

Ustalenie istnienia stosunku pracy w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym

Establishing the existence of an employment relationship in petty offences proceedings or in criminal proceedings

Streszczenie

Prima vista postępowanie w sprawie o wykroczenie lub postępowanie karne trudno skojarzyć z orzeczeniem ustalającym, że pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, w określonym czasie, wbrew zawartej na piśmie umowie prawa cywilnego lub pomimo braku umowy pisemnej, była zawarta umowa o pracę, czy też szerzej – że zatrudniony świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Tymczasem, ze względu na to, że polski ustawodawca kryminalizuje między innymi zachowania szkodzące pracownikom, okazuje się, że jest to najzupełniej możliwe. Jeżeli bowiem ustawowym znamieniem strony przedmiotowej wykroczenia lub przestępstwa jest naruszenie praw pracownika, to udowodnienie, że do takiego naruszenia doszło wymaga wykazania zarazem, że pokrzywdzony był w czasie czynu zabronionego zatrudniony na podstawie stosunku pracy. Zarówno zaś w postępowaniu w sprawie o wykroczenie, jak i w postępowaniu karnym, sąd orzekający samodzielnie kształtuje faktyczną i prawną podstawę swego rozstrzygnięcia. Może zatem wbrew zawartej na piśmie umowie lub pomimo braku umowy pisemnej ustalić, że *tempore criminis* zatrudniony pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Celem opracowania jest wskazanie okoliczności, w jakich może dojść do takiego ustalenia, a ponadto udzielenie odpowiedzi na pytanie o możliwość jego dokonania w sytuacji, w której podmiot zatrudniający nie uczestniczy w prowadzonym postępowaniu.

Słowa kluczowe

stosunek pracy, przestępstwo, wykroczenie, postępowanie karne, postępowanie wykroczeniowe

JEL: K14, K31, K41

Abstract

Prima vista proceeding in petty offence or criminal proceeding can't be associated with a ruling establishing that an employment contract or, more broadly, an employment relationship existed between the employing entity and the employee, at a certain time, contrary to a written civil law contract or in the absence of a written contract. Since the Polish legislator criminalises, among other things, conduct detrimental to an employee, it is now clear that this is quite possible. If the subject matter of the petty offence or crime includes the infringement of employee's rights, then proving that such an infringement occurred requires also proving that the injured party was employed based on an employment relationship at the time of the prohibited act. In both criminal and petty offence proceedings, the adjudicating court independently shapes the factual and legal basis for its decision. Thus, it may, contrary to a written contract or despite the absence of a written contract, determine that *tempore criminis* the employed victim provided work on the basis of an employment relationship. The purpose of this paper is to set out the circumstances in which such a determination may be made and, further, to answer the question of whether it may be made in a situation where the employing entity is not a party to the proceedings.

Keywords

employment relationship, petty offence, crime, criminal proceedings

Wprowadzenie

Przedmiotem postępowania w sprawie o wykroczenie (dalej: postępowania wykroczeniowego) prowadzonego przed sądem jest rozstrzygnięcie odnośnie do odpowiedzialności za wykroczenie zarzucane obwinionemu we wniosku o ukaranie. Przedmiotem postępowania karnego jest rozstrzygnięcie odnośnie do odpowiedzialności karnej oskarżonego za przestępstwo zarzucane mu w skardze uprawnionego oskarżyciela, np. w akcie oskarżenia. Zdawałoby się zatem, że nie ma tu miejsca na ustalanie istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Na orzeczenie identyczne lub choćby podobne do tego, jakie jest wydawane w następstwie uwzględnienia powództwa pracownika przeciwko pracodawcy, wytaczanego na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.). Istotnie, sąd karny nie jest uprawniony do orzeczenia na żądanie pracownika, że świadczył pracę na podstawie stosunku pracy w określonym czasie na rzecz przeciwnika procesowego – pracodawcy. Jest jednak uprawniony do przypisania obwinionemu lub oskarżonemu o popełnienie czynu zabronionego – wykroczenia lub przestępstwa, polegającego na naruszeniu praw pracownika, jeżeli takie żądanie zawiera skarga uprawnionego oskarżyciela. Do tego zaś konieczne jest uprzednie ustalenie, że *tempore criminis* pokrzywdzony był pracownikiem i świadczył pracę na podstawie stosunku pracy względem pracodawcy, który w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym może nie tylko nie mieć statusu strony tego postępowania, lecz w ogóle w nim nie uczestniczyć. Celem opracowania jest przedstawić okoliczności, w jakich może dojść do takiego ustalenia z uwzględnieniem pozycji procesowej stron stosunku pracy w postępowaniu wykroczeniowym i w postępowaniu karnym. Analiza zostanie przeprowadzona w oparciu o metodę dogmatyczno-prawną, a więc z wykorzystaniem dostępnych publikacji przedstawicieli doktryny prawa karnego procesowego i prawa pracy, przy czym w odniesieniu do aktualnie obowiązującego stanu prawnego. Dodatkowo wykorzystane zostanie orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego.

