

GLOSZY

Anna Musiała, Jarosław Jankowiak

Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 r., sygn. I KZP 34/05¹

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.

1. Tego rodzaju stanowisko jest odzwierciedleniem poglądu panującego również w polskiej nauce prawa – odpowiednie publikacje zostały przytoczone w uzasadnieniu uchwały. *Prima facie* wydawałoby się więc, że słuszność wymienionej uchwały *de lege lata* nie może podlegać podważeniu, że jedynie *de lege ferenda* byłoby celowe zgłaszanie – co pozytywnie ocenia Sąd Najwyższy w zakończeniu uzasadnienia tej uchwały – postulatu objęcia ochroną z art. 220 k.k. również osób pozostających w stosunkach zatrudnienia innych niż stosunek pracy. W niniejszej glosie chcielibyśmy mimo to wskazać na te argumenty, które przemawiają przeciwko trafności wymienionego orzeczenia, również na gruncie obowiązującego stanu prawnego.

2. W naszym przekonaniu zasadniczy błąd, który jest udziałem Sądu Najwyższego i autorów poglądów idących tym samym tokiem rozumowania, a który to błąd rzutuje na końcowe rezultaty odtwarzania sensu terminu „pracownik” w art. 220 § 1 k.k., sprowadza się do nieprecyzyjnego ustalenia zakresu zbioru pozakarnoprawnych norm prawnych odnoszących się do dobra prawnego chronionego w cytowanym przepisie, a także w dwóch kolejnych paragrafach art. 220 k.k. Dobrem tym jest „bezpieczeństwo i higiena pracy”

¹ OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.

(bhp) osoby określonej jako „pracownik”. Konsekwentnie, zespołem norm prawnych służących ochronie tego dobra jest „prawo bhp”.

Tymczasem już od dość dawna prawo bhp, nie tylko w systemie prawa polskiego, stanowi jedynie w swojej pierwszej, podmiotowo wyodrębnionej części jedną z gałęzi prawa pracy – jako coś, co z punktu widzenia całości prawa bhp można byłoby określić mianem „pracownicze prawo bhp” (w sensie: „prawo bhp w odniesieniu do stosunku pracy”). Natomiast całość prawa bhp, która obejmuje zarówno pracownicze prawo bhp, jak i pozapracownicze prawo bhp (w odniesieniu do innych stosunków zatrudnienia niż stosunek pracy), wchodzi w skład prawa zatrudnienia, którego z kolei prawo pracy jest tylko jednym z elementów. W prawie bhp poddaje się bowiem ochronie nie tylko osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy, ale i – co do zasady zapewniając im taki sam poziom prawnej ochrony jak pracownikowi – różne kategorie osób zatrudnionych w ramach innych stosunków zatrudnienia.

Z powyższego wynika, że aby prawidłowo ustalić treść nazwy: „pracownik” w art. 220 § 1 k.k. należy z podmiotowego punktu widzenia przeanalizować całość tekstu prawnego (przepisów prawnych), z którego są odtwarzane normy prawne wchodzące w skład prawa bhp. Nie wystarczy sięgnąć jedynie – a tak uczynił Sąd Najwyższy – do definicji pracownika w art. 2 kodeksu pracy. Wbrew stanowisku tego Sądu można bowiem zauważyć, że tekst prawny, z którego są odtwarzane normy prawne polskiego prawa bhp, obejmuje dwojakiego rodzaju przepisy prawne:

- przepisy prawne wprost wskazujące, że „pracownikiem” w rozumieniu tekstu prawnego z dziedziny prawa bhp (jakiejś jego części) jest nie tylko osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy,
- przepisy prawne, za których pośrednictwem – jednak nie w stopniu naruszającym gwarancyjną funkcję prawa karnego – osoba zatrudniona inna niż pracownik w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, taka, która jest objęta ochroną pozapracowniczego prawa bhp, uzyska na gruncie art. 220 § 1 k.k. karnoprawny status „pracownika”.

3. Jeżeli chodzi o pierwszą grupę przepisów, to zwróćmy uwagę przykładowo na pkt 29 art. 3 ustawy z dnia 29 listopada 2001 r. – Prawo atomowe². Zgodnie z tym unormowaniem, pracownikiem w rozumieniu powołanej ustawy jest: „pracownik w rozumieniu przepisów Prawa pracy, osoba wykonująca pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, jak również osoba wykonująca pracę na własny rachunek, którzy w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące mogą otrzymać dawki przekraczające wartości dawek granicznych określonych dla osób z ogółu ludności”. Pomijając niezręczność terminologiczną zawartą w tej definicji (w zespole polskich aktów normatywnych brak bowiem ustawy o tytule: „Prawo pracy”, a gdyby przytoczony ter-

² Dz. U. z 2004 r., Nr 161, poz. 1689 ze zm.

min rozumieć jako określenie gałęzi prawa – o co na pewno chodziło – to zawierałby on oczywisty błąd ortograficzny), takie sformułowanie nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wolą polskiego prawodawcy, identycznie zresztą jak prawodawcy unijnego³, było objęcie, wprowadzoną tą ustawą, szczególną ochroną w zakresie bhp nie tylko osoby pozostającej w stosunku pracy, ale i osób świadczących pracę w ramach innych podstaw zatrudnienia.

