikami w stosunkach pracy¹⁷. Przez zakład pracy należy więc rozumieć w szczególności: przedsiębiorstwo, instytucję, urząd, organizację społeczną, spółdzielnię itp., jak również nie uspołecznione jednostki organizacyjne, w których osoba fizyczna zatrudnia pracowników.

W przypadku nie uspołecznionego zakładu pracy osobą odpowiedzialną za sprawy zatrudnienia, przez które rozumiem całokształt spraw wynikający z funkcji zatrudniania, będzie z reguły właściciel tego zakładu. Natomiast jeśli idzie o zakłady uspołecznione, to w myśl wytycznych Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 28 VI 1967 r.¹⁸ sprawy związane ze stosunkiem pracy należą do zakresu tzw. spraw osobowych, za które odpowiedzialny jest kierownik zakładu pracy. Jemu też, albo upoważnionym przez niego zastępcom podlega bezpośrednio komórka spraw osobowych. Kierownik tej komórki w porozumieniu z kierownikami właściwych komórek organizacyjnych, oraz ewentualnie po uzyskaniu wymaganej przepisami zgody lub opinii rady zakładowej bądź innego właściwego organu, przygotowuje odpowiednie wnioski w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy i przedstawia je do decyzji kierownika zakładu lub upoważnionego zastępcy. Wymienione osoby, tj. kierownicy zakładów pracy, upoważnieni przez nich zastępcy, kierownicy działów kadr i innych komórek organizacyjnych stanowią grupę podmiotów, na której spoczywa gros obowiązków z zakresu spraw osobowych. Od ich bowiem postawy indywidualnej i ścisłego współdziałania między sobą, zależy w decydującej mierze kształtowanie socjalistycznych stosunków pracy, wobec czego w razie wypełnienia wszystkich znamion przestępstwa z art. 190 powinni oni podlegać odpowiedzialności karno-sądowej, każdy w granicach swego zamiaru. W związku z tym w poszczególnych przypadkach możemy mieć do czynienia również ze współsprawstwem, pomocnictwem lub podżeganiem.

Na tle przestępstwa przeciwko prawom pracownika, współsprawstwo¹⁹

¹⁷ Por. M. Świącicki, op. cit., s. 126 i n.

¹⁸ W sprawie organizacji i metod pracy w zakresie spraw osobowych, Dz. Urz. Komitetu Pracy i Płac 1967, nr 2, poz. 4.

¹⁹ Ze współsprawstwem jako najściślejszą formą współdziałania przestępnego mamy do czynienia wówczas, gdy dwie lub więcej osób działa w porozumieniu (wyraźnym lub dorozumianym), wspólnie wypełniając lub usiłując wypełnić znamiona danego przestępstwa rodzajowego. Należy dodać, że art. 16 k.k. wyraźnie zalicza do współsprawstwa także działanie polegające na kierowaniu wykonaniem czynu zabronionego przez inną osobę.

osób odpowiedzialnych zachodziłoby np. w sytuacji, w której dyrektor zakładu pracy wraz ze swoim zastępcą postanawiają zastosować rozwiązanie niezwłoczne umowy wobec pracownika, który na zebraniu załogi skrytykował ich niegospodarność i brak inicjatywy, po czym decyzję taką, wbrew stanowisku rady zakładowej, wspólnie podpisują,

Pomocnictwa²⁰ natomiast dopuściłby się kierownik działu kadr poinformowany o tym, że kierownik zakładu pracy waha się czy wypowiedzieć umowę pracownikowi, który powiadomił inspektora pracy o fakcie systematycznego zatrudnienia kobiet przy pracach im wzbronionych, utwierdza go w tym zamiarze, podając jako „przyczynę” wypowiedzenia możliwość skorzystania z kompresji etatów.

Podżegaczem, w myśl art. 18 k.k., jest ten, kto chcąc aby inna osoba dokonała czynu zabronionego, nakłania ją do tego (np. w podanych wyżej sytuacjach: zastępca dyrektora lub kierownik działu kadr, o ile nakłaniają do zastosowania rozwiązania niezwłocznego bądź wypowiedzenia).

IV

Przestępstwo przewidziane art. 190 k.k. jest umyślnym występkiem. Z uwagi na zawarty w nim wymóg działania złośliwego nasunąć się musi pytanie, czy należy ono do tzw. przestępstw kierunkowych i czy zamiar jego popełnienia musi przybierać postać *dolus coloratus*.

