

Przegląd Prawno-Ekonomiczny

REVIEW OF LAW, BUSINESS & ECONOMICS

kwiecień-maj-czerwiec

Nr 43
(2/2018)



WYDZIAŁ ZAMIEJSKOWY
PRAWA I NAUK
O SPOŁECZEŃSTWIE | **KUL**

WYDAWCA

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II | Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie
w Stalowej Woli

ADRES REDAKCJI

Redakcja „Przeglądu Prawno-Ekonomicznego” | 37-450 Stalowa Wola, ul. Ofiar Katynia 6a |
e-mail: ppe@kul.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY

dr Artur Lis – redaktor naczelny (editor-in-chief) | dr David W. Lutz (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | dr Dariusz Żak – zastępcy redaktora naczelnego (associate editors) | dr hab. Grzegorz Wolak – sekretarz redakcji (administrative editor) | dr hab. Piotr T. Nowakowski – redaktor ds. międzynarodowych (international editor) | dr Filip Ciepły, dr Isaac Desta (Holy Cross College w Notre Dame, USA), dr Dorota Tokarska, dr Dominik Tyrawa, dr Timothy Wright (Holy Cross College w Notre Dame, USA) – redaktorzy tematyczni (subject editors) | dr Piotr Pomorski – redaktor statystyczny (statistical editor) | mgr Agnieszka Lis – redaktor językowy polskojęzyczny (Polish-language editor) | mgr Tomasz Deptuła (USA) – redaktor językowy anglojęzyczny (English-language editor) | prof. dr hab. Nikolaï Gołowaty (UKRAINA) – redaktor językowy rosyjskojęzyczny | dr Judyta Przyłuska-Schmitt – redaktor konsultant (consulting editor) | mgr Rafał Podlesny – redaktor techniczny (layout editor)

RADA NAUKOWA

ks. prof. dr hab. Antoni DĘBIŃSKI (Rektor KUL Lublin) | prof. dr hab. Thomas BURZYCKI (Holy Cross College w Notre Dame, USA) | prof. dr hab. Wiktor CZEPURKO (Ukraina) | dr hab. Leszek CWIKŁA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Czesław DEPTUŁA (KUL Lublin) | dr hab. Marzena DYJAKOWSKA (KUL Lublin) | abp. prof. dr hab. Andrzej DZIĘGA (Szczecin) | dr hab. Krzysztof GRZEGORCZYK (Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza w Sandomierzu) | nadkom. dr Dominik HRYSZKIEWICZ (Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie) | prof. dr hab. Aleks JULDASZEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | prof. dr hab. Marian KOZACZKA (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Andrzej KUCZUMOW (KUL Stalowa Wola) | prof. dr hab. Pantelis KYRMIZOGLU (Alexander TEI of Thessaloniki, Greece) | dr hab. Antoni MAGDOŃ (KUL Stalowa Wola) | ks. prof. dr hab. Henryk MISZTAŁ (KUL Lublin) | prof. dr hab. Wojciech NASIEROWSKI (University of New Brunswick) | prof. dr hab. Jurij PACZKOWSKI (Ukraina) | prof. dr hab. Pylyp PYLYPENKO (Ukraina) | prof. dr hab. Anton STASCH (European Akademy of Technology & Management, Oedheim Niemcy) | prof. dr hab. Tomasz WIELICKI (California State University, Fresno) | ks. dr hab. Krzysztof WARCHAŁOWSKI (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego)

RECENZENCI ZEWNĘTRZNI

dr hab. Leszek BIELECKI (Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach) | dr Walentyn GOŁOWCZENKO (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr hab. Mirosław KARPIUK (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr Barbara Lubas (Nadbużańska Szkoła Wyższa w Siemiatyczach) | prof. dr hab. Oleksander MEREŻKO (Ukraina) | dr Kiril MURAWIEW (Interregional Academy of Personnel Management, Ukraina) | dr Łukasz Jerzy PIKUŁA (Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach) | ks. dr hab. Tomasz RAKOCZY (Uniwersytet Zielonogórski) | dr hab. Krystyna ROSŁANOWSKA-PLICHCIŃSKA (Wyższa Szkoła Zarządzania i Ekologii w Warszawie) | dr hab. Piotr RYGUŁA (Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego) | dr hab. Romuald SZEREMIETIEW (Akademia Obrony Narodowej) | prof. dr hab. Jerzy Tomasz SZKUTNIK (Politechnika Częstochowska) | prof. dr hab. Dariusz SZPOPER (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie) | dr hab. Andrzej SZYMAŃSKI (Uniwersytet Opolski) | dr Agnieszka OGRODNIK-KALITA (Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie)

DRUK I OPRAWA

VOLUMINA.PL DANIEL KRZANOWSKI | ul. Ks. Witolda 7-9, 71-063 Szczecin | tel. 91 812 09 08 | e-mail: druk@volumina.pl

ISSN 1898-2166 | Nakład 300 egz.

Spis treści

Artykuły

ANGELIKA CIŻYŃSKA *Zasadność istnienia Trybunału Stanu w systemie organów państwa Rzeczypospolitej Polskiej* | 9

JAKUB KOZŁOWSKI *Zasada pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej jako strukturalna podstawa systemu prawa unijnego* | 29

ANNA GRZYWACZ *Problematyka wymogu oryginalności w prawie autorskim w świetle orzecznictwa w Europie - Polsce i Hiszpanii* | 41

GRZEGORZ TYLEC *Monitoring wizyjny jako ingerencja w sferę dóbr osobistych* | 56

PAWEŁ JUŚCIŃSKI, PRZEMYSŁAW PIOTR JUŚCIŃSKI *Ochrona wizerunku contra wolność prasy: publikowanie fotografii oskarżonego w świetle polskich regulacji i orzecznictwa ETPC* | 79

MAREK BIELECKI *Zakres wolności religijnej w domach pomocy społecznej. Uwagi na kanwie wyroków WSA w Lublinie z 11 grudnia 2012 r. (II SA/Lu 897/12) i WSA w Gliwicach z 12 kwietnia 2016 r. (IV SA/G1 757/15)* | 103

JAN KLUZA *Wniosek o ściganie przestępstwa w procesie karnym* | 121

KAROLINA PAŁKA *Penalizacja kłamstwa o Auschwitz na przykładzie systemów prawnych wybranych krajów* | 132

ADRIAN ROMKOWSKI *„Sprawstwo kierownicze” i „sprawstwo polecające” w perspektywie podstaw odpowiedzialności za wykroczenia* | 145

GRZEGORZ WOLAK *O pojęciu pracownika z art. 218 § 1a k.k.* | 159

ANDRZEJ PIECZYWOK *Podstawowe kategorie etyczno-prawne i organizacyjne w pracy zawodowej funkcjonariuszy służb bezpieczeństwa publicznego* | 183

MAGDALENA JASKULSKA *Odpowiedzialność materialna pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy* | 201

JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *Bitcoin – ujęcie w polskim prawie podatkowym* | 243

ARTUR LIS, SYLWESTER BORYS *Wpływ niemieckich rozwiązań ustrojowych na władzę ustawodawczą w Polsce (zarys zagadnienia)* | 253

KAROLINA PAŁKA, MAREK STOLORZ *Bankomaty i wpłatomaty obsługujące kryptowaluty – problemy prawne* | 285

PAWEŁ KOŁEK *Usługi medyczne - zwolnienie z podatku od towarów i usług* | 300

MARCIN MOLENDĄ, MARTA KRUHŁAYA *Personel jako najważniejszy element marketingu mix w przedsiębiorstwie turystycznym* | 321

ROBERT PARUZEL *Problem innowacji – ujęcie teoretyczne* | 334

ZBIGNIEW KLIMIUK *Metody i formy popierania polskiego eksportu w okresie międzywojennym. Pośrednie formy popierania eksportu (część III)* | 347

TOMASZ GUZIK *Ocena instytucji klauzuli arbitrażowej z perspektywy ekonomicznej analizy prawa* | 369

MAŁGORZATA SZRENIAWSKA *Urzędowe kontrole żywności* | 381

Glosa

SŁAWOMIR ZWOLAK *Glosa do wyroku NSA z dnia 29 sierpnia 2017 r., I OSK 3017/15* | 391

Sprawozdanie

ARTUR LIS *Jubileuszowa pielgrzymka do Rzymu na 100-lecie KUL* | 402

Contents

Articles

ANGELIKA CIŻYŃSKA *The legitimacy of the existence of the State Tribunal in the system of organs of the state of the Republic of Poland* | 9

JAKUB KOZŁOWSKI *Principle of the primacy of European Union law as a structural basis of the EU law system* | 29

ANNA GRZYWACZ *The requirement of originality in copyright law in light of the European - Polish and Spanish Judgments* | 41

