

Funkcja ochronna prawa pracy a penalizacja naruszeń praw pracowników

Protective function of labour law and penalisation of workers' rights violations

Защитная функция трудового права и криминализация нарушений прав работников

Охоронна функція трудового права а покарання за порушення прав працівників

MICHAŁ MATUSZAK

Dr, Uniwersytet Warszawski

e-mail: mmatuszak@wz.uw.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0003-2794-3634>

Streszczenie: Funkcja ochronna prawa pracy jest kluczowa i niemalże konstrukcyjna dla istnienia stosunku pracy. W celu skutecznego nałożenia obowiązków na pracodawców ustawodawca wprowadził sankcje – zarówno wykroczeniowe, jak i karne. Artykuł przynosi odpowiedź na pytanie, czy katalog przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zapewnia realizację funkcji ochronnej prawa pracy oraz czy – pośrednio lub bezpośrednio – wpływa pozytywnie, czy też negatywnie na przestrzeganie przez pracodawców obowiązków względem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Wprowadzenie sankcji karnych w prawie pracy pełni funkcję ochronną, niemniej tą samą funkcję pełnią również te przepisy, które polegają na prewencyjnym minimalizowaniu występowania potencjalnych konfliktów w miejscu pracy, gdyż często unikanie konfliktów chroni pracownika lepiej niż nawet dotkliwe sankcje pokonfliktowe.

Słowa kluczowe: prawo pracy, funkcja ochronna, przestępstwo, prawa osób wykonujących pracę zarobkową

Summary: The protective function of labour law is crucial and almost formative to the existence of the employment relationship. In order to effectively impose obligations on employers, the legislator introduced sanctions – both misdemeanour and criminal. The article answers the question whether the catalogue of offences against the rights of gainfully employed persons ensures the execution of the protective function of labour law and whether it has a – direct or indirect – positive or negative impact on employers' compliance with their obligations towards their employees and other gainfully employed persons. The introduction of criminal sanctions in labour law has a protective function, but the same function is also performed by those provisions which consist in the preventive minimisation of the occurrence of potential workplace conflicts, as conflict avoidance often protects an employee better than even severe post-conflict sanctions.

Key words: labour law, protective function, offence, rights of gainfully employed persons

Резюме: Защитная функция трудового права является центральной и почти структурной для существования трудовых отношений. Чтобы эффективно налагать обязательства на работодателей, законодатель ввел меры наказания – как в области правонарушений, так и уголовного характера. Статья дает ответ на вопрос, обеспечивает ли каталог правонарушений против прав лиц, выполняющих оплачиваемую работу, выполнение защитной функции трудового права и оказывает ли он прямое или косвенное положительное или отрицательное влияние на выполнение работодателями своих обязательств перед работниками и другими лицами, выполняющими оплачиваемую работу. Введение уголовных мер наказания в трудовое законодательство имеет защитную функцию, однако эту же функцию выполняют и те положения, которые заключаются в превентивной минимизации возникновения потенциальных конфликтов на рабочем месте, так как зачастую предотвращение конфликтов защищает работника лучше, чем даже суровые пост-конфликтные меры наказания.

Ключевые слова: трудовое право, защитная функция, уголовное преступление, права лиц, выполняющих оплачиваемую работу

Резюме: Охоронна функція трудового права є вирішальною і майже структурною для існування трудових відносин. З метою ефективного покладання обов'язків на роботодавців законодавець запровадив санкції – як незначні, так і кримінальні. У статті дається відповідь на запитання, чи перелік злочинів проти прав осіб, які виконують оплачувану роботу, забезпечує охоронну функцію трудового законодавства, а також чи впливає – прямо чи посередньо – позитивно чи негативно на дотримання роботодавцями зобов'язання перед працівниками та іншими особами, які виконують оплачувану роботу. Запровадження кримінальних санкцій у трудовому законодавстві має захисну функцію, але ту ж функцію виконують і ті положення, які полягають у превентивній мінімізації потенційних конфліктів на робочому місці, оскільки уникнення конфліктів часто захищає працівника краще, ніж постконфліктні санкції.