Pracownik jako pokrzywdzony

Zarówno w Kodeksie pracy (dalej: k.p.), jak i w Kodeksie karnym (dalej: k.k.) stypizowano czyny zabronione, których stroną przedmiotową obejmuje naruszenie praw pracownika. Pracownika rozumianego jako stronę stosunku pracy, którego podstawowe cechy oraz główne prawa i obowiązki stron zostały uregulowane w art. 22 § 1 k.p. (Bury, 2006). Takie stanowisko co do rozumienia pracownika na gruncie Kodeksu karnego niejednokrotnie zajmował Sąd Najwyższy, chociażby w uchwale z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05 (OSNKW 2006, z. 1, poz. 2), a wcześniej w postanowieniu z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05 (OSNKW 2005, z. 7–8, poz. 69). Pracowni-

kiem jest przede wszystkim osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o pracę lub innej podstawie prawnej wskazanej w art. 2 k.p. Jest nim w szczególności i osoba, która świadczy pracę na podstawie pisemnej umowy o pracę lub na podstawie umowy ustnej, której warunki przed dopuszczeniem pracownika do pracy zostały potwierdzone na piśmie przez pracodawcę, i osoba, która: 1) nie zawarła z pracodawcą umowy o pracę w formie pisemnej (zaś pracodawca nie potwierdził zatrudnionemu warunków pracy na piśmie), lecz w formie ustnej lub *per facta concludentia* lub 2) zawarła umowę o pracę, lecz dla jej zatajenia strony spisały umowę prawa cywilnego, np. umowę o świadczenie usług lub umowę o dzieło (Bakalarz, 2021; Rylski, 2022) lub 3) zawarła umowę prawa cywilnego, ale po jej zawarciu strony ułożyły wzajemnie świadczenia nie zgodnie z treścią tej umowy, lecz w sposób określony w art. 22 § 1 k.p. Ponadto pracownikami są młodociani zatrudniani na podstawie umów w celu przygotowania zawodowego, które są odmianami umów o pracę. Jak wskazuje się w doktrynie, dla nabycia statusu pracownika w sferze normatywnej nie jest natomiast konieczne faktyczne wykonywanie pracy czy otrzymywanie wynagrodzenia. Decydujące znaczenie ma istnienie między stronami stosunku pracy więzi obligacyjnej, choćby nie miała charakteru umownego (Baran, 2022).

Jeżeli znamiona strony przedmiotowej wykroczenia lub przestępstwa obejmują naruszenie praw pracownika, to w postępowaniu wykroczeniowym lub postępowaniu karnym ów pracownik ma status pokrzywdzonego. Wykroczenia, których znamię stanowi naruszenie praw pracownika są stypizowane między innymi w art. 281–283 k.p., zaś przestępstwa – w art. 218 i 220 k.k. Warto podkreślić, że nie zawsze ustawodawca wyraźnie wskazuje pracownika jako pokrzywdzonego przestępstwem, ujmując jego pokrzywdzenie *expressis verbis* w zespole znamion czynu zabronionego. Niekiedy pokrzywdzenie pracownika może być wpisane w zachowanie sprawcy, realizującego czyn zabroniony o inaczej ustawowo określonych znamionach. Przykładowo: w art. 225 § 2 k.k. próżno szukać wyraźnego stwierdzenia, że w następstwie zakłócenia kontroli inspektora pracy dochodzi do pokrzywdzenia pracownika, chociaż może być tak, że owo zakłócenie kontroli ma zarazem na celu ukrycie naruszeń praw pracowniczych, skutkiem czego przestępcze zachowanie sprawcy narusza nie tylko wykonywanie czynności służbowych przez inspektorów pracy, lecz także prawa pracownika będące ubocznym przedmiotem ochrony w tym przepisie.

Pokrzywdzenie czynem zabronionym aktualizuje się w chwili jego popełnienia. Pokrzywdzonym na gruncie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia jest ten, czyje dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez wykroczenie, zaś na gruncie Kodeksu postępowania karnego ten, czyje dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez przestępstwo. W orzecznictwie przyjmuje się, że pokrzywdzenie wynika z kryminalnego zachowania spraw-