Element złośliwości należał w k.k. z 1932 r. do znamion przestępstw z art. 168, 174 i 201, a ponadto do znamion wykroczenia z art. 59 prawa o wykroczeniach. Mimo tego, pojęcie złośliwości nie zostało dostatecznie precyzyjnie wyjaśnione. Na ogół zgodnie jednak przyjmowano, że "złośliwość" obejmuje elementy działania umyślnego i aby za takie działanie odpowiadać, sprawca musi wiedzieć, że spoczywa na nim obowiązek dbałości o prawa osoby poszkodowanej i mając po tym względem realną możliwość, świadomie je narusza, dążąc wprost do wywołania skutku przestępnego. Złośliwość leży więc w celach, jakie sprawca łączy ze swym zachowaniem, a są nimi: chęć dokuczenia poszkodowanemu, okazania mu lekceważenia, czy też sprawienia przykrości²¹. Takie zachowanie implikuje, moim zdaniem wyłącznie zamiar bezpośredni sprawcy i to w postaci *dolus coloratus*, choć kwestia ta nie była dotychczas jednoznacznie przyjmowana w doktrynie²².

²⁰ Pomocnictwo w myśl art. 18 § 2 k.k. polega na ułatwieniu sprawcy dokonania czynu zabronionego, w szczególności poprzez dostarczenie mu środków, udzielenie rady lub informacji.

²¹ Por. W. Makowski, *Kodeks karny — Komentarz*, Warszawa 1937, s. 589; L. Peiper, *Kodeks karny i prawo o wykroczeniach*, Kraków 1933, s. 475; J. Makarewicz, *Kodeks karny z komentarzem*, Lwów 1938, s. 437 i 446; M. Siewierski, *Kodeks karny i prawo o wykroczeniach — Komentarz*, Warszawa 1965, s. 453.

²² Tak L. Peiper, op. cit., s. 82, natomiast przyjęcie zamiaru ewentualnego dopuszcza W. Makowski, op. cit., s. 589.

Natomiast uporczywość działania jako antynomię jednorazowego, czy nawet kilkakrotnego naruszania praw pracowniczych²³ zaliczyć trzeba do znamion strony przedmiotowej tego przestępstwa. Z działaniem takim będziemy mieli do czynienia wówczas, gdy sprawca systematycznie, w ciągu pewnego okresu czasu, postępuje wbrew spoczywającemu na nim obowiązowi dbałości o prawa pracownika (np. permanentnie odmawia wypłaty premii regulaminowej, mimo spełnienia wszystkich przesłanek przewidzianych układem warunkującym, systematycznie zatrudnia młodocianych w porze nocnej itp.). Możliwość podobnego zachowania osoby odpowiedzialnej stworzy w szczególności fakt niedostatecznej ochrony uprawnień pracowniczych ze strony organizacji związkowej tym bardziej, że pracownik — w obawie przed utratą zatrudnienia — o ochronę tę może wcale nie zabiegać.

Przypadki działania uporczywego wystąpią niewątpliwie stosunkowo rzadko, choć ich ustalenie stwarzać będzie zapewne mniejsze trudności natury dowodowej niż ustalenie złośliwości. Uporczywość działania bowiem, w przeciwieństwie do złośliwości, jest kategorią obiektywną i przez to z natury rzeczy łatwiej sprawdzalną.

Należałoby jeszcze rozważyć, czy możliwe jest działanie uporczywe nie tylko z zamiarem bezpośrednim, ale i ewentualnym. Wydaje się, że sytuacji takich nie można wykluczyć choćby dlatego, że przyjęcie zamiaru ewentualnego uzasadnia godzenie się sprawcy na możliwość wystąpienia skutku przestępnego przy okazji realizowania jakichkolwiek celów, w tym również samych przez się nieprzestępnych. I tak osoba odpowiedzialna, która uporczywie zatrudnia kobiety ciężarne w godzinach nadliczbowych — dążąc w ten sposób do wykonania zagrożonych zadań planowych — może nie chcieć popełnienia występku z art. 190, ale przewidując możliwość narażenia zatrudnianych na poważną szkodę osobistą, z możliwością taką się godzić. Konstrukcja zamiaru quasi-ewentualnego, przy którym sprawca zamiarem bezpośrednim obejmuje jedynie część okoliczności składających się na zespół znamion danego przestępstwa (np. uporczywe naruszenie praw pracownika), a pozostałe (np. godzenie się na niebezpieczeństwo poważnej szkody) zamiarem ewentualnym, na tle art. 190, wydaje się również bardzo prawdopodobna.