Ta szczególna ochrona (określona w przepisach zgrupowanych w obrębie rozdziału 3 Prawa atomowego, art. 7–33) ma przy tym taki sam zakres w odniesieniu do obu tych grup osób zatrudnionych. Nie sposób więc racjonalnie uzasadnić, dlaczego pracownikiem w rozumieniu art. 219 § 1 k.k. miałyby być tylko osoba objęta definicją z art. 2 k.p., a nie jakakolwiek osoba zatrudniona, objęta definicją z pkt. 29 ust. 3 Prawa atomowego. Niezależnie od trafności naszych dalszych wywodów należy więc stwierdzić, że co najmniej w odniesieniu do tych przepisów składających się na tekst prawny z dziedziny prawa bhp, które wprost używają szerszej definicji terminu „pracownik”, niż to wynika z art. 2 k.p.⁴, teza wymienionej uchwały Sądu Najwyższego jest nietrafna.

4. Co się tyczy drugiej grupy przepisów, to odnotujmy na początku, że zgodnie z art. 66 ust. 1 zd. 1 Konstytucji RP „każdemu” przysługuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, podczas gdy w myśl art. 66 ust. 2 polskiej ustawy zasadniczej prawo do wypoczynku ma tylko „pracownik”. Choć więc terminologia konstytucyjna ma charakter autonomiczny wobec prawodawstwa podkonstytucyjnego – i dlatego w szczególności „pracownikiem” w sensie art. 66 ust. 2 polskiej konstytucji jest nie tylko podmiot wskazany w art. 2 k.p. – to trudno nie dostrzec, że wolą prawodawcy konstytucyjnego było zapewnienie w aktach normatywnych niższego rzędu ochrony wartości w postaci bhp w ramach wszelkich stosunków zatrudnienia, w których świadczy się (osobiście) pracę. Trudno znaleźć argumenty na poparcie tezy, dlaczego ustawodawca konstytucyjny nie nakazywałby prawodawcy podkonstytucyjnemu chronić odnośnego dobra prawnego na gruncie prawa karnego w odniesieniu do każdego rodzaju stosunku zatrudnienia, w odniesieniu do którego istnieją przepisy prawne wprowadzające ochronę pozakarnoprawną. A zatem, dlaczego ustrojodawca dozwoliłby prawodawcy pod-

³ Zob. dyrektywa nr 96/29/EURATOM z dnia 13 maja 1996 r. ustanawiająca podstawowe normy bezpieczeństwa w zakresie ochrony zdrowia pracowników i ogółu społeczeństwa przed zagrożeniami wynikającymi z promieniowania jonizującego, Dz. Urz. WE Nr L 159 z dnia 29 czerwca 1996 r. (przywołana jako transponowana w pkt 1 odnośnika nr 1 do tytułu powołanej ustawy z dnia 29 listopada 2001 r.).

⁴ Poza przytoczonym uregulowaniem z Prawa atomowego zob. również np. § 2 pkt 4 rozporządzenia MPiPS z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973), zgodnie z którym: „pracownikiem jest każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, w tym praktykant i stażysta”.

konstytucyjnemu na ograniczenie karnoprawnej ochrony w dziedzinie bhp jedynie do pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.

Z kolei należy poddać w wątpliwość trafność zastosowanego przez Sąd Najwyższy odczytywania definicji z art. 2 k.p. w oderwaniu od tego, że przepisy Działu X k.p. (pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy”), a także art. 15 k.p. i art. 304–304(4) k.p., stanowią, a co najmniej powinny stanowić (i z tego powodu istnieje obowiązek prospółnotowej wykładni) – zgodnie z wyraźnym brzmieniem pkt. 3 odnośnika nr 1 do tytułu k.p. – transpozycję dyrektywy nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków dla wsparcia poprawy w bhp⁵, tzw. „Dyrektywy–matki” („Dyrektywy ramowej”), obecnie najważniejszego unijnego aktu normatywnego w dziedzinie prawa bhp.

W myśl art. 3 lit. a tej dyrektywy „pracownikiem” (ang. *worker*) jest jakakolwiek osoba zatrudniona przez pracodawcę (ang. *employer*), włączając praktykanta i ucznia, a wyłączając pomoc domową. Z art. 2 ust. 2 tej dyrektywy, wyłączającej w pewnym zakresie z jej zakresu żołnierza, policjanta czy osobę zatrudnioną w obronie cywilnej, wyraźnie wynika, że w art. 3 lit. a chodzi o osobę zatrudnioną nie tylko w ramach stosunku pracy (zob. np. orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 14 lipca 2005 r., w sprawie C–52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* przeciwko *Leiter der Feuerwehr Hamburg*⁶). Co znaczące, w dalszych przepisach powołanej dyrektywy brak jest rozróżnień na osobę pozostającą w stosunku pracy i w pozapracowniczym stosunku zatrudnienia.