cy, zaś krąg pokrzywdzonych jest ograniczony zespołem znamion czynu zabronionego będącego przedmiotem postępowania oraz czynów współukaranych (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z 15 września 1999 r., I KZP 26/99, OSNKW 99, z. 11–12, poz. 69 i z 21 lipca 2003 r., I KZP 29/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 2177). Status pokrzywdzonego w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym jest niezależny od wydania jakiegokolwiek orzeczenia przez organ postępowania karnego. W postępowaniu sądowym pokrzywdzony czynem zabronionym naruszającym prawa pracownika nie jest stroną tego postępowania, może natomiast swoimi czynnościami spowodować, że stanie się stroną – oskarżycielem posiłkowym. Do tego konieczne jest złożenie oświadczenia o udziale w sprawie w tym charakterze w terminie 7 dni od zawiadomienia go o przesłaniu do sądu wniosku o ukaranie (w postępowaniu wykroczeniowym – art. 26 § 1 i 3 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia; dalej: k.p.w.) albo do chwili rozpoczęcia przewodu sądowego na rozprawie głównej (w postępowaniu karnym – art. 54 § 1 Kodeksu postępowania karnego; dalej: k.p.k.). Najczęściej oskarżyciel posiłkowy występuje w procesie sądowym obok oskarżyciela publicznego, gdyż wykroczenia i przestępstwa naruszające prawa pracownika są czynami ściganymi z oskarżenia publicznego. Niezależnie od tego zarówno w postępowaniu wykroczeniowym, jak i w postępowaniu karnym, przewidziane są wypadki, w których pokrzywdzony może samodzielnie wnosić skargę do sądu i ją popierać jako oskarżyciel posiłkowy (zob. zwłaszcza art. 27 k.p.w. i art. 55 k.p.k.). Jeżeli pokrzywdzony nie zdecyduje się występować w postępowaniu w charakterze oskarżyciela posiłkowego – nie będzie stroną postępowania sądowego. Jednakże ze względu na pokrzywdzenie czynem zabronionym, nawet jeśli nie jest stroną, przysługują mu z mocy prawa istotne uprawnienia procesowe, np.: wniesienia zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania wykroczeniowego (art. 59 § 2 k.p.w.), uzyskania informacji o skierowaniu sprawy na rozprawę w postępowaniu wykroczeniowym (art. 65 § 1 k.p.w.), udziału w postępowaniu mediacyjnym (art. 23a § 1 k.p.k., art. 8 k.p.w.), uzyskania wyroku nakazowego z pouczeniem o sposobie jego zaskarżenia (art. 505 § 1 i 2 k.p.k., 94 § 1 k.p.w.), uzyskania informacji o przesłaniu aktu oskarżenia do sądu (art. 334 § 3 k.p.k.), złożenia wniosku o orzeczenie obowiązku naprawienia szkody (art. 46 § 1 k.k., art. 49a § 1 k.p.k.), zaskarżenia apelacją wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne wydane go na posiedzeniu (art. 444 § 1 k.p.k.), czy udziału w rozprawie i pozostania na sali rozpraw choćby miał składać zeznania jako świadek (art. 384 § 2 k.p.k.). Ponadto, w toku rozprawy, przesłuchując świadków, sąd z reguły przesłuchuje pokrzywdzonego, który w czasie składania zeznań może wyrazić swoje stanowisko co do ostatecznego rozstrzygnięcia w danej sprawie. Pokrzywdzony wykroczeniem lub przestępstwem pracownik może zatem aktywnie uczestniczyć w postępowaniu wykrocze-

niowym lub karnym, a będąc stroną danego postępowania wpływać na jego bieg i końcowe rozstrzygnięcie.

Sprawca czynu zabronionego

Sprawcą czynu zabronionego będącego wykroczeniem lub przestępstwem może być jedynie osoba fizyczna. Tym samym obwinionym o wykroczenie w postępowaniu wykroczeniowym lub oskarżonym o popełnienie przestępstwa w postępowaniu karnym może być wyłącznie osoba fizyczna. Dlatego w rozważaniach o odpowiedzialności za wykroczenie lub odpowiedzialności karnej nie powinno posługiwać się sformułowaniami sugerującymi możliwość ponoszenia tych rodzajów odpowiedzialności prawnej przez pracodawcę, płatnika, podmiot kontrolowany czy przedsiębiorcę (Kowalski, 2018; Sobczyk, 2023). Nawet bowiem, jeżeli sprawcą czynu zabronionego rzeczywiście jest osoba fizyczna będąca zarazem pracodawcą, płatnikiem, podmiotem kontrolowanym czy przedsiębiorcą, to może ponosić odpowiedzialność za wykroczenie, o której mowa w art. 1 § 1 k.w. lub odpowiedzialność karną, o której mowa w art. 1 § 1 k.k. nie dlatego, że ma ów status, lecz dlatego, że popełniła czyn zabroniony o ustawowo określonych znamionach, społecznie szkodliwy w określonym stopniu i zawiniony. Wyraźne rozdzielenie odpowiedzialności karnej *sensu largo* od innych rodzajów odpowiedzialności prawnej pozwala lepiej rozumieć odrębności procedur w ramach których dochodzi do obciążenia adresata rozstrzygnięcia organu postępowania negatywnymi konsekwencjami naruszenia prawa.

Zarówno postępowanie wykroczeniowe, jak i postępowanie karne charakteryzuje zasada skargowości – do wszczęcia postępowania sądowego co do zasady potrzebne jest wniesienie skargi przez uprawnionego oskarżyciela. Skarga ta określa podmiotowe i przedmiotowe ramy procedowania sądu, determinując rozpoznanie sprawy konkretnego obwinionego (oskarżonego), któremu zarzucany jest określony czyn zabroniony, opisany w tejże skardze. Sąd karny ma przede wszystkim rozstrzygnąć, czy obwiniony (oskarżony) popełnił zarzucany mu czyn zabroniony, a jeżeli tak – określić jego charakter i orzec o karnoprawnych konsekwencjach jego przypisania. Toczące się przed sądem postępowanie wykroczeniowe lub postępowanie karne, charakteryzuje zasada kontrydiktoryjności, której istotę można sprowadzić do twierdzenia, że oto przed niezależnym arbitrem toczy się spór pomiędzy dwiema przeciwstawnymi, równorzędnymi stronami tego postępowania: oskarżycielem i obwinionym (oskarżonym). Ów spór rozstrzyga sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w danej instancji.

