

## Prawnokarna ochrona w zbiorowym prawie pracy — na przykładzie ochrony zrzeszania się w związki zawodowe

Criminal law protection in collective labour law — based on the example of protection of association in trade unions

### Streszczenie

Autorka omawia kwestie związane z prawnokarną ochroną możliwości zrzeszania się w związki zawodowe uregulowaną w ustawie o związkach zawodowych. Zwraca uwagę na istotne znaczenie wolności utworzenia związku zawodowego i prawa przystąpienia do niego, wskazuje zachowania, które stanowią naruszenie norm sankcjonowanych chroniących te wartości, oraz analizuje pozostałe elementy struktury przestępstwa warunkujące odpowiedzialność karną za naruszenie tych praw. Na tym tle ocenia zarówno istnienie jak i zakres tej ochrony, z uwzględnieniem znaczenia wymienionych wartości dla ochrony praw pracowniczych, oraz formułuje wnioski *de lege ferenda*.

### Słowa kluczowe

pracownicy, związek zawodowy, wolność koalicji, przestępstwo, prawnokarna ochrona

JEL: J5

### Uwagi wstępne

Prawa pracownicze, jak powszechnie wiadomo, są chronione nie tylko na gruncie kodeksu pracy czy prawa cywilnego, ale również na gruncie prawa karnego. Kwestia prawnokarnej ochrony praw pracowniczych była podnoszona w literaturze niejednokrotnie, w licznych pracach naukowych (np. Unterschütz, 2010; Samol, 1998; Radeccki, 1998). Prace te w zasadzie skupiają się jednak wyłącznie na ochronie indywidualnych praw wynikających ze stosunku pracy (są oczywiście wyjątki od tej reguły, zob. Unterschütz, 2011, 22 i n.). Natomiast należy stwierdzić, że *natura rerum* to nie jedyne możliwe spojrzenie na prawnokarną ochronę praw pracowników. Istnieją bowiem, mające rudymentarne znaczenie dla osób zatrud-

### Abstract

This article deals with the issue of criminal law protection of the possibility of associating in trade unions, regulated in the Act on Trade Unions. First, the importance of the freedom to form a trade union and the right to join it was noted. Successively, behaviors that violate the sanctioned norms protecting these values were identified, and then other elements of the structure of the crime — that condition criminal liability for violation of these rights were analyzed. Finally, existence and the scope of this protection was assessed taking into account the importance of these values for the protection of workers' rights, and *de lege ferenda* conclusions were put forward in this context.

### Keywords

workers, trade union, coalition freedom, crime, criminal protection

nionych, uprawnienia wynikające z regulacji zbiorowego prawa pracy, a objęte ochroną prawa karnego.

Co do zasady, prawa te nie są objęte ochroną wynikającą z kodeksu karnego, lecz z przepisów prawnokarnych wprowadzanych w innych ustawach. Ochrona na gruncie kodeksu karnego *de lege lata* obejmuje bowiem w zasadzie wyłącznie indywidualne prawa pracownicze, chyba że te wynikające ze zbiorowego prawa pracy modyfikują w jakimś stopniu treść stosunku pracy — w takich sytuacjach mogą podlegać ochronie z art. 218 § 1a k.k. (Daniluk, 2015, s. 1494; Florek, 2008, s. 146). Innymi słowy, prawnokarna ochrona praw wynikających ze zbiorowego prawa pracy ma w zasadzie charakter pozakodeksowy, a przepisy przewidujące odpowiedzialność karną za ich naruszenie są umiejscowione w ramach poszczególnych

ustaw regulujących odrębne, kluczowe dla zbiorowego prawa pracy zagadnienia. Tak jest też z podstawową dla zbiorowego prawa pracy ochroną wartości, jaką jest wolność zrzeszania się w związki zawodowe.

Kwestie dotyczące ochrony istoty tego prawa, tj. zagadnienia związanego z zakresem jego prawnokarnej ochrony, zostały uregulowane w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263), dalej ustawa o z.z.

W artykule odnoszę się do kwestii związanych z zakresem i sposobem ochrony tego fundamentalnego dla praw pracowników i *per se* prawa pracy zagadnienia, wynikającej z przepisów prawa karnego przewidzianych na gruncie ustawy o z.z. Podejmuję próbę przedstawienia nie tylko przedmiotowej i podmiotowej strony przestępstwa polegającego na naruszeniu wolności zrzeszania się w związki zawodowe, a więc tego, jakie zachowanie i przez kogo podjęte stanowi naruszenie normy sankcjonowanej, wynikającej ze wskazanej regulacji, ale także wyjaśnienia pozostałych warunków przypisania sprawy odpowiedzialności za popełnienie omawianych przestępstw.

Innymi słowy, przedmiotem analizy jest struktura przestępstwa z przytoczonej regulacji, z uwzględnieniem nie tylko bezprawności, ale również karygodności, zawinienia i karalności. Oceniając zakres ochrony tego prawa — zwłaszcza w kontekście jego kluczowej roli w zakresie ochrony praw pracowniczych — przedstawiam wnioski *de lege ferenda* dotyczące ukształtowania tej regulacji, tj. ewentualnych zmian, które w kontekście ochrony praw pracowniczych byłyby pożądane.

## Wolność zrzeszania się w związki zawodowe jako prawo o randze konstytucyjnej

Zanim przejdziemy do omówienia prawnokarnej ochrony zrzeszania się w związki zawodowe — a konkretnie w ramach tej wartości wolności tworzenia związków zawodowych i prawa przystępowania do nich (wyrok TK z 1 lipca 2008 r., K 23/07, LEX nr 395087) — należy podkreślić wagę tych uprawnień, z uwzględnieniem zarówno źródeł prawnych, w których zostały one wprowadzone, jak i funkcji, które pełnią. Przede wszystkim jednak należy stwierdzić, tak aby nie było wątpliwości na gruncie terminologicznym, że związkiem zawodowym jest dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (art. 1 ustawy o z.z.).

Prawo przystępowania do związków zawodowych oraz wolność ich tworzenia mają rangę konstytucyjną i są przewidziane na gruncie tego kluczowego dla polskiego porządku prawnego aktu, wynikając z art. 12 i 59 Konstytucji RP dotyczących wolności zrzeszania się w związki zawodowe (Sanetra, 1997, s. 2). Jednocześnie, co warto zaznaczyć, w doktrynie podkreśla się, że wolność tworzenia związków zawodowych, a także prawo przystępowania do tych organizacji zasługują na taką samą ochronę, będąc równie istotnymi i wzajemnie powiązаныmi uprawnieniami

mi kluczowymi dla ochrony praw pracowników (Sanetra, 1994, s. 260). Co oczywiste, wolność utworzenia związku zawodowego byłaby wartością niemającą żadnego znaczenia bez prawa przystąpienia do niego, które niejako je dopełnia.

W doktrynie podkreśla się także, iż wskazane prawo i wolność są nierozdzielnie związane z innymi zasadami czy wartościami o tej samej randze, w tym z wywodzącą się z Konstytucji RP zasadą ochrony pracy (wyrok TK z 24 listopada 2016 r., K 11/15, LEX nr 2166369). Źródła tych uprawnień można zaś dopatrywać się w zasadzie ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności ludzkiej (Veneziani, 2002, s. 643). Nie można też pominąć tego, że zarówno wolność utworzenia związku zawodowego, jak i prawo przystąpienia do niego przyczyniają się do budowy społeczeństwa obywatelskiego poprzez wspieranie aktywności osób zatrudnionych, umożliwiając im proaktywną walkę o ochronę kluczowych dla nich uprawnień i interesów (wyrok TK z 7 kwietnia 2003 r., 7/02, LEX nr 78049).

Przechodząc dalej trzeba podkreślić, że związki zawodowe pełnią kilka kluczowych funkcji — tą podstawową jest funkcja ochronna, mająca na celu przede wszystkim ochronę praw i interesów m.in. pracowników i szerzej osób wykonujących pracę zarobkową (postanowienie TK z 21 listopada 2001 r., K 31/01; wyrok TK z 7 marca 2000 r., K 26/98, LEX nr 39990). *Natura rerum* w związku z tym ich celem jest podejmowanie działań na rzecz poprawy sytuacji ekonomicznej tych podmiotów, a także lepszej realizacji ich praw socjalnych (postanowienie TK z 21 listopada 2001 r., K 31/01, OTK 2001/8/264). Jeżeli chodzi o inne pełnione przez związki zawodowe role, można zwrócić uwagę na powiązane ze sobą funkcje proaktywną i organizatorską, związane z wpływaniem na funkcjonowanie i kształt stosunków pracy. Związki zawodowe są bowiem podwaliną całego zbiorowego prawa pracy — to tym organizacjom są przyznawane inne uprawnienia kluczowe dla realizacji praw pracowniczych, takie jak choćby prawo do strajku, do prowadzenia rokowań czy zawierania układów zbiorowych pracy (wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK 2015/6/80). Tym samym związki zawodowe przyczyniają się jednocześnie do realizacji zasady równości stron stosunku pracy, dając m.in. pracownikom dodatkowe możliwości kształtowania ich sytuacji prawnej (Baran, 2019, s. 52-53). Dodatkowo pełnią również funkcje kontrolną, monitorując przestrzeganie obowiązujących norm prawa pracy przez pracodawców (Baran, 2019, s. 59).

Kluczowe znaczenie wolności tworzenia związków zawodowych i prawa do przystępowania do nich jest nie tylko uznawane w doktrynie i orzecznictwie (Grygiel-Kaleta, 2015, s. 17; wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, OTK 2015/6/80; postanowienie TK z 21 listopada 2001 r., K 31/01, OTK 2001/8/264), ale *implicite* wynika także z faktu, że prawodawca zawarł oba omawiane tutaj aspekty wolności zrzeszania się w związki zawodowe w Konstytucji RP, uwidaczniając ich rudymentalne znaczenie, a także z niezwykle istotnych funkcji pełnionych przez te organizacje.

## Prawnokarna ochrona wolności zrzeszania się w związki zawodowe — wprowadzenie

W mojej ocenie, aby kompleksowo i wszechstronnie przeanalizować zakres prawnokarnej ochrony wolności zrzeszania się w związki zawodowe, należy to uczynić z uwzględnieniem płaszczyzny przedmiotowej i podmiotowej — przy jednoczesnym rozważeniu elementów składających się na strukturę przestępstwa. Sądę więc, że należy rozpocząć od podmiotu, który może dopuścić się popełnienia omawianych występów. Kolejno zaś trzeba przejść do omówienia przedmiotowych i podmiotowych znamion realizacji czynu zabronionego. Pierwsze z wymienionych zagadnień polega na analizie tego, jakie zachowanie składa się na naruszenie normy sankcjonowanej prawa karnego, natomiast drugie — na omówieniu czy dane przestępstwa mogą zostać popełnione wyłącznie umyślnie (i z jakim zamiarem), czy nieumyślnie. Łącznie analiza ta dotyczy bezprawności czynu.

Kolejno, przynajmniej skrótowo (jak wskazywano już na wstępie), należy przeanalizować dalszą strukturę przestępstwa z uwzględnieniem karygodności — a więc stopnia społecznej szkodliwości, zawinienia — zwracając uwagę zwłaszcza na negatywne okoliczności, które wykluczają przypisanie danemu podmiotowi winy. Na koniec należy omówić karalność powiązaną z sankcją, którą sąd może wymierzyć za popełnienie przestępstw przeciwko wolności zrzeszania się w związki zawodowe, oczywiście przy spełnieniu przesłanek przedmiotowych i podmiotowych omówionych wyżej.

### Sprawca przestępstw z art. 35 ustawy o z.z.

Rozpoczynając więc od analizy tego, kto może popełnić przestępstwa z art. 35 ustawy o z.z., trzeba zauważyć, że występkę penalizowaną w przytoczonym przepisie są przestępstwami indywidualnymi, jak bowiem stanowi ustawa „kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją (...) podlega karze grzywny lub ograniczenia wolności” (Baran, 2019 s. 248). Należy zauważyć, że już z wykładni literalnej tej regulacji wynika, iż odpowiedzialności za przestępstwa przewidziane we wspomnianym przepisie podlega wyłącznie osoba fizyczna. Jest to również jedna z podstawowych zasad prawa karnego — odpowiedzialności tej podlegają bowiem co do zasady właśnie osoby fizyczne (Kaczmarczyk, 1985, s. 343). Z reguły sprawcą tych czynów — z natury rzeczy — będzie więc mógł być nie tylko pracodawca będący osobą fizyczną, ale także działające w jego imieniu osoby (Baran, 2019, s. 248). Innymi słowy, chodzi przede wszystkim o osoby zajmujące stanowiska kierownicze w strukturze organizacyjnej danego zakładu pracy (Baran 2019, s. 248).

Z ustawy o z.z. wynika też, że chodzi tu o działanie „w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją”. Zgodzić się zatem trzeba, że sprawcami omawianych przestępstw mogą być nie tylko osoby związane z danym pracodawcą czy przez niego zatrudnione, lecz

także w ogóle z nim niepowiązane podmioty, np. funkcjonariusze publiczni, z tych czy innych powodów chcący zaszkodzić działalności danego związku zawodowego (Baran, 2029, s. 249). Mogą to być również np. osoby zatrudnione w innym zakładzie pracy, lecz w jakiś sposób współpracujące z zakładem, w ramach którego działają związki zawodowe, np. sprawujące nad nim nadzór (na podstawie obowiązujących przepisów). *Lege non distinguente* ustawa mówi bowiem o każdej osobie, która podejmuje się działalności godzącej w wolność zrzeszania się w związki zawodowe, nie tylko zaś *ab exemplo* „o osobie zatrudnionej w zakładzie pracy, w ramach którego lub w którym działa związek zawodowy”.

Podsumowując, sprawcą występów penalizowanych w art. 35 ustawy o z.z. może być *de facto* każda osoba, która zajmuje takie stanowisko lub pełni taką funkcję, która umożliwia jej czy też stwarza „odpowiednie narzędzia” do popełniania przestępstw przeciwko wolności zrzeszania się w związki zawodowe i jednocześnie czynności te popełnia ona nie przy okazji, a właśnie w związku z tą funkcją lub stanowiskiem.

### Realizacja znamion typów czynów zabronionych z art. 35 ustawy o z.z.

W ramach art. 35 ustawy o z.z. w ust. 1–7 zostały przewidziane poszczególne typy czynów zabronionych godzących w wolność tworzenia związków zawodowych czy też prawo przystępowania do nich.

W doktrynie występkę tę dzieli się na cztery odmienne grupy: do pierwszej zaliczając przeszkadzanie w utworzeniu organizacji związkowej, do drugiej — utrudnianie wykonywania działalności związkowej, do trzeciej — dyskryminację pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej (Żołyński, 2014, s. 213 i n.). Czwartą grupę tworzy różnego rodzaju niedopełnienie — istotnych dla działalności związków zawodowych — obowiązków, których nie można zaliczyć do żadnej z wcześniej wymienionych kategorii (Żołyński, 2014, s. 213 i n.).

Z uwagi na ograniczone ramy artykułu chciałabym skupić się na pierwszych trzech ustępach art. 35 ustawy o z.z., jako w mojej ocenie charakteryzujących typy czynów zabronionych szczególnie zagrażających wolności zrzeszania się w związki zawodowe.

Pierwszym z zachowań naruszających normę sankcjonowaną przewidzianą w ustawie o z.z. jest — jak już wskazywano — przeszkadzanie w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 1 ustawy o z.z.). W doktrynie podkreśla się, że nie sposób jednoznacznie wskazać wszystkich sytuacji, które realizowałyby znamiona tego typu czynu zabronionego (Baran, 2019, s. 249). W związku z tym pojawia się jednak pytanie, czy taka regulacja nie narusza zasady określoności, mającej przecież dla prawa karnego rudymentarne znaczenie. Wydaje się, że w istocie to ustawowe rozwiązanie może jej nie realizować w pełni — zasada określoności

nie musi być bowiem ściśle przestrzegana we wszystkich postępowaniach typu represyjnego, jednakże w państwie demokratycznym ma dla prawa karnego wyjątkowe znaczenie, pełniąc funkcję gwarancyjną (postanowienie TK z 25 września 1991 r., S 6/91, LEX nr 25373).

W kontekście czynności, które mogłyby doprowadzić do naruszenia omawianego przepisu, trzeba wskazać na zachowania z jednej strony mające na celu wywieranie na pracownikach presji rezygnacji z utworzenia związku zawodowego *ab exemplo*, polegającej na groźbie rozwiązania stosunku pracy, a więc negatywnym oddziaływaniu na osoby zatrudnione (Baran, 2019, s. 249). Z drugiej strony można mówić o „pozytywnym” oddziaływaniu na działaczy związkowych — również mającym na celu przeszkodzenie w utworzeniu związku zawodowego, a polegającym na obietnicy podwyżki dla danej osoby w zamian za rezygnację z chęci utworzenia związku zawodowego (Baran, 2019, s. 249).

Następnym zachowaniem stanowiącym złamanie normy sankcjonowanej jest utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z ustawą (z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o z.z.). *Lege non distinguente* dotyczy to każdego aktu o randze ustawy. W zasadzie analogiczną do wyżej przedstawionej argumentację można przytoczyć w tym miejscu w kontekście omawianego naruszenia wspomnianego przepisu, bowiem i w tym przypadku nie sprecyzowano w żaden sposób zachowań, które mogą stanowić naruszenie normy sankcjonowanej. Regulacja ta stwarza więc niezwykle szeroki zakres ochrony prawno-karnej, powodując jednak w pewnym zakresie naruszenie zasady określoności, ponieważ (jak sądzę) w wielu sytuacjach będzie kwestą podlegającą ocenie — czy w istocie doszło do zachowania, które utrudnia prowadzenie działalności związkowej zgodnie z prawem. Jako przykłady czynności stanowiących naruszenie tej normy sankcjonowanej można wskazać np. utrudnianie legalnie prowadzonego strajku czy chociażby (w ten czy inny sposób) zastraszanie działaczy związkowych (Baran, 2019, s. 249). Wydaje się, że podobnie jak w stanie rzeczy opisanym wyżej, można sobie też wyobrazić sytuację, gdzie pracodawca „przekupuje” działaczy związkowych do podejmowania zachowań na niekorzyść związku zawodowego. W mojej ocenie, z uwagi na wspomnianą niejasność przepisu, sposób jego ukształtowania może prowadzić do naruszenia zasady określoności.

Należy podkreślić, że pierwszy z omówionych w tym miejscu czynów penalizuje utrudnianie utworzenia związku zawodowego „zgodnie z prawem”, z kolei drugi chroni działanie tej organizacji „zgodnie z ustawą”. Warto więc zwrócić uwagę na dwa odmienne pojęcia, którymi posługuje się pracodawca. Wydaje się, że zakaz wykładni synonimicznej staje na przeszkodzie, aby interpretować je w ten sam sposób, a ust. 1 art. 35 ustawy o z.z. stwarza szerszy zakres ochrony niż ten przewidziany w ust. 2 tego samego przepisu. Sądzę, że pod pojęciem „prawo” można odczytywać nie tylko ustawy, ale również akty podustawowe, a także akty wewnętrzne, obowiązujące np. w ramach danego związku zawodowego. W przypadku zaś art. 35 ust. 2 ustawy o z.z. zakres ochrony obejmuje wyłącznie sy-

tuacje, gdzie dana organizacja działa zgodnie z ustawą lub *a minori ad maius* aktem o wyższej randze niż ustawa.

W zasadzie trudno określić czym powodowany jest tak odmienny zakres ochrony prawno-karnej w przypadku obu tych czynów. Jedynym sensownym wyjaśnieniem wydaje się fakt, że wolność utworzenia związku zawodowego jest niejako wartością pierwotną wobec prawa przystąpienia do niego. Jednocześnie słuszne jest założenie, że nie powinna zasługiwać na ochronę działalność związku zawodowego, która nie spełnia wymogów wynikających z przepisów ustawowych.

Następnym (jak wskazywano) z zachowań podlegających penalizacji jest dyskryminacja z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o z.z.). Wykorzystanie znaku interpunkcyjnego w postaci przecinka, a następnie spójnika „lub”, zgodnie z zasadami wykładni językowej wskazuje, że do wyczerpania znamion tego czynu zabronionego konieczne jest zrealizowanie wyłącznie jednego z wymienionych tu zachowań. Zakaz ten dotyczy — podobnie zgodnie z zasadą *lege non distinguente* — wszelkich działań, które można określić mianem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, a także pozytywnej i negatywnej (Baran, 2019, s. 250). Z tym zastrzeżeniem, że nie chodzi o jakąkolwiek dyskryminację, a wyłącznie taką, która jest związana z przynależnością, lub jej brakiem, do związku zawodowego.

Do dyskryminacji bezpośredniej, zgodnie z kodeksem pracy, dochodzi gdy pracownik jest traktowany „nierówno” (gorzej niż inni) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.). Wiążąc te normy z przepisami ustawy o z.z. należy uznać, że do dyskryminacji bezpośredniej doszłoby także wtedy, gdyby z powodu przynależności do związku zawodowego (lub jej braku bądź działania w charakterze przedstawiciela związkowego) pracownik byłby traktowany lepiej niż inni. Jako przykłady bezpośrednich działań dyskryminacyjnych można podać odmówienie awansu, pominięcie przy przyznawaniu podwyżek czy rozwiązanie stosunku pracy (Baran, 2019, s. 250). Czynność nosząca cechy dyskryminacji nie musi być realizowana w bezpośrednich stosunkach interpersonalnych, a może przyjmować formę tzw. cyberprzemocy (Baran, 2019, s. 250). Wydaje się, że ze względu na rozwój techniki i swoiste „poczucie bezkarności” w Internecie coraz częściej takie sytuacje mogą mieć miejsce.

Poza tymi przykładami penalizowana w omawianym przypadku dyskryminacja może obejmować np. awansowanie kogoś właśnie z powodu przynależności lub braku przynależności do związku zawodowego. Jak wskazują zasady doświadczenia życiowego, raczej druga z tych sytuacji częściej mogłaby mieć miejsce w praktyce.

Zakres penalizacji omawianej regulacji może też obejmować przypadki dyskryminacji pośredniej, o której mowa w art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p., a więc takie, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić

niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka określonych przyczyn. Wiążąc te regulacje z art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o z.z. kryterium, ze względu na które dana grupa pracowników byłaby traktowana odmiennie, jest właśnie przynależność do związku zawodowego lub jej brak.

## Strona podmiotowa czynów zabronionych z art. 35 ust. 1 pkt 1–3 ustawy o z.z.

Przechodząc do analizy strony podmiotowej, z którą mogą zostać zrealizowane opisane wyżej typy czynów zabronionych, należy zauważyć, że z uwagi na to, iż są to występki (dolna granica zagrożenia ustawowego kary przy zbrodni to trzy lata — art. 7 § 2 k.k.), to — ponieważ ustawa nie stanowi inaczej — mogą one zostać popełnione wyłącznie umyślnie (art. 8 k.k.).

Idąc jednak dalej, w mojej ocenie, znamiona wszystkich trzech opisanych wyżej występków mogą zostać zrealizowane wyłącznie z zamiarem bezpośrednim, a przemawia za tym wykładnia językowa<sup>1</sup>. We wskazanej regulacji posłużono się sformulowaniem „z powodu przynależności do związku zawodowego” w kontekście każdego z omawianych typów czynów zabronionych. Jak zaś podkreśla się na gruncie prawa karnego, szczególna motywacja wyklucza działanie z zamiarem ewentualnym (Marek, 2010, 445)<sup>2</sup>. Jednocześnie wskazano, że w analizowanych przypadkach właśnie ta konkretna motywacja jest konieczna do realizacji znamion czynów zabronionych. Tym samym, jak wspomniano, chodzi zatem np. nie o dowolną dyskryminację członka związku zawodowego, a jego dyskryminację spowodowaną właśnie przynależnością do związku zawodowego.

Podsumowując, aby zrealizować znamiona typów czynów zabronionych wymienionych w art. 35 ust. 1 pkt 1–3 ustawy o z.z., konieczna jest chęć ich popełnienia, a więc np. chęć uniemożliwienia utworzenia związku zawodowego. W przypadku gdy sprawca jedynie „godzi się” na to, nie dochodzi do zrealizowania znamion tych czynów zabronionych, a zachowanie to nie jest bezprawne.

## Dalsze elementy struktury przestępstw z art. 35 ust. 1 pkt 1–3 ustawy o z.z.

Przechodząc do dalszych elementów struktury przestępstwa i rozpoczynając od karygodności, trzeba stwierdzić, że stopień społecznej szkodliwości, tj. właśnie tzw. przesłanki karygodności, należy ocenić *a casu ad casum*. Jeżeli jest on znikomy, oznacza to, że do popełnienia przestępstwa nie dojdzie. Czyn wciąż będzie czynem bezprawnym — lecz mimo to nie spełni przesłanek koniecznych do uznania go za przestępstwo (wyrok SN z 2 stycznia 2000 r., WKN 45/99, LEX nr 40606). Przy ocenie przesła-

nek społecznej szkodliwości należy się odwołać do zawierającego ich enumeratywny katalog art. 115 k.k., zgodnie z którym do okoliczności wpływających na stopień społecznej szkodliwości zalicza się: rodzaj i charakter naruszonego dobra, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody, sposób i okoliczności popełnienia czynu, wagę naruszonych przez sprawcę obowiązków, jak również postać zamiaru, motywację sprawcy, rodzaj naruszonych reguł ostrożności i stopień ich naruszenia.

Wydaje się, że w praktyce może dojść do takich sytuacji, w których pracodawca mimo iż realizuje znamiona omawianych tu typów czynów zabronionych, to okoliczności wskazują, że społeczna szkodliwość jego czynu jest znikoma. Na przykład, jeżeli pracodawca działał — przynajmniej w swojej ocenie — dla dobra zakładu pracy (taką była jego motywacja), pod wpływem presji ekonomicznej, ponadto nie doszło do wyrządzenia żadnej szkody, a np. związek zawodowy ostatecznie powstał — nie jest wykluczone, że dojdzie do uznania, iż realizacja znamion czynu zabronionego cechuje się znikomą społeczną szkodliwością. Przedstawiając to jeszcze bardziej szczegółowo, wydaje się, że do takiego stwierdzenia może dojść gdy pracodawca w obawie o dobro zakładu pracy zaoferował „najbardziej charyzmatycznemu” działaczowi związkowemu awans w zamian za rezygnację z pełnionej funkcji, ten zaś odmówił.

Kolejnym elementem struktury przestępstwa jest wina, nie popełnia bowiem przestępstwa ten — komu w chwili realizacji znamion czynu zabronionego winy przypisać nie można (art. 1 § 3 k.k.). Formalną przesłanką jej przypisania jest ukończenie lat 17 (art. 10 § 1 k.k.). Odnosząc się do winy można założyć, że co do zasady będzie ona zachodziła w przypadku przestępstw popełnianych przeciwko wolności zrzeszania się z uwagi na charakter podmiotu, który może dopuścić się realizacji przesłanek tego typu czynu zabronionego. W zasadzie nie można jednak *a priori* wykluczyć, że osobą działającą w imieniu pracodawcy, a więc zdolną do ponoszenia odpowiedzialności z art. 35 ustawy o z.z., będzie pracownik młodociany, czyli osoba, która ukończyła lat 15, a nie przekroczyła granicy lat 18 (art. 190 § 1 k.p.).

Jednocześnie, jeżeli nawet istnieje formalna możliwość przypisania winy — może wystąpić jedna z materialnych przesłanek, które to uniemożliwiają. Podstawową ustawową przyczyną wyłączającą możliwość przypisania winy jest niepoczytalność w czasie realizacji znamion czynu zabronionego (art. 31 § 1 k.k.). Do innych przypadków trzeba zaliczyć stan wyższej konieczności (art. 26 § 2 k.k.), usprawiedliwione nierozpoznanie bezprawności czynu (art. 30 k.k.), usprawiedliwiony błąd co do okoliczności wyłączającej bezprawność lub winę (art. 29 k.k.), aczkolwiek w stosunku do pracodawcy jako podmiotu (co do zasady) zajmującego się danym rodzajem działalności należy podchodzić z pewną dozą ostrożności, a także działanie na rozkaz (Budyń-Kulik, Kozłowska-Kalisz, Kulik i Mozgawa, 2020.).

Wpierw *a limine* należy odrzucić możliwość zastosowania ostatniej z przytoczonych regulacji w kontekście omawianych typów czynów zabronionych — bowiem została

ona wprowadzona w części wojskowej kodeksu karnego. Jednak w sytuacji, gdy dana osoba w chwili realizacji znamion czynu zabronionego byłaby niepoczytalna, a więc nie byłaby w stanie rozpoznać znaczenia swojego czynu (w tym wiążących się z nim konsekwencji) lub pokierować swoim postępowaniem np. z powodu choroby psychicznej (art. 31 § 1 k.k.), nie mogłaby ona odpowiadać za omawiane przestępstwa (postanowienie SN z 29 czerwca 2010 r., I KZP 6/10, OSNKW 2010/8/65.). O usprawiedliwionym błędzie co do bezprawności (art. 30 k.k.), a więc o kolejnej możliwej sytuacji wyłączającej przypisanie winy, można mówić gdy pracodawca — zwłaszcza będący osobą fizyczną — dotychczas prowadzący działalność za granicą przenosi ją do Polski i podejmuje działania godzące w możliwość utworzenia związku zawodowego. Gdy jednocześnie czynności te byłyby legalne w kraju, w którym dotychczas przebywał.

Ostatnim elementem struktury przestępstwa jest karalność. Za wyżej wskazane przestępstwa w przypadku ich popełnienia przewidziana jest sankcja karna w postaci grzywny lub ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 ustawy o z.z.). W przypadku analizowanych tu zachowań przesłanka karalności zostanie spełniona przy oczywistym założeniu, że przepisy te obowiązywały w chwili, gdy przestępstwo zostało popełnione (art. 1 § 1 k.k.). Tym samym po wystąpieniu tej przesłanki dana osoba może odpowiadać za przestępstwo, jeżeli zostanie uznane, że zostały zrealizowane pozostałe elementy struktury przestępstwa.

Odnosząc się zaś do zakresu prawnokarnej ochrony związanej z wysokością sankcji trzeba zauważyć, że ze względu na to, iż w ustawie o z.z. wskazano jedynie, że osoba popełniająca te przestępstwa podlega karze grzywny lub ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 ustawy o z.z.), nie określając jednocześnie wymiarów kar za nie przewidzianych, należy odwołać się w tym zakresie do kodeksu karnego. Zgodnie z tym aktem karę ograniczenia wolności można wymierzyć od miesiąca do lat dwóch (art. 34 § 1 k.k.). Grzywnę zaś wymierza się w stawkach dziennych — minimalna ilość stawek wynosi 10, zaś maksymalna 540 (art. 33 § 1 k.k.), z kolei jedna stawka dzienna może wynosić nie mniej niż 10 zł i nie więcej niż 2000 zł (art. 33 § 3 k.k.).

Na marginesie można zauważyć, że są to kary łagodniejsze niż grożące za występki popełnione przeciwko prawom wynikającym z indywidualnego prawa pracy. Za przestępstwa z art. 218 k.k. przewidziana jest np. kara pozbawienia wolności do lat trzech. Generalnie wydaje się, że już samo miejsce penalizacji tych przestępstw wskazuje na słabszą prawnokarną ochronę wartości zbiorowego prawa pracy. Przestępstwa przeciwko prawom wynikającym z indywidualnego stosunku pracy — w przeciwieństwie do wykroczeń (w art. 281–283 k.p.) — zostały ujęte w kodeksie karnym (w art. 218–222 k.k.), a więc w ustawie o centralnym znaczeniu w tej dziedzinie prawa, akcie podstawowym dla każdego kto chce poznać zakres penalizacji przestępstw w Rzeczypospolitej.

W związku z tym pojawia się pytanie, czy słuszne jest istnienie dość sporej różnicy w przypadku penalizacji

przestępstw realizowanych przeciwko indywidualnemu i zbiorowemu prawu pracy — będących przecież *de facto* jedną spójną całością, jakże istotną dla możliwości rozwojowych pracownika. Ustawowy wymiar kary, akt, w którym sankcje te zostały uregulowane, a także stopień ich określoności budzą bowiem wątpliwości dotyczące równego traktowania obu tych aspektów praw pracowniczych.

## Podsumowanie

Reasumując należy uznać, że związki zawodowe są organizacjami kluczowymi dla ochrony praw pracowniczych. Za takim poglądem przemawia nie tylko ranga aktu, w którym wolność zrzeszania się została uregulowana, ale także wiele funkcji, które pełnią związki zawodowe, w tym między innymi działanie na rzecz ochrony praw i interesów pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Odnosząc się zaś do prawnokarnej ochrony tej wartości trzeba zauważyć, że aby dana osoba poniosła odpowiedzialność za omawiane w artykule przestępstwa, musi — działając z zamiarem bezpośrednim — dopuścić się przeszkadzania w utworzeniu organizacji związkowej zgodnie z prawem, utrudniania jej wykonywania zgodnie z przepisami ustawy lub dyskryminacji z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym oraz wykonywania funkcji związkowej. Przy jednoczesnym założeniu, że zachowanie osoby realizującej te znamiona będzie spełniać przesłanki: karygodności, zawinienia i karalności.

Oceniając te regulacje należy podkreślić, że sama idea ochrony prawnokarnej, nie tylko praw wynikających ze stosunku pracy, a przewidzianych w przepisach prawa zbiorowego, realizuje w sposób wyraźny funkcję ochronną prawa pracy. Uprawnienia omówione w artykule są bowiem kluczowe dla pracowników, zapewniając im możliwość wpływania na procesy pracy i walki o swoje uprawnienia. Stąd też jako takie powinny być chronione w sposób możliwie szeroki, a ich ukształtowanie jako *lex imperfecta* mogło zostać ocenione jako prawidłowe. Innymi słowy, pozytywnie należy ocenić istnienie prawnokarnej ochrony zrzeszania się w związki zawodowe i relatywnie szeroko ukształtowany jej zakres zarówno pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym.

Można jednak *de lege ferenda* postulować pewne zawężenie lub wprowadzenie choćby przykładowego katalogu zachowań naruszających normy sankcjonowane, zwłaszcza w przypadku typów czynów zabronionych związanych z utrudnianiem utworzenia związku zawodowego czy też jego działalności — gdyż przyczyniłoby się to do realizacji zasady określoności. Można też przynajmniej minimalnie zaostrzyć zakres sankcji możliwych do wymierzenia, tak by chociaż w przypadku rażącego i powtarzającego się naruszenia wskazanych w artykule uprawnień związanych z możliwością zrzeszania się w związki zawodowe sąd dysponował swobodą decyzyjną dotyczącą wymierzenia kary surowszej niż kara ograniczenia wolności.

## Przypisy/Notes

<sup>1</sup> Zamiar bezpośredni na płaszczyźnie intelektualnej, podobnie jak zamiar ewentualny, wiąże się ze świadomością znamion danego typu czynu zabronionego, jednakże na płaszczyźnie woluntatywnej ten pierwszy wiąże się z chęcią zrealizowania ww. znamion, zaś ten drugi z godzeniem się na to (wyrok SN z 3 lipca 2019 r., IV KK 143/18, LEX nr 2692099).

<sup>2</sup> Pogląd został sformułowany na gruncie art. 194 k.k. dotyczącego dyskryminacji „z powodu przynależności do związku zawodowego”, a więc również przestępstwa popełnionego ze względu na szczególną motywację.

## Bibliografia/References

- Baran, K. (2019). W: K. Baran (red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia*. Warszawa.
- Budyn-Kulik, M., Kozłowska-Kalisz, P., Kulik, M. i Mozgawa, M. (2020). W: M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik i M. Mozgawa (red.), *Kodeks karny. Komentarz aktualizowany*. Gdańsk. LEX/el.
- Daniluk, P. (2015). W: R. Stefański (red.), *Kodeks karny. Komentarz*. Warszawa.
- Florek, L. i Zieliński, T. (2008). *Prawo pracy*. Warszawa.
- Grygiel-Kaleta, Ż. (2015). *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*. Warszawa.
- Kaczmarczyk, T. (1994). Spory wokół pojęcia czynu i ich znaczenie dla systemowego objaśnienia struktury przestępstwa. W: Z. Cwiągalski, M. Szewczyk, S. Waltoś i A. Zoll (red.), *Problemy odpowiedzialności karnej. Księga ku czci Profesora Kazimierza Buchały*. Kraków.
- Marek, A. (2010). *Kodeks karny komentarz*. Warszawa.
- Matey-Tyrowicz, M., Nawacki, L. i Wagner, B. (red.). (2002). *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku: księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa.
- Radecki, W. (1998). Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W: *Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Krótkie komentarze*. Warszawa.
- Samol, S. (1998). Prawnokarna ochrona praw pracownika w nowym kodeksie karnym. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (3–4).
- Sanetra, W. (1994). *Prawo pracy. Tom I*. Białystok.
- Sanetra, W. (1997). Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (11).
- Unterschütz, J. (2010). *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*. Warszawa.
- Unterschütz, J. i Woźniewski, K. (2011). *Czyny zabronione w sferze zbiorowego prawa pracy*. Elbląg.
- Veneziani, B. (2002). W: M. Matey-Tyrowicz (red.), *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. The Need for Fundamental Social Rights*. Warszawa
- Żołyński, J. (2014). *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*. Warszawa.

**Mgr Marzena Szuba**, doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej. Autorka licznych artykułów w czasopismach naukowych z zakresu prawa zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych.

**Mgr Marzena Szuba**, Master of Law, PhD student at the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of numerous articles in scientific journals in the field of employment and social security law.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego  
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

**www.pwe.com.pl**