Z mocy prawa unijnego polski prawodawca w zakresie prawa bhp jako całości jest więc obowiązany stosować identyczne wartościowanie i co do zasady ustanowić ten sam poziom ochrony, niezależnie od tego, czy chodzi o zatrudnionego w ramach stosunku pracy, czy o zatrudnionego na podstawie pozapracowniczej. Na użytek polskiego prawa bhp jako całości definicja „pracownika” z art. 3 lit. a dyrektywy nr 89/391/EWG jest, o ile konsekwentnie będziemy odwoływać się do wykładni „przyjaznej” prawu unijnemu, istotniejsza niż definicja „pracownika” z art. 2 k.p. Skoro tak, to dlatego w ramach art. 220 § 1 k.k. ustawodawca prawno Karny miałby odstępować od zasady jednakowości poziomu ochrony obu grup w ramach całościowo traktowanego prawa bhp, ograniczając się jedynie do wprowadzenia ochrony pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.? Jeśli na użytek art. 220 § 1 k.k. należałoby sięgać do definicji z art. 2 k.p., to jedynie dla określenia jednej grupy osób chronionych na gruncie wymienionego przepisu kodeksu karnego (co pozwala objąć ochroną również, wyłączonej z zakresu zastosowania cytowanej unijnej dyrektywy, pomoc domową). Drugą grupę osób chronionych

⁵ Dz. Urz. WE Nr L 183 z dnia 29 czerwca 1989 r.

⁶ Orzeczenie dostępne na stronie: www.curia.eu

prawnokarnie tym unormowaniem należy naszym zdaniem ustalać na podstawie przepisów art. 15 Działu X i art. 304–304(4) k.p. (a także pewnych przepisów pozakodeksowych⁷) odczytywanych w związku z art. 3 lit. a dyrektywy nr 89/391/EWG, przy odwołaniu się do aksjologii wyznaczonej przez prawodawcę konstytucyjnego w art. 66 ust. 1 zd. 1 Konstytucji RP. Taka wykładnia nie podważa funkcji gwarancyjnej prawa karnego. W szczególności dlatego, że przepisów konstytucyjnych i unormowań unijnych dyrektyw również dotyczy zasada, iż ignorancja prawa szkodzi. Wydaje się ponadto, że zasada powszechności ochrony w dziedzinie prawa bhp, bez względu na charakter stosunku zatrudnienia, jest w Polsce już od dawna elementem świadomości prawnej przeciętnego uczestnika obrotu prawnego.

5. Uzupełniając powyższe uwagi, dodajmy, że wcale nie jest tak, iż w całym systemie prawa polskiego występuje pojęcie „pracownik” w jednym ustalonym znaczeniu⁸. Oczywiście, wobec szerokiego podmiotowo zakresu prawa bhp jako całości, lepiej byłoby, celem usunięcia jakichkolwiek wątpliwości, gdyby we wszystkich przepisach prawnych z tej dziedziny prawa (poza tymi, które wyraźnie odnoszą się jedynie do „pracownika” w rozumieniu k.p.) stosowano inne określenie niż „pracownik”. Przykładowo poręcznym terminem byłby tu „pracujący”⁹.

Naszym zdaniem, w świetle przedstawionych wywodów tytuł rozdziału XXVIII k.k., w którym mowa o „osobie wykonującej pracę zarobkową”, nie tyle – wbrew dotychczasowym wypowiedziom – dostarcza argumentu do szerokiego odczytywania terminu „pracownik” w art. 220 §.1 k.k., co może stanowić podstawę do zawężenia rezultatów tego, co przy ustalaniu znaczenia tej nazwy dałoby się stwierdzić jedynie na gruncie owego uregulowania odczytywanego w całokształcie norm prawa bhp. Przykładowo, w cytowanym art. 3 pkt 29 – Prawa atomowego z 2001 r. chodzi niewątpliwie również o wolontariusza, a więc osobę zatrudnioną na podstawie nieodpłatnego stosunku zatrudnienia. Tymczasem, z uwagi na tytuł rozdziału, w jakim znajduje się analizowany przepis, wolontariusz zdaje się nie być objęty, jako osoba niewykonywająca pracy „zarobkowej”, szczególną wobec ochrony ogólnej (z art. 160 k.k.) ochroną prawnokarną w dziedzinie bhp¹⁰.

⁷ Zob. np. art. 52 ustawy z dnia 26 sierpnia 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu (Dz. U. Nr 74, poz. 676 ze zm.).

⁸ Poza już wymienionymi uregulowaniami zob. np. definicję „pracownika ochrony” w art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 22 lipca 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2005 r., Nr 145, poz. 1221 ze zm.).

⁹ Zob. definicję z art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 125, poz. 1317 ze zm.).

¹⁰ Mimo że zgodnie z pkt. 1 i 2 ust. 1 art. 45 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873 ze zm.) wolontariusz ma prawo do bhp na zasadach dotyczących pracownika.