Mając na względzie dotychczasowe uwagi łatwo dostrzec, że stroną bierną postępowania wykroczeniowego lub postępowania karnego, którego przedmiotem jest oskarżenie o naruszenie praw pracownika stanowiące czyn zabroniony nigdy nie będzie pracodawca, jeżeli po-

krzywdzony świadczył pracę na rzecz jednostki organizacyjnej. Co więcej, nie musi nim być również wówczas, gdy pracownik był zatrudniony przez osobę fizyczną, gdyż sprawcą czynu zabronionego polegającego na naruszeniu praw pracownika może być także osoba inna niż pracodawca, np. kierująca w jego imieniu pracownikami. O ile zatem pracownik, którego prawa miały być naruszone przez sprawcę przestępstwa, ma w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym status pokrzywdzonego, co wiąże się z możliwością występowania w postępowaniu sądowym w charakterze strony, o tyle pracodawca w jednym tylko przypadku będzie miał status strony, a tym samym na pewno odgrywał istotną rolę w tym postępowaniu: jeżeli osoba fizyczna obwiniona o popełnienie wykroczenia lub oskarżona o popełnienie przestępstwa jest zarazem pracodawcą. W innych wypadkach ustawodawca praktycznie nie przewiduje dla niego przymiotu strony w postępowaniu wykroczeniowym lub postępowaniu karnym, ani żadnej instytucji procesowej z wykorzystaniem której mógłby własnymi czynnościami wpływać na toczące się postępowanie i na ostateczne rozstrzygnięcie. Pracodawca lub jego przedstawiciel mogą być co najwyżej przesłuchani przez sąd w charakterze świadków, przy czym zasadniczo jedynie w tych sprawach, które zostały skierowane do rozpoznania na rozprawie. Naturalnie mogą też przedstawić swoje stanowisko w sprawie na piśmie, jednakże organ postępowania nie musi się do niego odnosić w jakimkolwiek orzeczeniu. Godzi się dodać, że również w postępowaniu medacyjnym nie przewiduje się udziału innego podmiotu niż pokrzywdzony i oskarżony (Pączek, 2016).

Dowodzenie popełnienia czynu zabronionego polegającego na naruszeniu praw pracownika

W postępowaniu wykroczeniowym oraz w postępowaniu karnym ciężar udowodnienia, że obwiniony lub oskarżony popełnił wykroczenie lub przestępstwo, spoczywa na oskarżycielu. W obu tych rodzajach postępowań obowiązuje zasada domniemania niewinności obwinionego lub oskarżonego. Obowiązkiem oskarżyciela publicznego jest zatem udowodnić, że obwiniony lub oskarżony zrealizował swoim zachowaniem ustawowe znamiona czynu zabronionego, czyn ten był społecznie szkodliwy w odpowiednim, ustawowo wymaganym stopniu i zawniony, a zarazem zachodzą okoliczności istotne dla karnej reakcji na czyn, np.: spowodowanie określonej szkody, działanie w warunkach recydywy, itd. Jeżeli ustawowe znamie czynu zabronionego będącego wykroczeniem lub przestępstwem obejmuje naruszenie praw pracownika, to oczywistym jest, że zanim jego popełnienie zostanie przypisane obwinionemu lub oskarżonemu, konieczne jest ustalenie, że pokrzywdzony *tempore criminis* świadczył pracę na podstawie stosunku pracy.

Ustalenie to jest dokonywane na podstawie dowodów, które sąd uzna za wiarygodne: wyjaśnień obwinionego lub oskarżonego, zeznań świadków, dokumentów i innych. Zarówno w postępowaniu wykroczeniowym,

jak i w postępowaniu karnym, sąd orzekający samodzielnie kształtuje faktyczną i prawną podstawę każdego rozstrzygnięcia (art. 8 § 1 i 2 k.p.k., art. 8 k.p.w.). Nie licząc prawomocnych rozstrzygnięć sądu kształtujących prawa lub stosunki prawne, sąd karny wydający rozstrzygnięcie co do zasady nie jest związany ani orzeczeniem innego sądu, ani ustaleniami faktycznymi innego sądu lub organu administracyjnego. Z jednej strony sąd karny nie może żądać poddania ocenie faktów i dowodów potrzebnych do własnego rozstrzygnięcia przez inny organ lub sąd albo poprzestawać na odwołaniu się do wyników ustaleń innych organów lub sądów bez poddania dokumentów w których są zawarte analizie czyniącej zadość wymogom określonym m.in. w art. 7 k.p.k. Z drugiej zaś – może samodzielnie ustalić charakter prawny stosunku łączącego pokrzywdzonego z innym podmiotem, jeżeli ma to znaczenie dla rozstrzygnięcia, np. może na podstawie zeznań świadków, które uznał za wiarygodne, a wbrew dokumentacji pochodzącej od podmiotu zatrudniającego ustalić, że pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie umowy o pracę, nie zaś umowy cywilnoprawnej albo że świadczył pracę na podstawie umowy o pracę, a nie jako osoba prowadząca działalność gospodarczą. W każdym razie obowiązkiem sądu karnego orzekającego w sprawie o wykroczenie lub przestępstwo jest poczynienie własnych ustaleń, jako jedynie dopuszczalnej podstawy rozstrzygnięcia (szerzej zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 11 października 2012 r., II AKa 385/12, Lex nr 1236434). Kluczowe znaczenie ma to, które spośród dowodów, w szczególności przedstawionych przez oskarżyciela publicznego lub oskarżyciela posiłkowego, przeprowadzonych na rozprawie, sąd uzna za wiarygodne.