Konkludując, stwierdzamy, że złośliwość działania przesądza o zamiarze bezpośrednim sprawcy i to w postaci *dolus coloratus*, natomiast uporczywość działania dopuszcza przyjęcie również zamiaru ewentualnego. Na marginesie tych ustaleń trzeba jeszcze zwrócić uwagę na konieczność wyraźnego oddzielenia przestępstwa z art. 190 k.k., polegającego na uporczywym naruszaniu praw pracownika, od przestępstwa takiego popełnionego w warunkach recydywy.

²³ Por. J. Bafia, L. Hochberg, M. Siewierski, *Ustawy karne PRL. Komentarz*, Warszawa 1965, s. 71 - 72.

V

Sprawca występku z art. 190 musi poprzez swoje zachowanie naruszać wyżej omówione prawa pracownika i przez to stworzyć dla niego niebezpieczeństwo powstania poważnej szkody. Naruszyć prawa pracownika można zarówno pozytywnym działaniem (np. w przypadku złośliwego wydania nieprawdziwej opinii), jak i zaniechaniem działania mimo prawnego obowiązku (np. uporczywe wstrzymywanie wynagrodzenia za pracę).

Takie zachowanie osoby odpowiedzialnej musi doprowadzić do narażenia pracownika na poważną szkodę, zauważmy jednak, że dla bytu tego przestępstwa nie potrzeba wcale, by wspomniana szkoda nastąpiła, z drugiej jednak strony samo działanie lub zaniechanie sprawcy nie wystarcza. W jego wyniku musi się bowiem wytworzyć konkretny stan zagrożenia, czyli sytuacja, w której istnieje wysokie prawdopodobieństwo powstania poważnej szkody. Jeśli ten stan zagrożenia, pozostający w związku przyczynowym z zachowaniem się sprawcy, uznamy za skutek w sensie zmiany w świecie zewnętrznym, to przesądzimy moim zdaniem słusznie, kwalifikację przestępstwa z art. 190 jako skutkowego²⁴.

Wyjaśnienia wymaga również termin „szkoda” w rozumieniu art. 190. Z uzasadnienia części szczegółowej projektu obecnego kodeksu²⁵ dowiadujemy się, że chodzi tu w przeważającej, choć nie jedynej, mierze o zagrożenie szkodą interesów majątkowych pracownika, oraz o ochronę przed przypadkami odwetu spowodowanego społecznie uzasadnioną krytyką niewłaściwej działalności czy postępowania kierowników pracy. O znaczeniu wolności krytyki przedsięwziętej przez pracownika świadczy wymownie fakt, że w toku prac Komisji Kodyfikacyjnej przestępne jej tłumienie przez pracodawcę ujęto nawet w odrębny stan faktyczny. Sygnalizowana w dyskusjach obawa przed zbyt częstym stosowaniem takiego przepisu spowodowała, że w kodeksie go nie uwzględniono, przy czym brak ten ma zastąpić art. 190.

Wprowadzenie warunku by naruszenie praw pracownika groziło „poważną” szkodą stanowi ograniczenie stosowalności tego artykułu. Znalezienie słusznych kryteriów dla ustalenia granicy, od której samej szkodzi, a właściwie niebezpieczeństwu jej powstania, będzie można przypisać charakter „poważnej”, pozostaje ważnym zadaniem orzecznictwa Sądu Najwyższego. Kwestia ta, najogólniej biorąc, sprowadza się do przy-

²⁴ Na stanowisku uznającym niebezpieczną sytuację za skutek stoi większość doktryny prawa karnego i orzecznictwo SN. Por. w szczególności M. Cieślak, *Pojęcie niebezpieczeństwa w prawie karnym*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego — Prawo 1955; K. Buchała, *Wina przy przestępstwach spowodowania powszechnego niebezpieczeństwa*, Warszawa 1960, s. 9 i 13; Orzeczenie SN z 6 VII 1955 — III K 483/55, PiP 1955, nr 11 s. 858.