Ключові слова: трудове право, охоронна функція, злочин, права осіб, які виконують оплачувану працю

Wstęp

Funkcja ochronna prawa pracy jest funkcją kluczową i niemalże konstruktywną dla istnienia stosunku pracy jako takiego. To właśnie zapewnienie szeroko rozumianej ochrony pracownikowi, jako słabszej stronie stosunku pracy, jest fundamentem, na którym przez lata powstawały rozmaite instrumenty prawne mające na celu zapewnienie ochrony pracownikom na wielu płaszczyznach i w różnych zakresach. W celu skutecznego nałożenia obowiązków na pracodawców niezbędne było wprowadzenie odpowiednich sankcji, które przybierały postać odpowiedzialności finansowej, wykroczeniowej lub karnej. W rozdziale XXVIII ustawy Kodeks karny zawierało typy czynów zabronionych przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218–221 K.k.), natomiast w ustawie Kodeks pracy ujęto uregulowania dotyczące odpowiedzialności wykroczeniowej przeciwko prawom pracownika (art. 281–283 K.p.). W niektórych innych ustawach również zamieszczono katalog przestępstw dotyczących bezpośrednio wykonywania pracy, m.in. w art. 9–11 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej czy w rozdz. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych¹.

Uregulowana odpowiedzialność karna i wykroczeniowa ma charakter uzupełniający wobec obowiązków pracodawcy przestrzegania praw pracowniczych, które podlegają kontroli sądów pracy. Wydaje się, że głównym celem ustawodawcy nie było nigdy szerokie karanie pracodawców i innych osób odpowiedzialnych za zagwarantowanie praw pracowniczych, lecz pośrednie wymuszenie przestrzegania

¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234.

przez nich praw pracowniczych, w tym zasad wykonywania pracy, przestrzegania czasu pracy, zapobiegania wypadkom w pracy czy przestrzegania zasad rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami. Celem niniejszego artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy katalog przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zapewnia realizację funkcji ochronnej prawa pracy oraz czy – pośrednio lub bezpośrednio – wpływa pozytywnie, czy też negatywnie na przestrzeganie przez pracodawców obowiązków względem pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Celem artykułu nie jest kompleksowe przedstawienie wszystkich typów czynów zabronionych, lecz zaprezentowanie katalogu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w takim zakresie, aby możliwe było udzielenie odpowiedzi na powyższe pytania.

1. Katalog przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

W Kodeksie karnym przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową można podzielić na przestępstwa dotyczące: (i) złośliwego lub uporczywego naruszaniu praw pracownika², (ii) naruszania zakazu handlu w niedziele i święta, (iii) niezgłoszenia osób wykonujących pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, (iv) narażenia życia albo zdrowia pracownika, (v) niezawiadomienia o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową. Jest to rozwiązanie istotne, bowiem w sytuacji, gdy naruszenie praw pracowniczych przekracza znikomy stopień społecznej szkodliwości w rozumieniu prawa karnego, ustawodawca postanowił penalizować zachowania wprost godzące w prawa osób wykonujących pracę zarobkową.

Kodeks karny nie zawiera żadnych wskazówek, jak należy rozumieć pojęcie pracownika, dlatego pojęcie to musi być rozumiane zgodnie z Kodeksem pracy. W konsekwencji zakresem art. 218 K.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 K.p. i art. 22 § 1 i § 1 [1] K.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy³. Należy zestawić oba te przepisy i przyjąć, że dotyczy on osób,

² W art. 218 § 2–3 znajdują się przestępstwa dotyczące odmowy przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, a także niewykonywanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy pomimo zobowiązania orzeczeniem sądu. Do znamion tych przestępstw nie należy złośliwość lub uporczywość.

³ Uchwała SN z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, z. 11, poz. 74.

które w drodze jednej z czynności prawnych wyliczonych w art. 2 K.p., nawiązały stosunek pracy charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 K.p. cechami⁴. Do kluczowych cech można zaliczyć: osobiste wykonywanie pracy, odpłatność za wykonaną pracę, ryzyko ekonomiczne, osobowe i socjalne podmiotu zatrudniającego oraz występujące podporządkowanie pracownika⁵. W rezultacie należy przychylić się do poglądu, że na gruncie art. 218 K.k. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę⁶. Takie rozumienie zostało potwierdzone w uchwale Sądu Najwyższego⁷, w której wskazano, że zakresem art. 218 § 1a K.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 K.p. i art. 22 § 1 i § 1 [1] K.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy: ustaleń w tym zakresie dokonuje w procesie karnym sąd, zgodnie z zasadą jurysdykcyjnej samodzielności wyrażoną w art. 8 § 1 K.p.k. Przykładowo nie można za pracownika w tym kontekście uznać: skazanych skierowanych do pracy, żołnierzy pełniących czynną służbę wojskową, funkcjonariuszy służb mundurowych czy osób wykonujących służbę w ramach stosunków administracyjnoprawnych⁸.

