

*Jacek Izydorczyk** <https://orcid.org/0000-0001-7275-8150>

PRAWNOKARNA OCHRONA PRACOWNIKA NA PODSTAWIE PRZEPISÓW ART. 220 KODEKSU KARNEGO

Streszczenie. Artykuł przedstawia aktualny stan ochrony przewidzianej (zapewnianej) w Kodeksie karnym pracownikom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowisko judykatury (na czele z Sądem Najwyższym) w tym przedmiocie oraz koncentruje się na pojęciu „pracownika”, warunkującym odpowiedzialność sprawcy przestępstwa na podstawie przepisów art. 220 k.k. W podsumowaniu autor przypomina, że prawo karne materialne jest prawem tzw. zamkniętym i jakiegokolwiek „interpretacje rozszerzające” – w tym przede wszystkim wobec podejrzanych lub oskarżonych w procesach karnych – są w sposób oczywisty niedopuszczalne. Dotyczy to także kwalifikacji prawnej czynu (tutaj w tzw. typach podstawowych przestępstw z art. 160 i 220 k.k., penalizowanych jednak identycznie, tj. karą pozbawienia wolności do lat trzech).

Słowa kluczowe: przestępstwa przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową, ochrona osób pracujących, pojęcie „pracownika”, Kodeks karny, proces karny, judykatura, Sąd Najwyższy

LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEE IN CRIMINAL LAW IN POLAND (ART. 220 OF THE POLISH CRIMINAL CODE)

Abstract. The text presents the current status of protection provided for employee in the criminal code (Art. 220 of the Polish Criminal Code of 1997) and some verdicts of the Polish Supreme Court in this matter; the author concludes that Polish criminal law is so-called a “closed law” and any “wide interpretations” – including such against suspects or accused persons in criminal trials are clearly unacceptable; and whenever a problem arises in a criminal trial, whether or not we are dealing with a victim of a crime who is or was an “employee” – this specific human exposure to the immediate danger of loss of life or serious damage to his/her health should be qualified under Art. 160 of the Polish Penal Code – and not under Art. 220 of the Polish Penal Code.

Keywords: criminal offenses against employee, protection of employee, „employee” conception, the Polish Penal Code, criminal trial, judicature, the Polish Supreme Court

* Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Postępowania Karnego i Kryminalistyki, jizydorczyk@wpia.uni.lodz.pl

1.

Jak wiadomo, w Rozdziale XXVIII Kodeksu karnego¹ ustawodawca uregulował przepisy chroniące prawa osób wykonujących pracę zarobkową oraz sankcje przewidziane za ich naruszenie. Obecnie penalizowane są w tym zakresie czyny: 1) złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika (art. 218 § 1a k.k., art. 218 § 2 k.k., art. 218 § 3 k.k.); 2) złośliwe lub uporczywe naruszanie zakazu handlu w niedziele i święta (art. 218a k.k.); 3) niezgłoszenie osoby wykonującej pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego (art. 219 k.k.); 4) narażenie życia albo zdrowia pracownika (art. 220 § 1 i 2 k.k.); 5) niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową (art. 221 k.k.).

Przedmiotem niniejszego opracowania są przepisy art. 220 k.k., zgodnie z którymi: kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – podlega karze pozbawienia wolności do lat 3 (§ 1); jeżeli sprawca działa nieumyślnie – podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku (§ 2); nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo (§ 3). Na wstępie każdego konkretnego postępowania karnego istotne jest jednak ustalenie, kim w ogóle jest podmiot wskazany w przepisie art. 220 § 1 k.k. jako „pracownik” i czy pokrzywdzony przestępstwem nim był/lub jest.

2.

Przedmiotem ochrony art. 220 k.k. jest prawo każdego pracownika do pracy w warunkach bezpiecznych, w tym higienicznych (Budyn-Kulik 2022), czy dokładniej – życie i zdrowie (integralność cielesna) pracownika. Co więcej, ochrona prawnokarna wychodzi tutaj na przedpole dobra prawnego, pojawia się ona bowiem już na etapie samego zagrożenia życia i zdrowia (Łabuda 2022). Przestępstwo (przestępstwa) takie może zostać popełnione zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Ma ono charakter materialny, gdyż do jego znamion należy skutek w postaci narażenia człowieka (który jest „pracownikiem”) na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Z kolei bezpieczeństwo i higiena pracy są regulowane przez, z jednej strony, przepisy bhp, a z drugiej – przez regulacje Kodeksu pracy² (Budyn-Kulik 2022).