²⁵ Projekt kodeksu karnego, Warszawa 1968, s. 145.

jęcia jednego z dwóch możliwych kryteriów oceny: podmiotowego lub przedmiotowego. Na tle praktyki stosowania art. 190 k.k. zachodzić będą zarówno sytuacje, w których dokonanie przestępstwa zakończone zostało na wywołaniu skutku bliższego w postaci zagrożenia poważną szkodą, jak i sytuacje, w których wystąpił skutek dalszy, a mianowicie rzeczywista, poważna szkoda. Przyjęcie jednolitego kryterium oceny obu tych sytuacji nie wydaje się uzasadnione. Dlatego należałoby postulować raczej stosowanie kryterium mieszanego. W przypadku skutku polegającego na niebezpieczeństwie poważnej szkody z natury rzeczy trudno sprawdzalnej i zmuszającej do uwzględnienia całokształtu warunków dotyczących poszkodowanego, kryterium przedmiotowe, weryfikujące w kategoriach obiektywnych indywidualne odczucie wielkości zagrożenia, powinno zapobiegać potencjalnej możliwości pieniactwa pracowników. Natomiast rzeczywiste wystąpienie poważnej szkody, uzasadniające ocenę przeciętną, bez wzięcia pod uwagę przesłanek podmiotowych (indywidualny sposób odczuwania szkody osobistej jako poważnej, konkretna sytuacja majątkowa pracownika), mogłoby w konsekwencji prowadzić również do rozstrzygnięć niesłusznych. Dla ustalenia, że w danym przypadku groziła bądź wystąpiła poważna szkoda, nie wydaje się możliwe, posiłkowe choćby, korzystanie z określenia zawartego w art. 120 § 9 k.k. Przepis ten odnosi się wyłącznie do mienia społecznego i wielkość szkody wyrządzonej w tym mieniu ustala w oparciu o niewystarczające dla potrzeb art. 190 kryterium przedmiotowe.

VI

Mimo podniesionych wątpliwości i zastrzeżeń, ustanowienie w kodeksie karnym — *expressis verbis* — stanu przestępnego narażenia interesów majątkowych i osobistych pracownika, uznać należy za duże osiągnięcie. Tą drogą ustawodawca uświadamia ogółowi ludzi pracy, że ich podstawowe prawa chroni również sankcja prawa karnego, a wszystkim osobom odpowiedzialnym, że złośliwe lub uporczywe naruszanie tych praw stanowi przestępstwo. Ma to oczywiście poważne znaczenie wychowawcze i stanowi tym samym jedną z gwarancji prewencji ogólnej i specjalnej.

Najcenniejsze jest jednak, moim zdaniem to, że art. 190 k.k. ujmuje jako karalny skutek przestępny narażenie pracownika na poważną szkodę, uniezależniając tym samym odpowiedzialność sprawcy od dalszego skutku w postaci rzeczywistej szkody. Nawet gdyby sprawy karne z art. 190 wytaczano dopiero w obliczu zaszyłych szkód, to trudno byłoby stwierdzić w konsekwencji, że przepis ten stał się jedynie deklaracją ustawową. Znane są przecież częste trudności w ustaleniu związku przyczynowego między zachowaniem się sprawcy a skutkiem przestępnym. Fakt wystąpienia szkody w interesach majątkowych czy osobistych pracownika

świadczy o tym, że poprzedzające ją zagrożenie istniało, co w przypadku art. 190 ustalającego sankcję za samo zagrożenie, zwolni sąd od rozwiązywania wspomnianych trudności. Natomiast stosunkowo duża rozpiętość sankcji przewidzianej tym przepisem²⁶, pozwoli również w przypadku powstania szkody na wymierzenie kary odpowiedniej do społecznego niebezpieczeństwa czynu. W porównaniu z zagrożeniem ustanowionym w art. 191 § 1 k.k. chroniącym dobra prawne najwyższej wartości, jakimi są życie i zdrowie pracownika narażone na szkodę wskutek niedopełnienia obowiązków przez osoby odpowiedzialne w zakładzie pracy za bhp²⁷, jest to sankcja łagodniejsza. Ponadto art. 190 nie przewiduje odpowiedzialności za działanie nieumyślne sprawcy, jak to czyni § 2 art. 191.

Słuszne wydaje się jeszcze zwrócenie uwagi na dwie spośród kar dodatkowych ustanowionych w kodeksie, a to ze względu na ewentualną celowość ich orzekania w związku z występkiem z art. 190. Jest to zakaz zajmowania określonych stanowisk²⁸ oraz podanie wyroku do publicznej wiadomości²⁹. Pierwsza kara polegałaby na orzeczeniu zakazu zajmowania stanowisk związanych z odpowiedzialnością w zakładzie pracy za sprawy zatrudnienia, jeśli postępowanie sądowe ustali, że przy popełnieniu przestępstwa sprawca stanowiska takiego nadużył lub wykazał, że dalsze jego pełnienie zagraża interesowi społecznemu. Kara ta musiałaby zostać równocześnie uznana za zawinioną utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na danym stanowisku³⁰, a więc uzasadniałaby rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę. Nie wykluczałoby to możliwości dalszego zatrudniania sprawcy w danym zakładzie, ale wówczas na podstawie nowej umowy i z wyłączeniem wskazanych stanowisk.

Również zarządzenie przez sąd podania wyroku skazującego do publicznej wiadomości, szczególnie w zakładzie pracy, powinno w określonych sytuacjach spełniać właśnie te zadania, na które wskazuje przykładowo art. 49 k.k. Chodzi tu o społeczne oddziaływanie takiej kary na cały kolektyw pracowniczy danego zakładu lub związanej z nią moralnej satysfakcji dla poszkodowanego, którego np. sprawca naraził bądź któremu wyrządził poważną szkodę osobistą.

Reasumując, trzeba ponadto dodać, że chociaż art. 190 k.k. przewiduje stosowanie jednej tylko kary zasadniczej — pozbawienia wolności, to przepisy części ogólnej stwarzają, przy zaistnieniu określonych przesła-

²⁶ Pozbawienie wolności od 3 miesięcy do lat 3.

²⁷ T. Grzeszczyk, *Funkcja prawa karnego w stosunkach pracy (w świetle projektu kodeksu karnego)*, PiZS 1968, nr 12, s. 7 - 15.

²⁸ Art. 42 k.k.

²⁹ Art. 49 k.k.

³⁰ Art. 2 ust. 1 pkt 3 dekretu z 18 I 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2 poz. 11 z późniejszymi zmianami).

nek, możliwość sięgania również do kary ograniczenia wolności³¹ lub grzywny³². Pozwala to na stwierdzenie, że kodeks stwarza dla sądu szerokie możliwości każdorazowego dostosowania sankcji za występki z art. 190 do wymogów prewencji ogólnej i szczególnej.

LE PROBLÈME DE LA DÉFENSE DES DROITS DU TRAVAILLEUR DANS LE NOUVEAU CODE PÉNAL

Résumé

Le sujet de l'article est l'analyse de la prescription de l'art. 190 du code pénal, la première des deux prescriptions du chapitre „délits contre les droits du travailleur”, qui constitue la nouveauté de la partie détaillée du code pénal de 1969.

Le bien juridique défendu par la prescription de l'art. 196 est constitué par deux groupes de droits du travailleur qui peuvent être enfreintes par lets personnes responsables de l'emploi. Ce sont: 1) les droits constituant les éléments du texte des relations de travail existant actuellement et les droits liés génétiquement aux relations de travail n'existant plus actuellement 2) les droits concernant les prestations d'assurances liées aux relations de travail, c'est à dire les allocations, les pensions, et les prestations médicales. Les origines des relations de travail et le caractère du sujet employant n'ont aucune signification en ce qui concerne cette défense.

Le délit de l'article 190 est un méfait intentionnel, qui de plus sous-entend un comportement têtue ou par méchanceté. L'action par méchanceté implique la préméditation et cela dans la forme „dolus coloratus”, cependant le comportement têtue permet d'admettre également l'intention éventuelle.

L'auteur du délit doit par son comportement créer un état de menace concret, c'est à dire une situation dans laquelle il existe une grande probabilité d'endommagement de la personne ou des biens du travailleur. Si l'on admet que cet état de menace, restant en liaison causale avec le comportement de l'auteur du délit, constitue l'effet de cette cause — effet dans le sens de changement dans le monde extérieur-l'auteur juge qu'il convient de considérer le délit de l'article 190 comme un délit „d'effet”. Il convient d'ajouter que la prescription dont il est question, doit également défendre le travailleur des représailles de la part de l'employeur.

En conclusion l'auteur juge positivement la prescription de l'art. 190 du code pénal et prévoit sa grande influence sur le renforcement du régime de légalité dans les relations de travail.

³¹ Możliwość taką przewiduje np. art. 54 § 1 k.k.

³² Zgodnie z art. 75 § 1 k.k., w przypadku zawieszenia wykonania kary, sąd może orzec grzywnę — chociażby jej wymierzenie nie było przewidziane na innej podstawie.