

Milena Garwol*
Joanna Pawlikowska**

„Nieoczywista oczywistość”: Rozważania o przestępstwie jako podstawie wypowiedzenia umowy o pracę wedle art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy

W artykule omówiono relację między art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, pozwalającym na wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy z winy pracownika w razie popełnienia przez niego przestępstwa, a przepisami prawa karnego *sensu largo*. Kluczowe problemy zaprezentowano z dwóch perspektyw – karnomaterialnej i karnoprocesowej. Wywiedziono, że przepis k.p. nie jest spójny z uregulowaniami penalnymi. Założono, że odpowiedzialność pracownika jest odmianą odpowiedzialności represyjnej, pomimo jej prywatnoprawnego charakteru, co uzasadnia powoływanie się na przepisy karne. Przede wszystkim jako niezasadne oceniono utożsamianie wykroczenia z przestępstwem, jako że pojęcia „przestępstwa” i „występku” są odmiennie zdefiniowane ustawowo. Zaproponowano, by znamię „przestępstwo” zastąpić zwrotem „czyn zabroniony pod groźbą kary”. Przy omówieniu zasad postępowania karnego zwrócono uwagę na obowiązek przestrzegania przez pracodawcę zasady domniemania niewinności, której adresatami są nie tylko organy procesowe, ale inne, niezaangażowane w ściganie przestępstw osoby. Także nowe uregulowanie zasady *in dubio pro reo* wymagać będzie zmiany pojmowania praw pracownika. Zwięźleniem tekstu będzie przytoczenie propozycji *de lege ferenda*.

* Absolwentka prawa UJ.

** Studentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji UJ.

1. Wprowadzenie

Przedmiotem artykułu będą rozważania dotyczące „oczywistości” przestępstwa jako przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika w świetle art. 52 § 1 pkt 2 k.p., czynione na podstawie norm prawa karnego materialnego i procesowego. Niewątpliwie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika to najbardziej drastyczna sankcja przewidziana w k.p. Możliwość jej zastosowania winna być ograniczona do wyjątkowych przypadków, tak by w sposób jak najmniej naruszyć podstawowe zasady i wartości tej gałęzi prawnej, przede wszystkim prawa pracownika¹. Wydaje się, że przepis w obecnym brzmieniu obarczony jest kilkoma istotnymi wadami, które zostaną ukazane w toku prowadzonego wywodu.

Za główną przyczynę komplikacji powinno być uznane nieodpowiednie sformułowanie „przestępstwo jest oczywiste” obok „zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu” (sic!). Budzi ono zastrzeżenia z perspektywy prawnokarnej, dość rzadko prezentowane przez przedstawicieli doktryny prawa pracy². Opracowanie nie ograniczy się wyłącznie do krytyki istniejącego unormowania, w podsumowaniu przedstawione zostaną propozycje *de lege ferenda*.

Zaznaczyć należy, iż zawarty w art. 52 k.p. wymóg związku przestępstwa z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie będzie przedmiotem niniejszego opracowania. Zasadność użycia tego zwrotu nie jest sporna w nauce³ prawa pracy. Należy podzielić pogląd, zgodnie z którym między popełnionym czynem a możliwością dalszego zatrudnienia ma istnieć zależność⁴. Nietrafnym będzie uznanie, że wyrok skazujący automatycznie wpływa na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Prezentowane kontrowersje przedstawione zostaną w dwóch częściach:

¹ Zob. A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 27.

² Zob. K.W. Baran, E. Baran, *Przestępstwo jako podstawa rozwiązania stosunku pracy*, *Prawo Pracy* 2001, z. 7-8; S. Koczur, *Zakres przedmiotowy pojęcia „przestępstwo” w art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2003/2004; F. Małysz, *Przestępstwo jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1978, nr 6.

³ D. Dörre-Nowak, w: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 230; A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 173.

⁴ Zob. A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 168.

pierwszej odnoszącej się do zagadnień związanych ze stosowaniem prawa karnego materialnego, w drugiej zaś ukazane zostaną problemy stosowania kluczowych zasad postępowania karnego.

2. Problemy materialnoprawne

W pierwszej kolejności należy zastanowić się, czy regulacja art. 52 § 1 pkt 2 k.p., może być uznana za represyjną. Przesądzenie o tej właściwości jest kluczowe dla dalszych wywodów, bowiem w razie zaistnienia przesłanek uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę umożliwi powoływanie się na przepisy prawnokarne. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego podkreślano konieczność odwołania do postanowień k.k. i k.p.k. w razie oceny odpowiedzialności o charakterze represyjnym⁵. Niektóre ustawy normujące odpowiedzialność dyscyplinarną przedstawicieli zawodów zaufania publicznego wprost odsyłają do przepisów kodeksowych⁶. W k.p. nie znajdziemy żadnych, choćby pośrednich odniesień do k.k. czy k.p.k. Wypada zaaprobować ideę, że stosowanie odpowiednio tych przepisów będzie zasadne przede wszystkim ze względu na charakter konsekwencji prawnych ponoszonych przez pracownika. Między odpowiedzialnością zawodową osób wykonujących wolne zawody, podlegających specjalnemu postępowaniu dyscyplinarnemu, a pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nie zachodzi uzasadniająca różnicowanie ich pozycji okoliczność. Skoro podobne zachowania prowadzić mają do takich samych konsekwencji, nie jest istotne, kto dokonuje ich oceny – sąd dyscyplinarny czy prezes zarządu spółki. Rodzaj sankcji wymierzanych przez oceniającego odpowiedzialność pracownika nie jest w tej mierze decydujący. Kluczowe znaczenie ma sama możliwość poniesienia represji, a z nią mamy do czynienia w obu przypadkach.

Odpowiedzialność pracownika stanowi odmianę odpowiedzialności

⁵ Zob. orzeczenia TK: wyrok z 3 listopada 2014 roku o sygn. akt K 18/03, wyrok z 4 lipca 2002 roku o sygn. akt P 12/01.

⁶ Zob. m.in. art. 80 i n. Ustawy z 26 maja 1982 roku Prawo o adwokaturze (Dz.U. 1982 nr 16 poz. 124, z późn. zm.) oraz art. 53 i n. Ustawy z 2 grudnia 2009 roku o izbach lekarskich (Dz.U. 2009 nr 219 poz. 1708 z późn. zm.).

represyjnej mimo jej prywatnoprawnego charakteru. Zagrożona jest daleko idącą sankcją, głównie w postaci pozbawienia źródła dochodu. Niemniej jednak dalece oddziałuje na sferę osobistą pracownika. Zwolniony dyscyplinarnie podwładny narażony jest na stygmatyzację ze strony otoczenia. Fakt, iż „orzekanie” o losie pracownika należy do podmiotu prywatnego, nie jest wystarczająco dosadnym argumentem mającym przeczyć tak postawionej tezie. Co więcej, konsekwencje, jakie ponosi zwolniony, trwają pomimo zerwania więzów z pracodawcą. Należy pamiętać, że na świadectwie pracy pracownika wpisywana jest wzmianka o przyczynie rozwiązania umowy o pracę, co może wpływać na jego dalsze zatrudnianie. Widząc szerokie oddziaływanie sankcji na sytuację prawną pracownika, wydaje się zasadne odwołanie do regulacji, które chronią jego prawa. W razie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyny popełnienia przestępstwa, taki „parasol ochronny” stanowią naczelne zasady procesu karnego, które powinny być przestrzegane w trakcie dokonywania oceny zachowania podwładnego. Zostaną one omówione w dalszych częściach artykułu. Kolejnym argumentem natury systemowej, przemawiającym za odwoływaniem się do przepisów k.k. jest fakt, że w art. 52 k.p. ustawodawca posłużył się pojęciem *przestępstwa* mającego definicję normatywną.

Zanim omówieniu zostanie poddany wymóg oczywistości przestępstwa, wypada zaznaczyć, że na potrzeby stosowania art. 52 § 1 pkt 2 k.p., pod pojęciem przestępstwa często rozumie się również wykroczenia⁷. Stanowisko to opiera się na względach celowościowych i równościowych. Dla przykładu, S. Koczur⁸ opisuje sytuację, w której dwaj kierowcy prowadzą samochody po wcześniejszym spożyciu alkoholu w takiej samej ilości. Obaj zostają zatrzymani przez policję. Podczas czynności dokonywane są pomiary na zawartość alkoholu we krwi (wykryto 0,4 i 0,6 promila). Czyn pierwszej osoby stanowi wykroczenie z art. 87 k.w., a drugiego wypełnia znamiona przestępstwa z art. 178a k.k. Zachowanie kierowców spożywających alkohol jednocześnie i w jednakowej

⁷ Przedstawiciele doktryny prawa pracy są w tej kwestii podzieleni. Za utożsamianiem wykroczeń z przestępstwami optują wymieniony wcześniej S. Koczur, a także m.in. A.M. Świątkowski, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 287. Przeciwnie temu stanowisko wyraziła M.T. Romer, w: *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 436.

⁸ Zob. S. Koczur, *op. cit.*, s. 177 i n.

ilości jest tak samo naganne, acz o ich odpowiedzialności karnej decydują względy biologiczne, np. przyswajalność alkoholu.

Można wymieniać szereg sytuacji, w których mogą się pojawić równie niesprawiedliwe rozstrzygnięcia. Uwidacznia się to przy przepełnionych typach czynów zabronionych⁹, gdy granica między przestępstwem a wykroczeniem jest płynna. Obrazuje to przykład pracownika kradnącego towar z miejsca pracy o wartości 425 zł. Dokonujący kradzieży 31 grudnia 2014 roku popełni przestępstwo – dla zrealizowania znamion typu z art. 278 k.k. wystarczyłoby zabranie mienia wartego 420 zł¹⁰. Gdyby zaś ukraść towar 1 stycznia 2015 r. – jego czyn stanowiłby tylko wykroczenie, którego dokonanie nie dawałoby podstaw do rozwiązania stosunku pracy. Mając na uwadze tak różne oceny tych samych zachowań, przedstawiciele doktryny utożsamiają wykroczenie z przestępstwem. Zwraca się uwagę na ochronę interesów pracodawców w konflikcie z interesami nieuczciwych pracowników¹¹.

Pomimo istniejących niedoskonałości, zrównywanie obu pojęć nie jest uprawnione. Przestępstwo ma swoją definicję legalną w art. 7 k.k. Z treści powoływanego przepisu wyraźnie wynika, że wykroczenia są różną od przestępstw grupą czynów zabronionych. Nie należy sądzić, by wzgląd na ochronę interesów pracodawcy był wystarczającym powodem dla odejścia od takiego rozumienia niniejszego zwrotu. Dla wzmocnienia argumentacji, wypada powołać się na istniejącą w prawie pracy zasadę uprzywilejowania pracownika wobec pracodawcy. Szeroka wykładnia przeciw niej wydaje się nieco wątpliwa¹². Nie należy przeczyć tezie, że wykorzystanie dorobku karnistycznego pozwoli na pogodzenie intere-

⁹ Typy przepełnione to takie typy czynów zabronionych, gdzie o rozróżnieniu między przestępstwem a wykroczeniem decyduje określone w ustawie kryterium, np. rzeczowe czy kwotowe. Przykładem takiego rozwiązania w polskim ustawodawstwie jest wspomniana kradzież – art. 119 k.w. i 278 k.k.. Od 1 stycznia 2015 r. kwotą graniczną jest kwota 437,5 zł, którą sprawca zabiera w celu przywłaszczenia.

¹⁰ W 2014 r. najniższe wynagrodzenie za pracę wynosiło 1680 zł. Przestępstwem będzie zabór mienia o wartości 420 zł. W 2016 r. najniższe wynagrodzenie będzie wynosiło 1850 zł.

¹¹ Zob. S. Koczur, *op. cit.*, s. 180.

¹² Zob. B.M. Ćwietniak, w: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 62. Warto zwrócić uwagę na szereg innych przepisów k.p., m.in. „antydyskryminacyjnych” art. 18 i n. k.p.

sów pracowników i pracodawców. Pożądana byłaby zmiana normatywna w zakresie zastąpienia sformułowania „przestępstwo” zwrotem „czyn zabroniony pod groźbą kary”. Można zarzucić, że propozycja rozszerzy możliwość zwalniania podwładnych, co wydaje się częściowo trafne.

Pojęcie „czyn zabroniony pod groźbą kary” zawiera w sobie przestępstwa i wykroczenia powszechne, ale też skarbowe¹³. Mimo negatywnego *prima facie* skutku dla pracowników (wspomnianego wyżej rozszerzenia odpowiedzialności pracowniczej), zmiana niesie za sobą znaczenie gwarancyjne. Przede wszystkim, poza sferą domysłów zwalnianego pozostaje doktrynalne rozumienie pojęcia „przestępstwa” w myśl art. 52 k.p.k. Dzięki użyciu w ustawie stanowczego zwrotu, pracownik jest świadomy, za co ponosi odpowiedzialność, a jakie zachowania jej nie podlegają. Warto także podkreślić, iż rozszerzenie katalogu przyczyn uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne może uchronić pracownika przed podejmowaniem działań na jego niekorzyść (funkcja prewencyjna) – mniejsza będzie pokusa postępowania wbrew interesom swoim i pracodawcy. Wskazując na podstawową potrzebę zmiany normatywnej, należy omówić zasadność użycia przez ustawodawcę zwrotu „przestępstwo jest oczywiste”. Nie podlega dyskusji fakt, że używanie zwrotów ocennych (a takim właśnie jest to pojęcie), powinno być stosowane wyjątkowo podczas tworzenia regulacji o represyjnej treści¹⁴. Nie da się jednak uniknąć wprowadzania pojęć nieostrych do aktów prawnych. Ustawa powinna być bowiem na tyle elastyczna, by stosowane prawo odpowiednio odnieść do konkretnej sytuacji faktycznej. Jeśli jednak w ustawie karnej (lub regulującej jakiegokolwiek represje) pojawiają się takie zwroty, dotyczą one zasadniczo kwestii incydentalnych, przeważnie niemających znaczenia dla ustalenia popełnienia przestępstwa¹⁵ (np.

¹³ Zob. S. Koczur, *ibid.*, s. 181.

¹⁴ Zaporą przed ustanawianiem takich przepisów karnych jest zasada *nullum crimen sine lege certa*. Szerzej o komplikacjach z funkcjonowaniem niejasnych typów czynów zabronionych pisze K. Mamak., *Niejasny opis typu czynu a zasada nullum crimen sine lege* w: I. Sepiolo (red.), *Nullum crimen sine lege*, Warszawa 2013, s. 67 i n.

¹⁵ Słowo „oczywiste” zostało użyte w art. 26 § 2 k.k., regulującym stan wyższej konieczności wyłączający winę, co nie dotyczy kwestii samego popełnienia czynu zabronionego. Warto podkreślić, że w razie zaistnienia jakiegokolwiek kolizji dóbr, roz-

art. 105 k.p.k. – „oczywista omyłka pisarska”, tylko w tym przepisie k.p.k. odmienione jest słowo „oczywiste”). Rzadko stosuje się podobne zwroty w wypadku regulacji kwestii ważniejszych – np. art. 75 k.k. czy 249 k.p.k., ale nawet i tam nie mamy do czynienia z „oczywistością” (rozumianą w sposób obiektywny)¹⁶, lecz z innymi pojęciami o mniejszym ładunku arbitralności. Już podczas dokonywania wykładni językowej przepisu można dojść do wniosku, że posłużenie się tym sformułowaniem wydaje się zastanawiające.

Jeszcze ważniejszą kwestią, budzącą liczne obawy, jest relacja między „oczywistością przestępstwa” a jego strukturą. Należy mieć na uwadze, że przestępstwo to byt złożony. Składa się na niego czyn ludzki będący zachowaniem bezprawnym, karalnym, karygodnym i zawinionym¹⁷. W prawie karnym przewidziano wielość okoliczności wyłączających przestępność czynu (np. kodeksowe: obrona konieczna lub niepo czytalność). Nawet złapanie kogoś „na gorącym uczynku” nie przesądza jeszcze o popełnieniu przez niego przestępstwa. Liczącemu poniżej 17 lat kradnącemu pracownikowi nie będzie można przypisać winy, nawet z uwzględnieniem treści art. 10 § 2 k.k. Rozważania poczynione powyżej są aktualne w innych sytuacjach, w których nie można komuś przypisać popełnienia przestępstwa, np. z powodu działania w ramach obrony koniecznej.

Na analizowany problem warto spojrzeć z punktu widzenia interesów pracodawcy. W razie sporu dotyczącego zasadności wypowiedzenia stosunku pracy, na nim spoczywa ciężar dowodzenia¹⁸. Przywołane przez niego okoliczności faktyczne, w tym popełnienie przestępstwa, będą

strzygnięcie jej *in abstracto* jest wręcz niemożliwe. W opisywanym przypadku posłużenie się zwrotem ocennym ma podkreślać subsydiarność okoliczności wyłączającej odpowiedzialność karną, co też przekłada się na zagwarantowanie ochrony poświęcanego dobra.

¹⁶ Przyjęcie takiego poglądu podyktowane jest represyjnym charakterem, wagą i znaczeniem odpowiedzialności pracownika. Popełnienie przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. następuje wtedy, gdy wszelkie okoliczności oceniane przez wzorcowego obywatela świadczą o zaistnieniu zdarzenia karnoprawnie relewantnego.

¹⁷ Zob. W. Wróbel, A. Zoll, *Polskie prawo karne*, Kraków 2010, s. 28.

¹⁸ W sporach między pracodawcą a pracownikiem, gdzie na wniosek zainteresowanego badana jest legalność wypowiedzenia umowy o pracę, rzeczywiście na pracodawcy ciąży udowodnienie zasadności zwolnienia. O gwarancjach procesowych w prawie pracy szerzej K.W. Baran, w: K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 557 i n.

wartościowane przez sąd na podstawie art. 232 k.p.c. Ocena sądu dotycząca przestępności (i oczywistości) czynu pracownika musi mieć oparcie w przepisach i konstrukcjach karnych. Błędne twierdzenia pracodawcy, spowodowane brakiem wiedzy prawniczej, co do istnienia podstawy wypowiedzenia umowy o pracę mogą skutkować oddaleniem powództwa i zasądzeniem na rzecz powoda. Tak więc, w praktyce, najbardziej dogodna spośród wymienionych w art. 52 k.p.k przesłanek doznaje daleko idącego uszczerbku. Bardziej elastyczną i przydatną dla pracodawcy przyczyną okazuje się wypowiedzenie umowy o pracę uregulowane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.k. („ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”). Jeśli popełnienie przestępstwa wydaje się wątpliwe, pracodawca dość łatwo może twierdzić, że naruszono obowiązek pracowniczy (zważywszy na fakt, że katalog powinności pracownika wobec pracodawcy jest otwarty).

Ukazane komplikacje zdają się przemawiać za negatywną oceną posłużenia się zwrotem „przestępstwo jest oczywiste” w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Nie dość, że budzi ona zastrzeżenia z perspektywy teoretycznej, ale również praktyki stosowania prawa. W zależności od sytuacji, „oczywistość przestępstwa” okazuje się szkodliwa tak dla pracownika, jak i pracodawcy – nie gwarantując odpowiedniej ochrony ich interesów, już na poziomie prawnomaterialnym.

3. Problemy procesowe

W tej części opracowania przedstawione zostaną kwestie związane z odpowiednim stosowaniem na gruncie prawa pracy zasad domniemania niewinności i zasady *in dubio pro reo* (rozpatrywania wątpliwości na korzyść oskarżonego uregulowanymi w k.p.k.)

Opierając swe wywody na zasadzie domniemania niewinności należy zaznaczyć, iż postrzegana jest ona w dwóch aspektach: procesowym i pozapprocesowym¹⁹. Dla dalszych rozważań kluczowe będzie odwoła-

¹⁹ Zob. W. Wróbel, *O dwóch aspektach konstytucyjnej zasady domniemania niewinności*, w: *Nauki penalne wobec problemów współczesnej przestępczości*, w: K. Krajewski (red.), *Księga jubileuszowa z okazji 70. rocznicy urodzin Profesora Andrzeja Gaiberle*, Warszawa 2007, s. 325.

nie się do tego drugiego, gdzie odbiorcą, a zarazem podmiotem odpowiedzialnym za jej przestrzeganie jest całe społeczeństwo. S. Waltoś wymienia trzy kategorie adresatów, niebędących uczestnikami procesu, do których skierowana jest jej treść. Należą do nich: osoby fizyczne, prasa oraz organy administracji i władzy, w tym także organy kierujące przedsiębiorstwami, instytucjami i organizacjami społecznymi²⁰. Pracodawców można zakwalifikować do trzeciej grupy. Zasadniczym zakazem z nią związanym jest wykluczanie z pracy i organizacji społecznych, którego podstawą miałyby być popełnienie przez daną osobę przestępstwa, wtedy, gdy nie zapadł w tej sprawie prawomocny wyrok²¹. W doktrynie zaznacza się pewien wyjątek, wspominany już wielokrotnie art. 52 § 1 pkt. 2 k.p.²². Zdaje się, iż przytoczona regulacja dotycząca stwierdzenia przez pracodawcę popełnienia przestępstwa w sposób „oczywisty” jest sprzeczna z domniemaniem niewinności. Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie subiektywnej, czasem niepopartej faktami oceny pracodawcy, stanowi jej naruszenie. Przepis ten *de facto* upoważnia pracodawcę do dokonania oceny zachowania pracownika, a przede wszystkim do rozstrzygania o jego kwalifikacji prawnej. Decyduje się o tym bez przeprowadzania rozprawy, bez wysłuchania podejrzanego pracownika i obowiązku zapewnienia mu korzystania z gwarancji przewidzianych w k.p.k. Powyższe niejednokrotnie ma miejsce przed oficjalnym wszczęciem postępowania przygotowawczego. Nawet możliwość późniejszego odwołania do sądu nie jest wystarczającym powodem dla odstąpienia od tej zasady.

W tym miejscu należy podkreślić rangę wszechstronnego wyjaśnienia „oczywistości” przestępstwa przez pracodawcę. Trybunał Konstytucyjny konsekwentnie prezentuje stanowisko, że umieszczenie w Konstytucji RP przepisu dotyczącego domniemania niewinności pośród wolności i praw obywatelskich może prowadzić do rozszerzenia zakresu stosowania jej poza ramami procesu karnego, także w innych postępowaniach represyjnych. Głównym zadaniem stojącym przed ustawodawcą jest takie stworzenie procedury egzekwowania odpowiedzialności, by

²⁰ Zob. S. Waltoś, P. Hofmański *Proces karny. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 244.

²¹ Zob. A. Tęcza-Paciorek, *Zasada domniemania niewinności w polskim procesie karnym*, Warszawa 2012, s. 71.

²² *Ibid.*, s. 72.

oskarżony miał możliwość korzystania z przysługujących mu gwarancji²³. Z kolei Sąd Najwyższy, wielokrotnie zajmując stanowisko w omawianej kwestii, wyjaśnił, iż „przestępstwo jest oczywiste, jeżeli nie nasuwający wątpliwości stan faktyczny pozwala na pewne stwierdzenie, iż pracownik dopuścił się czynu zagrożonego sankcją karną przez ustawę. Nie można natomiast uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy przestępstwo w ogóle zostało popełnione albo kto dopuścił się czynu przestępnego”²⁴. Co więcej, oczywistości przestępstwa nie można opierać na przyznaniu się pracownika do winy²⁵. Pracodawca, chcąc wypowiedzieć umowę o pracę, musi najpierw powziąć wszelkie działania celem wyjaśnienia stanu faktycznego²⁶. Można przypuszczać, że skoro na pracodawcy nie ciąży obowiązek wszechstronnego ustalenia okoliczności sprawy, decyzja o zwolnieniu może zapadć bez powzięcia większej rozwagi, często na podstawie domysłów.

Pozycję pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę można przyrównać do roli oskarżyciela i zarazem sądu rozstrzygającego o dalszym losie pracownika. Pojawiają się wówczas dwa zasadnicze dylematy. Po pierwsze, istnieje ryzyko arbitralności działania pracodawcy – bywa często subiektywny w swoich ocenach. Po drugie, następuje tu „kumulacja” ról oskarżającego i sądzącego, która jawi się jako niedopuszczalna²⁷.

Kolejną, lecz nie mniej ważną zasadą procesu karnego, jest nakaz rozstrzygania wszelkich wątpliwości na korzyść oskarżonego – zasada *in dubio pro reo*, wynikająca z art. 5 § 2 k.p.k. Wymagającą przytoczenia jest interpretacja „stanu nie dających się usunąć wątpliwości w postępowaniu karnym”. Jak podkreślono w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie, mamy z nim do czynienia „w sytuacji niemożności poczynienia

²³ Zob. wyrok TK z dnia 19 października 2004 r., sygn. K 1/04.

²⁴ Zob. wyrok SN z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76; Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 stycznia 2008 r., II PK 269/07, twierdząc iż „„oczywistość» popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być stwierdzona na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione. Nie można zatem uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione”.

²⁵ Zob. M.T. Romer, *op. cit.*, Warszawa 2005, s. 333.

²⁶ Zob. wyrok SA w Katowicach z 24 listopada 1961 r., II CR 2522/61, Państwo i Prawo 1962, z. 8-9, s. 477.

²⁷ Zob. S. Waltoś, *Proces karny. Zarys systemu*, Warszawa 2009, s. 209.

ustaleń niewątpliwych, pomimo wykorzystania wszelkich przewidzianych prawem metod²⁸. Możliwe jest to tylko wówczas, gdy klarowne staje się, iż wszystkie dopuszczone przez prawo środki dowodowe zostały wyczerpane. Ponadto wszelkie inne wersje zdarzeń należałoby uznać za nieracjonalne²⁹. Omawiana zasada ma zastosowanie zarówno do wątpliwości faktycznych, jak i prawnych³⁰. Działa w każdym przypadku, nawet w razie „przyłapania” pracownika na tzw. gorącym uczynku.

Warto zwrócić uwagę na zmianę, jaką wprowadza „Wielka Nowelizacja” k.p.k.³¹. Nadaje ona nowy sens zasadzie *in dubio pro reo*. Według znowelizowanego art. 5 § 2 na korzyść oskarżonego rozstrzygane będą wątpliwości, których „w postępowaniu nie usunięto”, a nie „niedające się usunąć”. Przepis znowelizowanego k.p.k. powiązany jest z art. 167 k.p.k. w brzmieniu nadanym ustawą z 27 września 2013 roku, którą zwiększono kontradiktoryjność procesu. Zmieniona została kolejność podmiotów zobowiązanych do dowodzenia swoich racji. Inicjatywa przeprowadzania dowodów spoczywać będzie w pierwszej kolejności na stronach, a dopiero w razie zaistnienia „wyjątkowych przypadków uzasadnionych szczególnymi okolicznościami” – na sądzie. Organ jedynie w takich sytuacjach będzie mógł wesprzeć strony w ustalaniu stanu faktycznego. Literalna wykładnia przepisu prowadzi do konkluzji, że na oskarżycielu, czyli w omawianym przypadku – pracodawcy, będzie ciążyło wykazanie wszelkich okoliczności faktycznych i prawnych, które mają świadczyć za jego tezami. Od 1 lipca 2015 wyłącznie jego zadaniem będzie przedstawianie argumentów przemawiających za uznaniem winy i skazaniem oskarżonego.

Przedstawiona zmiana normatywna ma fundamentalne znaczenie. Wydaje się, że z obecnego brzmienia art. 5 § 2 k.p.k. można wyprowadzić przeciwny powyższemu rozumowaniu wniosek. W pełni akceptowalna będzie teza, że to na wszystkich uczestnikach procesu ciąży powinność dowiedzenia winy lub niewinności oskarżonego. Jak widać,

²⁸ Zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 9 kwietnia 2014 r., sygn. akt. II AKa 73/14.

²⁹ Tak S. Waltoś, P. Hofmański, *op. cit.*, s. 247.

³⁰ Zob. wyrok SN z dnia 24 czerwca 1994 r., WO 68/94, OSNKW 1994, nr 11–12, poz. 73.

³¹ Zob. Dz.U. 2013, poz. 1247.

wprowadzona w k.p.k. zmiana będzie mieć odzwierciedlenie nie tylko w relacjach jednostka – państwo, ale nawet w powiązaniach o prywatnoprawnym charakterze.

Stosowanie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. staje się problematyczne również dla pracodawcy, dlatego warto spojrzeć na problem z jego perspektywy. W razie błędnej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. podejmuje niemałe ryzyko – będzie musiał przywrócić pracownika do pracy w razie wydania wyroku uniewinniającego³². Na marginesie poczynionych rozważań karnistycznych podkreślić należy, iż pracodawca bezpodstawnie zwalniający pracownika narusza nie tylko podstawowe prawa rządzące się sprawiedliwym procesem, ale i jego dobra osobiste. Pracownik bowiem narażony jest na negatywne postrzeganie przez resztę współpracowników, ponadto z uwagi na utratę zaufania istnieje duże prawdopodobieństwo wystąpienia u niego problemów ze znalezieniem pracy. W tej materii wypowiedział się również Sąd Najwyższy, twierdząc, iż „prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p. «samo przez się» nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione”³³.

Celem udowodnienia owej oczywistości przestępstwa z perspektywy prawa pracy będzie zgromadzenie dopuszczalnych środków dowodowych zgodnie z regulacją k.p.c., do których należą m.in. dowody z przesłuchania świadków czy też dowody z dokumentów, oceniane przez sąd w zgodzie z zasadą swobodnej oceny. W procesie cywilnym bardziej „cenione” są te drugie, dlatego też dla pracodawcy korzystniejsze może okazać się przeprowadzenie środka dowodowego w postaci protokołu z zatrzymania osoby podejrzanej.

Podsumowując, zasada domniemania niewinności musi być respektowana zarówno przez organy państwowe, jak i inne podmioty kierujące

³² Zob. wyrok SN z 27 kwietnia 1993 r., I PRN 27/90 (Monitor Prawniczy 1993, nr 2, s. 54), zgodnie z którym „prawomocne orzeczenie sądu karnego uniewinniające pracownika, wyłącza możliwość przyjęcia przez sąd pracy, iż przestępstwo miało charakter «oczywisty»”.

³³ Zob. uchwała SN – Izba Pracy z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 9/94.

przedsiębiorstwami i organizacje społeczne. Powyżej przytoczone argumenty wskazują, że przepis art. 52 § 1 pkt 2 k.p. w sposób jednoznaczny (i nieusprawiedliwiony) ją przełamuje.

Należy uznać za niezasadne wprowadzenie do ustawodawstwa przepisów dających podstawę do naruszenia zasady domniemania niewinności (w świetle prawa – *sic!*). Wydaje się to nie do zaakceptowania ze względu na wartości konstytucyjne. W Kodeksie pracy wprowadzono nietypowy wyjątek od obowiązywania ustanowionej w sposób jednoznaczny zasady, funkcjonującej aż do chwili wydania prawomocnego wyroku³⁴. Wypada stwierdzić, iż nie jest to dobry wzorzec do stosowania w przyszłości.

4. Konkluzje i wnioski

Zaprezentowane argumenty materialnoprawne i procesowe, prowadzą do wniosku, że w Kodeksie pracy funkcjonuje przepis wywołujący kontrowersje natury systemowej. Właściwą wydaje się zamiana wszystkich pojęć „przestępstwa”, użytych w przepisie, na zwroty: „czyn zabroniony pod groźbą kary”. Należałoby rozważyć wykreślenie znamienia „przestępstwo jest oczywiste”. Zasadnym będzie pozostawienie przesłanki stwierdzenia czynu zabronionego pod groźbą kary prawomocnym wyrokiem. Wyrównuje ona pozycję stron stosunku pracowniczego, należyście chroniąc interesy pracowników, którym może grozić bezpodstawne zwolnienie. Z pozoru rozszerzające ujęcie odpowiedzialności pracownika ma dla niego gwarancyjne i prewencyjne znaczenie. Po pierwsze, pracownik wie, za jakie zachowanie ponosi odpowiedzialność, bez znajomości niepotrzebnych mu sporów dogmatycznych, a zarazem nie musi obawiać się dowolnego stosowania przepisu przez pracodawcę. Kolejno, wydaje się, że świadomy szerszej podstawy odpowiedzialności pracownik w sposób bardziej roztropny i rzetelny będzie wypełniać pracownicze powinności. Wydaje się, że pracownik niebędący prawnikiem widzi różnicę między pojęciami „przestępstwa” i „czynu zabronionego”. Ta wiedza jest dostępna dzięki środkom masowego przekazu, choćby przy informowaniu opinii publicznej o umorzeniach bulwersujących

³⁴ Podobnie A. Tęcza-Paciorek, *ibid.*, s. 73.

spraw z powodu niewypełnienia znamion czynu lub niepopelnienia przestępstwa (przyczyna bywa bowiem podkreślana).

Ponadto propozycja czyni zadość ochronie (interesom) pracodawców. W przypadku niewłaściwej oceny zachowania podwładnego, mogącej się z pewnością zdarzyć, na rozważnego zwalniającego wstrzymującego się od wypowiedzenia umowy o pracę nie spadną żadne sankcje. Nie będzie musiał przywracać pracownika do pracy, a co gorsza wypłacać mu odszkodowania. Lepiej więc wstrzymać się przed podejmowaniem pochopnych decyzji. Przedstawiona *de lege ferenda* propozycja wydaje się odpowiednia dla ochrony interesu pracowników, choć przeciw niej można wysunąć kilka kontrargumentów. Najważniejsze z nich powinny być w tej chwili odpierane.

Niezasadny zdaje się zarzut mówiący o odebraniu pracodawcom instrumentu zezwalającego na wypowiedzenie umowy o pracę. Wystarczające może okazać się zwolnienie w wypadku „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, których katalog jest otwarty³⁵. Należy postawić tezę, zgodnie z którą „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawiera w sobie „popelnienie przestępstwa”. Zatem o wiele dogodniejszym dla pracodawcy będzie stworzenie naruszonego obowiązku bez odwołania do nieznanych powszechnie konstrukcji prawa karnego i wypowiedzenie umowy o pracę na tej podstawie.

Może się zdarzyć, iż przestępstwo z pkt 2 nie będzie jednocześnie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, choć sytuacja ta jest mało prawdopodobna (ze względu na powiązanie przestępstwa z wykonywaniem pracy). Pracodawca nie pozostaje tu bez instrumentów. Każdy, kto ma wiadomość o możliwości popelnienia przez inną osobę przestępstwa, ma obowiązek denuncjacji (art. 304 k.p.k.). Jest to co prawda powinność o „społecznym” zabarwieniu, jednak gdy ma się informację odnośnie do cięższych przestępstw, osoba mająca wiedzę zdatna jest odpowiadać z art. 240 k.k. Już po uzyskaniu wiadomości o możliwości popelnienia przestępstwa, organ ścigania z urzędu ma wszcząć i przeprowadzić postępowanie. Na czas trwania śledztwa lub dochodzenia, pracodawca władny jest zwolnić podejrzanego (lub jeszcze

³⁵ A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 194.

wtedy osobę podejrzaną) z obowiązku świadczenia pracy³⁶. Sytuacja ta wydaje się jeszcze bardziej dogodna, gdy pracodawca złapie pracownika *in flagranti*. Warto wykorzystać instytucję z art. 243 k.p.k. – ujęcie obywatelskie. Kluczowe znaczenie będzie mieć tu działalność przedstawicieli policji i prokuratury. Szybkie i rzetelne zgromadzenie materiału dowodowego sprawi, że proces przeciw oskarżonemu pracownikowi zostanie przeprowadzony sprawniej, stwarzając nieporównywalnie mniejsze dolegliwości dla obu stron.

Z drugiej strony trzeba się zastanowić, jak powinien zachować się przełożony podejrzanego pracownika, w którego sprawie umarzano postępowanie przygotowawcze. Pokrzywdzony pracodawca może wykorzystać opcję wniesienia subsydiarnego aktu oskarżenia na mocy art. 55 k.p.k. Skoro przestępstwo ma mieć związek z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w większości przypadków zwierzchnik okaże się pokrzywdzonym uprawnionym do wykorzystania tej ścieżki. Omawiany krok prawny, choć nie stanowi narzędzia doskonałego (którego mankamentów nie sposób teraz omawiać), może odgrywać w tej sytuacji niemałą rolę. Nie dość, że „otwiera furtkę” dla pokrzywdzonego do ochrony jego praw, to także powoduje, że cała procedura od wydania umorzeń lub odmów prokuratorskich aż do uprawomocnienia się wyroku przełamującego zasadę domniemania niewinności (warunkowe umorzenie albo skazanie) może trwać porównywalnie do postępowania w sądzie pracy³⁷.

Po drugie, należy zaprezentować przykład pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę przed zakończeniem postępowania karnego (lub nawet przed jego wszczęciem) na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p. i pracownika wytaczającego w tym samym czasie powództwo do sądu pracy przeciw przełożonemu. Nie można wykluczyć, że sąd pracy wyda postanowienie o zawieszeniu postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c.³⁸. Nie będzie raczej przesądzał o odpowiedzialności karnej pracownika, pozostawiając to w gestii sądu karnego. Oczekiwanie przez sąd

³⁶ <http://www.ekspertbeck.pl/zwolnienie-pracownika-z-obowiazku-swiadczenia-pracy/>, dostęp 21.01.2015.

³⁷ Mimo skromnej praktyki prawniczej zauważyliśmy, że na rozprawę w krakowskich sądach pracy strony oczekują nawet 6 miesięcy.

³⁸ W doktrynie został wyrażony pogląd mówiący, że sąd pracy zobowiązany jest zawiesić postępowanie. Zob. A.M. Świątkowski, *op. cit.*, s. 173.

cywilny na rozstrzygnięcie w sprawie karnej znacznie przedłuża całą procedurę, stawia w niepewności oba spierające się podmioty, także narażając je na wysokie koszty procesu. Wydaje się, że dogodniejsze byłoby przeprowadzenie postępowania karnego i uprawomocnienie się orzeczenia pozwalającego na zaaplikowanie normy z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Jeszcze szybciej może się to odbyć w razie skorzystania przez oskarżonego z opcji, które przewidują art. 335 i 387 k.p.k.

Podsumowując poczynione w opracowaniu rozważania, wypada zauważyć, że opisywany przepis generuje niemałe wątpliwości. Poddając go analizie językowo-dogmatycznej, można dojść do wniosków, że nie jest on zsynchronizowany z systemem prawa karnego. Podjęte zostały próby wykazania sprzeczności tego unormowania z normami karnego prawa materialnego, zwłaszcza ze strukturą przestępstwa, ale i naczelnymi zasadami prawa procesowego. Wydaje się, że zaproponowana treść przepisu ograniczyłaby działania pracodawców, umniejszając ich znaczenie praktyczne. Można wyrazić nadzieję, że dawno niepodjęmowany temat ponownie zostanie wzięty pod rozważę.

The ‘unobvious obviousness’ – reflections about the crime being the legal basis of terminating the contact of employment according to the article 52 § 1 p. 2 of Polish Labour Code

In the article the relationship between the regulation of article 52 § 1 pkt 2 Labour Code (called LC) that allows the employer to terminate a contract of employment without notice in case of committing an obvious crime by the employee and penal system was mentioned. The basic problems were presented in two ways – according to the regulations of the substantive criminal law and the procedural law. The thesis expressed in this text is really strict – analyzed provision of LC is not related to the penal system and requires a great change. In the authors opinion the labour responsibility is the kind of repressive liability and the norms of criminal law should be properly applicated. First of all, the manner in which the word ‘crime’ is understood by labour scholars needs to be changed. Secondly, the rules of criminal procedure included in article 5

§ 1 and 2 must be respected. In the last paragraph *de lege ferenda* proposals were shown.