GRZEGORZ TYLEC *Video monitoring as infringement of moral rights* | 56

PAWEŁ JUŚCIŃSKI, PRZEMYSŁAW PIOTR JUŚCIŃSKI *Protecion of the person's image contra freedom of the press: publishing photographs of the accused in light of Polish regulations and the ECHR case law* | 79

MAREK BIELECKI *The scope of religious freedom in residential homes. Comments on the basis of the sentences of Provincial Administrative Court in Lublin from the 11th of December 2012 (II SA/Lu 897/12) and Provincial Administrative Court in Gliwice from the 12th of April 2016 (IV SA/G1 757/15)* | 103

JAN KLUZA *Application for prosecuting offense in a criminal trial* | 121

KAROLINA PALKA *Penalization of the Auschwitz denial by the example of the legal system in selected countries* | 132

ADRIAN ROMKOWSKI *„Administering the perpetration” and „ordering the perpetration” in the perspective of basis of liability for contraventions* | 145

GRZEGORZ WOLAK *About the notion of employee under art.218 §1a Penal Code* | 159

ANDRZEJ PIECZYWOK *Basic ethical and legal categories in the professional work of officers of public security services* | 183

- MAGDALENA JASKULSKA *Material liability of the employee for the damage caused to the employer* | 201
- JUDYTA PRZYŁUSKA-SCHMITT *Bitcoin - an approach to Polish tax law* | 243
- ARTUR LIS, SYLWESTER BORYS *Influence of German political solutions on the legislative branch in Poland (outline of the issue)* | 253
- KAROLINA PALKA, MAREK STOLORZ *Legal problems of cryptocurrences ATMS* | 285
- PAWEŁ KOŁEK *Medical services - exemption from a tax on goods and services* | 300
- MARCIN MOLENDNA, MARTA KRUHLAYA *Personnel as an essential element of marketing mix in the tourism industry* | 321
- ROBERT PARUZEL *The problem of innovation - a theoretical approach* | 334
- ZBIGNIEW KLIMIUK *Indirect methods and forms of promoting Polish exports in the interwar period (part III)* | 347
- TOMASZ GUZIK *The Evaluation of Arbitration Clause from the perspective of Economic Analysis of Law* | 369
- MAŁGORZATA SZRENIAWSKA *Official food inspections* | 381

Gloss

- SŁAWOMIR ZWOLAK *Gloss to the judgment of the Supreme Administrative Court of 6 July 2017 file ref. II OSK 2766/15* | 391

Report

- ARTUR LIS *The Jubilee Pilgrimage to Rome on the 100th Foundation's Anniversary of John Paul II Catholic University of Lublin* | 402

Grzegorz Wolak

O pojęciu pracownika z art. 218 § 1a k.k.

About the notion of employee under art.218 §1a Penal Code

Wprowadzenie

Pojęcie pracy ma charakter interdyscyplinarny (jest nie tylko kategorią pojęciową z zakresu prawa, ale także np. ekonomii, socjologii, czy fizyki) i może być rozumiane różnie. Nie każda praca jest przedmiotem zainteresowania ze strony prawa pracy jako gałęzi systemu prawa. Konsekwentnie, także nie każdy człowiek „pracujący” w ogólnym, potocznym tego słowa znaczeniu, tzn. wykonujący jakąś działalność (aktywność) zwaną przez ludzi pracą jest pracownikiem w znaczeniu prawnym¹. Pojęcie pracownika jako podmiotu świadczącego pracę można zatem różnie rozumieć, w szczególności, gdy występuje poza prawem pracy. Przedmiotem prawa pracy są wyłącznie społeczne stosunki pracy dobrowolnie podporządkowanej oraz stosunki pozostające z nimi w ścisłym związku, zwłaszcza te odnoszące się do ochrony pracy, a właściwie do ochrony pracownika jako słabszej, i to z wielu względów, strony stosunku pracy². Dobrze ujął to np. L. Florek stwierdzając, że prawo pracy nie jest – jakby można sądzić na podstawie samej nazwy – prawem regulującym wszelką działalność ludzką zwaną pracą (w najszerszym socjologicznym i ekonomicznym tego słowa znaczeniu). Przedmiotem zainteresowań prawa pracy jest praca podporządkowana, na warunkach dobrowolnie przyjętych, wykonywana osobiście w celach zarobkowych przez osobę fizyczną, zwaną pracownikiem, na rzecz i pod kierownictwem drugiej strony, zwanej pracodawcą³.

¹ Zob. T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2005, s. 135.

² Odnośnie do ochronnej funkcji prawa pracy zob. np. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 31-33.

³ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 3.

Właśnie ten przedmiot regulacji zdecydował o gałęziowym wyodrębnieniu prawa pracy, które stanowiło wcześniej część prawa cywilnego⁴. Dość powiedzieć, że umowa o pracę była uregulowana w kodeksie zobowiązań z 1933r.⁵ obok takich umów jak umowa zlecenia, czy o dzieło⁶. Niekwestyjne jest to, że pracownikiem może być jedynie osoba fizyczna, a więc człowiek jako podmiot stosunków prywatnoprawnych. Prawo pracy w zakresie regulacji odnoszącej się do stosunku pracy, uznawanego zgodnie w polskiej doktrynie prawa pracy za zobowiązanie⁷, oparte jest na cywilnoprawnej metodzie regulacji stosunków⁸.

W artykule omówiona zostanie problematyka odnosząca się do tego, czy w przepisie art. 218 § 1a k.k. przez pojęcie „pracownika” należy rozumieć jednolicie, tak jak na to mogłaby wskazywać *prima facie* treść art. 2 k.p., tylko osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, czy też np. także osobę, która wykonuje pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych, jak np. umowa zlecenia, umowa agencyjna, umowa o świadczenie usług lub umowa o dzieło albo taką osobę która pod pozorem wykonywania umowy cywilnoprawnej świadczy w rzeczywistości pracę w ramach stosunku pracy. Zagadnienie to ma nie tylko znaczenie teoretyczne, ale i praktyczne, o czym najlepiej świadczy pytanie prawne skierowane niedawno przez jeden z sądów odwoławczych (Sąd Rejonowy w Dąbrowie Górniczej) do Izby Karnej Sądu Najwyższego, a dotyczące właśnie tej kwestii⁹.

Prawa objęte ochroną przez art. 218 § 1a k.k. obejmują dwie grupy praw pracownika, a mianowicie wynikających: ze stosunku pracy i ze stosunku ubezpieczenia społecznego. Nie da się dlatego dokonać wykładni pojęcia pracownika

⁴ Tamże, s. 6-7.

⁵ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27.10.1933 r. *Kodeks zobowiązań* (Dz.U. z 1933, Nr 82, poz. 598).

⁶ Art. 441 k.z. brzmiący „Przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia dla pracodawcy pracy za wynagrodzeniem” rozpoczynał Tytuł XI. Umowy o świadczenie usług. W tytule tym dział I (art. 441-478) odnosił się do umowy o pracę, w tym umowy o naukę; dział II (art. 478-497) do umowy o dzieło, dział III (art. 498-516) do umowy zlecenia, dział IV (art. 517-522) do pośrednictwa, dział V (art. 523-537) do przechowania, dział VI (art. 538-544) do odpowiedzialności i prawa zastawu utrzymujących hotele, zajazdy i podobne zakłady, i dział VII (art. 545) do depozytu nieprawidłowego.

⁷ Zob. np. T. Liszcz, *Prawo*, s. 114-115.

⁸ Prawo pracy, dla którego dwa podstawowe pnie genetyczne stanowią prawo cywilne i prawo administracyjne, cechuje złożoność metod regulacji. Metoda cywilnoprawna przejawia się przede wszystkim w koncepcji stosunku pracy jako zobowiązania oraz w posługiwaniu się konstrukcją czynności prawnej (oświadczenia woli) dla nawiązania, rozwiązania i ukształtowania treści stosunku pracy, a także odpowiedzialności majątkowej (odszkodowawczej) stron stosunku pracy (zob. np. T. Liszcz, *Prawo*, s. 29).

⁹ Chodzi o sprawę I KZP 5/18 (data wpływu do Sądu Najwyższego: 16.04.2018 r.).

na gruncie tego przepisu, bez uprzedniego przedstawienia wykładni tego pojęcia przyjętego w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych.

I. Źródła stosunku pracy

Analiza treści przepisów kodeksu pracy nie nasuwa żadnych wątpliwości odnośnie do tego, że pojęcia: „umowa o pracę” i „stosunek pracy” nie są tożsamymi (nie wyrażają tej samej treści). Na skutek zawarcia umowy o pracę (w tym spółdzielczej umowy o pracę), bądź aktu z nią równoważnego¹⁰ (powołania, mianowania, wyboru), powstaje bowiem między stronami trwała więź (utrzymująca się niekiedy nawet przez kilkadziesiąt lat), angażująca osobiście, zwłaszcza pracownika, który w związku z pracą podporządkowuje się w określonym zakresie pracodawcy. Umowa o pracę stanowi zatem zdarzenie prawne, zwarte czasowo, które jest jedną z podstaw nawiązania (źródeł) stosunku pracy rozumianego jako trwała (rociągnięta w czasie) interpersonalna więź prawna (*vinculum iuris*), o charakterze zobowiązaniowym¹¹. W piśmiennictwie wśród stosunków pracy dokonuje się rozróżnienia na: umowne i pozaumowne stosunki pracy. Także skądinąd istnienie pozaumownych stosunków pracy jest argumentem przeciwko utożsamianiu pojęć „umowa o pracę” i „stosunek pracy”.

Ustawodawca jako podstawy nawiązania stosunku pracy wyróżnił:

- 1) Umowę o pracę (art. 22 i nast. k.p.), będącą najczęstszą podstawą nawiązania stosunku pracy.
- 2) Powołanie (art. 68–72 k.p.), które może być podstawą nawiązania stosunku pracy tylko wtedy, gdy przepis prawa stanowi, że z powołaniem na stanowisko lub z pełnieniem funkcji wiąże się jednocześnie nawiązanie stosunku pracy. Na podstawie powołania zatrudniany jest np.: 1) zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnik gminy, skarbnik powiatu, skarbnik województwa (art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o *pracownikach samorządowych*¹²), 2) dyrektor i zastępca dyrektora instytutu badawczego (art. 24 ust. 2, art. 27 ustawy z dnia 30.4.2010 r. o *instytutach badawczych*¹³), 3) członkowie samorządowych

¹⁰ Umowa o pracę nie jest jedynym źródłem powstania stosunku pracy.

¹¹ T. Liszcz, Prawo, s. 112.

¹² J. t. Dz.U. z 2016 r., poz. 902.

¹³ J. t. Dz.U. z 2016 r., poz. 371, ze zm.

kolegiów odwoławczych (art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 12.10.1994 r. o *samorządowych kolegiach odwoławczych*¹⁴).

- 3) Wybór (art. 73–75 k.p.). Wybór jest podstawą nawiązania stosunku pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika (art. 73 k.p.). Taka podstawa nawiązania stosunku pracy występuje najczęściej w organizacjach społecznych, związkowych i politycznych. Na podstawie wyboru zatrudniani są pracownicy samorządowi, w szczególności w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wicemarszałek oraz pozostali członkowie zarządu województwa – jeżeli statut województwa tak stanowi, w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu – jeżeli statut powiatu tak stanowi, w urzędzie gminy: wójt (burmistrz, prezydent miasta), w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu (art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21.11. 2008 r. o pracownikach samorządowych¹⁵).
- 4) Mianowanie (art. 76 k.p.), które jako podstawa nawiązania stosunku pracy stosowane jest w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami (art. 76 k.p.). Do pracowników mianowanych przepisy kodeksu pracy stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym odrębnymi przepisami, na mocy których te stosunki powstają (art. 5 k.p.). Pracownikami mianowanymi są m.in.: 1) sędziowie, prokuratorzy, 2) urzędnicy służby cywilnej (art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o *służbie cywilnej*¹⁶), 2) nauczyciele (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26.01.1982 r. *Karta Nauczyciela*¹⁷).
- 5) Spółdzielczą umowę o pracę (art. 77 k.p.) ze względu na swój specyficzny charakter związany ściśle ze stosunkiem członkostwa w spółdzielni pracy¹⁸.

Stosunki pracy z pkt 1 i 5 są oczywiście umownymi, zaś te z pkt 2-4 pozauumownymi stosunkami pracy.

¹⁴ J. t. Dz.U. z 2015 r. , poz. 1659, ze zm.

¹⁵ J. t. Dz. U. z 2016, poz. 902.

¹⁶ J. t. Dz. U. z 2017 r., poz. 1889.

¹⁷ Zob. szerzej T. Liszcz, *Prawo*, s. 118-119.

¹⁸ J. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 967.

II. Definicja pracownika z art. 2 k.p.

Omówione dopiero co źródła powstania stosunku pracy oddziałują wprost na rozumienie pojęcia pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Przepis art. 2 k.p. jednoznacznie stanowi wszak, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Tym samym przepis art. 2 k.p. nie tylko wymienia podstawy nawiązania stosunku pracy, ale także definiuje pojęcie pracownika przez odwołanie się do tych podstaw¹⁹.

Z kolei w myśl art. 22 § 1 k.p. 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. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1¹). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (§ 1²).

Skoro przymiot bycia pracownikiem łączy się w sposób ścisły ze stosunkiem pracy, to w celu ustalenia, czy w danej sytuacji występują przesłanki do uznania określonej osoby za pracownika, należy łącznie traktować definicje ustawowe z art. 2 i 22 § 1 k.p.²⁰. Także w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13.03.2007 r., I OSK 630/06²¹, trafnie uznano, że: „W celu ustalenia czy w danej sytuacji wystąpiły przesłanki składające się na kodeksowe pojęcie „pracownik” należy łącznie traktować definicje ustawowe z art. 2 i art. 22 § 1 k.p. Zestawienie treści obu przepisów 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”.

Jako cechy szczególne stosunku pracy, różniące ten stosunek od innych stosunków prawnych, wymienia się przede wszystkim²²:

- 1) Osobiste wykonywanie pracy. Brak obowiązku osobistego świadczenia pracy, wyklucza możliwość zakwalifikowania określonego stosunku

¹⁹ J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, art. 2, nb 3, Legalis.

²⁰ K. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, art. 2, nb 4, Legalis.

²¹ LEX nr 330453.

²² Zob. B. Gudowska, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014, art. 8, pkt 4.

prawnego jako stosunku pracy²³. Możliwa w umowach „typu zlecenie” klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 k.c.) – jest niedopuszczalna w umowie o pracę²⁴. Nawiązany stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy wówczas, gdy strony przewidziały możliwość świadczenia pracy przez osobę trzecią. Uznaniu prawnopracowniczego charakteru nawiązanego stosunku prawnego nie stoi natomiast na przeszkodzie korzystanie przez pracownika ze sporadycznej pomocy innej osoby (innego pracownika lub - w specyficznych warunkach świadczenia pracy- także osoby niezatrudnionej przez tego samego pracodawcę). Taką pomoc wymuszają różne, nierzadkie przyczyny i okoliczności, zarówno obiektywne, jak i leżące po stronie pracownika²⁵.

- 2) Odpłatność za wykonywaną pracę. W każdym przypadku nieodpłatnego świadczenia pracy nie może być mowy o istnieniu stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego z jego tytułu²⁶. Praca świadczona nieodpłatnie (pomoc sąsiedzka, aktywność filantropijna) nie wchodzi w zakres przedmiotu regulacji prawa pracy.
- 3) Ryzyko ekonomiczne, osobowe i socjalne podmiotu zatrudniającego²⁷.
- 4) Podporządkowanie pracownika. Stanowi ono najbardziej charakterystyczny i istotny element stosunku pracy. W art. 22 § 1 k.p. jest on ujęty w ramach obowiązku wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. Umowę o pracę cechuje pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności²⁸.

Jeśli stosunek prawny łączący dwa podmioty ma te cechy, będzie stosunkiem pracy, choćby strony nazwały go np. umową zlecenia, czy umową o dzieło.

²³ Zob. wyr. SN z dnia 1.10.1969 r., (I PR 246/69, OSNCP 1970, Nr 7–8, poz. 138); wyr. SN z dnia 4.12.1997 r., (I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 595); wyr. SN z dnia 28.10.1998 r., (I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 775).

²⁴ Zob. wyr. SN z dnia 2.12.1998 r., (I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, Nr 3, poz. 94).

²⁵ Zob. wyr. SN z dnia 9.02.2007 r., (I UK 221/06, LEX nr 948780); wyr. SN z dnia 28.03.2000 r., (II UKN 386/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 522).

²⁶ Zob. wyr. SN z dnia 28.07.1999 r., (I PKN 180/99, OSNAPiUS 2000, Nr 21, poz. 789); wyr. SN z dnia 7.05.1998 r., (I PKN 71/98, OSNAPiUS 1999, Nr 8, poz. 282); wyr. SN z dnia 1.02.2000 r., (I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, Nr 12, poz. 409).

²⁷ Zob. np. T. Liszcz, *Prawo*, s.115-116; uchw. SN z dnia 17.04.1989 r., (III UZP 10/89, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1990, Nr 4, s. 55); wyr. SN z dnia 12.07.2005 r., (II PK 360/04, OSNAPiUS 2006, Nr 7–8, poz. 110); wyr. SN z dnia 20.03.2009 r., (II UK 308/08, LEX nr 707885).

²⁸ Zob. wyr. SN z dnia 19.04.1932 r., (I C 2105/31, OSN(C) 1932, Nr 1, poz. 86).

W art. 22 § 1 k.p. ustawodawca wyraził zasadę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przepis art. 22 § 1¹ k.p., wbrew niekiedy wyrażanym poglądom²⁹, nie stwarza jednak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę³⁰. W razie sporu odnośnie do tego, jaka jest podstawa prawna zatrudnienia, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku pracy, którego źródło stanowią przepisy art. 189 i 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. Z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek pracy wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, może wystąpić każdy, kto ma w tym interes prawny. W sporach o ustalenie stosunku pracy lub prowadzących do rozstrzygnięcia o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu z konkretnego tytułu, zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy określająca ją jako umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia), ani postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Liczy się bowiem sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług³¹.

Ustalenie istnienia stosunku pracy może nastąpić także w postępowaniu karnym. W wyroku z dnia 2.02.2010 r., II PK 157/09³², Sąd Najwyższy uznał, 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 jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 i 22 k.p. Sąd karny, przypisując oskarżonemu pracodawcy przestępstwo z art. 220 k.k., powinien wypowiedzieć się wyraźnie co do charakteru stosunku prawnego łączącego sprawcę (pracodawcę) z pokrzywdzonym (osobą wykonującą pracę) i wykazać, że był to stosunek pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy³³. Ustalenie istnienia stosunku pracy może być następstwem orzeczenia wydanego w postępowaniu karnym dotyczącym sprawstwa czynu z art. 218 k.k.

Pracownikami w rozumieniu art. 2 i art. 22 k.p. nie są przykładowo następujące osoby:

²⁹ Zob. np. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 53.

³⁰ Zob. wyr. SN z dnia 23.09.1998 r., (II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 627); z dnia 29.06.2010 r., (I PK 44/10, OSNAPiUS 2011, Nr 23-24, poz. 294).

³¹ Zob. wyr. SN z dnia 13.04.2000 r., (I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001, Nr 21, poz. 637); W. Cajsels, *Glosa do wyr. SN z dnia 17.02.1998 r.*, (I PKN 532/97, MoP 2000, Nr 1, s. 34).

³² OSNAPiUS 2011, Nr 13-14, poz. 179.

³³ Zob. post. SN z dnia 13.04.2005 r., (III KK 23/05, OSNKW 2005, Nr 7-8, poz. 69); uchw. SN z dnia 15.12.2005 r., (OSNKW 2006, Nr 1, poz. 2).

- 1) wykonujące pracę na podstawie „rzeczywistych” umów obligacyjnych typu cywilnoprawnego, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego,
- 2) jednoosobowo prowadzące samodzielną działalność gospodarczą,
- 3) zatrudnione w tzw. służbach mundurowych: policjanci, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Więziennej, Straży Granicznej, zawodowi żołnierze i funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej. Stosunki prawne, na jakich świadczą oni pracę, nie są stosunkami pracy, lecz stosunkami służbowymi o charakterze administracyjnym, które regulowane są przez tzw. pragmatyki służbowe, przynależne do prawa administracyjnego³⁴,
- 4) wykonujące pracę nakładczą na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą³⁵,
- 5) będące członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych,
- 6) wykonujące pracę w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności³⁶, oraz kary ograniczenia wolności w formie nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne.

Istotne wątpliwości wywołuje zarówno w nauce, jak i judykaturze, ocena dopuszczalności zatrudnienia członków zarządów spółek kapitałowych. W judykaturze Sądu Najwyższego za dopuszczalne uznaje się pracownicze zatrudnienie członków zarządu spółek kapitałowych, wszelako z wyłączeniem zatrudnienia jedynego wspólnika spółki kapitałowej w takiej spółce w charakterze członka zarządu. Jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może świadczyć pracę na rzecz tejże spółki, jako prezes jednoosobowego jej zarządu, tylko poza stosunkiem pracy, a zatem na innej niż umowa o pracę podstawie³⁷. W zakresie dopuszczalności pracowniczego zatrudnienia w spółkach o wieloosobowym składzie wspólników Sąd Najwyższy nie ma natomiast wątpliwości, że wspólnicy mogą wykonywać pracę w zarządzie³⁸. Jedynie wyjąt-

³⁴ Zob. wyr. SN z dnia 7.04.2009 r., (I PK 218/08, Monitor Prawa Pracy 2009/7), s. 372-374, T. Liszcz, *Prawo*, s. 23-24, L. Florek, *Prawo*, s. 3-4.

³⁵ Dz. U. z 1976 r., Nr 3, poz. 19, ze zm.

³⁶ Poza przypadkami, kiedy osadzeni więźniowie są stronami umów o pracę.

³⁷ Zob. wyr. SN: z dnia 2.07.1998 r., (II UKN 112/98, OSNAPIUS 2000, Nr 2, poz. 66); z dnia 14.03.2001 r., (II UKN 268/00, LEX nr 551026); z dnia 23.10.2006 r., (I PK 113/06, Prawo Pracy 2007, Nr 1, s. 35); z dnia 7.04.2010 r., (II UK 357/09, OSNAPIUS 2011, Nr 19-20, poz. 258).

³⁸ Zob. wyr. SN: z dnia 16.12.1998 r., (II UKN 394/98, OSNAPIUS 2000, Nr 4, poz. 159); z dnia 16.12.2008 r., (I UK 162/08, MoPr 2009, Nr 5, s. 268-271); z dnia 12.05.2011 r., (II UK 20/11, OSNAPIUS 2012, Nr 11-12, poz. 145).

kowo, gdy udział w kapitale zakładowym spółki innych wspólników pozostaje iluzoryczny, Sąd Najwyższy nie przyjmuje zatrudnienia pracowniczego³⁹, właśnie z uwagi na brak podporządkowania⁴⁰.

Jak słusznie zauważa A.M. Świątkowski, status pracownika wiąże się z wymiernymi korzyściami. Pracownik korzysta bowiem z ochrony wynagrodzenia za pracę. Nie ponosi ryzyka związanego z prowadzeniem zakładu pracy. Ponosi ograniczoną odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków. Ma prawo do corocznego, odpłatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownicy mają prawo do korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem (np. urlop macierzyński, urlop wychowawczy). W sytuacjach określonych przepisami prawa pracy pracownik jest objęty ochroną prawną przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy lub zachorowania na chorobę zawodową. Za pośrednictwem przedstawicielstwa zawodowego (organizacji związkowej, rady pracowniczej w przedsiębiorstwie państwowym) może wywierać wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawcę. Korzysta ze szczególnego, odrębnego postępowania przy rozpoznawaniu sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Z powyższych uprawnień nie korzystają w sposób oczywisty osoby fizyczne, które świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych⁴¹.

Mając na względzie ochronną funkcję prawa pracy, Sąd Najwyższy uznaje, iż nie stanowi obejścia przepisów o czasie pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zawarcie z własnym pracownikiem umowy o pracę całkowicie innego rodzaju, obejmującej rodzajowo zupełnie inne czynności niż uzgodnione w podstawowym czasie pracy⁴². Tym samym, *a contrario*, uznać należy, że stanowi takie obejście tych przepisów zawarcie z własnym pracownikiem umowy o pracę, czy tym bardziej umowy cywilnoprawnej, obejmującej rodzajowo te same czynności co uzgodnione do wykonywania w podstawowym czasie pracy. Gdyby pracodawca dopuszczał się takiego zachowania, i uczynił to złośliwie bądź uporczywie, wypełniałby nim znamiona występku z art. 218 § 1a k.k.

³⁹ Zob. wyr. SN: z dnia 7.04.2010 r., (II UK 177/09, OSP 2012, Nr 1, poz. 8, LEX nr 599767); z dnia 3.08.2011 r., (I UK 8/11, OSNAPiUS 2012, Nr 17–18, poz. 225).

⁴⁰ Tak też wyr. SN z dnia 14.09.2017 r., (III UK 190/16, LEX nr 2383744).

⁴¹ A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, art. 2 k.p., nb 7, Legalis.

⁴² Zob. uchw. SN z dnia 12.03.1969 r., (III PZP 1/69, OSNCP 1969, Nr 11, poz. 197).

III. Art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

Na sytuację prawno-społeczną pracownika wpływ ma nie tylko stosunek pracy, ale także inne stosunki prawne, których podmiotem staje się, lub może się stać pracownik w związku z nawiązaniem stosunku pracy. Jest to przede wszystkim stosunek ubezpieczenia społecznego powstający „automatycznie” z chwilą powstania stosunku pracy. Stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego powstaje z mocy prawa z chwilą zawarcia umowy o pracę, niezależnie od faktu zgłoszenia do ubezpieczenia lub opłacenia składki. Jest nim także członkostwo w związku zawodowym, stosunek procesowy w toku rozstrzygania sporu ze stosunku pracy. Stanowią one łącznie o tzw. statusie pracowniczym⁴³. Definiując pojęcie pracownika na gruncie art. 218 § 1a k.k., należy dlatego pamiętać, że jest on także stroną stosunku ubezpieczenia społecznego. Ustawa systemowa w tej materii jaką jest ustawa z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁴⁴ zawiera legalną definicję pracownika. Mianowicie jej art. 8 ust. 1 przewiduje, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. To stwierdzenie jest oczywiste, nie wywołuje żadnych zastrzeżeń. Stosownie jednak do ust. 2a tej ustawy, za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przepis ten odnosi się do przypadku równoczesnego zobowiązania się pracownika wobec jednego pracodawcy do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy i na podstawie umowy cywilnoprawnej. Prawo ubezpieczeń społecznych uznaje wówczas osobę świadczącą pracę na podstawie takiej umowy cywilnoprawnej za pracownika. Tym samym przyjmuje konstrukcję ubezpieczenia osób niebędących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy na takich samych zasadach, na jakich ubezpieczani są pracownicy⁴⁵. Nie odnosi się on do zobowiązania się pracownika wobec pracodawcy do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy i zobowiązania się przez niego wobec innego podmiotu do wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

⁴³ T. Liszcz, *Prawo*, s. 26.

⁴⁴ J. t. Dz.U. z 2017 r., poz. 1778, (cyt. dalej jako: ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych).

⁴⁵ Zob. B. Gudowska, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014, art. 8, pkt 103.

Stwierdzenie, że „w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych”, pracownik, który zawarł z pracodawcą umowę cywilną (agencyjną, zlecenia lub inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowę o dzieło) lub jeżeli wykonuje w ramach takiej umowy pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, uważany jest za pracownika, oznacza, że bez względu na charakter lub rodzaj tej dodatkowej umowy – podlega z jej tytułu ubezpieczeniu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Jak wskazuje się w piśmiennictwie, oczywistym celem takiej regulacji było zapobieżenie praktyce pracodawców powielania umów o zatrudnienie z własnym pracownikiem w celu obejścia przepisów o czasie pracy oraz o ubezpieczeniu społecznym⁴⁶. Ujmując to inaczej, podstawowym skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika, jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi, rentowymi, chorobowymi i wypadkowymi tak, jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy).

Skądinąd także przed wprowadzeniem omawianej normy do ustawy systemowej, Sąd Najwyższy traktował dodatkowe umowy zawierane z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidujące wykonywanie po godzinach pracy tego samego rodzaju, co określony w umowie o pracę, jako umowy uzupełniające umowę o pracę z konsekwencją łącznego traktowania przychodów jako podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne⁴⁷.

Przewidziane w tym przepisie rozszerzenie dla celów ubezpieczeń społecznych pojęcia pracownika poza sferę stosunku pracy, regulowanego przepisami kodeksu pracy dotyczy dwóch sytuacji:

- a) Pierwszej, którą jest wykonywanie pracy nie na podstawie umowy o pracę, lecz na podstawie jednej z wymienionych w nim umów prawa cywilnego zawartej z pracodawcą, a więc osobą, z którą pozostaje w stosunku pracy. O traktowaniu na gruncie ubezpieczeń społecznych osoby wykonującej umowę cywilnoprawną jako pracownika nie decyduje więc przedmiot i sposób wykonywania umowy, lecz równoległe pozostawanie jej stron w innym stosunku prawnym – stosunku pracy. Na aprobatę zasługuje

⁴⁶ Tamże, art. 8, pkt 103, I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2012, s.53.

⁴⁷ Zob. uchw. z dnia 12.04.1994 r., (I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994, Nr 3, poz. 39); wyr. SA w Lublinie z dnia 17.08.2006 r., (III APa 24/06, OSA 2007, Nr 7, poz. 12), post. SN z dnia 18.11.1997 r., (II UKN 326/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 521); wyr. SN z dnia 30.6.2000 r., (II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002, Nr 1, poz. 23).

teza wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30.11.2017 r., III AUa 2100/16⁴⁸, która brzmi następująco: „Nie ma konieczności szczegółowego badania, czy czynności wykonywane w ramach umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę są tożsame, ponieważ za pracownika, w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13.10. 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (...), uznaje się także ubezpieczonego, który będąc związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z inną osobą. Przepis art. 8 ust. 2a ww. ustawy nie wprowadza natomiast wymogu, aby na rzecz pracodawcy pracownik wykonywał te same obowiązki lub też pracę tego samego rodzaju”.

- b) Drugiej, którą jest **sytuacja** „trójkąta umów”, gdy jeden podmiot zawiera umowę zlecenia z pracownikiem drugiej, a obie zawierają umowę o podwykonawstwo. Chodzi o wykonywanie pracy na podstawie umowy prawa cywilnego zawartej z osobą trzecią, niebędącą pracodawcą, której przedmiotem jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. W ramach tego tytułu ubezpieczenia objęto obowiązkiem ubezpieczenia umowy cywilnoprawne zawarte z inną osobą niż pracodawca, tylko z tego względu, że „beneficjentem” pracy na podstawie umowy cywilnej jest pracodawca zatrudniony⁴⁹. Odnośnie do zwrotu „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy”, Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 18.12.2012 r., III AUa 1031/12⁵⁰, prawidłowo wywiódł, że „użyty w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej zwrot „działać na rzecz” użyty został w innym znaczeniu niż w języku prawa, w którym działanie „na czyjąś rzecz” może się odbywać w wyniku istnienia określonej więzi prawnej (stosunku prawnego). Należy dodatkowo zwrócić tu uwagę na istotną kwestię odnoszącą się do tego, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przyjmuje, że to pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, nie zaś ta osoba trzecia⁵¹.

⁴⁸ LEX nr 2447647.

⁴⁹ Zob. B. Gudowska, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych...*, art. 8, nb 104,105.

⁵⁰ LEX nr 1254347.

⁵¹ Zob. uchw. z dnia 2.09.2009 r., (II UZP 6/09, OSNAPiUS 2010, Nr 3-4, poz. 46), wyr. z dnia 14.01.2010 r., (I UK 252/09, LEX nr 577824), wyr. z dnia 2.02.2010 r., (I UK 259/09, LEX nr 585727), wyr. z dnia 18.10.2011 r., (III UK 22/11, OSNAPiUS 2012, Nr 21-22, poz. 266), wyr. z dnia 11.05.2012 r., (I UK 5/12, OSNAPiUS 2013, Nr 9-10, poz. 117), wyr. z dnia 22.10.2013 r., (III UK 155/12, OSNAPiUS 2014, Nr 9, poz. 138), wyr. z dnia 6.02.2014 r., (II UK 279/13, LEX

Przepis ten wprowadza przy tym obowiązek ubezpieczenia społecznego z tytułu umowy o dzieło, której nie obejmuje się w art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁵². Już jednak wcześniej Sąd Najwyższy w tej kwestii stwierdzał, że zatrudnianie na podstawie umów o dzieło pracowników poza podstawowym czasem pracy przy pracach tego samego rodzaju, jak objęte stosunkami pracy, stanowi obejście przepisów dotyczących podlegania systemowi pracowniczych ubezpieczeń społecznych⁵³.

IV. Pojęcie pracownika z art. 218 § 1a k.k.

Rozważania tego ustępu, rozpocząć należy od przytoczenia treści art. 218 k.k. Otóż przepis ten w § 1a stanowi, że kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub upórcozywie narusza prawa *pracownika* wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

W myśl kolejnych paragrafów tego przepisu:

- § 2 - osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.
- § 3 - osoba określona w § 1a, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

Dla odkodowania pojęcia pracownika na gruncie omawianego przepisu kodeksu karnego, uzasadnionym wydaje się udzielenie odpowiedzi o rodzajowy

nr 1436176) i wyr. z dnia 3.04. 2014 r., (II UK 399/13, LEX nr 1458679. Tak też P. Prusinowski, *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 6, s. 291-294). Odmienne natomiast I. Jędrasik-Jankowska, która uważa, że „uznanie za pracownika oznacza zatem, że wykonujący umowę zlecenia ma być ubezpieczony przez podmiot, z którym ją zawarł, tak jak pracownik. Inaczej mówić, podmiot będący drugą stroną umowy zlecenia (umowy o dzieło) ma obowiązek obliczenia i odprowadzenia składki od wynagrodzenia z tytułu tej umowy na wszystkie cztery rodzaje ubezpieczenia (art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych)” - zob. teŹże, *Pojęcia*, s. 54.

⁵² Zob. B. Gudowska, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych...*, art. 8, nb 107.

⁵³ Zob. wyr. SN z dnia 16.12.1998 r., (II UKN 392/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 157); wyr. SN z dnia 8.01.1999 r., (II UKN 403/98, OSNAPiUS 2000, Nr 5, poz. 194); wyr. SN z dnia 30.06.2000 r., (II UKN 523/99, OSNAPiUS 2002, Nr 1, poz. 22).

i indywidualny przedmiot ochrony. I tak, jeśli idzie o rodzajowy przedmiot ochrony art. 218 k.k., umieszczonego w Rozdziale XXVIII k.k. zatytułowanym: „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową”, to obejmuje on prawa tych osób związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Istotne, w kontekście rozważań zawartych w artykule jest to, że zakres ochrony na gruncie art. 218 k.k. został zawężony przez ustawodawcę do praw pracowników z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, że poza jego zakresem pozostają prawa innych osób wykonujących pracę zarobkową, jak i prawa, w tym także pracowników, wynikające z ubezpieczenia zdrowotnego⁵⁴ (nienależącego na gruncie art. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych do systemu ubezpieczeń społecznych⁵⁵). W tym miejscu należy choćby ogólnie odnotować, że z mocy art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, podlegają nie tylko osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem sędziów i prokuratorów; ale także cała gama innych kategorii osób.

W literaturze wyrażone zostało przez W. Radeckiego zapatrywanie, że przedmiotem ochrony w art. 218 § 1a k.k. nie są świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jako zastępcze formy świadczeń pracowniczych⁵⁶. Część doktryny prawa pracy jest innego, jak się wydaje trafnego, zdania uważając, że skoro pracownik otrzymuje z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczenie należne mu od pracodawcy, tylko zastępczo realizowane przez inny podmiot, to zasadnym jest włączenie ochrony prawa do tego świadczenia do zakresu ochrony art. 218 § 1a k.k.⁵⁷

Z kolei indywidualnym przedmiotem ochrony art. 218 § 1a k.k. są poszczególne prawa przysługujące pracownikowi, z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, których źródłem jest stosunek pracy⁵⁸. Prawem pracownika wynikającym z ubezpieczenia społecznego jest prawo do otrzymania przez niego, w związku ze świadczeniem przez niego pracy zarobkowej, świadczenia

⁵⁴ Tak np. E. Hryniewicz-Lach, [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 117–221. Tom I*, (red.) M. Królikowskiego, R. Zawłockiego, Warszawa 2017, art. 218, Nb 11.

⁵⁵ Stosownie do art. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ubezpieczenia społeczne obejmują: 1) ubezpieczenie emerytalne; 2) ubezpieczenia rentowe; 3) ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa; 4) ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

⁵⁶ W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz*, Warszawa 2001, art. 218, Nb 10.

⁵⁷ Tak np. E. Hryniewicz-Lach, [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 117–221. Tom I*, pod red. M. Królikowskiego, R. Zawłockiego, Warszawa 2017, art. 218, Nb 11.

⁵⁸ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002/7, s. 15.

z ubezpieczeń społecznych w określonej wysokości i w określonym terminie w sytuacjach ziszczenia się ustawowych przesłanek jego otrzymania⁵⁹. Do praw pracownika ze stosunku pracy należą, wchodzące w zakres indywidualnego prawa pracy, uprawnienia, jak np.: ochrony stosunku pracy przed kwestionowaniem jego istnienia lub faktycznego kształtu, przed jego nieuzasadnioną zmianą lub wypowiedzeniem, wykonywania pracy w warunkach, których ewentualny szkodliwy wpływ na zdrowie (fizyczne i psychiczne w tym samopoczucie) pracownika jest możliwie ograniczony, uzyskiwania wynagrodzenia adekwatnego do wykonywanej pracy oraz innych świadczeń wynikających z regulacji prawa pracy, jak urlop wypoczynkowy czy zwolnienie pewnych grup pracowników od wykonywania pracy poza stałym miejscem jej świadczenia czy w godzinach nadliczbowych. Nie należą do nich natomiast prawa niezwiązane z indywidualnym stosunkiem pracy, lecz wynikające ze zbiorowego prawa pracy, jak: prawo do strajku czy prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, chronione na podstawie odrębnych regulacji prawnych⁶⁰.

W doktrynie prawa karnego brak jednolitości poglądów odnośnie do rozumienia pojęcia pracownika na gruncie tego przepisu kodeksu karnego.

W. Wróbel⁶¹ jest zdania, że art. 218 k.k. przedmiotem ochrony czyni te uprawnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych, które mają charakter „praw pracowniczych”. Z uwagi na to, że w tytule rozdziału posłużono się szerszą kategorią „praw osób wykonujących pracę zarobkową”, można, zdaniem tego autora, przyjąć, że przez pojęcie pracownika w kontekście praw o charakterze ubezpieczeniowym należy rozumieć szerszą kategorię osób niż tylko te, które pozostają w stosunku pracy. Zaliczyć bowiem do niej można w jego ocenie wszystkie te osoby, dla których osobiście świadczona praca o charakterze zarobkowym jest źródłem utrzymania. Przy takim rozumieniu słowa „pracownik” zakres ochrony art. 218 k.k. objąłby także te uprawnienia z tytułu ubezpieczenia społecznego, które posiadają np. osoby wykonujące pracę nakładczą, adwokaci, osoby pracujące na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia oraz osoby współpracujące z nimi czy twórcy. W. Wróbel zaznacza jednocześnie, że odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15.12.2005 r., I KZP 34/05⁶², podkreślając w niej,

⁵⁹ A. Tomporek, *Przedmiot*, s. 15-16.

⁶⁰ Tak np. W. Radecki, *Przestępstwa*, art. 218, Nb 9.

⁶¹ W. Wróbel, [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Część II. Komentarz do art. art. 212-277d*, W. Wróbel, A. Zoll (red.), Warszawa 2017, art. 218, pkt 13.

⁶² OSNKW 2006, nr 1, poz. 2, z tezą: „Przedmiotem ochrony są w normach zawartych w art. 220 k.k. prawa osoby pozostającej w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., a więc w takim stosunku, jaki - uwzględniając jego rzeczywiste cechy - jest lub powinien być nawiązany przez dokonanie jednej z czynności prawnych określonych w art. 2 k.p.”.

że pojęcie pracownika w rozumieniu art. 218 k.k. należy interpretować wąsko, wyłącznie w kontekście art. 2 i 22 § 1 k.p.⁶³. Autor ten zwraca dalej uwagę na to, że konieczność interpretowania pojęcia pracownika wyłącznie w kontekście znaczenia, jakie termin ten posiada w Kodeksie pracy i doktrynie prawa pracy, przyjmują także P. Daniluk i W. Witoszko⁶⁴, wskazując na zasadę interpretacyjną, w myśl której bez wyraźnych ku temu powodów nie należy różnicować zakresu znaczeniowego tych samych pojęć w granicach jednego systemu prawnego. W. Wróbel, krytycznie odnosząc się do tego stanowiska, podkreśla, że szczególnie racją do odmiennego interpretowania terminu „pracownik” na gruncie Kodeksu karnego jest sposób ujęcia dobra prawnego w tytule rozdziału XXVIII. Z tych samych przyczyn pojęcie środka odurzającego na gruncie Kodeksu karnego ma znacznie szersze znaczenie niż identyczny termin użyty w ustawie z dnia 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (...)⁶⁵.

W ocenie Z. Siwika⁶⁶, zachowanie sprawcy czynu zabronionego określonego w art. 218 § 1a k.k. zostało ujęte niezwykle szeroko i polega na naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Naruszenie to może nastąpić zarówno przez działanie, jak i przez zaniechanie wykonania obowiązkowej czynności, ale z dwoma zastrzeżeniami. Po pierwsze, chodzi o naruszenie praw pracownika (osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę), a nie osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenia, o dzieło, agencyjnej) czy też w ramach członkostwa w spółdzielni. *De lege lata* należy jego zdaniem uznać, że generalnie spod prawa karnego wyłączone są prawa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, skazanych skierowanych do pracy, żołnierzy powołanych do pełnienia czynnej służby wojskowej i funkcjonariuszy służb mundurowych, a ochronie tej podlegają jedynie prawa osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (art. 22 § 1 k.p.), mianowania, wyboru, powołania lub spółdzielczej umowy o pracę, pozostających w stosunkach pracy w wąskim, powszechnie aprobowanym w doktrynie prawa pracy, znaczeniu. Po drugie, naruszenie praw pracownika nie dotyczy wszelkich praw pracownika, lecz tylko takich, które wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego.

⁶³ SN powołuje się na pogląd A. Tomporek, *Przedmiot*, s. 15.

⁶⁴ P. Daniluk i W. Witoszko, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15.12.2005 r.*, (I KZP 34/05, Lex).

⁶⁵ Zob. też uchwała SN z dnia 27.02.2007 r., (I KZP 36/06, OSNKW 2007, nr 3, poz. 21); postanowienie SN z dnia 28.03.2007 r., (II KK 147/06, LEX nr 282239).

⁶⁶ Z. Siwik, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, M. Filar (red.), Warszawa 2016, art. 218, pkt 4.

Zdaniem M. Budyn-Kulik⁶⁷, na gruncie art. 218 k.k., pracownik to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.). Autorka ta zaznacza, że niektórzy włączają tu także osoby, które faktycznie są pracownikami, choć wykonują pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. zlecenia⁶⁸. Nie jest stosunkiem pracy np. administracyjnoprawny stosunek służby⁶⁹, zatrudnienie na podstawie rzeczywistych umów cywilnoprawnych, skazanych skierowanych do pracy, żołnierzy powołanych do pełnienia czynnej służby wojskowej i funkcjonariuszy służb mundurowych⁷⁰.

Niejasne jest w tym względzie stanowisko A. Ziółkowskiej⁷¹. Jak zaznacza ta autorka, w systemie prawa pracy można odnaleźć dwie autonomiczne i mające różny zakres merytoryczny definicje. Pierwsza występuje w art. 2 k.p., zaś druga w art. 8 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Kodeks pracy określa „pracownika” przez wskazanie aktów prawnych stanowiących podstawę stosunku pracy (art. 2 k.p.) oraz zespołu cech warunkujących jego istnienie (art. 22 k.p.). W rozumieniu kodeksu pracy „pracownikiem” nie jest osoba świadcząca pracę na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej). Niemniej wykonywanie pracy w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy może jednak zostać uznane za stosunek pracowniczy, nawet jeśli strony stosunku zawarły umowę o innej nazwie. Pojęcie pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obejmuje swoim zakresem merytorycznym, poza osobą pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), również osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką osoba zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zatem, jak zauważa A. Ziółkowska, konstrukcja art. 8 ust. 2a ustawy o systemie

⁶⁷ M. Budyn-Kulik, [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el., 2018, art. 218, pkt 5.

⁶⁸ Tak np. W. Wróbel (zob. przypis nr 57). Krytycznie do takiej wykładni odnosi się A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, 2010, art. 218, pkt 2.

⁶⁹ M. Flasiński, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym kodeksie karnym*, PiZS 1998/ 4, s. 32 i n.

⁷⁰ A. Tomporek, *Przedmiot*, s. 13 i n.

⁷¹ A. Ziółkowska, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, V. Konarska-Wrzosek (red.), Warszawa 2018, art. 218, pkt 5.

ubezpieczeń społecznych opiera się na szerszym rozumieniu pojęcia pracownika dla celów ubezpieczeniowych niż w prawie pracy⁷². Mimo występujących na gruncie kodeksowym i ustawowym rozbieżności zakresowych ich wspólnym i zarazem konstytutywnym elementem jest nawiązanie w definiowaniu do tzw. stosunku pracy. Nie do końca jest jednak dla mnie jasne, czy w ocenie tej autorki obie powyższe legalne definicje „pracownika” mają znaczenie dla wykładni normy z art. 218 § 1a k.k.

Rację, moim zdaniem, ma w tej kwestii, P. Daniluk⁷³, stwierdzając, iż aby prawidłowo określić przedmiot ochrony art. 218 § 1a k.k., konieczne jest ustalenie, jak należy rozumieć użyte w tym przepisie pojęcie pracownika. Jak wywodzi dalej ten autor, w zakresie naruszania praw pracownika wynikających z ubezpieczenia społecznego jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie udziela art. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, która to ustawa jest podstawowym aktem prawnym dla wszystkich rodzajów ubezpieczeń społecznych. Użyte w art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wyrażenie „stosunek pracy” oznacza – zgodnie z jego definicją ustawową zawartą w art. 22 § 1 k.p. – stosunek prawny, przez nawiązanie którego 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. Naruszeniem praw pracowniczych wynikających z ubezpieczenia społecznego będzie przykładowo niedopełnienie przez pracodawcę obowiązków w zakresie: 1) opłacania składek na ubezpieczenie społeczne pracownika w przewidzianym terminie i określonej wysokości; 2) wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa; 3) zgłaszania wymaganych ustawą danych i udzielania określonych wyjaśnień; 4) nieutrudniania przeprowadzania kontroli; 5) prowadzenia dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń; 6) przesyłania deklaracji rozliczeniowych i imiennych raportów miesięcznych w przewidzianym terminie; 7) przekazywania dokumentów związanych z ubezpieczeniami społecznymi⁷⁴.

Jeżeli natomiast chodzi o rozumienie pojęcia pracownika w kontekście naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy, to w ocenie P.

⁷² Zob. wyrok SA w Białymstoku z dnia 24.09.2013 r., (III AUa 304/13, LEX nr 1369209).

⁷³ P. Daniluk, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, R. Stefański (red.) Warszawa 2017, art. 218, pkt 9.

⁷⁴ J. Marciniak, *Prawa pracownika wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego, jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, *Monitor Prawa Pracy* 2009/1, s. 20–21.

Daniluka⁷⁵ – z uwagi na brak szczególnej regulacji w tym zakresie – odwołać się należy do jego znaczenia przyjętego na gruncie prawa pracy. Zgodnie z nim pracownikiem jest każda osoba fizyczna pozostająca w stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., bez względu na podstawę jego nawiązania. Pojęciem tym nie są więc objęte osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, wskazane w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. To ostatnie zdanie należy jednak uzupełnić o stwierdzenie, że inaczej będzie wtedy, gdy te umowy cywilnoprawne dotknięte będą pozornością kwalifikowaną (art. 83 k.c.) tzn. będą ukrywać umowę o pracę (czynność dysymulowana). Naruszanie przez pracodawcę praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy może polegać przykładowo na: odmowie wypłaty wynagrodzenia lub wypłacie wynagrodzenia z opóźnieniem lub w zaniżonej wysokości, a także na uzależnieniu wypłaty wynagrodzenia lub innych świadczeń od spełnienia określonych warunków, nieuzasadnionym i niemającym podstawy prawnej potrącaniu z wynagrodzenia za pracę, nieuzasadnionym przerywaniu urlopu pracownika.

Za tym ostatnim rozumieniem pojęcia „pracownika” na gruncie art. 218 § 1a k.k. przemawiają istotne argumenty.

Po pierwsze, jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia z dnia 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, wbrew podnoszonym niekiedy twierdzeniom, tytuł rozdziału XXVIII Kodeksu karnego nie ma istotnego znaczenia dla odkodowania pojęcia „pracownika”. Dla określenia przedmiotu ochrony norm zawartych w tym rozdziale użyto w tytule szerokiej formuły wyrażonej zwrotem: „prawa osób wykonujących pracę zarobkową”. Konieczność logicznego uogólnienia przedmiotu ochrony w tytule rozdziału wymagała bowiem objęcia nim wszystkich przedmiotów ochrony zindywidualizowanych w poszczególnych normach tego rozdziału. Określony w tytule przedmiot ochrony może być zatem 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 rozdziału. Zakres ochrony udzielanej dobru prawnemu przez określoną normę prawa karnego ustalany być musi - z zasadniczych, gwarancyjnych względów - przede wszystkim z uwzględnieniem znaczenia pojęć, których użyto dla sprecyzowania znamion czynu zabronionego. Na tle tych uwag nie można ignorować faktu, że przedmiotem

⁷⁵ P. Daniluk, [w:] *Kodeks karny*, art. 218, pkt 10.

ochrony są w normie wyrażonej w art. 220 § 1 k.k. określone w niej dobra „pracownika”, a nie „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Także w normie zawartej w art. 218 § 1a k.k. występuje pojęcie pracownika, a nie osoby wykonującej pracę zarobkową (każdy pracownik wykonuje pracę zarobkową, natomiast nie każda osoba wykonująca pracę zarobkową, jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p.).

Po drugie, autonomiczne rozumienie pojęcia pracownika w prawie karnym byłoby z zasadami wykładni systemowej i stanowiłaby odejście od nakazu restrykcyjnego interpretowania pojęć w prawie karnym i niedopuszczalnego – ze względu na gwarancyjną funkcję prawa karnego – poszerzenia zakresu penalizacji. Takie rozwiązanie naruszałoby zasadę *nullum crimen sine lege*.

Po trzecie, bez wyraźnych ku temu powodów, jak też podstaw prawnych, nie należy różnicować zakresu znaczeniowego tych samych pojęć w granicach jednego systemu prawnego. Żaden przepis Kodeksu karnego nie definiuje pojęcia „pracownik”; definicji takiej nie zawarto w szczególności w art. 115 k.k. W przypadku normy z art. 218 § 1a k.k., dla wykładni pojęcia pracownika należy zatem sięgnąć do definicji funkcjonujących w systemie prawnym, a w pierwszej kolejności w prawie pracy.

Po czwarte, takie rozumienie pojęcia pracownika na gruncie m.in. art. 218 k.k., odzwierciedla obowiązujący stan prawny, w szczególności zaś istotę stosunku pracy wyrażoną w art. 22 § 1 k.p. Zgodzić należy się z Sądem Najwyższym, gdy stwierdza w uzasadnieniu uchwały w sprawie I KZP 34/05, że wyznacza ono granice znaczeniowe pojęcia „pracownik” w sposób ścisły, pozwalając *in concreto* objąć nim również osobę, z którą zawarto formalnie umowę cywilnoprawną a nie umowę o pracę. Potencjalna sugestia, że pracownikiem jest (na podstawie umowy) wyłącznie osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o pracę, nie ma prawnego uzasadnienia, bo taki właśnie pogląd zawęzałby sprzecznie z prawem krąg pokrzywdzonych do zbioru wyznaczonego jedynie kryterium formalnym. Natomiast należy potwierdzić istnienie ograniczenia zakresu normy z art. 218 k.k. wyrażające się w tym, że nie może być uznana za pracownika osoba będąca stroną prawidłowo zawartej umowy cywilnoprawnej, odzwierciedlającej rzeczywisty stosunek zobowiązaniowy. W tym przypadku nie należy jednak mówić o „zawężeniu” kręgu pokrzywdzonych, wobec braku jakichkolwiek przesłanek prawnych pozwalających utrzymywać, że granice zakresu znaczeniowego pojęcia „pracownik” są *de lege lata* szersze.

Po piąte, skoro przepis art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, na potrzeby ubezpieczenia społecznego, nakazuje wskazane w nim osoby uznawać za pracowników i „obejmuje” je pracowniczym ubezpieczeniem społecznym (z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń), choć są one

stroną umów cywilnoprawnych, to nie powinno to pozostawać bez wpływu na sposób interpretacji normy z art. 218 § 1a k.k., w takim zakresie w jakim stanowi on o naruszaniu praw pracownika z zakresu ubezpieczenia społecznego. Naruszanie praw z ubezpieczenia społecznego osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, będzie z woli ustawodawcy, naruszaniem praw pracownika (stricte: osoby traktowanej jakby była pracownikiem) z zakresu ubezpieczenia społecznego. Ponadto te umowy cywilnoprawne zawierane są zawsze „obok” umowy o pracę, stanowiąc ich „uzupełnienie”, i z reguły służą obejściu przepisów o czasie pracy oraz o ubezpieczeniu społecznym. Nie powinno się przyjmować, że wspomniana definicja legalna obowiązuje tylko w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych, i nie odnosi się do następstw prawnych naruszania uprawnień z tych ubezpieczeń, w sytuacji gdy w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym dana osoba traktowana jest jak pracownik.

V. Podsumowanie

W podsumowaniu rozważań niniejszego artykułu należy stwierdzić, że pojęcie pracownika o którym mowa w art. 218 § 1a k.k. nie może być rozumiane jednolicie. Wszystko zależy od tego, czy działanie o cechach uporczywości, bądź (i) złośliwości dotyczy naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy, czy też z ubezpieczenia społecznego. W przypadku naruszania praw ze stosunku pracy za pracownika rozumieć należy osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zakresem tego pojęcia należy także obejmować pracowników wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą, jak np. umowa zlecenia, agencyjna, o świadczenie usług lub umowa o dzieło, których przedmiot jest tożsamy z tym z umowy o pracę. W tym przypadku umowy takie służą bowiem obejściu ochronnych przepisów kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, jak też przepisów odnoszących się do tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Pracownikiem jest osoba, która świadczy pracę dobrowolnie podporządkowaną w ramach stosunku prawnego, o cechach z art. 22¹ k.p., niezależnie od tego, jak strony nazwały nawiązany

stosunek prawny. Osoba która pod pozorem wykonywania umowy cywilnoprawnej świadczy w rzeczywistości pracę dobrowolnie podporządkowaną, jest pracownikiem. Zakresem tego pojęcia nie należy natomiast obejmować osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innymi podmiotami niż pracodawca. Żadne istotne racje prawne, ani pozaprawne, nie przemawiają za tym, aby w powyższym zakresie pojęcie pracownika o którym mowa w art. 218 § 1a k.k., rozumieć inaczej, niż czyni to doktryna i judykatura na gruncie prawa pracy.

Jeśli idzie natomiast o naruszanie praw pracownika ze stosunku ubezpieczenia społecznego, to pojęcie pracownika odpowiada temu, które jest zawarte w legalnej definicji z art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a zgodnie z którą, za pracownika uważa się nie tylko osobę pozostającą w stosunku pracy (ust. 1), ale także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy (ust. 2a).

Bibliografia

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2011,
- Budyn-Kulik M., [w:] M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, M. Mozgawa, *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*, LEX/el., 2018,
- Cajsel W., Glosa do wyr. SN z dnia 17.2.1998 r., I PKN 532/97, MoP 2000/1,
- Daniluk P. i Witoszko W., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15.12. 2005 r., I KZP 34/05*, Lex.
- Daniluk P., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, R. Stefański (red.), Warszawa 2017,
- Flasiński M., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową w nowym kodeksie karnym*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998/4,
- Gudowska B., [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014,
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016,
- Hryniewicz-Lach E. [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do artykułów 117–221. Tom I*, M. Królikowski, R. Zawłocki (red.), Warszawa 2017,
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2012,
- Korus K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.) Warszawa 2018,

- Marciniak J., *Prawa pracownika wynikające ze stosunku ubezpieczenia społecznego, jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, Monitor Prawa Pracy 2009/1,
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, 2010,
- Liszczycki T., *Prawo pracy*, Warszawa 2017,
- Prusinowski P., *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, Monitor Prawa Pracy 2011/6,
- Siwik Z., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, M. Filar (red.), Warszawa 2016,
- Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016,
- Tomporek A., *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002/7,
- Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016,
- Wróbel W., [w:] *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Część II. Komentarz do art. art. 212-277d*, W. Wróbel, A. Zoll (red.), Warszawa 2017,
- Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2005,
- Ziółkowska A., [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, V. Konarska-Wrzosek (red.), Warszawa 2018.

Streszczenie

Złośliwie lub uporczywie naruszanie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, w związku z wykonywaniem czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, stanowi przestępstwo z art. 218 §1a k.k. W artykule omówiona zostanie problematyka odnosząca się do tego, czy przez pojęcie „pracownika” o którym mowa w tym przepisie należy rozumieć, tak jak na to *prima facie* mogłaby wskazywać treść art. 2 k.p., tylko osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę czy też także np. osobę, która wykonuje pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych jak np. umowa zlecenia lub umowa o dzieło, bądź taką osobę która pod pozorem wykonywania umowy cywilnoprawnej świadczy w rzeczywistości pracę w ramach stosunku pracy. Bezpośrednim powodem jego napisania było pytanie prawne skierowane niedawno przez jeden z sądów odwoławczych do Izby Karnej Sądu Najwyższego, a dotyczące właśnie tej kwestii.

SŁOWA KLUCZOWE: pracownik, pracodawca, osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, stosunek pracy, naruszanie praw pracowniczych ze stosunku pracy oraz z ubezpieczenia społecznego

Summary

Maliciously or persistently violating employee rights resulting from employment relationship or social insurance in connection with performing activities in matters relating to labour law and social insurance is an offense under art.218 §1a Penal Code. In this paper, issues will be discussed relating to whether the notion “employee”, referred to in that provision should be understood, as might be *prima facie* indicated by the wording of art.2 Penal Code, only as a person employed under an employment contract, selection, nomination or cooperative employment contract, or also a person who performs paid work on the basis of civil law contracts, such as for example contract of mandate or contract for specific work, or such a person who under the pretext of performing a civil law contract actually renders work under an employment relationship. The immediate reason for writing this paper was a legal question regarding this issue addressed to the Criminal Chamber of the Supreme Court by one of the appellate courts.

KEY WORDS: employee, employer, person performing work under agency contract, contract of mandate or another service contract to whom provisions regarding contract of mandate or contract for specific work apply according to Civil Code, employment relationship, violating employee rights resulting from employment relationship and from social insurance

Autor

Dr hab. nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Prywatnego Wydziału Zamiejscowego Prawa i Nauk o Społeczeństwie KUL w Stalowej Woli, Wiceprezes i Przewodniczący V Wydziału Ksiąg Wieczystych Sądu Rejonowego w Stalowej Woli.