

Wygaśnięcie umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania

Expiry of the employment contract due to provisional detention

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza art. 66 k.p. z karnoprocesowego punktu widzenia. Autor wskazuje na niespójność niektórych użytych pojęć z pojęciami prawa karnego oraz na potrzebę rozważenia rozszerzenia przesłanek obowiązku ponownego zatrudnienia. Z pewnością obowiązek taki powinien mieć miejsce w przypadku umorzenia postępowania z powodu przedawnienia. Ponadto warto rozważyć powiązanie obowiązku ponownego zatrudnienia także z innymi orzeczeniami niż prawomocne uniewinnienie lub umorzenie postępowania. Autor wyraża opinię, że analizowana regulacja jest potrzebna i spełnia wymóg proporcjonalności, a wygaśnięcie umowy o pracę ze względu na tymczasowe aresztowanie nie koliduje z domniemaniem niewinności.

Słowa kluczowe

wygaśnięcie umowy o pracę; tymczasowe aresztowanie; przywrócenie do pracy; nieobecność pracownika

JEL: K31

Abstract

The aim of the paper is analysis of article 66 of the Labour Code from the point of view of criminal procedure. The author points on inconsistencies of some of the expressions used in the provision with the terminology of criminal law and on the need to extend the grounds for re-employment. The obligation should, without a doubt, exist in case of termination of criminal proceedings due to passage of time. Moreover, it is worth to consider to link the obligation of re-employment also with other decisions than the final verdict of not guilty or termination of the proceedings. The author expresses the opinion that the regulation analysed is needed, passes the proportionality test and the expiry of the employment contract due to provisional detention does not interfere with the presumption of innocence.

Keywords

expiry of the employment contract; provisional detention; reinstatement; absence of employee

Wprowadzenie

Artykuł 66 § 1 k.p. przewiduje wygaśnięcie umowy o pracę ze względu na nieobecność pracownika spowodowaną jego tymczasowym aresztowaniem. Przepis ten można potraktować jako uboczny skutek prowadzenia postępowania karnego. Ma tu miejsce interakcja między prawem karnym procesowym a prawem pracy. Choć regulacja ta nie jest nowa, nie była ona dotychczas przedmiotem pogłębionej analizy z karnoprocesowego punktu widzenia. Dotkliwość przewidywanego przez przepis skutku skłania zaś do rozważań *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Wygaśnięcie umowy o pracę

Jak przewiduje art. 66 § 1 k.p., umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

Przepis ten określa jeden ze sposobów zakończenia stosunku pracy, który jest skutkiem pozbawienia wolności pracownika w związku z toczącym się przeciwko niemu postępowaniem karnym. Tymczasowe aresztowanie, podobnie jak inne środki zapobiegawcze, powinno być oczywiście stosowane w sposób wyrządzający jak naj-

mniej dolegliwości (Waltoś & Hofmański, 2018, s. 439), a zakończenie stosunku pracy nie jest celem jego stosowania. Jednak nieuniknione są określone skutki uboczne prowadzenia postępowania karnego i stosowania środków zapobiegawczych, których analizowany przepis jest przykładem.

Sformułowanie „z powodu” może nasuwać wątpliwości interpretacyjne. Można je odczytywać szeroko jako każdy związek przyczynowo – skutkowy między pozbawieniem wolności w ramach tymczasowego aresztowania a nieobecnością pracownika. Przy tej wykładni okres stosowania tymczasowego aresztowania może być krótszy niż 3 miesiące. Jeśli zatem pracownik został np. tymczasowo aresztowany na okres 2 miesięcy, a odbiło się o niekorzystnie na jego stanie zdrowia w ten sposób, że nie był w stanie podjąć pracy po zwolnieniu z aresztu, należałoby uznać, że przesłanka została spełniona. Tak szerokie stosowanie art. 66 § 1 k.p. trudno wszakże uznać za uzasadnione. Jako przepis wprowadzający wyjątek od zasady trwałości stosunku pracy i ingerujący w prawa obywatelskie, powinien on być wykładany ściśle (wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 211/17, LEX nr 2573408). Dlatego należy się opowiedzieć za wąską interpretacją tego przepisu, w myśl której wygaśnięcie umowy o pracę następuje tylko w sytuacji nieobecności pracownika z uwagi na pozbawienie możliwości stawienia się w miejscu pracy z powodu stosowanego wobec niego tymczasowego aresztowania.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 265 k.p.k. czas tymczasowego aresztowania liczy się od chwili zatrzymania. Zdaniem SN okres trzymiesięcznej nieobecności w miejscu pracy z powodu tymczasowego aresztowania należy obliczać według przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 112 k.c. (wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 213/10, LEX nr 1130836; por. również uchwałę SN z 23 lutego 1984, III PZP 1/84, OSNC 1984, nr 9, poz. 154). Oznacza to, że nie mają zastosowania przepisy k.p.k. dotyczące obliczania terminów. Wynika z tego, że okres nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania często nie będzie pokrywał się z okresem jego stosowania określonym w postanowieniu o tymczasowym aresztowaniu. Jeśli zatem do tymczasowego aresztowania dojdzie w sobotę, okres nieobecności będzie liczony od poniedziałku, jeśli to on jest dla pracownika pierwszym dniem pracy. Podobnie w sytuacji, kiedy do tymczasowego aresztowania dojdzie podczas urlopu pracownika, okres ten będzie się liczył od pierwszego dnia zakładanego powrotu do pracy po urlopie.

Przepis nie precyzuje, czy chodzi o sytuacje, w których mają miejsce przerwy w stosowaniu tymczasowego aresztowania, czy też nieobecność musi zaistnieć nieprzerwanie przez 3 miesiące. Ponieważ nie wskazano tego ani wprost, ani pośrednio poprzez np. odniesienie się do okresu rocznego, mając na względzie wyjątkowy charakter tego przepisu i wymóg jego ścisłej interpretacji należy przyjąć, że chodzi o nieprzerwaną nieobecność przez okres 3 miesięcy, a nie np. sytuacje, kiedy wobec danej osoby stosowano izolacyjny środek zapobiegawczy cyklicznie, z przerwami.

Nie ulega wątpliwości, że określony w art. 66 § 1 k.p. skutek zachodzi tylko w przypadku stosowania izolacyjnego środka zapobiegawczego. Stosowanie środków nieizolacyjnych, nawet jeśli *de iure* lub *de facto* uniemożliwia wykonywanie pracy (np. zawieszenie w czynnościach służbowych na podstawie art. 276 k.p.k.), nie powoduje wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p. Nie sposób przyjąć, że mamy tu do czynienia z luką prawną, która wymaga zastosowania art. 66 k.p. *per analogiam* (wyrok SN z 7 listopada 2018 r., II PK 211/17, LEX nr 2573408). Można oczywiście zadać pytanie, czy nie byłoby zasadne rozszerzenie wygaśnięcia umowy o pracę na inne środki zapobiegawcze. Jednak co najmniej dwa argumenty przemawiają przeciwko takiemu rozwiązaniu. Po pierwsze, nie zawsze zastosowanie środka nieizolacyjnego definitywnie przekreśla możliwość świadczenia pracy. Można ją bowiem świadczyć np. na innym stanowisku lub w sposób zdalny. Po drugie, środki nieizolacyjne są, w odróżnieniu od tymczasowego aresztowania, co do zasady stosowane bez określenia terminu (w skrajnych sytuacjach do prawomocnego zakończenia postępowania), co prowadzi do nadużywania długości ich stosowania i braku nad tym należytej kontroli. W tej sytuacji wiele przypadków wygaśnięcia umowy o pracę byłoby nieuzasadnionych.

Nie ma znaczenia przyczyna stosowania tymczasowego aresztowania ani etap postępowania, na którym zostało ono zastosowane.

Środkiem karnoprosesowym polegającym na dłuższym pozbawieniu wolności jest także obserwacja psychiatryczna w zakładzie leczniczym (art. 203 k.p.k.). Środek ten wykazuje podobieństwo do tymczasowego aresztowania, stąd stosuje się do niego odpowiednio szereg przepisów dotyczących tymczasowego aresztowania. Trzeba wszakże zwrócić uwagę, że obserwacja może trwać łącznie nie dłużej niż 8 tygodni, co nie skłania do sformułowania postulatu rozciągnięcia regulacji art. 66 k.p.k. na tę formę procesowego pozbawienia wolności¹.

Dodać można, że od lat postuluje się i podejmuje próby wprowadzenia do polskiego procesu karnego nowego środka zapobiegawczego w postaci aresztu domowego. Jego wprowadzenie skłaniałoby do przemyślenia rozszerzenia art. 66 § 1 k.p. o te sytuacje, kiedy praca nie może być świadczona w domu lub w ramach aresztu domowego nie ma możliwości opuszczenia pomieszczenia na czas świadczenia pracy.

Nie ma wątpliwości, że umowa o pracę wygasa w omawianym przypadku *ex lege*. Wszelkie oświadczenia składane w tym przedmiocie przez pracodawcę czy rozstrzygnięcia podejmowane przez sądy lub inne organy mają charakter deklaratoryjny. Można tu podnieść wątpliwość, czy nie powinno się wprowadzić raczej możliwości rozwiązania stosunku pracy, dając pracodawcy możliwość kontynuowania zatrudnienia przy nieobecności przekraczającej trzy miesiące. Jest to jednak kwestia określonej polityki w zakresie ukształtowania stosunku pracy.

Pojawia się pytanie, jak analizowana regulacja ma się do domniemania niewinności. Zgodnie z art. 5 § 1 k.p.k. oskarżonego uważa się za niewinnego, dopóki wina jego

nie zostanie udowodniona i stwierdzona prawomocnym wyrokiem. Mamy zatem do czynienia z sytuacją, kiedy osobę, która w świetle prawa ma być uznawana za niewinną, dotyczą negatywne konsekwencje związane z toczeniem się postępowania karnego i stosowaniem środka zapobiegawczego. *Prima facie* może się wydawać, że zachodzi tu kolizja. Należy wszakże zauważyć, że przesłanka wygaśnięcia umowy o pracę nie została powiązana z kwestią winy pracownika. Jest nią sam fakt stosowania tymczasowego aresztowania. Nie zawarto zaś odniesienia co do ustalenia popełnienia zarzucanego czynu czy też prawdopodobieństwa jego popełnienia. Regulacja ta nie budzi zatem wątpliwości z punktu widzenia domniemania niewinności. Można ją uznać za przejaw wyważenia interesów pracodawcy, który ponosi konsekwencje nieobecności pracownika oraz samego pracownika, czego wyrazem jest zarówno dość długi, trzymiesięczny okres nieobecności wymagany dla zaistnienia skutku, jak i możliwość złożenia wniosku o ponowne zatrudnienie, jeśli postępowanie nie zakończyło się stwierdzeniem winy pracownika. Ważne jest jednak, aby żadne oświadczenie pracodawcy, sądu lub innego organu stwierdzające wygaśnięcie nie sugerowało, że oskarżony jest winny popełnionego przestępstwa.

Kwestia zgodności analogicznej regulacji w prawie rumuńskim była przedmiotem analizy ETPC (*Tripon przeciwko Rumunii*, decyzja z 7 lutego 2012 r., skarga nr 27062/04), który nie doszukał się naruszenia art. 6 § 2 Konwencji. Trzeba wskazać, że samo stosowanie tymczasowego aresztowania w toku procesu karnego jest uznawane za nienaruszające domniemania niewinności, ponieważ opiera się na stwierdzeniu dużego prawdopodobieństwa popełnienia przestępstwa, a nie jego popełnienia (Kruszyński, 1983, s. 122–123). Domniemanie niewinności nie zabrania zaś podejrzewać kogoś o popełnienie przestępstwa w trakcie postępowania karnego, czyli przyjmować, że mógł on popełnić przestępstwo. Niedozwolone jest jedynie uznawanie w trakcie postępowania, że ktoś popełnił przestępstwo (Trechsel, 2006, s. 154).

Kolejnym zagadnieniem jest to, czy termin 3 miesięcy został określony w sposób optymalny. Zacząć należy od tego, że ETPC zaakceptował możliwość rozwiązania umowy o pracę już po 60, a nawet 30 dniach (*Tripon przeciwko Rumunii*, decyzja ETPC z 7 lutego 2012 r., skarga nr 27062/04). W tym kontekście określonego w art. 66 k.p. okresu nie można uznać za zbyt krótki. Z punktu widzenia pracodawcy może on z kolei uchodzić za zbyt długi. Jednak mając na względzie, że czas i podstawy stosowania tymczasowego aresztowania są w Polsce problemem systemowym, jest ono stosowane wielokrotnie bezzasadnie i bezrefleksyjnie, określenie terminu 3 miesięcy można uznać za adekwatne. Termin ten odpowiada okresowi, na jaki sąd może zastosować tymczasowe aresztowanie w postępowaniu przygotowawczym (art. 263 § 1 k.p.k.)².

Przywrócenie

W myśl art. 66 § 2 k.p. pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowa-

nia, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Przepis ma na celu przywrócić zatrudnienie, jeśli postępowanie karne nie zakończyło się orzeczeniem stwierdzającym winę pracownika, a pracownik wyraził wolę powrotu do pracy. Jest to niewątpliwie rozwiązanie racjonalne i uzasadnione. Pozwala ono na zredukowanie negatywnych skutków tymczasowego aresztowania. Określenie sytuacji wskazanych w art. 66 § 2 i 3 k.p. nasuwa wszakże zastrzeżenia.

Nie budzi wątpliwości, że ponowne zatrudnienie jest uzasadnione w sytuacji wydania wyroku uniewinniającego. Chodzi tu zarówno o sytuację, kiedy uniewinnienie ma miejsce ze względu na pozytywne ustalenie niepopelnienia przestępstwa, jak i zastosowanie reguły *in dubio pro reo*. Zasada domniemania niewinności nie pozwala bowiem na różnicowanie skutków uniewinnienia w zależności od przyczyny (*Geerings przeciwko Holandii*, wyrok ETPC z 1 marca 2007 r., skarga nr 30810/03, § 41–51). Taki sam skutek będzie także miało umorzenie postępowania przygotowawczego lub sądowego, z wyłączeniem sytuacji, kiedy przesłanką umorzenia jest przedawnienie ścigania (art. 17 § 1 pkt 6 k.p.k.). *Lege non distinguente* chodzi tu zarówno o umorzenie w formie postanowienia, jak i wyroku.

Wyłączenie obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika w sytuacji umorzenia z powodu przedawnienia ścigania należy ocenić krytycznie. Przedawnienie jest mieszaną negatywną przesłanką procesową, której zaistnienie generalnie wyklucza możliwość badania kwestii odpowiedzialności karnej danej osoby (postanowienie SN z 2 lipca 2002 r., IV KKN 264/99, LEX nr 54407). Postępowanie kończy się zatem orzeczeniem umarzającym bez analizy tego, czy popełniono czyn zabroniony i czy popełniła go dana osoba³, a pracownik nie ma możliwości skutecznego domagania się kontynuowania postępowania karnego i wydania merytorycznego orzeczenia w przedmiocie jego odpowiedzialności. Umorzenie takie nie implikuje zatem stwierdzenia winy⁴. W praktyce zdarzają się także sytuacje, kiedy poprzez błędną ocenę prawną przez organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości postępowanie karne jest prowadzone, a tymczasowe aresztowanie stosowane w sytuacji istnienia od początku przedawnienia ścigania. Oznacza to, że tymczasowe aresztowanie jest wówczas oczywiście niesłuszne. Kodeks pracy nie przewiduje zaś w takiej sytuacji obowiązku ponownego zatrudnienia. Umorzenie na podstawie art. 17 § 1 pkt 6 k.p.k. zachodzi także w sytuacji uchylecia prawomocnego wyroku skazującego w drodze kasacji lub wznowienia postępowania, kiedy ze względu na upływ terminu przedawnienia nie jest możliwe wydanie wyroku uniewinniającego (postanowienie SN z 11 sierpnia 2020 r., IV KK 334/19, LEX nr 3277282).

Co więcej, nie sposób zakładać, że przedawnienie następuje z uwagi na zachowanie oskarżonego. Oczywiście, zdarzają się sytuacje, kiedy podejmowane przez niego zachowania, mogące mieć przymiot bezprawnych czy też będących nadużyciem uprawnień procesowych, ale także legalnych (np. wykorzystanie maksymalnych terminów procesowych do dokonania czynności), doprowadziły do przedawnienia. Jednak rozstrzygnięcie w przedmiocie odpowiedzialności karnej w rozsądnym terminie i uniknięcie przedawnienia jest obowiązkiem, który obciąża organy procesowe (*P. M. przeciwko Bułgarii*, wyrok ETPC z dnia 24 stycznia 2012 r. skarga nr 49669/07, § 66). Trudno byłoby zatem z zaniedbań organów procesowych wywodzić niekorzystne skutki dla pracownika.

Powyższe prowadzi do postulatu *de lege ferenda* potraktowania umorzenia ze względu na przedawnienie tak samo jak umorzenia na podstawie pozostałych przesłanek procesowych i wprowadzenia w takiej sytuacji obowiązku ponownego zatrudnienia.

Błędnie natomiast w k.p. wskazano na amnestię jako podstawę umorzenia postępowania karnego. Amnestia polega na złagodzeniu lub zniesieniu skutków skazania, np. darowaniu wykonania kary, zmniejszeniu lub zawieszeniu jej wykonania, zatarciu skazania (Marszał, 2003, s. 132), a to oznacza, że doszło już do prawomocnego zakończenia postępowania karnego, przy czym postępowanie to zakończyło się stwierdzeniem winy i rozstrzygnięciem w kwestii kary. Przesłanka ta ma zatem znaczenie dopiero na etapie postępowania wykonawczego i skutkuje jego umorzeniem na podstawie art. 15 § 1 k.k. w., a nie 17 § 1 k.p.k. Postępowanie wykonawcze nie może zaś być obecnie uznane za etap postępowania karnego, o czym świadczy chociażby art. 1 k.p.k., w myśl którego postępowanie karne w sprawach należących do właściwości sądów toczy się według przepisów niniejszego kodeksu⁵. Trudno zatem uznać, że jego umorzenie jest umorzeniem postępowania karnego w rozumieniu art. 66 k.p.

Być może ustawodawcy chodziło o abolicję, która rzeczywiście jest inną okolicznością wyłączającą ściganie w rozumieniu art. 17 § 1 pkt 11 k.p.k.⁶ W tym kontekście wskazać należy, że zdaniem SN nie jest możliwa tzw. abolicja indywidualna w postaci ulaskawienia zastosowanego przed prawomocnym skazaniem (uchwała SN z 31 maja 2017 r., I KZP 4/17, OSNKW 2017, nr 7, poz. 37). W grę wchodzi zatem jedynie tzw. abolicja generalna, która może zostać dokonana ustawą.

Pewną wątpliwość może wzbudzać istnienie obowiązku ponownego zatrudnienia w przypadku umorzenia z uwagi na znikomą szkodliwość społeczną czynu. W takiej sytuacji przyjmuje się, że czyn miał miejsce i wyczerpywał znamiona czynu zabronionego, jednak nie był na tyle społecznie szkodliwy, aby uznać go za przestępstwo. W orzeczeniu umarzającym należy się odnieść do przesłanek oceny społecznej szkodliwości związanych z danym sprawcą, np. jego motywacji (art. 115 § 2 k.k.). Z jednej strony mamy zatem do czynienia z ustaleniem popełnienia czynu zabronionego (wyrok SN z 21 czerwca 2017 r., II KK 98/17, OSNKW 2017, nr 11, poz. 64),

co mogłoby uzasadniać wyłączenie obowiązku ponownego zatrudnienia, z drugiej z czynem zabronionym, który z uwagi na brak odpowiedniego ładunku społecznej szkodliwości nie stanowi przestępstwa, co może przemawiać za ponownym zatrudnieniem. Podkreślić wszakże należy, że umorzenie ze względu na znikomą społeczną szkodliwość, jak każde umorzenie, nie wiąże się z formalnym stwierdzeniem winy oskarżonego.

Wskazanie w § 3 art. 66 k.p., że obowiązek przywrócenia nie zachodzi w przypadku warunkowego umorzenia postępowania należy uznać za *superfluum*. Warunkowe umorzenie postępowania nie jest bowiem postacią jego umorzenia, lecz odrębną instytucją karnoprosocową, środkiem probacyjnym. W tej sytuacji jego wymienienie jest zbędne. Należy wszakże podkreślić, że warunkowe umorzenie, choć nie jest postacią skazania, to jednak stwierdza winę oskarżonego, przełamuje domniemanie niewinności, a zatem wyłączenie w tej sytuacji obowiązku ponownego zatrudnienia można uznać za zasadne.

Obowiązek i termin ponownego zatrudnienia zostały powiązane z uprawomocnieniem się wyroku uniewinniającego lub orzeczenia umarzającego postępowanie. Powstaje pytanie, czy nie należałoby rozszerzyć tych zdarzeń o sytuacje, kiedy tymczasowe aresztowanie zostało uznane przez sąd za niewątpliwie niesłuszne na podstawie przepisów rozdziału 58 k.p.k. („Odszkodowanie za niesłuszne skazanie, tymczasowe aresztowanie lub zatrzymanie”). Niesłuszność stosowania tymczasowego aresztowania może zdarzyć się bowiem także w sprawie zakończonej prawomocnym skazaniem lub warunkowym umorzeniem postępowania (Matras, 2023, komentarz do art. 552). Skoro przesłanką wygaśnięcia stosunku pracy była nieobecność pracownika spowodowana tymczasowym aresztowaniem, a nie podejrzenie popełnienia określonego przestępstwa, powiązanie obowiązku ponownego zatrudnienia tylko z rodzajem rozstrzygnięcia kończącego postępowanie w sprawie nie jest do końca przekonujące. Trzeba też mieć na względzie, że tymczasowe aresztowanie może być stosowane nie tylko z uwagi na podejrzenie popełnienia przestępstwa w przeszłości, lecz również dla zapobieżenia jego popełnienia w przyszłości (art. 249 § 1 i 258 § 3 k.p.k.). W tej sytuacji istnieje dość luźny związek między zasadnością stosowania tymczasowego aresztowania a rozstrzygnięciem co do zarzuconych czynów.

W praktyce może pojawić się sytuacja, kiedy w prowadzonym postępowaniu oskarżony ma więcej niż jeden zarzut i co do części zarzutów zapada wyrok uniewinniający lub postępowanie zostaje umorzone, natomiast w odniesieniu do pozostałych zapada wyrok skazujący lub warunkowo umarzający postępowanie. Pojawia się pytanie, czy w takiej sytuacji zachodzi obowiązek ponownego zatrudnienia. Odpowiedź na to pytanie należy zacząć od weryfikacji, jakie zarzuty zostały postawione na etapie stosowania tymczasowego aresztowania i jakie wobec nich następnie zapadły rozstrzygnięcia. Trudno bowiem byłoby w analizowanym kontekście brać pod uwagę zarzuty, które nie zostały jeszcze postawione

w momencie wygaśnięcia umowy o pracę. Jak zaś wiadomo, zarzuty w postępowaniu przygotowawczym mogą być swobodnie rozszerzane na podstawie art. 314 k.p.k., w postępowaniu sądowym zaś wyjątkowo na podstawie art. 398 k.p.k. Do tego należy dodać możliwość łączenia postępowań. Opowiedzieć się należy za poglądem, że zaistnienie obowiązku ponownego zatrudnienia ma miejsce tylko w sytuacji uniewinnienia lub umorzenia co do wszystkich zarzutów postawionych na etapie stosowania tymczasowego aresztowania.

Podsumowanie

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że co do zasady regulacja zawarta w art. 66 k.p. nie nasuwa za-

strzeżeń z konstytucyjnego i konwencyjnego punktu widzenia. W szczególności spełnia ona test proporcjonalności ingerencji w trwałość stosunku pracy, a wygaśnięcie umowy o pracę ze względu na tymczasowe aresztowanie nie koliduje z domniemaniem niewinności. Podobne przepisy występują też w innych systemach prawnych. Jednak wyłączenie obowiązku przywrócenia do pracy w przypadku orzeczenia umarzającego postępowanie ze względu na przedawnienie należy ocenić krytycznie. Błędne jest zaś potraktowanie amnestii jako negatywnej przesłanki procesowej. Stąd należy zgłosić postulat nowelizacji przepisu, co z jednej strony zapewni jego spójność z instytucjami karnoprosocnymi, z drugiej zaś lepiej będzie chronić interes pracownika.

Przypisy/Notes

¹ Odmienne stanowisko zajmuje A. M. Tęcza, 2008, s. 79–94.

² Dłuższe okresy pozbawienia wolności związane są z przedłużaniem tymczasowego aresztowania.

³ Wyjątek od tego przyjęto w orzecznictwie sądów karnych w sytuacji, kiedy przedawnienie zostało stwierdzone dopiero po przeprowadzeniu wszystkich czynności dowodowych i wyjaśnieniu okoliczności sprawy (a więc w istocie na etapie wyrokowania). Wówczas można wydać wyrok uniewinniający, który jest korzystniejszy dla oskarżonego niż umorzenie ze względu na przedawnienie. Zob. np. wyrok SN z 20 grudnia 2023 r., III KK 340/22, LEX nr 3658454 oraz postanowienie SN z 27 stycznia 2011 r., I KZP 27/10, OSNKW 2011/1/5.

⁴ Zawarcie w orzeczeniu umarzającym postępowanie przekonania, że oskarżony jest winny, a jedynie przedawnienie nie pozwala tego wykazać, zostało uznane przez ETPC za naruszenie domniemania niewinności, *Poncellet przeciwko Belgii*, wyrok z 30 marca 2010 r., skarga nr 44418/07, § 45–62.

⁵ Można jednak odnotować poglądy odmienne w tej kwestii, zob. np. P. Wiliński, 2020, s. 60.

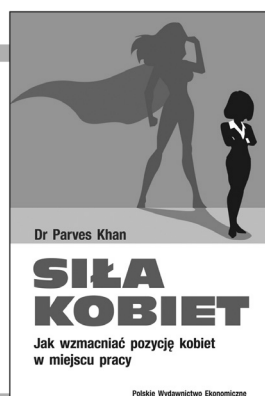
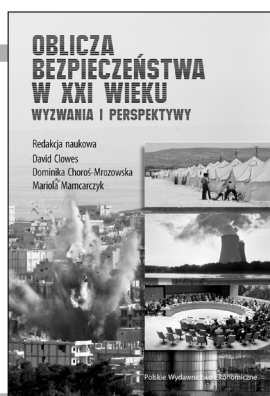
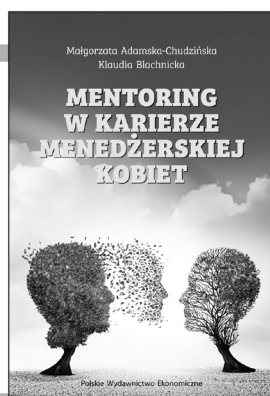
⁶ Przywołanie w art. 66 k.p. amnestii może wynikać z faktu, że w okresie PRL ustawy amnestyjne zawierały niekiedy także klauzule abolicyjne. Zob. np. art. 1 ust. 1 ustawy z 7 grudnia 1989 r. o amnestii, Dz.U. z 1989 r., Nr 64, poz. 390.

Bibliografia/References

- Kruszyński, P. (1983). *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Marszał, K. (2003). W: K. Marszał, S. Stachowiak, K. Zgryzek, *Proces karny*, Volumen.
- Matras, J. (2023). W: K. Dudka (Red.), *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska.
- Tęcza, A. M. (2008). Obserwacja psychiatryczna w świetle zasady domniemania niewinności, *Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego* (23).
- Trechsel, S. (2006). *Human Rights in Criminal Proceedings*, Oxford University Press.
- Waltoś, S., Hofmański, P. (2018). *Proces karny. Zarys systemu*, Wolters Kluwer Polska.
- Wiliński, P. (2020). W: P. Wiliński (Red.), *Polski proces karny*, Wolters Kluwer Polska.

Arkadiusz Lach, profesor nauk społecznych, Kierownik Katedry Postępowania Karnego i Kryminalistyki UMK w Toruniu.

Arkadiusz Lach, professor of social sciences, Head of Department of Criminal Procedure and Criminalistics of the NCU in Torun.



←
ZAPOWIEDZI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl