

JOANNA DŁUGOSZ-JÓZWIAK*

UISZCZENIE GRZYWNY ZA PRACOWNIKA – POPLECZNICTWO, NIEGOSPODARNOŚĆ CZY JEDYNIIE WYKROCZENIE?

I. Uiszczenie przez menedżera¹ przedsiębiorcy kary grzywny wymierzonej jego pracownikowi za popełnienie przestępstwa powszechnego może być uznane nie tylko za wykroczenie z art. 57 § 1 pkt 2 k.w., ale niekiedy także za przestępstwo niegospodarności (art. 296 k.k.). Jednocześnie czyn taki nie wyczerpuje znamion karalnego poplecznictwa (art. 239 § 1 k.k.).

W działalności gospodarczej granica między zachowaniami legalnymi, aczkolwiek polegającymi na podejmowaniu uzasadnionego ryzyka gospodarczego, realizowanymi przez osobę zajmującą się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą przedsiębiorcy, a podejmowanymi przez nią zachowaniami zabronionymi pod groźbą kary kryminalnej jest niekiedy niedookreślona i płynna. Jej precyzyjne określenie może przysparzać trudności i w każdym przypadku wymaga kompleksowej oceny całokształtu zachowań podjętych w konkretnej sytuacji, uwzględniając przy tym wszystkie zaistniałe okoliczności podmiotowe i przedmiotowe, a także ogólne reguły wyznaczające standard dobrego gospodarowania, które nakazują podejmowanie działań racjonalnych i zgodnych z przyjętymi ogólnymi zasadami prowadzenia działalności gospodarczej². Ma to znaczenie zarówno w kontekście karnoprawnego wartościowania i kwalifikacji danego zachowania jako legalne lub nie, jak i z perspektywy zasad sztuki zarządzania majątkiem.

* Joanna Długosz-Józwiak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, jdlugosz@amu.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0001-6124-7785>

¹ Pojęcie menedżera wymaga doprecyzowania. Na potrzeby podjętych rozważań przyjęto jego rozumienie zgodne z wykładnią ustawowego znamienia podmiotu czynu stypizowanego w art. 296 k.k. Oznacza ono każdą osobę fizyczną zajmującą się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym (przedsiębiorcy), tzn. bezpośrednio decydującą o sprawach majątkowych lub działalności gospodarczej przedsiębiorcy, pełniącą tym samym rolę zarządcy.

² Kardas (2006): 105–135; Zawłocki (2002): 989.

II. Podjęty problem badawczy dotyczy karnoprawnej oceny zachowania menedżera przedsiębiorcy, polegającego na dobrowolnym uiszczeniu kary grzywny wymierzonej pracownikowi za popełnienie przestępstwa lub wykroczenia powszechnego³. Uściślając zakres problemu, trzeba wyjaśnić, że analizowane zachowanie menedżera może wystąpić w trzech wariantach. Po pierwsze, może stanowić bezpośrednie uiszczenie przez niego grzywny orzeczonej pracownikowi przedsiębiorcy (w praktyce gospodarczej będzie to z reguły decyzja menedżera wyrażająca zgodę na poniesienie grzywny za pracownika z majątku przedsiębiorcy). Po drugie, może polegać na następczej refundacji orzeczonej grzywny (tj. na zwrocie równowartości grzywny po zapłaceniu przez pracownika). Wreszcie po trzecie, może polegać na złożonym przez menedżera zobowiązaniu (obietnicy), że w przypadku wymierzenia grzywny pracownikowi zostanie ona uiszczona z majątku przedsiębiorcy⁴.

Wspólna dla powyższych wariantów jest sytuacja wyjściowa: w konsekwencji podjęcia przez pracownika przedsiębiorcy określonych czynności służbowych dochodzi do naruszenia dobra podlegającego ochronie karnoprawnej (np. środowiska naturalnego). Wszczęte przeciwko pracownikowi postępowanie karne lub postępowanie w sprawie o wykroczenie kończy się ukaraniem bądź skazaniem sprawcy na karę grzywny.

Taka sytuacja może skłonić menedżera zarządzającego majątkiem przedsiębiorcy – mającego na względzie interes ekonomiczny tego podmiotu, a niekiedy także swoiste „aspekty uczciwości”, zwłaszcza jeśli czyn pracownika nie był skierowany przeciwko interesom przedsiębiorcy – do poniesienia za pracownika wymierzonej mu grzywny lub zwrotu jej równowartości, „uwalniając” go tym samym od ciężaru ponoszenia orzeczonej kary. Powstaje jednak pytanie, czy przedsiębiorca może udzielić ochrony pracownikowi, jeśli w prowadzonym przeciwko niemu postępowaniu karnym (lub postępowaniu w sprawie o wykroczenie) grozi mu czy wręcz już została orzeczone kara grzywny, a w szczególności, czy menedżer zajmujący się sprawami majątkowymi takiego podmiotu, uiszczając grzywnę za pracownika, naraża się na odpowiedzialność karną.

Na pierwszy rzut oka mamy tu bowiem do czynienia zarówno z udaremieniem efektu oddziaływania kary jako osobistej dolegliwości wymierzanej sprawcy czynu karalnego, jak i z utratą aktywów przedsiębiorcy. Jednocześnie jednak nie sposób nie zauważyć, że konsekwencje te powstały na skutek dobrowolnego przejęcia przez menedżera grzywny orzeczonej pracownikowi (bądź co najmniej ryzyka jej orzeczenia). I choć nie budzi wątpliwości, że celem takiego zachowania menedżera jest (ponowne) skupienie szans i ryzyka działań gospodarczych w jednym ręku (tj. przedsiębiorcy), to niewątpliwie także

³ Analizowaną problematykę można zresztą rozszerzyć także na koszty procesowe czy koszty obrony.

⁴ Warto zauważyć, że nawet złożenie takiej obietnicy może być uzasadnione interesami ekonomicznymi przedsiębiorcy – może bowiem przyspieszyć podjęcie określonych zachowań przez pracownika.

neutralizuje ono negatywny dla pracownika finalny efekt sprowadzający się do tego, że sukces ekonomiczny udanego działania przypada przedsiębiorcy, a w przypadku porażki karę musi ponieść pracownik.

III. Punktem wyjścia niniejszych rozważań jest konstatacja, że odpowiedzialność karna ma charakter osobisty (por. art. 1 § 1 k.k.), co oznacza, że ponosi ją bezpośrednio sam sprawca, a zatem osoba, której za popełnienie przestępstwa orzeczono środek reakcji karnoprawnej (karę, środek karny czy środek zabezpieczający). Co więcej, wykonanie orzeczonego środka bezpośrednio i osobiście przez osobę, której ów środek został orzeczony, jest warunkiem osiągnięcia celów jego stosowania w zakresie prewencji ogólnej i szczególnej. Ten osobisty charakter odpowiedzialności karnej wynika bowiem również z istoty karnoprawnych sankcji grożących za popełnienie przestępstwa – sąd, wymierzając je, bierze pod uwagę cele zapobiegawcze i wychowawcze, które mają zostać osiągnięte w stosunku do sprawcy, a także potrzeby w zakresie kształtowania świadomości prawnej społeczeństwa (por. art. 53 § 1, art. 56 k.k.); nadto okoliczności wpływające na wymiar kary uwzględnia się tylko co do osoby, której dotyczą (por. art. 55 k.k.).

Odnosząc te uwagi do problematyzowanej tutaj kary grzywny, to na jej osobisty charakter wskazuje nadto m.in. wymóg uwzględniania przez sąd w toku decyzji o jej wymierzeniu dochodów sprawcy, jego warunków osobistych i rodzinnych, a także stosunków majątkowych i możliwości zarobkowych (art. 33 § 3 k.k.)⁵. Podkreślenia wymaga jednak, że kara grzywny będzie stanowiła osobistą dolegliwość dla skazanego tylko wówczas, gdy zostanie uiszczona z jego majątku. Nie budzi jednak wątpliwości, że nawet w takim przypadku dolegliwość związana z wykonywaniem orzeczonych środków reakcji karnoprawnej, zwłaszcza mających charakter finansowy (np. kary grzywny), dotknie – poza samym sprawcą – niejednokrotnie także osoby trzecie, w tym zwłaszcza osoby najbliższe sprawcy⁶.

Powracając do zarysowanego zagadnienia, rozstrzygnięcia wymaga, czy opisane zachowanie menedżera przedsiębiorcy, polegające na uiszczeniu grzywny za pracownika, jest objęte ustawowym zakazem obwarowanym sankcją karną, a zwłaszcza czy może ono zostać uznane za przestępstwo popełnienia (art. 239 § 1 k.k.) – mamy tu bowiem do czynienia z ponoszeniem cudzej odpowiedzialności karnej – albo za przestępstwo niegospodarności (art. 296 k.k.), gdyż dochodzi do naruszenia interesów majątkowych przedsiębiorcy.

Jednocześnie podkreślić trzeba, że poza zakresem niniejszych rozważań pozostaje karnoprawna ocena sytuacji polegającej na uiszczeniu przez menedżera grzywny wymierzonej pracownikowi za popełnienie przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego – np. gdy pracownik dokonał nieprawidłowych rozliczeń podatkowych lub celnych, za co została mu wymierzona kara grzywny, której egzekucja nie przynosi jednak rezultatu (np. ze względu

⁵ Zob. także przepisy rozdz. VIII k.k.w.

⁶ Giętkowski (2009): 73.

na brak majątku), więc dobrowolnie ponosi ją pracodawca (przedsiębiorca). Nadmienić jedynie wypada, że do takich stanów faktycznych zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu karnego skarbowego dotyczące tzw. odpowiedzialności posiłkowej, które umożliwiają, przy spełnieniu określonych przesłanek, pociągnięcie do odpowiedzialności posiłkowej osoby fizycznej, osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, jeżeli sprawca jest m.in. zastępcą tego podmiotu, prowadzącym jego sprawy jako pełnomocnik, zarządcą lub pracownikiem, a zastępowany podmiot odniósł albo mógł odnieść z popełnionego przestępstwa skarbowego jakąkolwiek korzyść majątkową (por. m.in. art. 24–25, art. 53 § 40, art. 124–125, art. 184 k.k.s.). Generalizując, można tu jedynie zasygnalizować, że regulacja karnoskarbowa zdaje się zapewniać skuteczniejszą egzekucję grzywien za przestępstwa skarbowe czy wykroczenia skarbowe niż w przypadku egzekucji grzywien wymierzonych za przestępstwa lub wykroczenia powszechne. Poza zakresem niniejszych rozważań pozostaje również ewentualność ponoszenia przez przedsiębiorcę odpowiedzialności na gruncie ustawy z 28 października 2020 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary⁷, co jest uzasadnione tym, że nie zastępuje ona odpowiedzialności karnej osoby fizycznej, ale jest wobec niej akcesoryjna.

IV. Opisane powyżej zachowanie menedżera nasuwa w pierwszej kolejności skojarzenie z przestępstwem poplecznictwa, zdefiniowanym normatywnie w art. 239 § 1 k.k. i penalizującym czyn polegający na utrudnianiu lub udaremnianiu postępowania karnego, pomagając sprawcy przestępstwa, w tym i przestępstwa skarbowego, uniknąć odpowiedzialności karnej, w szczególności ukrywając sprawcę, zacierając ślady przestępstwa, w tym i przestępstwa skarbowego, albo odbywając za skazanego karę. W interesującym tu zakresie znaczenie ma rzecz jasna ostatni z wymienionych typów zachowań, tj. odbywanie za skazanego kary.

Na początku trzeba zauważyć, że *ratio legis* zakazu opisanego w art. 239 § 1 k.k. sprowadza się do ochrony prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, w tym zwłaszcza ochrony prawidłowego przebiegu postępowania karnego (na każdym jego etapie), przy czym w przypadku odbywania kary za skazanego chodzi, rzecz jasna, o udaremnienie wywierania negatywnego wpływu na wykonanie kary orzeczonej za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe. Uiszczenie grzywny jest wprawdzie niewątpliwie wykonaniem orzeczonej kary, jednak – jak trafnie podnosi się w piśmiennictwie – gdy chodzi o odbywanie kary, w grę wchodzi jedynie te kary, które zgodnie z językowym znaczeniem się odbywa, a zatem wyłącznie kara pozbawienia wolności i kara ograniczenia wolności⁸. Odbywać można bowiem tylko taką karę, która została orzeczona na pewien określony okres i jest powiązana ze ściśle określonym miejscem. Cechę charakterystyczną przebiegu wykonania takiej kary jest jej postrzegalność na zewnątrz. Karalne poplecznictwo stanowi więc inge-

⁷ T.jedn.: Dz. U. 2020, poz. 358; 2021, poz. 1177.

⁸ Mozgawa (2019): art. 239, nb. 2; Szewczyk, Wojtaszczyk, Zontek (2017): art. 239, nb. 13.

rencję w zewnętrzny proces wykonania kary⁹, nie zaś zmniejszenie „osobistej dolegliwości” dla skazanego¹⁰.

W konsekwencji poza zakresem użytego w dyspozycji art. 239 § 1 k.k. zwrotu „odbywa za skazanego karę” pozostaje poniesienie za skazanego grzywny, którą się uiszcza albo ściąga w drodze egzekucji. Uznać zatem trzeba, że uiszczenie przez menedżera przedsiębiorcy grzywny orzeczonej pracownikowi za przestępstwo lub ofiarowanie mu pieniędzy na ten cel, a także zwrot grzywny, a tym bardziej obietnica podjęcia któregośkolwiek z tych zachowań, nie są objęte zakresem normowania art. 239 § 1 k.k.

V. Natomiast bez żadnej wątpliwości analizowane zachowanie menedżera może uzasadniać odpowiedzialność za wykroczenie stypizowane w art. 57 § 1 pkt 2 k.w. Spenalizowano w nim bowiem m.in. zachowanie osoby niebędącej osobą najbliższą¹¹ dla skazanego lub ukaranego, polegające na uiszczeniu za niego grzywny orzeczonej mu za przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe oraz ofiarowanie skazanemu, ukaranemu albo osobie dla niego najbliższej pieniędzy na ten cel¹². Taki wniosek może jednak na pierwszy rzut oka wzbudzać wątpliwości kryminalnopolityczne, zwłaszcza w odniesieniu do przedsiębiorcy, który motywowany korzyścią materialną może uwzględniać w swoich kalkulacjach ponoszenie grzywien za czyny swoich pracowników. Dostrzec jednak należy, że obie kategorie zachowań – tj. odbywanie za skazanego

⁹ Konsekwentnie więc za poplecznictwo należy uznać zachowanie osoby trzeciej udaremniające uiszczenie przez skazanego orzeczonej mu grzywny lub ściągnięcie od niego grzywny w drodze egzekucji.

¹⁰ Trzeba przy tym zauważyć, że wykonanie kary przez skazanego możliwe jest aż do momentu przedawnienia (por. art. 103 k.k.), co może oznaczać, że odbycie za skazanego orzeczonej mu kary przed upływem okresu przedawnienia jej wykonania należy kwalifikować jako usiłowanie poplecznictwa.

¹¹ Definicja ustawowa osoby najbliższej zob. art. 47 § 3 k.w.

¹² Sygnalizując jedynie argumenty przemawiające za trafnością tego stanowiska, można zauważyć, że skoro prawodawca w zawartym w art. 239 § 1 k.k. przykładowym wyliczeniu rodzajów zachowań wskazuje *expressis verbis* na odbywanie za skazanego kary, a pomija poniesienie (uiszczenie) za skazanego grzywny, lokując obwarowany sankcją zakaz tego drugiego zachowania w obszarze odpowiedzialności za wykroczenie (art. 57 § 1 pkt 2 k.w.), to nie sposób przyjąć, że obie te kategorie zachowań mieszczą się w zakresie normowania art. 239 § 1 k.k. Co więcej, taka wykładnia prowadziłaby do nieakceptowalnych wniosków karnoprawnego wartościowania opisanych zachowań. W przypadku bowiem, gdyby sprawcą takiego czynu była osoba niebędąca osobą najbliższą dla skazanego na karę grzywny za przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, za podstawę jej odpowiedzialności należałoby uznać zbiegające się art. 239 § 1 k.k. i art. 57 § 1 pkt 2 k.w., w konsekwencji czego odpowiedzialność sprawcy byłaby surowsza, zwłaszcza w sytuacji, gdyby kary lub środki karne orzeczone za ten czyn jako za przestępstwo i za wykroczenie nie były jednorodziejowe (por. art. 10 k.w.). Jeśli natomiast sprawca posiadałby przymiot osoby najbliższej dla skazanego, wówczas ponosiłby odpowiedzialność karną wyłącznie na podstawie art. 239 § 1 k.k. Ponadto w zakresie obu wymienionych wariantów zachowań niemożliwe byłoby przypisanie sprawcy, i to bez względu na cechy go charakteryzujące, wyłącznie wykroczenia z art. 57 § 1 pkt 2 k.w. Tym samym przepis art. 57 § 1 pkt 2 k.w. w zakresie, w jakim wysławia zakaz uiszczania za skazanego grzywny orzeczonej mu za przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe oraz zakaz ofiarowania skazanemu albo osobie dla niego najbliższej pieniędzy na ten cel, okazałby się ustawowym *superfluum*. Szerzej zob. Długosz (2020): 851–862.

kary orzeczonej za przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe (art. 239 § 1 k.k.) oraz uiszczenie za skazanego lub ukaranego grzywny, orzeczonej mu za przestępstwo, w tym i przestępstwo skarbowe, wykroczenie lub wykroczenie skarbowe, nie będąc dla niego osobą najbliższą lub ofiarowanie mu albo osobie dla niego najbliższej pieniędzy na ten cel (art. 57 § 1 pkt 2 k.w.) – objęto odmiennymi reżimami odpowiedzialności tzw. represyjnej, co jest podyktowane odmiennym stopniem ich karygodności. Warto przy tym zauważyć, że przedmiot ochrony zakazu wyrażonego w art. 57 § 1 pkt 2 k.w. został ujęty inaczej niż w przypadku czynu z art. 239 § 1 k.k. Penalizacja uiszczenia grzywny za skazanego lub ukaranego nie wynika bowiem tylko z potrzeby zapewnienia prawidłowego funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości w jego szczególnym zadaniu, jakim jest wymierzenie odpowiedzialności karnej sprawcy przestępstwa, lecz z konieczności ochrony znacznie pojemniejszego znaczeniowo dobra prawnego, tj. porządku publicznego. Opisane normatywnie w art. 57 § 1 pkt 2 k.w. rodzaje zachowania naruszają bowiem porządek publiczny w tym sensie, że nie tylko podważają skazujący wyrok sądu, lecz także niwelują ten element skazania lub ukarania, który w sposób najbardziej odczuwalny dla skazanego lub ukaranego urzeczywistnia dezaprobatę popełnionego przez niego czynu, stanowiąc dla niego finansową dolegliwość w postaci konieczności poniesienia grzywny z własnego majątku, a nadto oddziałują demoralizująco zarówno na skazanego lub ukaranego, jak i na ogół społeczeństwa¹³.

Podsumowując, można zatem uznać, że menedżerowi przedsiębiorcy, który uiszcza grzywnę orzeczoną pracownikowi za popełnienie przestępstwa lub wykroczenia, można przypisać naruszenie normy z art. 57 § 1 pkt 2 k.w. Z kolei zwrot skazanemu lub ukaranemu pracownikowi uiszczonej przez niego grzywny (a także ściągniętej w drodze egzekucji) leży poza zakresem normowania tej regulacji. Zwrot nie może być także rozpatrywany w kontekście karalnego pomocnictwa, i to z dwojakich powodów. Po pierwsze, gdy grzywnę uiszczył bezpośrednio skazany lub ukarany (tj. pracownik) albo jego osoba najbliższa – brak czynu zabronionego, którego popełnienie by ułatwiono. Natomiast gdy zwrotu grzywny dokonano osobie trzeciej, która nie będąc osobą najbliższą dla skazanego lub ukaranego pracownika, uprzednio poniosła za niego tę karę, to działanie menedżera nastąpiło już po dokonaniu czynu karalnego przez osobę trzecią. Natomiast sama obietnica uiszczenia lub zwrotu grzywny może stanowić pomocnictwo (a w skrajnych przypadkach nawet podżeganie) do czynu karalnego popełnionego przez pracownika.

VI. Karnoprawna ocena analizowanego zachowania menedżera przedsiębiorcy wymaga jednak rozszerzenia o kontekst uwzględniający zarówno jego kwalifikacje, jak i spowodowany skutek. Te dwa elementy otwierają możliwość rozważenia przypisania menedżerowi odpowiedzialności za przestępstwo niegospodarności z art. 296 k.k., którego istotą jest ściśle określone w ustawie

¹³ Michalska-Warias (2019): art. 57, nb. 2.

umyślne lub nieumyślne¹⁴ nieuprawnione wyrządzenie znacznej szkody majątkowej jednostce organizacyjnej prowadzącej działalność gospodarczą przez jej zarządcę, którego z pokrzywdzonym łączy szczególnie stosunek prawny; ów stosunek z kolei stanowi podstawę kompetencji sprawcy do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą tego przedsiębiorcy¹⁵.

Już jednak pobieżna analiza tej regulacji wskazuje, że kwalifikacja rozważanego czynu menedżera jako karalnej niegospodarności może dotyczyć wyłącznie sytuacji, w której grzywna została wymierzona za przestępstwo, a jej wartość przekroczyła 200 000 zł. Wynika to z ujęcia ustawowego znamienia skutku czynu zabronionego opisanego normatywnie w art. 296 § 1 k.k. jako znacznej szkody majątkowej¹⁶. Poza zakresem analizy w perspektywie przypisania niegospodarności pozostaje więc uiszczenie za pracownika grzywny wymierzonej mu bądź za wykroczenie, bądź też wprawdzie za przestępstwo, ale gdy jej wartość nie przekracza wskazanej kwoty 200 000 zł.

Dokonując karnoprawnej oceny rozważanej sytuacji, w której przedsiębiorca na skutek decyzji zarządcy ponosi ze swojego majątku za swojego pracownika grzywnę o wartości przekraczającej 200 000 zł, kluczowe jest pytanie o to, czy wskutek decyzji menedżera doszło do naruszenia interesów majątkowych, w wyniku czego przedsiębiorcy wyrządzona została znaczna szkoda majątkowa. W końcu przedsiębiorca płaci tu określoną sumę pieniędzy, nie otrzymując nic w zamian.

Na początku trzeba zauważyć, że dobrem objętym ochroną prawną w art. 296 k.k. jest prawidłowość obrotu gospodarczego¹⁷, zwłaszcza w aspekcie, w jakim chroni indywidualne interesy majątkowe każdego podmiotu, który na podstawie jednego z źródeł określonych w art. 296 § 1 k.k. powierzył innej osobie (menedżerowi) zajmowanie się jego sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą, przez co należy rozumieć zobowiązanie lub uprawnienie menedżera do podejmowania decyzji należących do sfery zarządzania majątkiem¹⁸.

Krąg podmiotów, wyczerpujących cechy sprawcy (menedżera) w rozumieniu art. 296 k.k. został przez prawodawcę ściśle określony poprzez wskazanie ich koniecznych kwalifikacji (*delictum proprium*)¹⁹ i ograniczony do takich osób, które na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy są obowiązane do zajmowania się sprawami majątkowymi lub dzia-

¹⁴ Por. art. 296 § 1 i § 4 k.k. Dla porządku wypada zasygnalizować, że pojęcie karalnej niegospodarności profesjonalnego menedżera jest szerokie i obejmuje także zachowania określone rodzajowo w art. 296 § 1a – § 3 k.k. Pozostają one jednak bez bliższego związku z rozważanym tu zagadnieniem.

¹⁵ Lachowski, Oczkowski (2002): 63–72; Zawłocki (2017): art. 296, nb. 3, 4.

¹⁶ Dla rekonstrukcji tej wartości por. art. 115 § 7 w zw. § 5 k.k.

¹⁷ Pojęcie obrotu gospodarczego należy rozumieć szeroko, jako obrotu zarówno uczestników profesjonalnych, jak i nieprofesjonalnych; por. m.in. postanowienie SN z 26 września 2012 r., II KK 234/12.

¹⁸ Warto zauważyć, że z językowego punktu widzenia zarządzanie czymś to możliwość nakazania wykonania czegoś, wydawania poleceń, administrowania i kierowania, a zatem władztwo; por. Bojarski (2016): art. 296, nb. 3.

¹⁹ Por. postanowienie SN z 10 października 2013 r., V KK 88/13.

łałnością gospodarczą osoby fizycznej, prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej. Kompetencje menedżera wiążą się zatem z faktycznym wpływem decyzyjnym na kształtowanie określonych wartości ekonomicznych zarządzanego mienia przedsiębiorcy i kierowaniem jego sprawami majątkowymi w taki sposób, w jaki czyni to sam uprawniony²⁰. Osoba będąca zarządcą jest więc uprawniona lub zobowiązana z jednej strony do wykorzystania powierzonego mu mienia przedsiębiorcy w procesie gospodarowania, a zarazem uprawniona i zobowiązana do dbałości o powierzone mu mienie i chronienie go przed utratą i uszczupleniem. Zarząd nad powierzonym mieniem musi być jednak wykonywany samodzielnie, tzn. bezpośrednio wpływać na majątek przedsiębiorcy przez czynności w ramach posiadanych uprawnień lub obowiązków, podejmowane z reguły w formie stosownych decyzji gospodarczych.

W praktyce gospodarczej decyzję o uiszczeniu grzywny za pracownika mogą podjąć zwłaszcza osoby pełniące funkcje kierownicze czy członkowie określonych organów (m.in. dyrektor zarządzający, członkowie zarządu, pełnomocnik, prokurent)²¹. Ujęcie ustawowego znamienia podmiotu w art. 296 § 1 k.k. pozwala jednak przyjąć, że sprawcą tego czynu może być w zasadzie każdy pracownik przedsiębiorcy, który zajmuje się jego sprawami majątkowymi lub jego działalnością gospodarczą, i to bez względu na rodzaj stosunku pracy; co więcej, praca zarządcy na rzecz przedsiębiorcy nie musi być trwała i ciągła, gdyż wystarczająca jest nawet pojedyncza czynność zlecona, należąca do sfery zarządzania majątkiem²².

Niegospodarność menedżera sprowadza się więc do naruszenia swoich powinności – tzn. nadużycia uprawnień lub niedopełnienia obowiązku – pozostających w ścisłym i bezpośrednim powiązaniu z zajmowaniem się przez niego sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą przedsiębiorcy i zasadniczo polega na podjęciu błędnej – tj. niekorzystnej dla interesów majątkowych przedsiębiorcy – lub niepodjęciu wymaganej decyzji gospodarczej, w wyniku czego dochodzi do wyrządzenia przedsiębiorcy znacznej szkody majątkowej (lub przynajmniej sprowadzenia bezpośredniego niebezpieczeństwa jej wyrządzenia – por. art. 296 § 1a k.k.)²³.

²⁰ Bojarski (2016): art. 296, nb. 1; Kardas (2016): art. 296, nb 4, 9; Skorupka (2004): 127–140. Trzeba nadto zgodzić się z prezentowanym w doktrynie poglądem, że ochroną prawną, wynikającą z art. 296 k.k., objęte jest także zaufanie mocodawcy do tej osoby oraz wymagany standard należytej staranności w prowadzeniu cudzych interesów majątkowych; por. m.in. Zgoliński (2020): art. 296, nb. 2 i cytowana tam literatura.

²¹ Kulik (2019): art. 296, nb. 1 i cytowana tam literatura. W orzecznictwie i odnośnym piśmiennictwie wskazuje się także, że sprawcą czynu z art. 296 k.k. może być również funkcjonariusz publiczny zajmujący się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą państwa czy innej instytucji publicznej jako przedsiębiorcy (np. dyrektor państwowego przedsiębiorstwa), o ile do jego kompetencji należy nie tylko dbałość o stan powierzonego mu mienia, lecz także przysparzanie mienia w procesie gospodarowania; por. wyrok SN z 7 lipca 2009 r., V KK 82/09. Zob. także Bojarski (2016): art. 296, nb 10, 13 i cytowana tam literatura; Grzemski, Krześ (2009): 119.

²² Zawłocki (2017): art. 296, nb. 35, 38.

²³ Majewski (2011): 449; Zawłocki (2017): art. 296, nb. 51.

Rozważana sytuacja uiszczenia przez przedsiębiorcę grzywny za pracownika dotyczy, rzecz jasna, wyłącznie pierwszego wariantu zachowania menedżera, tj. wyrządzenia znacznej szkody majątkowej przez nadużycie uprawnień. Dochodzi do niego wówczas, gdy menedżer podejmuje czynność, która nie należała do jego kompetencji, albo czynność, która w zasadzie udzielonych mu uprawnień nie przekracza, ale do której realizacji w danym konkretnym wypadku nie było podstawy prawnej ani faktycznej²⁴. Oznacza to, że stanowi ona niezgodne lub wręcz przeciwne celowi kompetencji zarządcy posługiwanie się nimi²⁵, jest niedostatecznie usprawiedliwiona lub sprzeczna z racjonalnie rozumianymi zadaniami, do których menedżer został powołany²⁶.

Rozstrzygnięcie tego, czy menedżer, wydając decyzję o uiszczeniu grzywny za pracownika, nadużywa udzielonych mu uprawnień zarządczych, może nastroczać pewnych trudności. Bez wątplenia jednak punktem wyjścia jest tu przede wszystkim szczegółowe i precyzyjne zrekonstruowanie zakresu oraz treści uprawnień i obowiązków menedżera²⁷. Podstawą ich rekonstrukcji jest stosunek prawny i faktyczny między menedżerem a jego mocodawcą, wynikający z reguły z umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę.

Z perspektywy rozważanego tu zagadnienia optymalna byłaby, rzecz jasna, możliwość zrekonstruowania jednoznacznych kompetencji zarządcy w przedmiocie ponoszenia grzywien wymierzonych pracownikom, np. z treści zawartej umowy. Taki wariant byłby wprawdzie formalnie dopuszczalny, aczkolwiek zasadniczo nie występuje w praktyce gospodarczej.

W warunkach rynkowych kompetencje menedżera są jednak zazwyczaj określane bardzo ogólnie, niekiedy wręcz blankietowo, i to bez względu na to, czy ich źródłem jest przepis ustawy, decyzja właściwego organu czy umowa. Uniemożliwia to ich jednoznaczne i precyzyjne zdekodowanie, a tym samym – co jest kluczowe dla określenia podstawy odpowiedzialności karnej menedżera – zrekonstruowanie treści normy sankcjonowanej. Tymczasem uznanie zachowania menedżera za naruszające zakaz wysłowny w art. 296 k.k. jest możliwe tylko wówczas, gdy naruszył on reguły zarządzania majątkiem, które zostały uprzednio jednoznacznie określone przez przedsiębiorcę. Brak jednoznacznego ustalenia tej okoliczności skutkuje uwolnieniem menedżera od zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 296 k.k. ze względu na to, że niegospodarność nie polega na ponoszeniu ryzyka wynikającego z nieustalonych albo ustalonych niejasno reguł zarządzania, które powstało na skutek zaniechania lub zaniedbania przedsiębiorcy lub jego reprezentantów²⁸. Stanowisko odmienne byłoby sprzeczne z zasadami *nullum crimen sine lege* i *ultima ratio* odpowiedzialności karnej.

Trzeba jednak zauważyć, że choć menedżer posiada pewną niezależność i swobodę decydowania o powierzonym mu mieniu, to jego zasadnicze uprawnienia i obowiązki wynikają już z samego charakteru czynności zarządczych

²⁴ Bojarski (2016): art. 296, nb. 14.

²⁵ Wyrok SA we Wrocławiu z 13 lutego 2013 r., II AKa 356/12.

²⁶ Wyrok SN z 2 kwietnia 2004 r., IV KK 25/04.

²⁷ Gałęski, Zawłocki (2014): 1109–1123.

²⁸ Zawłocki (2017): art. 296, nb. 5.

wykonywanych w ramach zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą przedsiębiorcy. W rezultacie więc, jak wskazuje się w doktrynie, nie jest możliwe ustalenie pełnego zakresu powinności menedżera przez odwołanie się wyłącznie do formalnych podstaw jego umocowania (np. wyłącznie do postanowień umowy określającej jego kompetencje), bez uwzględnienia standardu dobrego gospodarowania. Standard ten określa bowiem sposób i cel racjonalnych zadań, do których realizacji został wyznaczony zarządca²⁹, a tym samym stanowi część składową powinności zarządcy, na którym ciąży także obowiązek przestrzegania staranności, zgodnie z zasadami sztuki zarządzania majątkiem³⁰.

Jednocześnie jednak uznanie naruszenia zasad prawidłowego gospodarowania, skutkującego uszczupleniem mienia przedsiębiorcy, za możliwy desygnat karalnej niegospodarności nie oznacza automatycznego rozszerzenia zakresu kryminalizacji na każde ryzyko gospodarcze podejmowane przez menedżera³¹. Nie każdy cel i sposób zarządzania majątkiem, skutkujący ujemnym wynikiem ekonomicznym, stanowi bowiem naruszenie standardu dobrego gospodarowania.

Powyższe rozważania, odniesione do rozważanego tu zagadnienia, prowadzą do ogólnego wniosku, że uiszczenie grzywny za pracownika podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym, wyrządzające temu podmiotowi znaczną szkodę majątkową (lub choćby sprawdzające bezpośrednio niebezpieczeństwo wyrządzenia takiej szkody) i stanowiące wyraz nadużycia uprawnień jego zarządcy, może uzasadniać poniesienie przez niego odpowiedzialności karnej z art. 296 k.k. Jeśli jednak rzeczony zachowanie menedżera mieści się w granicach przyznanych mu kompetencji i w czasie jego podjęcia istnieją ważne powody ekonomiczne uzasadniające uiszczenie grzywny za pracownika, wynikające z zasad prawidłowego gospodarowania³², to wówczas do nadużycia uprawnień, a tym samym do niegospodarności nie dochodzi.

Zaistnienie takich powodów można stosunkowo łatwo uzasadnić, gdy (potencjalnym) pokrzywdzonym niegospodarności menedżera jest podmiot

²⁹ Kardas (2006): 105–135; Pracki (1995): 45. Zob. także wyrok SN z 2 kwietnia 2004 r., IV KK 25/04.

³⁰ Ustawowy obowiązek zachowania staranności przy realizowaniu swoich kompetencji wyślawiają m.in. art. 293 § 2 i art. 300⁵⁴ k.s.h.

³¹ Odmienne Zawłocki (2017): art. 296, nb. 59.

³² Wartą odnotowania sytuacją szczególną, która jednoznacznie wykluczałaby naruszenie uprawnień przez menedżera, byłoby uznanie, że po stronie przedsiębiorcy istnieje zobowiązanie do zapłaty grzywny za pracownika, a konsekwentnie po stronie pracownika – roszczenie wobec przedsiębiorcy. Podstawą tego roszczenia byłby wówczas albo stosunek prawny między przedsiębiorcą a pracownikiem, określony umową cywilnoprawną, albo istniejący między nimi stosunek pracy, przedmiotem zaś – zwrot wydatków poczynionych przez pracownika na podstawie art. 742 k.c. lub wywiedziony z obowiązku dbałości pracodawcy o dobro pracownika. Jakkolwiek można takie roszczenie uznać za uzasadnione w odniesieniu zwrotu kosztów procesowych (tj. kosztów sądowych i kosztów obrony) poniesionych przez pracownika, to jego bezzasadność w odniesieniu do kary grzywny wymierzonej pracownikowi, wydaje się oczywista. Kara grzywny jest bowiem konsekwencją zawnionego czynu pracownika i desygnatem osobistego charakteru odpowiedzialności karnej. Nadto niedopuszczalne jest, by prawo cywilne prowadziło do obejścia odpowiedzialności karnej, uniemożliwiając tym samym realizację funkcji prewencyjnej przed prawo karne.

prywatny. Specyfika podmiotów prywatnych pozwala uznać, że poniesienie grzywny za pracownika jest z reguły nie tylko możliwe i dopuszczalne, ale niekiedy wręcz konieczne. Podmioty w sektorze prywatnym są bowiem przede wszystkim nastawione na wypracowanie zysków ekonomicznych. Stąd uchybienie regułom zarządzania majątkiem bezwzględnie wymaga, by decyzja menedżera nie leżała w interesie majątkowym przedsiębiorcy, tzn. nie spełniała wymogów prawidłowego gospodarowania powierzonym mieniem. W praktyce oznacza to, że menedżer, podejmując decyzję, będzie musiał porównać wysokość grzywny wymierzonej pracownikowi (i ewentualnie rozmiar wyrządzonej przez niego szkody) z konsekwencjami braku zgody na jej uiszczenie za pracownika, a następnie ocenić opłacalność każdego z tych wariantów z perspektywy interesów ekonomicznych przedsiębiorcy.

Ponieważ jednak menedżer wykonuje zarząd nad powierzonym mieniem samodzielnie, dysponując określonym władztwem kształtującym jego możliwości decyzyjne, zakres oceny jego zachowania sprowadzi się do ustalenia, czy podjęte ryzyko gospodarcze nie było nadmierne, tzn. czy realizowało interes ekonomiczny przedsiębiorcy i nie uchybiło standardowi należytej staranności w prowadzeniu cudzych interesów majątkowych³³. Rozważany czyn menedżera jednostki z sektora prywatnego nie będzie więc z reguły stanowił karalnej niegospodarności, jeśli cel i sposób realizacji zadań, dla których został on wyznaczony, służy interesom przedsiębiorcy (np. uniknięciu krytycznych opinii i negatywnego rozgłosu, które mogłyby spowodować jawność rozprawy, a tym samym zapobieżeniu pogorszenia się wizerunku przedsiębiorcy w opinii publicznej, bądź też utrzymaniu zaufania i lojalności obecnych i potencjalnych klientów)³⁴. Uiszczenie grzywny za pracownika może nadto sprawić, że pozostanie on lojalny wobec pracodawcy i nie przejdzie wraz ze zdobytą wiedzą i umiejętnościami do konkurencji.

Bardziej skomplikowana jest natomiast ocena w omawianym kontekście działalności osoby profesjonalnie zarządzającej jednostką z sektora publicznego. Trzeba bowiem zauważyć, że podmioty prawa publicznego są w przeważającej części finansowane ze środków publicznych, które mogą być wykorzystywane wyłącznie do realizacji celów statutowych. Cele te nie obejmują jednak ponoszenia grzywien wymierzanych pracownikom za popełnienie przestępstwa. Z jednej strony zatem specyfika tych podmiotów przesądza o tym, że ich działalność nie jest skoncentrowana na osiąganiu zysku ekonomicznego, lecz na realizacji celów niekomercyjnych (tzn. zaspokajaniu potrzeb w interesie ogólnym). Z drugiej strony jednak nie sposób pominąć faktu, że w gospodarce

³³ Lachowski, Oczkowski (2002): 62; Zawłocki (2017): art. 296, nb. 169.

³⁴ Choć trzeba podkreślić, że weryfikację tę należy każdorazowo odnosić do okoliczności danego konkretnego przypadku. Ocena *in concreto* może więc niekiedy wskazywać, że zachowanie menedżera jest ekonomicznie nieuzasadnione i narusza standard dobrego gospodarowania majątkiem przedsiębiorcy, co sprawia, że można je zakwalifikować jako karalną niegospodarność. Konsekwentnie więc zachowanie menedżera sprowadzające się do obietnicy uiszczenia grzywny za pracownika, jeśli zostanie mu wymierzona w przyszłości, może uzasadniać zarzut usiłowania niegospodarności oraz zarzut pomocnictwa (a nawet podżegania) do czynu karalnego popełnionego przez pracownika. Problematyczne może jednak okazać się dowiedzenie, że menedżer działał umyślnie.

wolnorynkowej podmioty prawa publicznego niekiedy konkurują z podmiotami prywatnymi, a zatem sposób zarządzania ich majątkiem musi zakładać ciągle wzmacnianie pozycji na rynku, co jest niezbędne choćby dla zwiększenia efektywności realizacji przyjętych celów. Założenie, że uiszczenie grzywny za pracownika leży niekiedy w interesie ekonomicznym jego pracodawcy, zasadniczo może więc odnosić się do obu kategorii podmiotów.

Decydujące znaczenie ma jednak fakt, że podmioty prawa publicznego mogą korzystać z funduszy publicznych (np. dotacji) w uzupełnieniu do środków własnych. Procedury przyznania tych środków są jednak ściśle określone, tak by ograniczone środki publiczne były wykorzystane rozsądnie i właściwie. Z kolei sposób ich wykorzystania determinowany jest nie tylko względami ekonomicznymi, lecz także kryteriami efektywności i oszczędności. Uiszczenie grzywny za pracownika podmiotu publicznego, wyrządzające temu podmiotowi szkodę majątkową, w sposób oczywisty wykracza więc poza cele statutowe, co stoi w sprzeczności z racjonalnie pojmowanymi zadaniami zarządcy, dla których został wyznaczony, i stanowi nadużycie udzielonych mu uprawnień. W konsekwencji więc – w przypadku wyczerpania pozostałych ustawowych znamion – zarządca podmiotu publicznego, podejmując decyzję o poniesieniu grzywny za pracownika, naraża się na odpowiedzialność karną z art. 296 k.k., co – wobec zasadniczych odmienności w karnoprawnej ocenie analogicznego zachowania menedżera podmiotu prywatnego – może wzbudzać wątpliwości natury kryminalnopolitycznej.

VII. W podsumowaniu należy wskazać, że uiszczenie przez menedżera zarządzającego majątkiem przedsiębiorcy kary grzywny wymierzonej pracownikowi tego podmiotu za popełnienie przestępstwa lub wykroczenia powszechnego nie wyczerpuje ustawowych znamion przestępstwa poplecznictwa (art. 239 § 1 k.k.). W niektórych przypadkach może jednak zostać zakwalifikowane jako przestępstwo niegospodarności z art. 296 k.k. Jest to warunkowane bądź to przekroczeniem przez menedżera formalnych podstaw jego umocowania, bądź gdy działa w granicach przyznanych kompetencji, naruszeniem standardu dobrego gospodarowania, w wyniku czego dochodzi do wyrządzenia przedsiębiorcy znacznej szkody majątkowej. Niezależnie od odpowiedzialności *stricte* karnej menedżer, podejmując rozważane zachowanie, dopuszcza się wykroczenia z art. 57 § 1 pkt 2 k.w.

- Bojarski, M. (2016). Art. 296, [w:] M. Filar (red.), Kodeks karny. Komentarz. Warszawa: 1553–1573.
- Długosz, J. (2020). O racjonalności penalizacji uiszczenia grzywny za skazanego lub ukaranego, [w:] A. Liszewska, J. Kulesza (red.), *Pro dignitate legis et maiestate iustitiae*. Księga Jubileuszowa z okazji 70. rocznicy urodzin Profesora Witolda Kuleszy. Łódź: 851–862.
- Gałęski, M., Zawłocki, R. (2014). Głosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., II KK 81/13. *Orzecznictwo Sądów Polskich* 9: 1109–1123.
- Giętkowski, R. (2009). Zasada osobistej odpowiedzialności karnej. *Państwo i Prawo* 64(5): 73–82.
- Grzemski, J., Krześ, A. (2009). Uwagi praktyczne dotyczące przestępstw z art. 296 k.k. popełnionych przez osoby kierujące podmiotami gospodarczymi. *Przeгляд Bezpieczeństwa Wewnętrznego* 1: 116–124.

- Kardas, P. (2006). Sporne problemy wykładni przestępstwa nadużycia zaufania. *Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych* 2: 105–135.
- Kardas, P. (2016). Art. 296, [w:] A. Zoll (red), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom 3: Komentarz do art. 278–363*. Warszawa: 498–585.
- Kulik, M. (2019). Art. 296, [w:] M. Mozgawa (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa: 969–973.
- Lachowski, J., Oczkowski, T. (2002). Sporne problemy wykładni przepisów o przestępstwie nadużycia zaufania (uwagi de lege lata i de lege ferenda). *Przegląd Sądowy* 5: 62–77.
- Majewski, J. (2011). Przyczynek do wykładni znamion przestępstwa niegospodarności (art. 296 KK), [w:] A. Michalska-Warias, I. Nowikowski, J. Piórkowska-Flieger (red.), *Teoretyczne i praktyczne problemy współczesnego prawa karnego. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Bojarskiemu*. Lublin: 449–256.
- Michalska-Warias, A. (2019). Art. 57, [w:] T. Bojarski (red.), *Kodeks wykroczeń. Komentarz*. Warszawa: 220–226.
- Mozgawa, M. (2019). Art. 239, [w:] M. Mozgawa (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa: 801–804.
- Pracki, H. (1995). Nowe rodzaje przestępstw gospodarczych, cz. 1. *Prokuratura i Prawo* 1: 38–51.
- Skorupka, J. (2004). Przestępstwo nadużycia zaufania – wybrane zagadnienia. *Prokuratura i Prawo* 1: 127–140.
- Szewczyk, M., Wojtaszczyk, A., Zontek, W. (2017). Art. 239, [w:] W. Wróbel, A. Zoll (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom 2: Komentarz do art. 212–277d (cz. 2.)*. Warszawa: 353–362.
- Zawłocki, R. (2002). Przestępstwo niegospodarności. Przesłanki i elementy odpowiedzialności karnej z art. 296 k.k. *Monitor Prawniczy* 21: 983–991.
- Zawłocki, R. (2017). Art. 296, [w:] M. Królikowski, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom 2*. Warszawa: 801–822.
- Zgoliński, I. (2020). Art. 296, [w:] V. Konarska-Wrzosek (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa: 1349–1357.

PAYING AN EMPLOYEE'S FINES – SUPPORT, MISMANAGEMENT, OR JUST A MISDEMEANOUR?

Summary

The article deals with the issue of criminal law valuation of the behaviour of a professional manager of an entrepreneur consisting in paying for an employee a fine imposed on him for committing a crime or a common misdemeanour, as a result of which the effect of the penalty as a personal nuisance imposed on the perpetrator of a criminal offence is thwarted and the entrepreneur loses his assets. The aim of the reflection is to decide whether an entrepreneur may grant legal protection to an employee who, while undertaking business activities for the entrepreneur, commits a punishable act and, in particular, whether a manager, by deciding to incur a fine for an employee, does not expose himself to criminal liability for embezzlement of the entrepreneur's assets (Article 296 Criminal Code). The study uses a formal-dogmatic method of research, which is determined by its subject. In the final conclusions it was indicated that the payment of a fine by a manager does not exhaust the statutory elements of the offence of hustling (Article 239 § 1 CC); in some cases, however, it may be qualified as an offence of mismanagement under Article 296 CC.

Keywords: employee; companies; criminal liability; fine; embezzlement; economic risk