Art. 218 K.k. chroni prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, a katalog praw pracowniczych, których naruszenie skutkować mogłoby odpowiedzialnością karną, nie jest ściśle określony, co wiąże się z tym, że część praw pracowniczych wynika z różnych źródeł, nie zaś tylko z Kodeksu pracy⁹. Szczególną uwagę należy poświęcić kwestii nieobjęcia zakresem art. 218 K.k. osób wykonujących swoje aktywności na podstawie umów cywilnoprawnych. Wykorzystywanie umów cywilnoprawnych jest szeroko rozpowszechnione w Polsce i to w takim stopniu, że nietypowe formy zatrudnienia są zjawiskiem powszechnym i niewątpliwie osoby, które na ich podstawie wykonują pracę, powinny podlegać ochronie prawnej. W stosunku do tych osób – w razie wystąpienia zachowań niepożądanych – możliwa będzie ochrona prawnokarna z innych przepisów zawartych w części szczególnej Kodeksu karnego. Należy jednak zauważyć, że osoba wykonująca pracę na umowie cywilnoprawnej może domagać się ustalenia istnienia

⁴ Wyrok NSA z dnia 14 marca 2007 r., I OSK 630/06, LEX nr 330453.

⁵ G. Wolak, *O pojęciu pracownika z art. 218 § 1a KK*, Przegląd Prawno-Ekonomiczny 2018, nr 43, s. 163–164.

⁶ Tamże, s. 175.

⁷ Uchwała SN z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, z. 11, poz. 74.

⁸ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 7, s. 13–15.

⁹ D. Szeleszczuk, w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. R. Stefański, wyd. 7, 2021 [wyd. el. Legalis], art. 218 K.k.

stosunku pracy (jeżeli cechy stosunku pracy rzeczywiście występują) zarówno w procedurze cywilnej, jak i pośrednio w procedurze karnej¹⁰.

Trzeba nadmienić, że w art. 1 [1] ustawy o związkach zawodowych zawarto definicję legalną osoby wykonującej pracę zarobkową i uznano, że jest to pracownik lub osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy (definicja na potrzeby tej konkretnej ustawy). Rozdział XXVIII Kodeksu karnego nosi nazwę Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, natomiast w art. 220 K.k. uregulowano występki dotyczące niedopełnienia obowiązków zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które pracodawca, zgodnie z art. 304 § 1 K.p., powinien zapewnić również osobom fizycznym wykonującym pracę także na innej podstawie niż stosunek pracy, jak i osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W ocenie autora, pomimo powyższego, nie ma możliwości rozciągania ochrony prawnokarnej na umowy cywilnoprawne, przede wszystkim ze względu na to, że mogłoby to prowadzić do działania na niekorzyść oskarżonego (rozszerzenie odpowiedzialności)¹¹, a definicja z ustawy o związkach zawodowych nie jest tożsama z zakresem podmiotowym, który występuje na gruncie Kodeksu karnego, w tym art. 218 K.k.

W doktrynie prawa pracy nie budzi większych wątpliwości, że popełnienie przestępstwa z art. 218 K.k. jest możliwe u każdego z pracodawców, niezależnie od jego wielkości, formy działania czy pochodzenia kapitału¹². Przestępstwo z art. 218 § 1a K.k. polega na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, a prawa pracownika określone zostały zarówno w Kodeksie pracy, jak i w innych ustawach oraz aktach wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców¹³. Wymagane jest istnienie po stronie sprawcy kwalifikowanej postaci zamiaru, bowiem zachowanie złośliwe charakteryzuje się chęcią dokuczenia, okazania lekceważenia poprzez nierespektowanie, mimo obiektywnej możliwości, określonego uprawnienia pracowniczego¹⁴, a zachowanie uporczywe uzewnętrzniać się może

¹⁰ Przykładowo wyrok SN z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, nr 13–14, poz. 179.

¹¹ Więcej na ten temat w Zakończeniu niniejszego artykułu.

¹² S. Samol, *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1998, z. 3–4, s. 79.

¹³ Wyrok SR w Olsztynie z dnia 15 maja 2014 r., VII K 241/14, LEX nr 1912023.

¹⁴ Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 30 marca 2016 r., II AKa 71/16, LEX nr 2047152.

natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami (analogicznie jak w przypadku przestępstwa określonego w art. 209 K.k.)¹⁵.

Podzielić należy pogląd Sadu Apelacyjnego, że przestępstwo opisane w art. 218 § 1a K.k. jest przestępstwem formalnym (bezsukutowym) i może zostać popełnione z chwilą ukończenia czynu zabronionego. A zatem naruszenie praw pracownika może mieć charakter wyłącznie formalny. Dla bytu tego przestępstwa nie jest wymagany skutek w postaci narażenia pracownika na poważną szkodę. Obecnie nie jest również konieczne wykazanie zaistnienia tego skutku, wystarczy stwierdzenie szczególnie nagannego nastawienia psychicznego sprawcy naruszenia praw pracownika (złośliwości lub uporczywości)¹⁶. Jest to regulacja odmienna od tego, co przyjęto w Kodeksie karnym z 1969 r., gdyż wtedy konieczne było zaistnienie skutku w postaci narażenia pracownika na poważną szkodę; zatem obecna regulacja ma charakter szerszy¹⁷. Znamię uporczywości zakłada dwa elementy: złą wolę sprawcy i długotrwałość jego zachowania. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy, owa uporczywość uzewnętrznia się natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami (analogicznie jak w wypadku przestępstwa określonego w art. 209 K.k.). Natomiast złośliwość objawia się w niemożliwej racjonalnie do umotywowania woli zaszkodzenia pracownikowi, perfidnym zachowaniu, dokuczeniu mu, poniżeniu, wyrządzeniu krzywdy¹⁸. W orzecznictwie przyjęto, że okres trzymiesięczny może być już na tyle długotrwały, że możliwe jest uznanie go za uporczywy¹⁹, jednakże nie można wykluczyć, że w określonych stanach faktycznych wystarczający byłby okres krótszy.

Zawarte w definicji legalnej mobbingu określenia można odnieść do ustawowych znamion przestępstwa z art. 218 § 1a K.k. Jednak nie oznacza to, iż każde zachowanie naruszające unormowanie zawarte w przepisie art. 94³ K.p. będzie stanowić o realizacji ustawowych znamion wymienionego wyżej występku. To przestępstwo ma charakter przestępstwa wieloczynowego, na który składają się różne formy działań i zaniechań²⁰. Pojęcie uporczywości zawiera zarówno wielokrotność uchylania się od wykonania powinności, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo²¹.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, LEX nr 2203539.

¹⁶ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 13 października 2016 r., III APa 7/16, LEX nr 2191586.

¹⁷ P. Moszczyńska, *Karnoprawne środki ochrony prawnej przed mobbingiem*, Roczniki Administracji i Prawa 2017, t. 17, s. 368.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2017 r., WA 18/16, LEX nr 2203539.

¹⁹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 30 marca 2017 r., II AKa 256/16, LEX nr 2383361.

²⁰ Postanowienie SN z dnia 24 listopada 2011 r., V KK 236/11, LEX nr 1103630.

²¹ Postanowienie SA w Krakowie z dnia 14 grudnia 2000 r., II AKz 289/00, LEX nr 46065.

W rozdziale XXVIII Kodeksu karnego zawarto również przestępstwa dotyczące: art. 218a K.k. – powierzenie wykonywania pracy wbrew zakazowi handlu, art. 219 K.k. – naruszenie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych, art. 220 K.k. – niedopełnienie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, art. 221 K.k. – niezawiadomienie o wypadku w pracy. W ostatnich dziesięciu latach (2011–2020) z art. 218 K.k. wszczęto łącznie 9598 postępowań (najwięcej w roku 2011 – 1060, a najmniej w roku 2020 – 640) oraz w tym samym okresie stwierdzono 17 182 przestępstw (najwięcej w roku 2017 – 2821, a najmniej w roku 2012 – 820). W tym samym okresie (2011–2020) wszczęto odpowiednio: 2150 postępowań z art. 219 K.k., 26 570 postępowań z art. 220 K.k., 260 postępowań z art. 221 K.k. oraz stwierdzono odpowiednio: 9598 przestępstw z art. 219 K.k., 4242 przestępstw z art. 220 K.k. oraz 269 przestępstw z art. 221 K.k.²² Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy powyższe statystyki wskazują na realną ochronę wykonywania pracy zarobkowej zapewnianą przez przepisy Kodeksu karnego, ale biorąc pod uwagę powszechność zatrudnienia, zdają się nie być to wartości znaczne. Z prowadzonej praktyki i licznych rozmów z przedstawicielami pracodawców wynika, że mają oni świadomość potencjalnej odpowiedzialności karnej za zachowania lub zaniechania dotyczące naruszania praw pracowniczych i niekiedy ta świadomość wpływa na ich wolę zawarcia ugody z pracownikiem – w takim więc kontekście istnienie tych przepisów i sankcji pełni w ograniczonym zakresie swoją rolę.

Należy wspomnieć, że również inne ustawy zawierają uregulowania dotyczące przestępstw bezpośrednio lub pośrednio związanych z wykonywaniem pracy, w tym przykładowo: art. 35 i 36 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, dotyczące m.in. utrudniania wykonywania działalności związkowej czy przeszkadzania w utworzeniu organizacji związkowej, czy też art. 12a ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1994 r. Nr 43, poz. 163) dotyczący niewykonywania przepisów tej ustawy. Poza przestępstwami przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową ujętymi w Kodeksie karnym, w Kodeksie pracy uregulowano również katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz zasady odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–283 K.p.). W związku z powyższym należy uznać, że obecnie w Polsce występuje stosunkowo wysoki poziom penalizacji zachowań związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy.

Pracodawca może popełnić też inne przestępstwa o charakterze powszechnym w związku z wykonywaniem obowiązków pracodawcy, takich jak zniesławienie lub

²² Statystyki przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (art. 218–221), <https://statystyka.policja.pl/st/kodeks-karny/przestepstwa-przeciwko-9> [dostęp: październik 2021 r.].

zniewagę pracownika, naruszenie nietykalności pracownika, naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia czy narażenie na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Wynika to z oczywistego wniosku, że pracownik jest pojęciem węższym od pojęcia człowiek (bo nie każdy człowiek jest pracownikiem), jednakże każdy pracownik jest człowiekiem i dlatego wobec niego można popełnić wszystkie przestępstwa odnoszące się do osoby fizycznej i jej praw, a nie zaś tylko te wymienione w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego.

2. Ochronna funkcja prawa pracy

Pojęcie funkcji prawa może być rozumiane dwojako, po pierwsze jako wszelkie społeczne skutki oddziaływania norm prawnych, a po drugie jako zaplanowane użyteczne oddziaływanie na rzeczywistość społeczną norm prawnych²³. W doktrynie prawa pracy wyróżniane są różne funkcje prawa pracy (niektórzy wyróżniają ireniczną, wychowawczą, organizatorską, polubowną i inne²⁴), ale wszyscy badacze podają zgodnie funkcję ochronną²⁵, która wydaje się być podstawową, pierwszoplanową i nierozzerwalnie związaną z samą istotą stosunku pracy. Należy podkreślić, że funkcje prawa pracy nie są przeciwstawne sobie i nie pozostają w konflikcie ze sobą, lecz uzupełniają się w taki sposób, że prawidłowe wypełnianie jednej jest warunkiem prawidłowego wypełniania drugiej (przykładowo: funkcji organizacyjnej i ochronnej prawa pracy)²⁶.

Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto pojęcia funkcji ochronnej w rozumieniu prawa pracy, nie zaś w rozumieniu prawa karnego. Funkcja ochronna prawa karnego nie jest tożsama z funkcją ochronną prawa pracy, a polega ona, w pewnym uproszczeniu, na tym, że prawo karne, ustanawiając zakazy określonych zachowań naruszających czy zagrażających pewnym wartościom społecznym, udziela tym wartościom ochrony prawnej. W pewnym jednak zakresie funkcja ochronna prawa karnego będzie realizować również postulaty funkcji ochronnej prawa pracy, szczególnie w tym zakresie, w którym zmierza do prewencji ogólnej

²³ K. Baran, *Polubowna funkcja prawa pracy*, Polityka Społeczna 2005, nr 1, s. 8.

²⁴ Tamże.

²⁵ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 8–9; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 22–24; *Prawo pracy*, red. K. Baran, Warszawa 2010, s. 40; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1995, s. 25; W. Muszałski, *Prawo socjalne*, Warszawa 2006, s. 23–24.

²⁶ M. Rycak, *Funkcja organizacyjna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy*, Polityka Społeczna 2005, nr 7, s. 20.

oraz częściowo – prewencji indywidualnej. Penalizacja stosunku pracy może w tym zakresie pełnić istotną rolę o charakterze subsydiarnym, co oznacza, że jest potrzebna wtedy, kiedy inne mechanizmy prawne nie przynoszą zamierzonego skutku i nie udaje się za ich pomocą doprowadzić do przestrzegania praw wynikających ze stosunku pracy lub prawa ubezpieczeń społecznych.

Początkowo potrzeba zapewnienia ochrony pracownikom wynikała ze zmian stosunków gospodarczych i społecznych związanych z likwidacją ustroju feudalnego i rewolucji przemysłowej²⁷, a następnie była kontynuowana poprzez nałożenie na pracodawców ograniczeń w zakresie ustalania warunków pracy i płacy²⁸. Pierwotnie, na początku XIX w., właściwie w całej Europie brakowało regulacji w zakresie ochrony pracy, co narażało pracowników na utratę zdrowia i powodowało szerokie niepokoje społeczne²⁹. W poszczególnych krajach na przestrzeni lat wprowadzano odrębne regulacje, które ewoluowały w czasie, aż do uzyskania obecnego kształtu. I chociaż w każdym kraju w Europie przepisy dotyczące prawa pracy są różne, to minimalny standard ochrony jest tożsamy, m.in. za sprawą działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Unii Europejskiej (Wspólnoty Europejskiej).

W doktrynie prawa pracy wyróżnia się dwie sztandarowe myśli w tym zakresie, które stanowią podwaliny całego prawa pracy, po pierwsze, że praca nie jest towarem, a po drugie, że prawo powinno chronić słabszego przed silniejszym³⁰. Słabszą stroną stosunku pracy jest pracownik, podlegający podporządkowaniu pracowniczemu, które może powodować liczne konflikty w miejscu pracy³¹. W celu zapewnienia przestrzegania nakazów i zakazów przewidziane są formalne i materialne gwarancje ich przestrzegania, uzupełnione penalizacją niektórych zachowań³². Przedmiotem ochrony są bezpośrednio zdolności pracownika do pracy, a jedynie pośrednio – zdrowie i życie pracownika³³. Co oczywiste, w konsekwencji ochrony zdolności pracownika do pracy dochodzi do pośredniej ochrony wszelkich praw jednostki, w tym godności, zdrowia i życia. Można zatem przyjąć, że ochrona pracy

²⁷ L. Florek, *Ochrona pracowników jako zasadnicza cecha prawa pracy*, w: *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019, s. 43.

²⁸ Tamże, s. 44.

²⁹ B. Krzyżków, *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, *Bezpieczeństwo Pracy* 2006, nr 6, s. 6.

³⁰ A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014, s. 33–37.

³¹ A. Kijowski, *Problematyka ochrony praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, s. 93, <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/18899/1/007%20ANDRZEJ%20KIJOWSKI.pdf> [dostęp: listopad 2021 r.].

³² Tamże.

³³ B. Krzyżków, *Pojęcie ochrony pracy...*, s. 6.

to zespół gwarancji prawnych służących zabezpieczeniu zdrowia i życia ludzkiego, jako czynników niezbędnych do zachowania zdolności pracownika do pracy, przez zapobieganie powstawaniu u danej osoby szkód związanych z pracą, a także minimalizowanie wszelkiego negatywnego oddziaływania zarówno na sferę psychiczną, jak i fizyczną pracownika³⁴.

Niewątpliwie wszelkie zmiany na rynku pracy zachodzą o wiele szybciej niż kiedykolwiek wcześniej – już nie w ciągu pokoleń, lecz w ciągu miesięcy lub nawet tygodni, wobec czego jest niewiele czasu na wprowadzanie odpowiednich zmian w drodze legislacyjnej³⁵. Środki prawne, które realizują ochronną funkcję prawa pracy, są coraz bardziej zróżnicowane i podlegają przeobrażeniom wraz z rozwojem społecznym i gospodarczym. Globalizacja gospodarki, a także coraz szersze wykorzystanie nowych technologii, w szczególności w zakresie pracy zdalnej czy stosowania algorytmów w zatrudnieniu, powodują, że realna efektywność instrumentów prawnych w przedmiocie zapewnienia ochrony pracownikom zmniejsza się³⁶. Należy zatem uznać, że znaczenie, rola i zakres wszystkich funkcji prawa pracy zmieniają się w czasie, stosownie do otoczenia prawnego i faktycznego, a także wyzwań procesu pracy. Ochronna funkcja prawa pracy nie jest bowiem oderwana od procesów społecznych i gospodarczych, lecz stanowi swoistą wypadkową znaczenia szeroko rozumianego zatrudnienia, które również podlega przeobrażeniom. Wszystkie te elementy są nieuchwytne w czasie i niestałe, bowiem wciąż ewoluują – a wskutek „zmniejszenia się świata” i rozwoju technologii komunikacyjnych czynią to coraz szybciej, zmieniając się w tak krótkim czasie, że nie sposób reagować na nie na czas nowymi regulacjami prawnymi.

W rezultacie również funkcja ochronna prawa pracy ma inny charakter niż jeszcze kilkanaście lat temu. Indywidualne prawo pracy gwarantuje ochronę prawną stosunku pracy wszystkim zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a w szczególnych przypadkach nawet ochronę wzmożoną (np. w okresie macierzyństwa). Pewne przepisy Kodeksu pracy, przykładowo w odniesieniu do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dotyczącą również osób wykonujących pracę na innej podstawie (np. na podstawie umów cywilnoprawnych). Wiele instrumentów prawnych realizuje bezpośrednio lub pośrednio funkcję ochronną prawa pracy, w tym m.in. istnienie okresów wypowiedzenia danych rodzajów umów o pracę, przepisów

³⁴ Tamże, s. 7.

³⁵ B. Godlewska-Bujok, *O kształtowaniu prawa pracy i jego związkach z polityką społeczną*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2018, t. 25, z. 4, s. 366–367.

³⁶ Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna*, Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały 2010, nr 1, s. 23.

dotyczących norm czasu pracy, urlopów, okresów dobowego czy tygodniowego wypoczynku, czy poprzez kontrolę sądową prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie sposób podać wyczerpującego katalogu praw pracowniczych związanych ze stosunkiem pracy, a tworzenie takiego katalogu wydaje się tak niecelowe, jak i niemożliwe³⁷. Funkcja ochronna występuje zarówno w odniesieniu do indywidualnego prawa pracy, jak też zbiorowego prawa pracy. Funkcję ochronną realizują również przepisy Kodeksu karnego dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, które mają pełnić z jednej strony funkcję prewencyjną, z drugiej zaś sankcjonującą dokonywane naruszenia, których szkodliwość społeczna jest większa niż znikoma.

W mojej ocenie coraz szersze stosowanie norm karnych w szeroko rozumianym prawie zatrudnienia, w tym również w zakresie penalizacji prawa zatrudnienia, należy uznać za wątpliwe. Z jednej strony istnienie tych sankcji karnych może pełnić funkcje prewencji ogólnej oraz szczególnej, a co za tym idzie może prowadzić do zwiększenia przestrzegania norm prawa pracy. Z drugiej jednakże strony nadmierna kryminalizacja pracy może potęgować podsycanie konfliktów w miejscu pracy i zmniejszenie chęci do naturalnego, polubownego znajdowywania sposobów na obniżenie temperatury sporów. Przytoczone w artykule statystyki wskazują, że mimo stosunkowo szerokiej penalizacji zatrudnienia liczba spraw zawisłych przed sądami nie jest znaczna. U podstaw większości patologii w zatrudnieniu leży konflikt, który prowadzi do niepożądanych zachowań i zjawisk. Wydaje się, że intencją ustawodawcy powinno być minimalizowanie konfliktów w zatrudnieniu, szukanie możliwości polubownego rozwiązania sporów, nie zaś dalsza penalizacja zatrudnienia, która jedynie połowicznie realizuje funkcję ochronną prawa pracy. Należy zgodzić się z Krzysztofem Wojciechem Baranem, że sankcje karne powinny być w tym zakresie stosowane dopiero wtedy, gdy zawiodą inne środki prawne, jako mechanizm *ultima ratio*³⁸. I penalizację w ramach tego mechanizmu należy ocenić pozytywnie, jako jedno z rozwiązań ostatecznych.

Zakończenie

Pomimo zmian zachodzących w świecie, związanych w szczególności z procesami globalizacji i rozwojem nowoczesnych technologii, ochronna funkcja prawa pracy

³⁷ A. Kijowski, *Problematyka ochrony...*, s. 95.

³⁸ K. Baran, *O kryminalizacji zbiorowego prawa zatrudnienia*, w: *Różnorodność w jedności...*, s. 10.

nadal pełni kluczową rolę w kształtowaniu prawidłowego przebiegu zatrudnienia. Ochrona pracy przybierała na przestrzeni lat różne formy, które wynikały z wyzwań, jakie każdorazowo stały przed wszystkimi podmiotami zaangażowanymi w przebieg szeroko rozumianego zatrudnienia. Podstawowym zadaniem ochronnej funkcji prawa pracy jest zachowanie zdolności pracownika do pracy, a pośrednio zachowanie jego zdrowia i życia oraz minimalizowanie ujemnego wpływu pracy na psychiczną i fizyczną dyspozycję pracownika. Trudno byłoby stworzyć wyczerpujący katalog praw pracowniczych, które pośrednio lub bezpośrednio stanowią składową wszystkich elementów realizujących tę funkcję, bowiem praktycznie każda instytucja przewidziana w Kodeksie pracy chociażby częściowo ją realizuje.

Przeanalizowane przepisy składające się na prawnokarną ochronę zatrudnienia, a w szczególności art. 218 K.k., spełniają wymogi prewencji ogólnej i szczególnej. Katalog przestępstw nie jest uregulowany jedynie w Kodeksie karnym, ale również w innych ustawach, tworząc tym samym stosunkowo szeroką prawnokarną ochronę. Należy jednak ocenić te regulacje jako subsydiarne wobec innych regulacji o charakterze gwarancyjnym, bowiem celem ustawodawcy nie było powszechne karanie pracodawców i innych osób działających w jego imieniu, lecz zagwarantowanie przestrzegania praw pracowniczych. Ponadto sankcje karne nie powinny być szeroko stosowane w prawie pracy, bowiem konflikty w miejscu pracy winny być rozwiązywane innymi dostępnymi środkami – przede wszystkim w drodze dialogu społecznego, przy wykorzystaniu, wszędzie tam, gdzie to możliwe, partnerów społecznych i związków zawodowych. Wprowadzenie sankcji karnych w prawie pracy pełni funkcję ochronną, jednakże taką samą funkcję pełnią również te przepisy, które polegają na prewencyjnym minimalizowaniu występowania potencjalnych konfliktów w miejscu pracy, gdyż często unikanie konfliktów chroni pracownika lepiej niż nawet dotkliwe sankcje pokonfliktowe.

Na gruncie obowiązującego prawa umowy cywilnoprawne nie są objęte analogiczną ochroną prawnokarną, co jest powszechnie akceptowane przez orzecznictwo³⁹ oraz większość doktryny prawa pracy⁴⁰. Niewątpliwie dokonanie takiej wykładni rozszerzającej, która prowadziłaby w obecnym stanie prawnym do utożsamienia stosunków cywilnoprawnych ze stosunkami prawa pracy, byłoby wykładnią na niekorzyść oskarżonego, która zdaje się być konstytucyjnie wadliwa⁴¹.

³⁹ M.in. uchwała SN z dnia 20 września 2018 r., I KZP 5/18, OSNKW 2018, z. 11, poz. 74 czy też uchwała SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, z. 1, poz. 2.

⁴⁰ Odmienne zdanie: J. Jankowiak, A. Musiała, *Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 roku, I KZP 34/05*, Prokuratura i Prawo 2007, nr 2, s. 163–167.

⁴¹ A. Górski, K. Michalak, *Glosa do uchwały SN z dnia 20 września 2018 roku, I KZP 5/18*, Państwo i Prawo 2012, z. 6, s. 149–155.

Z powodu szerokiego stosowania umów cywilnoprawnych należałoby jednak rozważyć wprowadzenie zmian legislacyjnych w tym zakresie, prowadzących do zapewnienia szerszej ochrony wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową – bez względu na podstawę prawną ich zatrudnienia. Trudno jednoznacznie wskazać konkretne racjonalne powody, które mogłyby stać u podstaw rozróżnienia ochrony prawnokarnej osób wykonujących pracę zarobkową wyłącznie z powodu formalnej podstawy ich zatrudnienia. Katalog przestępstw dotyczących zatrudnienia zawarty w Kodeksie karnym, a także w innych ustawach, należy uznać za stosunkowo szeroki i w ocenie autora nie ma potrzeby jego rozszerzenia, z jednym zastrzeżeniem: objęte ochroną prawnokarną powinny być również osoby wykonujące pracę na innych podstawach zatrudnienia niż te przewidziane w Kodeksie pracy.

Bibliografia

- Baran K., *O kryminalizacji zbiorowego prawa zatrudnienia*, w: *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019.
- Baran K., *Polubowna funkcja prawa pracy*, *Polityka Społeczna* 2005, nr 1.
- Florek L., *Ochrona pracowników jako zasadnicza cecha prawa pracy*, w: *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. B. Godlewska-Bujok, K. Walczak, Warszawa 2019.
- Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2007.
- Godlewska-Bujok B., *O kształtowaniu prawa pracy i jego związkach z polityką społeczną*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2018, t. 25, z. 4.
- Górski A., Michalak K., *Glosa do uchwały SN z dnia 20 września 2018 roku, I ZKP 5/18*, *Państwo i Prawo* 2012, z. 6.
- Jankowiak J., Musiała A., *Glosa do uchwały SN z dnia 15 grudnia 2005 roku, I KZP 34/05*, *Prokuratura i Prawo* 2007, nr 2.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1995.
- Kijowski A., *Problematyka ochrony praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/18899/1/007%20ANDRZEJ%20KIJOWSKI.pdf> [dostęp: listopad 2021 r.].
- Krzyżków B., *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, *Bezpieczeństwo Pracy* 2006, nr 6.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2004.
- Moszczyńska P., *Karnoprawne środki ochrony prawnej przed mobbingiem*, *Roczniki Administracji i Prawa* 2017, t. 17.
- Muszalski W., *Prawo socjalne*, Warszawa 2006.

- Pisarczyk Ł., *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna*, Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały 2010, nr 1.
- Prawo pracy*, red. K. Baran, Warszawa 2010.
- Rycak M., *Funkcja organizacyjna przepisów regulujących wymiar i rozkład czasu pracy*, Polityka Społeczna 2005, nr 7.
- Samol S., *Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 1998, z. 3–4.
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*, w: *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzak, Poznań 2014.
- Szeleszczuk D., w: *Kodeks karny. Komentarz*, red. R. Stefański, wyd. 7, 2021 [wyd. el. Legalis].
- Tomporek A., *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, nr 7.
- Wolak G., *O pojęciu pracownika z art. 218 § 1a KK*, Przegląd Prawno-Ekonomiczny 2018, nr 43.