Przestępstwo (przestępstwa) z art. 220 § 1–2 k.k. mają charakter indywidualny, ponieważ może je popełnić jedynie osoba fizyczna odpowiedzialna

¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2345), dalej: k.k.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320), dalej: k.p.

za bezpieczeństwo i higienę pracy. W tzw. typie podstawowym, regulowanym przez § 1, jest to czyn umyślny, który może zostać popełniony zarówno w zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym, natomiast w tzw. typie uprzywilejowanym, regulowanym przez § 2, jest to czyn nieumyślny. Dodatkowo § 3 tego przepisu przewiduje tzw. ustawową klauzulę niekaralności dla sprawcy, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo (Budyn-Kulik 2022). Wskazane wymaganie (czy też regulacja), że przestępstwa z art. 220 k.k. są przestępstwami indywidualnymi (o tzw. indywidualnie oznaczonym podmiocie) należy rozumieć w ten sposób, że sprawcą może być tylko – jak już wskazano – ten, kto jest konkretnie odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy. Będzie to więc pracodawca (zob. art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników) oraz tzw. podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy (zob. art. 3¹ k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba; pojęcie to stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie (Łabuda 2022).

W literaturze przedmiotu podkreśla się przy tym (dość krytycznie: Łabuda 2022), że ustawodawca polski nie przywiązuje szczególnej wagi do ochrony pracownika na gruncie przedmiotowego art. 220 k.k. (sic!), ponieważ zagrożenie karne przewidziane za ten czyn (czyny) jest równe zagrożeniu za wypełnienie znamion typu podstawowego, tzn. narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 160 k.k.³), oraz art. 220 k.k., przez co jest tylko tzw. normatywnym superfluum (Łabuda 2022). W istocie jest to dość kateryczny pogląd, ale wcale niepozbawiony na pierwszy rzut oka logicznych uzasadnień (o czym będzie jeszcze mowa w podsumowaniu niniejszego opracowania).

Stwierdzono już powyżej, że przedmiotem ochrony omawianej regulacji wyrażonej w art. 220 k.k. jest życie i zdrowie pracownika. Jego integralność cielesna i ochrona prawokarna wychodzi więc na przedpole owego dobra prawnego, gdyż ma miejsce już na etapie samego zagrożenia życia i zdrowia takiej osoby. Tym samym przestępstwo z art. 220 k.k. należy do kategorii przestępstw z tzw. narażenia konkretnego, dlatego owo niebezpieczeństwo dla życia i zdrowia pracownika wchodzi w zakres znamion ustawowych i (co oczywiste) musi być w toku procesu karnego udowodnione (Łabuda 2022). Należy jednak ustalić najpierw,

³ Przepis art. 160 § 1–3 k.k. penalizuje przestępstwo narażenia człowieka na niebezpieczeństwo – zgodnie z którym: kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu – podlega karze pozbawienia wolności do lat 3; jeżeli na sprawcy ciąży obowiązek opieki nad osobą narażoną na niebezpieczeństwo – podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5; jeżeli sprawca czynu określonego w § 1 lub 2 działa nieumyślnie – podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

kim w ogóle jest (był) ów „pracownik” (!), a przecież w obowiązującym Kodeksie karnym termin „pracownik” nie został niestety zdefiniowany w żadnym z przepisów art. 115 k.k. (pojęcie to, a raczej sam termin, pojawia się tylko w kilku następujących przepisach Kodeksu karnego: art. 115 § 13 pkt 4–5 i 9, art. 218 § 1a, art. 218a pkt 1–2, art. 220 § 1, art. 299 § 2, art. 317 § 2 oraz art. 323 § 5) (por. Kugacz 2020, 56–57).

3.

Notabene w orzecznictwie Sądu Najwyższego (SN) na tle omawianego przepisu art. 220 k.k. powstały istotne problemy związane już z samymi kwestiami dotyczącymi znamion tam określonych (tj. dotyczące kwestii terminologicznych) – także odnośnie do osoby sprawcy (a więc późniejszego (ewentualnego) podejrzanego i oskarżonego w konkretnym postępowaniu karnym).

Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2003 r. (WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403) stwierdzono, że sprawcą przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. może być jedynie osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która nie dopełniła ciężących na niej w tej mierze obowiązków, doprowadzając do wywołania bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia⁴. Z kolei w wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r. (IV KK 516/19, LEX nr 3168992) SN stwierdził, że sprawcą przestępstwa z art. 220 k.k. może być również osoba pełniąca funkcje kontrolne i nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nawet jeżeli nie pozostaje w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, co dotyczy w szczególności inspektorów pracy i społecznych inspektorów pracy. Sąd Najwyższy uznał przy tym, że znamię przestępstwa z art. 220 § 1 k.k. oznacza też bycie „odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy”, przez co należy rozumieć m.in. uprawnienie i zarazem obowiązek kontrolowania przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy w danym zakładzie. Natomiast zwolnić od ewentualnej odpowiedzialności karnej z art. 220 § 1 k.k. takiego pracownika może tylko prawidłowe wykonywanie obowiązków kontrolnych nawet wówczas, gdy dojdzie do faktycznego narażenia pracownika na skutki opisane w art. 220 k.k. W przeciwnym zaś wypadku, jeśli pracownik odpowiedzialny za kontrolę przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy zaniecha takiej

⁴ Dalsza część tezy przywołanego orzeczenia jest następująca: „przestępstwo z art. 220 k.k. jest przestępstwem materialnym, a skutkiem niezbędnym dla jego zaistnienia jest właśnie wystąpienie bezpośredniego, realnego (a nie potencjalnego) niebezpieczeństwa utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu (to ostatnie w rozumieniu art. 156 k.k.); w przypadku, kiedy owe skutki dla życia i zdrowia rzeczywiście wystąpią, wchodzi w grę kumulatywna kwalifikacja dotycząca spowodowania (z winy umyślnej bądź nieumyślnej) takiego skutku; nie ulega wątpliwości, iż między zachowaniem sprawcy a zaistniałym skutkiem (czy to przewidzianym w art. 220 k.k. czy w art. 155 k.k.) musi istnieć związek przyczynowy”.

kontroli lub przeprowadzi ją wadliwie, może zostać uznany za sprawcę omawianego czynu zabronionego⁵.

Powstaje jednak pytanie – podniesione na wstępie rozważań – kim w ogóle jest podmiot wskazany w przepisie art. 220 § 1 k.k. jako „pracownik” i jak się to ma do omawianej ochrony prawnokarnej (tj. art. 220 k.k.) wobec osób pracujących zarobkowo na własny rachunek. Nie jest to bynajmniej problem nowy, ale wciąż budzi kontrowersje w literaturze przedmiotu. Spowodowała to m.in. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2005 r. (I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2⁶), zgodnie z którą przedmiotem ochrony w normach zawartych w art. 220 k.k. są prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki (uwzględniając jego rzeczywiste cechy) jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p. (tj. w definicji pracownika, zgodnie z którą jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę).

Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu do przywołanej uchwały I KZP 34/05 przypominał, że żaden przepis Kodeksu karnego nie definiuje pojęcia „pracownik” i definicji takiej nie zawarto zwłaszcza w art. 115 k.k. (regulującym definicje legalne Kodeksu karnego). Ponadto – zdaniem SN – tytuł rozdziału XXVIII Kodeksu karnego nie ma w tej kwestii istotnego znaczenia. Dla określenia przedmiotu ochrony norm zawartych w tym rozdziale użyto w tytule szerokiego wyrażenia „prawa osób wykonujących pracę zarobkową”. Konieczność logicznego uogólnienia przedmiotu ochrony w konkretnym tytule rozdziału Kodeksu wymaga więc objęcia nim wszystkich przedmiotów ochrony zindywidualizowanych w poszczególnych normach danego rozdziału. Sąd dodał przy tym, że określony we wspomnianym tytule przedmiot ochrony może być przesłanką wskazującą na granice tego zakresu i może służyć do rozpoznania tej granicy w wypadku wątpliwości, których nie usuwa określenie przedmiotu ochrony w danej normie, lecz nie może uzasadniać twierdzenia, że przedmiot ochrony każdej zamieszczonej w rozdziale normy jest identyczny co do zakresu i odpowiadający treści skategoryzowanej w tytule tego rozdziału (XXVIII) Kodeksu karnego⁷.

Ponadto – zdaniem SN – przedmiotem ochrony w normie wyrażonej w art. 220 § 1 k.k. są określone w niej dobra „pracownika”, a nie „osoby

⁵ Zob. cytowany wyrok SN IV KK 516/19 oraz wskazane tam inne judykaty i poglądy doktryny prawa karnego.

⁶ Zagadnienie prawne przedstawione Sądowi Najwyższemu (na podstawie art. 441 § 1 Kodeksu postępowania karnego) brzmiało: czy znamię przedmiotowe zawarte w treści art. 220 § 1 k.k. dotyczące sprawcy, który „naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu”, zawęża krąg pokrzywdzonych jedynie do podmiotów świadczących pracę w rozumieniu Kodeksu pracy na podstawie umowy o pracę.

⁷ Zob. cytowaną uchwałę SN KZP 34/05 oraz wskazane tam inne judykaty i poglądy doktryny prawa karnego.

wykonywającej pracę zarobkową”. Oczywiście pojęcie „pracownik”, o czym już była mowa, regulowane jest w art. 2 k.p. Jak przypomniał Sąd Najwyższy, katalog wskazanych w tym przepisie sposobów nawiązania stosunku pracy ma charakter wyczerpującego wyliczenia. Jednakże niekiedy prezentowany jest pogląd, że wyznaczone treścią art. 2 k.p. granice pojęcia „pracownik” są szersze ze względu na konsekwencje wynikające z treści art. 22 k.p., zgodnie z którym: „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem” (§ 1); „zatrudnienie w warunkach powyżej określonych jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Wtedy należałoby więc przyjąć – zdaniem Sądu Najwyższego – że ochrona odnosi się do stosunku pracy rozumianego *sensu largo*, a więc obejmującego w szczególności przypadki świadczenia pracy przez osobę nieposiadającą zdolności pracowniczej. Odnosi się to także do osób, które będąc faktycznie pracownikami, formalnie wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej⁸.

W dalszej części swych rozważań Sąd Najwyższy stwierdził, że formalna definicja „pracownika” z art. 2 k.p. wypełniona została materialną treścią w art. 22 § 1 k.p., w którym zdefiniowano stosunek pracy przez określenie obowiązków stron tego stosunku, a to już będzie miało znaczenie dla stosowania art. 220 k.k. Zdaniem SN zestawienie obu definicji i konieczne łączne ich traktowanie nakazuje przyjąć, że pracownikiem jest osoba, która w drodze jednej z czynności prawnych wyliczonych w art. 2 k.p. nawiązała stosunek pracy charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. cechami. Oczywiście jest przy tym, że stosunek pracy (w prawie pracy) różni się istotnie od stosunku zobowiązaniowego w prawie cywilnym, co zasadnie podkreślił Sąd. Dlatego też dopiero łączne traktowanie definicji ustawowych z art. 2 k.p. oraz art. 22 § 1 k.p. pozwala ustalić znaczenie pojęcia „pracownik” w ustawie (tj. w Kodeksie pracy). Zdaniem SN obie te definicje muszą być odczytywane łącznie, a wówczas przedmiotem ochrony w normach zawartych w art. 220 k.k. są prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki (uwzględniając jego rzeczywiste cechy) jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p. W konsekwencji Sąd stwierdził, że art. 22 § 1 k.p. wyznacza granice znaczeniowe pojęcia „pracownik” w sposób ścisły, pozwalając w konkretnym procesie karnym objąć nim także osobę, z którą zawarto formalnie umowę cywilnoprawną, a nie umowę o pracę⁹.

⁸ Zob. uzasadnienie do cytowanej uchwały SN KZP 34/05 oraz wskazane tam publikacje.

⁹ Szerzej zob. uzasadnienie do omawianej uchwały SN KZP 34/05, w tym końcowe rozważania dotyczące tzw. orzeczeń precedensowych oraz systemu prawa karnego w Polsce.

Pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy był i jest kontrowersyjny. Dlatego też przedmiotowa uchwała SN spotkała się z niejednoznacznym przyjęciem, co oczywiście powoduje dalsze i dodatkowe problemy interpretacyjne (zob. Wróbel 2013, 121–126; Jankowiak, Musiała 2007, 163–167 – glosa krytyczna; Daniluk, Witoszko 2006 – glosa aprobująca). W jednym z tych opracowań przypomniano (Daniluk, Witoszko 2006; zob. też Daniluk 2019, 135–142), że termin „pracownik” z art. 220 § 1 k.k. w doktrynie i orzecznictwie jest rozumiany w aż trzech różnych znaczeniach: 1) w sposób wąski, ograniczając to pojęcie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (co odpowiada definicji pracownika wynikającej z art. 2 k.p.); 2) przyjmując, że przy ustalaniu zakresu znaczeniowego terminu „pracownik” należy brać pod uwagę również regulację z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którą przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, co uzasadnia objęcie pojęciem „pracownik” także tych osób, które formalnie nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, lecz w rzeczywistości – wykonując czynności na podstawie różnych, najczęściej pozornych, umów cywilnoprawnych świadczą pracę w ramach stosunku pracy; (3) pogląd przyjmujący najszersze rozumienie terminu „pracownik”, zgodnie z którym pracownikiem jest nie tylko osoba pozostająca w stosunku pracy, lecz także każda inna osoba wykonująca osobiście pracę zarobkową, choćby nie posiadała zdolności pracowniczej (do kategorii tej zaliczają się więc i ci pokrzywdzeni przestępstwem, którzy nie są pracownikami w rozumieniu przepisów art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p., np. osoby wykonujące pracę na podstawie prawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych) (Daniluk, Witoszko 2006; zob. też Daniluk 2019, 135–142; Kugacz 2020, 54–64).

Wydaje się jednak, że dla każdego karnisty musi być oczywiste, że pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego KZP 34/05 (i tym samym spowodowanie na kolejne lata *de facto* swego rodzaju „zamieszania interpretacyjnego”) jest nie tyle „wysoce ryzykowny”, co po prostu wysoce niegwarancyjny (czego wcale nie zmienia konkretny stan faktyczny rozpatrywanej przez Sąd sprawy). Przecież prawo – a szczególnie prawo karne (!) – musi abstrahować od „stanów faktycznych”, jeżeli chodzi o wykładnię przepisów prawa materialnego (tutaj Kodeksu karnego (!)). W systemach prawa zachodniego i tzw. kontynentalnego, do którego należy prawo polskie, decydować musi zawsze litera prawa, a więc tylko i wyłącznie wykładnia językowa, tym bardziej że prawo karne materialne jest prawem zamkniętym i tylko w ramach procedury karnej, wyjątkowo, jest dopuszczalna wykładnia rozszerzająca, ale zawsze w ścisłych granicach, tzn. poprzez wyraźny zakaz stosowania analogii i wykładni rozszerzającej, polegających na samowolnym „poszerzaniu” uprawnień organów procesowych i samowolnym

„ograniczaniu” praw uczestników oraz praw stron procesu karnego, a zwłaszcza praw podejrzanego i oskarżonego (Grzegorzczak 2014, *passim*; Grzegorzczak, Tylman 2014, 69–72).

Dlatego zasadnie (już krótko po ukazaniu się przedmiotowej uchwały Sądu Najwyższego) część autorów (Daniluk, Witoszko 2006) wskazywało, że chociaż osoby niebędące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p. nie są objęte zakresem art. 220 § k.k., to przecież wcale nie oznacza to, że narażenie ich na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pozostaje bezkarne. Sytuacje takie należy bowiem oceniać każdorazowo, opierając się na wspomnianym wcześniej przepisie art. 160 k.k., penalizującym spowodowanie powyższego skutku wobec każdego człowieka, a nie tylko wobec „pracownika” (czy też innej osoby wykonującej pracę zarobkową) (Daniluk, Witoszko 2006).

4.

Reasumując, należy jeszcze raz powtórzyć, że prawo karne materialne jest prawem zamkniętym i jakiegokolwiek „interpretacje rozszerzające”, w tym przede wszystkim wobec podejrzanych lub oskarżonych w procesach karnych (!), są w sposób oczywisty niedopuszczalne. Dotyczy to także (wcale nieblażej przecież kwestii) kwalifikacji prawnej czynu (tutaj w typach podstawowych przestępstw z art. 160 i 220 k.k., penalizowanych na szczęście identycznie, tj. karą pozbawienia wolności do lat trzech).

Co się zaś tyczy samego stosunku regulacji prawnokarnej art. 220 k.k. do art. 160 k.k. (o czym była już mowa), to sprawa wyda się całkiem prosta, jeśli się zrozumie, że po pierwsze, regulacja art. 220 k.k. jest konsekwencją wagi, jaką przykładowo racjonalny ustawodawca do ochrony prawnokarnej osób wykonujących pracę zarobkową, a więc i pewnym efektem określonej systematyki Kodeksu karnego (konkretnie Rozdziału XXVIII), oraz że po wtóre, stosunek przepisów art. 220 k.k. i art. 160 k.k. jest stosunkiem czyniącym z pierwszego tylko i wyłącznie *lex specialis* drugiego. Inaczej mówiąc, w każdym przypadku, gdy w procesie karnym pojawi się problem, czy na pewno mamy do czynienia z pokrzywdzonym, który jest lub był „pracownikiem”, to konkretne narażenie człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu tak czy inaczej należy kwalifikować z art. 160 k.k., a nie z art. 220 k.k.¹⁰

¹⁰ Warto dodać, że od pewnego czasu (czerwiec 2021 r.) planuje się na nowo (i znacznie szerzej) zdefiniować w Kodeksie pracy pojęcie „pracownik”.

BIBLIOGRAFIA

- Budyn-Kulik, Magdalena. 2022. „Komentarz do art. 220”. W *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*. Red. Marek Mozgawa. LEX/el.
- Daniluk, Paweł. 2019. „Objęcie zakresem art. 218 § 1a k.k. tylko osób będących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy. Glosa do uchwały SN z dnia 20 września 2018 roku (I KZP 5/18)”. *Palestra* 1–2: 135–142.
- Daniluk, Paweł. Wioletta Witoszko. 2006. „Glosa do uchwały z dnia 15 grudnia 2005 roku (I KZP 34/05)”. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 7–8: 434–439.
- Grzegorzcyk, Tomasz. 2014. *Kodeks postępowania karnego*. Tom 1: *Artykuły 1–467*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Grzegorzcyk, Tomasz. Janusz Tylman. 2014. *Polskie postępowanie karne*. Warszawa: LexisNexis.
- Jankowiak, Jakub. Anna Musiała. 2007. „Glosa do uchwały z dnia 15 grudnia 2005 roku (I KZP 34/05)”. *Prokuratura i Prawo* 2: 163–167.
- Kugacz, Bartłomiej. 2020. „Prawnokarna ochrona praw pracownika – wybrane zagadnienia”. *Pracownik i Pracodawca* 1(5): 54–64.
- Łabuda, Grzegorz. 2022. „Komentarz do art. 22”. W *Kodeks karny – komentarz*. Red. Jacek Giezek. LEX/el.
- Wróbel, Andrzej. 2013. „Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2005 roku (I KZP 34/05)”. *Przegląd Prawa i Administracji* 93: 121–126.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2345).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1987).

Orzecznictwo

- Uchwała SN z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.
- Wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 r., WA 4/03, OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.
- Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2020 r., IV KK 516/19, LEX nr 3168992.