W tym kontekście warto podkreślić niezwykle istotną rolę procesową oskarżyciela publicznego, który wnosząc skargę rozpoczynającą postępowanie sądowe przedstawia dowody na poparcie zawartych w niej tez o popełnieniu czynu zabronionego przez obwinionego lub oskarżonego. W sprawach dotyczących naruszeń praw pracownika oskarżycielem publicznym jest przede wszystkim inspektor pracy w postępowaniu wykroczeniowym oraz prokurator w postępowaniu karnym. Zanim oskarżyciel publiczny wnieśli skargę do sądu karnego dokonuje własnych ustaleń na podstawie przeprowadzonych dowodów w toku czynności wyjaśniających lub w toku postępowania przygotowawczego. *Nota bene*, mogą być one czynione również w oparciu o dokumentację postępowania kontrolnego, o którym mowa w art. 21 i nast. ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 97). Oskarżyciel publiczny samodzielnie decyduje o tym, które spośród dowodów zabezpieczonych w toku czynności wyjaśniających lub w toku postępowania przygotowawczego są wiarygodne i jako takie powinny stanowić podstawę dokonywanych ustaleń faktycznych. Innymi słowy, i inspektor pracy w toku czynności wyjaśniających, i prokurator w toku śledztwa lub dochodzenia może np. dać wiarę zeznaniom świadków, uznając zarazem za niewiarygodne dokumenty, których treść miałyby świadczyć

o zatrudnieniu na podstawie stosunku cywilnoprawnego oraz przyjąć – wbrew treści tych dokumentów – że pokrzywdzony *tempore criminis* świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Oceny i ustalenia oskarżyciela publicznego nie przesądzają o orzeczeniu przypisującym wykroczenie lub przestępstwo w sprawie karnej, lecz o wniesieniu skargi do sądu karnego w celu spowodowania wydania określonego rozstrzygnięcia przez sąd. W toku postępowania sądowego oskarżyciela publicznego obciąża obowiązek wykazania, że zabezpieczone na potrzeby tego postępowania dowody istotnie są wiarygodne i pozwalają przypisać obwinionemu lub oskarżonemu zarzucany w skardze czyn zabroniony, będący wykroczeniem lub przestępstwem.

Wyrok sądu karnego

Ze względu na rozstrzygnięcie o przedmiocie procesu rozróżnia się w postępowaniu wykroczeniowym wyroki skazujące, uniewinniające lub umarzające postępowanie karne, zaś w postępowaniu karnym nadto wyroki warunkowo umarzające postępowanie (Kościelniak – Marszał, 2017). Przypisując obwinionemu lub oskarżonemu, w wyroku skazującym, popełnienie wykroczenia naruszającego prawo pracownika stypizowanego w Kodeksie pracy albo przestępstwa przeciwko prawom pracownika stypizowanego w Kodeksie karnym – bez względu na to, czy jest to wyrok wydany po przeprowadzeniu rozprawy, czy na posiedzeniu – sąd ma obowiązek między innymi dokładnie określić przypisany obwinionemu czyn (art. 413 § 2 k.p.k., art. 82 § 2 k.p.w.). W ustawowo wymaganym opisie przypisanego oskarżonemu lub obwinionemu czynu sąd ma obowiązek zawrzeć wszystkie ustawowe znamiona zawarte w przepisie typizującym dane przestępstwo lub wykroczenie (Kowalski, 2019). Zatem skazując obwinionego za wykroczenie kwalifikowane na podstawie art. 282 § 1 pkt 1 k.p. albo oskarżonego za przestępstwo kwalifikowane na podstawie art. 218 § 1a k.k. sąd powinien między innymi wypowiedzieć się co do charakteru stosunku prawnego łączącego pokrzywdzonego z podmiotem na rzecz którego świadczył pracę, wskazując wyraźnie, że pokrzywdzony był pracownikiem (zob. np.: postanowienie Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, OSNKW 2005, z. 7–8, poz. 69 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, z. 1, poz. 2). Dokładne opisanie przypisanego czynu zabronionego jest wymagane w każdym wyroku skazującym, a więc także w wyrokach zapadających w nurcie konsensualnym, czyli w następstwie uzgodnienia przez oskarżyciela publicznego z obwinionym lub oskarżonym wystąpienia do sądu z wnioskiem o skazanie na posiedzeniu wyrokowym, a ponadto w wyrokach nakazowych zapadających na posiedzeniach bez udziału stron. W każdym z takich wyroków z opisu czynu przypisanego obwinionemu lub oskarżonemu powinno jednoznacznie wynikać, że *tempore criminis* zostało naruszone prawo pokrzywdzonego pracownika, wynikające ze świadczenia przez niego pracy na podstawie stosunku pracy. Dotyczy to również wyroku warunkowo

umarzającego postępowanie karne zapadającego w postępowaniu karnym, gdyż stosując ten środek probacyjny sąd stwierdza, że oskarżony popełnił zarzucane mu przestępstwo (art. 342 § 1 k.p.k.).

Opisując czyn zabroniony przypisywany obwinionemu lub oskarżonemu w taki sposób, że wynika z niego, iż pokrzywdzony w czasie czynu był pracownikiem zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, sąd karny ustala w istocie, że w czasie czynu zabronionego istniał stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą. W konkretnym przypadku to ustalenie może być w procesie sądowym kwestionowane lub niekwestionowane. Jeżeli pokrzywdzenie pracownika stanowi znamię czynu zabronionego – obowiązkiem sądu karnego jest o tym jednoznacznie rozstrzygnąć. Co więcej, w razie przypisania wykroczenia lub przestępstwa, z opisu czynu zabronionego może wynikać okoliczność istotna z perspektywy warunków pracy i płacy zatrudnionego, np. że pokrzywdzonemu przysługiwało miesięczne wynagrodzenie za pracę w określonej wysokości lub świadczył pracę określonego rodzaju – to zależy od znamion czynu zabronionego, jakiego miał dopuścić się obwiniony lub oskarżony. Praktycznego znaczenia wyroku sądu karnego ustalającego w ten sposób świadczenie pracy na podstawie stosunku pracy nie sposób przecenić, chociażby w kontekście egzekwowania zaległych roszczeń pracowniczych lub obowiązków pracodawcy względem organów państwowych w zakresie danin publicznych. Ze względu na ramy opracowania godzi się jedynie zaakcentować, że wyrok skazujący za przestępstwo jest wiążący dla sądu pracy (art. 11 k.p.c.; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2010 r., II PK 157/09, OSNP 2011, nr 13–14, poz. 179). Natomiast inne orzeczenia niż wyroki skazujące za przestępstwo mają charakter dokumentów urzędowych z konsekwencjami wskazanymi w art. 244 § 1 k.p.c. w zakresie ich sentencji. Dla przykładu: dokumentem takim jest prawomocny wyrok w sprawie o wykroczenie, który korzysta z domniemania prawdziwości, że jego treść stanowi dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., I PK 171/19, Lex nr 3062790 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 5 lipca 2022 r., I ACa 837/21, Lex nr 3368986). W orzecznictwie wyrażono pogląd, że prawomocny wyrok skazujący za przestępstwo z art. 220 k.k. wiąże sąd w postępowaniu cywilnym (art. 11 k.p.c.) co do tego, że pokrzywdzony był pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 22 k.p. (tak np. Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 26 września 2012 r., I ACa 553/12, Orzecznictwo Sądów Polskich 2013, z. 7–8). *De lege lata* wyrok taki może być wydany w postępowaniu karnym, w którym w ogóle nie uczestniczył pracodawca lub jego przedstawiciel. Należy to podkreślić w kontekście art. 11 k.p.c. *in fine*, który jakkolwiek umożliwia w procesie cywilnym powołanie się osoby, która nie była stroną w procesie karnym na okoliczności ograniczające jej odpowiedzialność, to nie przewiduje możliwości obalenia ustaleń prawomocnego wyroku skazującego (wyroki Sądu Najwyższego z 5 marca 2009 r., II CSK 484/08, OSNC 2009,

poz. 104 i z 21 lutego 2013 r., I CSK 373/12, OSNC 2013, poz. 126). Godzi się jednak dodać, że w doktrynie i orzecznictwie były prezentowane poglądy o dopuszczalności powoływania się przez pozwanego, który nie był oskarżonym, na okoliczności wyłączające przypisanie przestępstwa skazanemu, a tym samym zasadność wyroku skazującego (Ereciński, 2023).

Warto zauważyć, że przypisanie czynu zabronionego będącego wykroczeniem lub przestępstwem popełnionym na szkodę pracownika przez sąd karny może mieć miejsce także w wyroku lub postanowieniu o umorzeniu postępowania, w szczególności w przypadku przedawnienia karalności czynu albo w postępowaniu karnym w razie stwierdzenia przez sąd, że stopień społecznej szkodliwości czynu był znikomy lub sprawca był w czasie czynu niepoczytalny. W tego rodzaju orzeczeniach sąd może stwierdzić, że obwiniony lub oskarżony popełnił czyn zabroniony o ustawowo określonych znamionach, jednakże postępowanie należy umorzyć z powodu wystąpienia ujemnej przesłanki procesowej (art. 5 § 1 k.p.w., art. 17 § 1 k.p.k.).

Postępowanie mandatowe

Inaczej niż wyrok, czy postanowienie sądu karnego, przypisujące popełnienie czynu zabronionego, a jednocześnie ustalające zatrudnienie pokrzywdzonego w czasie czynu zabronionego na podstawie stosunku pracy, należy traktować mandat karny. Jak wskazuje ustawodawca w art. 2 § 2 i art. 95 § 2 k.p.w. grzywnę za wykroczenie nakłada się w drodze mandatu karnego i to określenie nie jest tu przypadkowe; grzywny w drodze mandatu karnego ani się nie wymierza, ani nie orzeka. Mandat karny jest bowiem imperatywnym oświadczeniem organu procesowego niebędącym orzeczeniem (Światłowski, 2008). Ma zastępować orzeczenie sądowe w niespornych, najdrobniejszych i najprostszych sprawach (Grzegorzczak, 2012). Tym niemniej i takie rozstrzygnięcie w przedmiocie odpowiedzialności za wykroczenie wymaga uprzedniego ustalenia przez inspektora pracy, że sprawca wykroczenia zrealizował wszystkie ustawowe znamiona czynu zabronionego i zasługuje na ukaranie grzywną – bez tego nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego jest niedopuszczalne. Nakładając mandat karny za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 k.p. inspektor pracy musi zatem ustalić najpierw, że sprawca wykroczenia zawarł umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, a więc ustalić, że w określonym czasie pokrzywdzony świadczył pracę na podstawie stosunku pracy wbrew treści zawartej przez strony umowy.

Postępowanie mandatowe cechuje konsensualizm. Ustawodawca zakłada, że uczestnicy tego postępowania porozumieją się co do jego zakończenia nałożeniem grzywny w drodze mandatu karnego. Inspektor pracy może zaproponować wystawienie mandatu sprawcy wykroczenia, ale w razie odmowy przyjęcia mandatu jego ustalenia w przedmiocie popełnienia wykroczenia nie spowodują ukarania sprawcy grzywną. Jeżeli sprawca

wykroczenia odmówi przyjęcia mandatu karnego inspektor pracy może wystąpić do sądu z wnioskiem o ukaranie lub zastosować inny środek reakcji na ujawniony czyn. Postępowanie wykroczeniowe cechuje bowiem zasada celowości umożliwiająca między innymi zaniechanie składania wniosku o ukaranie w każdym przypadku ujawnienia wykroczenia ścięganego z oskarżenia publicznego.

Konkluzje

1. W postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym możliwe jest ustalenie, że pokrzywdzony w czasie popełnienia czynu zabronionego świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Nie jest to ustalenie tożsame temu, jakiego dokonuje sąd pracy uwzględniając powództwo pracownika przeciwko pracodawcy w tym przedmiocie, lecz ustalenie ujęte w opisie czynu zabronionego przypisanego obwinionemu lub oskarżonemu, zawartym w orzeczeniu kończącym postępowanie przed sądem pierwszej instancji.

2. Jeżeli w wyroku skazującym sąd przypisuje obwinionemu lub oskarżonemu popełnienie wykroczenia lub przestępstwa, którego znamię strony przedmiotowej polega na naruszeniu praw pracownika, to w opisie czynu sprawcy ma obowiązek wskazać, że pokrzywdzony w czasie popełnienia czynu zabronionego świadczył pracę jako pracownik (na podstawie stosunku pracy).

3. Ze względu na to, że warunkiem orzeczenia przez sąd karny, iż obwiniony lub oskarżony popełnił wykroczenie lub przestępstwo na szkodę pracownika jest uprzednie wniesienie skargi przez uprawnionego oskarżyciela, w szczególności publicznego będącego inspektorem pracy lub prokuratorem, przyjąć należy, że przed wniesieniem tej skargi ów oskarżyciel – na podstawie zabezpieczonych dowodów – samodzielnie dokonuje ustalenia zatrudnienia pokrzywdzonego na podstawie stosunku pracy. Oceny i ustalenia oskarżyciela publicznego nie przesądzają o przypisaniu wykroczenia lub przestępstwa w sprawie karnej, lecz o wniesieniu skargi do sądu karnego w celu uzyskania takiego rozstrzygnięcia.

4. Ustalenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy zawarte w wyroku skazującym za przestępstwo, którego znamieniem jest naruszenie praw pracownika, jest wiążące dla sądu pracy. Nie są natomiast wiążące takie ustalenia zawarte w wyroku warunkowo umarzającym postępowanie w sprawie o przestępstwo, w wyroku skazującym za wykroczenie oraz w orzeczeniu sądu karnego o umorzeniu postępowania w sprawie o wykroczenie lub w sprawie o przestępstwo. Orzeczenia te w zakresie ich sentencji (części stanowczych) mają w postępowaniu cywilnym charakter dokumentów urzędowych.

5. Ustalenie istnienia stosunku pracy w postępowaniu wykroczeniowym lub w postępowaniu karnym może mieć miejsce pomimo tego, że pracodawca nie występuje w nim jako strona lub w innej roli (jako uczestnik postępowania sądowego). Biorąc pod uwagę następstwa takiego ustalenia, zawartego w wyroku skazującym za przestępstwo, można mieć uzasadnione wątpliwości co

do zgodności art. 11 k.p.c. z art. 45 ust. 1 i art. 2 Konstytucji RP w zakresie, w jakim uniemożliwia pozwanemu pracodawcy, który nie wykonywał i nie mógł wykonywać uprawnień strony w procesie karnym, obalenie ustalenia stanowiącego ustawowe znamię czynu zabronionego, ujętego w opisie czynu przypisanego w prawomocnym wyroku skazującym, że pokrzywdzony był w czasie czynu zabronionego zatrudniony na podstawie stosunku pracy.

6. Nie jest orzeczeniem mandatu karny wystawiany przez inspektora pracy. Grzywna w drodze mandatu karnego może być nałożona tylko za aprobatą sprawcy wykroczenia. Dlatego w razie nałożenia grzywny tą drogą przyjąć należy, że sprawca wykroczenia stypizowanego w Kodeksie pracy, którego znamię stanowi naruszenie praw pracownika nie kwestionował, iż pokrzywdzony w czasie czynu świadczył pracę na podstawie stosunku pracy.

Bibliografia/References

- Bakalarz, T. (2021). Pozorność umowy o pracę w przypadku zatrudnienia zewnętrznego, *Acta Universitatis Wratislaviensis*, No 4049, *Przegląd Prawa i Administracji*, 124. DOI: 10.19195/0137-1134.124.1
- Baran, K. (2022). *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, Art. 1–93*, wyd. VI. Wolters Kluwer Polska.
- Bury, B. (2006). Podporządkowanie pracownika pracodawcy. *Państwo i Prawo*, 6.
- Ereciński, T. (2023). Komentarz o art. 11. W: P. Grzegorzczak, J. Gudowski, H. Pietrkowski, K. Weitz, T. Ereciński, *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze. Artykuły 1–124*. 6 Wydanie. Wolters Kluwer.
- Grzegorzczak, T. (2012). *Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Komentarz*. Wolters Kluwer Polska.
- Kościelniak – Marszał, M. (2017). *Wyrok sądu I instancji w polskim procesie karnym*. C. H. Beck.
- Kowalski, S. (2018). *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie mandatowe. Komentarz do art. 281–283 KP i art. 17, 95–102a KP*. C. H. Beck.
- Kowalski, S. (2019). Postępowanie wykroczeniowe w sprawach dotyczących pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową, *Acta Universitatis Wratislaviensis*, No 3945, *Przegląd Prawa i Administracji*, CXVIII. DOI: 10.19195/0137-1134.118.9
- Pączek, I. (2016). Postępowanie medacyjne jako konsensualne zakończenie postępowania karnego, *Ius Novum*, 4.
- Rylski, M. (2023). Pozorność nawiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży a prawo do krótkoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Część I, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1. DOI: 10.33226/0032-6186.2023.1.3
- Sobczyk, A. (2022). O organie pracodawcy (zakładu pracy) i płatnika składek na kanwie artykułu J. Unterschütz pt. Odpowiedzialność karna pracodawcy za czyny zabronione w sferze ubezpieczeń społecznych (PiZS 2020, nr 10), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 9. DOI: 10.33226/0032-6186.2022.2.3
- Światłowski, A. (2008). *Jedna czy wiele procedur karnych. Z zagadnień wewnętrznego zróżnicowania form postępowania karnego rozpoznawczego*, Sopot Arche.

Sebastian Kowalski, sędzia; adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego w Zespole Badawczym Prawa Karnego Procesowego.

Sebastian Kowalski, Ph.D., judge; Assistant Professor at the Faculty of Law and Administration, University of Szczecin, in the Criminal Procedural Law Research Group.

ZAPOWIEDŹ



Anna Rychwalska

MARKA PRACODAWCY W KONKURUJĄCOSTWIE NA RYNKU PRACY. TEORIA I PRAKTYKA

Przedmiotem rozważań w niniejszej książce jest całościowe podejście do problematyki kształtowania marki pracodawcy, ujętej w kontekście zarówno teoretycznym, z uwzględnieniem procesu tworzenia jej struktury, jak i praktycznym, wynikającym z motywacji i zakresu działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa. Zaproponowany autorski model zależności między kształtowaniem marki pracodawcy a konkurencyjnością na rynku pracy wypełnia zidentyfikowaną lukę poznawczą w zakresie powiązań prowadzonych działań z efektami w postaci oddziaływań na elementy przewagi konkurencyjnej na rynku pracy.

Książka przełamuje bariery dzielące subdyscypliny zarządzania dzięki nawiązaniu do koncepcji, teorii i modeli spotykanych w literaturze krajowej i zagranicznej, odnoszących się zarówno do marki pracodawcy, jak i szerzej – do marki organizacji. Stanowi podstawę do zgłębiania problematyki budowania marki pracodawcy i zarządzania nią. Wychodzi naprzeciw potrzebom praktyki zarządzania, a także dydaktyki akademickiej w zakresie pogłębionej analizy procesu kształtowania marki pracodawcy warunkującej wzrost konkurencyjności na rynku pracy.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl