

Agata Ludera-Ruszel

Uniwersytet Rzeszowski

NARUSZENIE PRZEZ PRACODAWCĘ OBOWIĄZKU UŁATWIANIA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ PRACOWNIKA JAKO PRZESTĘPSTWO PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNICZYM

Abstract

Infringement by employer of duty of supporting employees in their endeavours to develop their occupational qualifications as offence against the rights of people in paid work

In view of the protective function of labour law the protection of employment relationship through criminal law appears to be justified. Due to the de facto imbalance between parties to an employment relationship the risk of abuse by the employer of its stronger position is much greater, in comparison with, the contractual relationships. At the same time, in the light of the principle of subsidiarity of criminal law only particularly grave employees rights violations entail the criminal liability. In this regards, the article is going to determine, whether the infringement of the employer's obligation of facilitate professional employee development, that is governed by the Article 17 and Article 96 section 6 of the Polish Labour Code, can be treated as a crime against the employee's right that stem from the employment relationship and is typified in the Article 218 § 1a of the Polish Criminal Code.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialność karna

Key words: employee, employer, rising the professional qualifications, criminal liability

Wstęp

Idea karnoprawnej ochrony praw pracowniczych nie pojawiła się jednocześnie wraz z przyjęciem pierwszych przepisów regulujących poszczególne prawa pracownicze w okresie dziewiętnastowiecznej rewolucji przemysłowej. Początkowo ochrona tych praw była realizowana w ramach ogólnych przepisów prawa karnego materialnego i dotyczyła głównie naruszeń godzących w życie i zdrowie pracowników. Rosnące znaczenie prawa pracy, które z czasem zaczęło obejmować coraz szerszą grupę zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, spowodowało stopniowe pojawianie się przepisów odnoszących się

bezpośrednio do ochrony praw pracowników¹. Pomimo tego prawo karne związane ze stosunkiem pracy nie stało się dziedziną w pełni autonomiczną, w dalszym ciągu jest częścią ogólnego prawa karnego materialnego². Przesłębstwa przeciwko prawom pracownika zostały przez ustawodawcę uregulowane w osobnym rozdziale już w Kodeksie karnym z 1969 r. Obecnie obowiązujący Kodeks karny z 1997 r. powielił to rozwiązanie, nadając jednak ochronie tych praw szerszy, niż poprzednio, zakres przedmiotowy. Rozdział XXVIII zawiera bowiem typy czynów zabronionych penalizujących zachowania skierowane przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Ponadto przepis art. 218 § 1a kk został przesunięty z kategorii przestępstw konkretnego narażenia na niebezpieczeństwo do przestępstw abstrakcyjnego narażenia na niebezpieczeństwo³. Wyodrębnienie przestępstw związanych ze stosunkiem pracy w osobnym rozdziale w ustawie karnej świadczy o znaczeniu, jakie ustawodawca przypisuje prawnocarnej ochronie tych praw w obowiązującym systemie ochrony praw pracowniczych. Sposób ujęcia przestępstw stypizowanych w art. 218–221 kk został oparty na „dążeniu do aktualizacji zakresu prawnocarnej reakcji do przewidywanych zmian w unormowaniach stosunków pracy i zapewnienia lepszej ochrony praw osób wykonujących pracę zarobkową w systemie wolnorynkowym⁴. W doktrynie wskazuje się, że użyta przez ustawodawcę technika legislacyjna, polegająca na zastosowaniu w przepisach prawa karnego dynamicznego odesłania do przepisów prawa pracy, z jednej strony umożliwia dostosowanie nakazów i zakazów prawnocarnych do zmieniających się stosunków pracowniczych, z drugiej zaś jest daleka od gwarancyjnej funkcji prawa karnego i zasady ustawowej określoności czynów zabronionych, ze względu na trudności, jakie w praktyce wywołuje prawidłowe ustalenie treści norm karnych odczytywanych z tak skonstruowanych przepisów prawnych⁵. Przepis art. 94 pkt 6 kp wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy wymienia obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników. O znaczeniu wskazanego obowiązku, w kontekście realizacji podstawowych założeń prawa pracy, świadczy podniesienie go do rangi jednej z zasad ogólnych tej gałęzi prawa, w art. 17 kp. Natomiast jego konkretyzacja następuje

¹ Szeroko ewolucję prawnocarnej ochrony praw pracowniczych omawia J. Unterschütz, *Czyny zabronione przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową jako zjawisko społeczne i historyczne*, w: *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010.

² A. Świątkowski, *Sankcje w prawie pracy*, w: *Problemy odpowiedzialności karnej. Księga jubileuszowa Profesora Kazimierza Buchały*, Z. Cwiąkalski, M. Szewczyk, S. Waltoś, A. Zoll (red.), Kraków 1994, s. 249. W doktrynie pojawiło się pojęcie „prawa karnego pracy” – tak W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, Prokuratura i Prawo 2005, 6, s. 19.

³ G. Łabuda, w: *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, J. Giezek (red.), Lex 2014.

⁴ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2002, 7, s. 13, za: *Nowe kodeksy karne z 1997 r. z uzasadnieniami*, Warszawa 1997, s. 198.

⁵ Tamże, s. 13, za: R. Dębski, *Pozaustawowe znamiona przestępstwa. O ustawowym charakterze norm prawa karnego i znamionach typu czynu zabronionego nie określonych w ustawie*, Łódź 1995, s. 119, 121–122, 124, 130–131.

na zasadach określonych w art. 103¹–103⁶ kp⁶. Wskazanemu obowiązkowi pracodawcy odpowiada po stronie pracownika prawo do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, które nabrało szczególnego znaczenia w dobie gospodarki opartej na wiedzy. W warunkach dynamicznych i ciągłych zmian popytu i podaży na rynku pracy podnoszenie kwalifikacji zawodowych stanowi istotny element realizacji ochronnej funkcji prawa pracy, opartej na pewności zatrudnienia (*employment security*), nie zaś – tak jak dotychczas – na gwarancji utrzymania konkretnego miejsca pracy (*job security*). Przyjęty przez ustawodawcę model prawnej regulacji zasad podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników we właściwy sposób równoważy interesy pracodawcy i pracownika w tym zakresie. Zasadniczą treść obowiązku pracodawcy wyznacza art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp. Natomiast konkretne prawa i obowiązki stron w tym zakresie są uzależnione od trybu, w jakim odbywa się podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika, w dalszej zaś kolejności także od ewentualnych wzajemnych ustaleń stron stosunku pracy zawartych w umowie o pracę bądź partnerów społecznych w autonomicznych źródłach prawa pracy, które w tym zakresie mogą uzupełniać regulację ustawową. Niezależnie zatem od ogólnego obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp w konkretnym przypadku kształcenie zawodowe może odbywać się: z inicjatywy pracodawcy; z inicjatywy pracownika za zgodą pracodawcy [art. 103(1) § 1 kp] bądź z inicjatywy pracownika, ale bez udziału pracodawcy (art. 103⁶ kp)⁷. Mając powyższe na uwadze, niniejszy artykuł zmierza do ustalenia, czy naruszenie przez pracodawcę obowiązku z art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp, ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, może być kwalifikowane jako przestępstwo skierowane przeciwko prawu pracownika, wynikającemu ze stosunku pracy, stypizowanemu w art. 218 § 1a kk. W powyższym zakresie rozważania podjęte w niniejszym artykule koncentrują się na ukazaniu charakteru prawnego obowiązku pracodawcy z art. 17 kp w kontekście znamion przestępstwa z art. 218 § 1a kk, w tym zwłaszcza znamion określających przedmiot ochrony, znamion strony przedmiotowej określających podmiot czynu zabronionego oraz znamion charakteryzujących jego stronę podmiotową.

Uzasadnienie dla karnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy w stosunku pracy

Prawo karne i prawo pracy stanowią dwie odrębne gałęzie w ramach obowiązującego systemu prawa. Podczas gdy stosunki prawa publicznego cechuje władczy charakter, cechą cywilistycznej metody regulowania stosunków prawnych w obrębie prawa prywatnego jest autonomia i równorzędność podmiotów oraz brak przymusu ze strony

⁶ W brzmieniu nadanym ustawą z dnia 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 r., Nr 105, poz. 655).

⁷ Chodzi przy tym nie o brak zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ale o brak zgody na podnoszenie tych kwalifikacji na zasadach określonych w art. 103¹–103³ kp.

państwa⁸. Skuteczność norm prawa prywatnego gwarantują rozmaite instrumenty prawne, takie jak między innymi sankcja nieważności, sankcje egzekucyjne, możliwość rozwiązania czy zmiany stosunku prawnego⁹. Prawo pracy, jako gałąź prawa prywatnego, zabezpieczone jest przez sankcje prawa cywilnego, jak również środki właściwe tylko prawu pracy¹⁰. Poszukując odpowiedzi na pytanie o celowość objęcia stosunku pracy ochroną norm prawa karnego, należy odwołać się do charakteru norm prawa pracy i prawa karnego oraz do funkcji przez nie realizowanych. Wśród zaproponowanych w doktrynie typologii funkcji prawa karnego¹¹ zasadnicze znaczenie przypisuje się funkcji ochronnej i prewencyjnej¹². W ramach funkcji ochronnej prawo karne ma za zadanie chronić przed zamachami poszczególne dobra prawne, to jest takie dobra społeczne, które zostały przez ustawodawcę uznane za cenne z punktu widzenia interesu obywateli, grup społecznych, całego społeczeństwa, a nawet państwa¹³. Ścisłe z nią związana jest funkcja prewencyjna¹⁴. Funkcja ta oparta jest na założeniu, że normy prawa karnego powinny nie tylko chronić, lecz także przeciwdziałać ponownemu naruszeniu tych dóbr, oddziałując zarówno na sprawcę przestępstwa (zasada prewencji indywidualnej), jak i na całe społeczeństwo (zasada prewencji ogólnej)¹⁵. Prawo karne nie reguluje w sposób pozytywny określonej grupy stosunków społecznych, tak jak na przykład prawo pracy, ale ustanawia zakazy i nakazy określonego zachowania pod groźbą kary, wkraczając wszędzie tam, gdzie rodzaj stosunków społecznych uzasadnia reakcję karną. Ochrona dóbr uznanych za ważne, przez normy prawa karnego, odbywa się niezależnie od ochrony przewidzianej w przepisach należących do innych dziedzin prawa¹⁶. Wyraża się w tym uniwersalizm prawa karnego i jego autonomiczny charakter. Równocześnie jednak, w przypadku stosunków społecznych regulowanych przez normy należące do innych dziedzin prawa, na przykład prawa pracy, stosowanie prawa karnego wyznacza zasada subsydiarności (pomocniczości)¹⁷. Zgodnie tą zasadą prawo karne „tylko tam, gdzie jest to konieczne, wprowadza sankcje karne za zachowania godzące w chronione za pomocą innego typu norm prawnych tzw. norm sankcjonowanych,

⁸ A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001, s. 16–17.

⁹ Z. Radwański (red.), *System prawa prywatnego. Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2002, s. 436 i n.

¹⁰ T. Grzeszczyk, *Funkcja prawa karnego w stosunkach pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1968, 12, s. 8.

¹¹ Szeroko poglądy na ten temat przedstawia A. Marek (red.), *System prawa karnego. Zagadnienia ogólne*, t. I, Warszawa 2010, s. 10–21.

¹² W doktrynie wskazuje się również na funkcję sprawiedliwościową, afirmacyjno-motywacyjną, gwarancyjną oraz kompensacyjną.

¹³ P. Kozłowska-Kalisz, w: *Prawo karne materialne. Część ogólna*, M. Mozgawa (red.), Warszawa 2011, s. 27.

¹⁴ K. Buchała i A. Zoll wskazują na prewencyjny aspekt funkcji ochronnej, *Funkcje prawa karnego*, w: *Polskie prawo karne*, K. Buchała, A. Zoll (red.), Warszawa 1996, s. 11.

¹⁵ W. Wróbel, w: *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz*, t. I, A. Zoll (red.), Warszawa 2007, s. 683–690.

¹⁶ A. Marek (red.), *System...*, s. 8–9.

¹⁷ Tamże, s. 8–10.

dobra prawne¹⁸. W świetle zasady subsydiarności prawo karne powinno być traktowane jako instrument ostateczny (*ultima ratio*), gdy ochrona określonych dóbr prawnych, realizowana przez normy należące do innych dziedzin prawa, jest niewystarczająca, a rodzaj stosunków społecznych uzasadnia ich wzmożoną, dodatkową ochronę¹⁹. W świetle zasady subsydiarności i traktowania prawa karnego jako środka *ultima ratio* zasadne jest objęcie stosunków pracowniczych ochroną norm prawa karnego. Powstanie prawa pracy było związane z dążeniem do poprawy warunków świadczenia pracy najemnej w okresie dziewiętnastowiecznej rewolucji przemysłowej. Tradycyjnie za zasadniczy cel prawa pracy, leżący u podstaw jego funkcji ochronnej, uznaje się wyrównywanie faktycznej nierówności stron stosunku pracy, przez przyznanie pracownikom takich uprawnień, jakich nie uzyskaliby w procesie indywidualnych negocjacji z pracodawcą warunków zatrudnienia²⁰. Podstawowym przejawem obowiązywania ochronnej funkcji prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art. 18 k.p. W świetle tej zasady strony stosunku pracy mogą dokonywać odstępstw od minimalnych standardów pracowniczych, ustanowionych w przepisach prawa pracy, tylko na korzyść pracownika. Natomiast mniej korzystne postanowienia umów o pracę i aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, opatrzone są sankcją bezwzględnej nieważności i na ich miejsce wstępują odpowiednie przepisy prawa pracy²¹. Niezależnie od powyższego w literaturze przedmiotu wskazuje się na trzy dalsze, powiązane z sobą, podstawowe aspekty prawa pracy, które uzasadniają tezę, że stosunek pracy jest swoistym stosunkiem prawnym (stosunkiem *sui generis*), odmiennym od innych stosunków prawnych prawa prywatnego, w szczególności od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Po pierwsze, praca ludzka, jako przedmiot transakcji w stosunku pracy, nie jest towarem²². Tym samym rynek pracy nie może być utożsamiany z rynkiem produktów i usług i rządzić się tymi samymi co on prawami. Po drugie, podstawową cechą stosunku pracy jest osobista zależność pracownika względem pracodawcy, która w takiej postaci nie występuje w innych stosunkach zobowiązaniowych. Po trzecie, stosunek pracy może prowadzić do naruszenia godności osobistej pracownika, która tym samym wymaga ochrony ze strony prawa pracy²³. Należy podkreślić, że powyższe czynniki, stanowiące uzasadnienie dla regulacji prawa pracy, nie uległy dezaktualizacji pomimo zmiany warunków społeczno-gospodarczych, w jakich funkcjonuje ustawodawstwo pracy. W dalszym ciągu prawo pracy ma na celu

¹⁸ W. Wróbel, A. Zoll, *Polskie prawo karne*, Kraków 2011, s. 39–40.

¹⁹ W. Cieślak, *Prawo karne. Zarys instytucji i naczelné zasady*, Warszawa 2010, s. 48.

²⁰ O. Kahn-Freund, *Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung* 13, Arbeit und Recht 1979, s. 7; M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Kraków 2006; System Informacji Prawnej Lex Omega.

²¹ J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2013, s. 31–33; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 29–30, 47–48.

²² Jest to podstawowa zasada, na której swoją działalność opiera Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), a która została wyrażona w Deklaracji Filadelfijskiej z dnia 10 kwietnia 1944 r.

²³ Szeroko na ten temat M. Weiss, *Re-inventing Labour Law?*, w: *The Idea of Labour Law*, G. Davidov, B. Langille (red.), New York 2011, s. 44, odwołując się w tym zakresie do poglądów Hugo Sinzheimer, *Das Wesen des Arbeitsrechts*, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie 1976, 1, s. 108–110.

ochronę pracownika przed dominującą pozycją pracodawcy, w warunkach faktycznej nierównowagi stron stosunku pracy. W stosunku pracy ryzyko naruszenia równowagi stron jest dużo większe w porównaniu ze stosunkami zobowiązaniowymi prawa cywilnego. Problem ten jest aktualny szczególnie w warunkach obecnego, niepewnego rynku pracy, zwłaszcza w stosunku do grup znajdujących się w mniej korzystnym położeniu, a nawet zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Wzmocnienie oddziaływania ochronnej funkcji prawa pracy uzasadnia zabezpieczenie za pomocą norm prawa karnego realizacji niektórych wzajemnych obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy. W tych przypadkach samo już tylko ustawowe zagrożenie sankcją karną za dopuszczenie się czynów zabronionych określonego typu może skutecznie odstraszać przed ich potencjalnym popełnieniem²⁴, gdy równocześnie sankcja wynikająca z przepisów prawa pracy mogłaby być niewystarczająca²⁵. Trafnie ujął to T. Grzeszczyk, wskazując, że „prawu karnemu w stosunkach pracy przypada rola pomocnicza – środka, który może być stosowany zupełnie wyjątkowo, w sytuacjach jaskrawych, nacechowanych wyraźnie złą wolą, naruszeń interesów i dóbr szczególnie chronionych przez ustawodawcę”²⁶. Analiza typologii czynów zabronionych odnoszących się do materii regulowanej przez normy prawa pracy prowadzi do wniosku, że sankcją karną objęte zostały wyłącznie szczególnie naganne przypadki naruszania praw pracowniczych²⁷. Tym samym prawo pracy wkracza w stosunki między pracodawcą i pracownikiem tylko w uzasadnionych przypadkach wyznaczonych przez zasadę subsydiarności, penalizując tylko te zachowania pracodawcy, które pociągają za sobą wyjątkowo dotkliwe następstwa dla pracownika.

Charakter prawny obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika

Obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników został przez ustawodawcę podniesiony do rangi zasady prawa pracy (art. 17 kp) oraz umieszczony wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających ze stosunku pracy (art. 94 pkt 6 kp). Powyższe świadczy o znaczeniu, jakie ustawodawca przypisuje realizacji tego obowiązku przez pracodawcę w kontekście urzeczywistnienia celów tej gałęzi prawa. Społeczna doniosłość obowiązku ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych uzasadnia jego wyróżnienie w postaci zasady prawa pracy oraz podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. W dobie gospodarki opartej

²⁴ Na prewencyjny charakter ochrony prawnokarnej w stosunkach pracy zwrócił uwagę K. Żudziński, *Przestępstwa przeciwko prawom pracownika*, Nowe Prawo 1970, 2, s. 219.

²⁵ Tak też W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 263.

²⁶ T. Grzeszczyk, *Funkcja...*, s. 15.

²⁷ A. Bigaj, *Naruszenie praw pracownika jako przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, Monitor Prawa Pracy 2013, 7, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/art-tytul/naruszenie-praw-pracownika-jako-przestepstwo-przeciwko-prawom-osob-wykonujacych-prace-zarobkowa/> (dostęp: 6.01.2014).

na wiedzy, w warunkach dynamicznych zmian na rynku, podnoszenie kwalifikacji zawodowych może być rozpatrywane z punktu widzenia indywidualnych interesów pracodawcy i pracownika, jak również ujmowane szerzej, jako instrument wzmocnienia konkurencyjności całej gospodarki.

W doktrynie przeważa pogląd, że obowiązek pracodawcy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, wynikający z art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp, nie przyznaje pracownikowi roszczenia do pracodawcy o podjęcie takich działań, które przykładowo polegają na zorganizowaniu i prowadzeniu szkoleń zawodowych, kierowaniu pracownika na szkolenie zawodowe, ponoszeniu kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracownika czy na tolerowaniu faktu udziału w szkoleniu zawodowym przypadającym w jego czasie pracy. Takie rozumienie charakteru wskazanego obowiązku pracodawcy jest zgodne z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, który stoi na stanowisku, że dbałość o zawodowe kwalifikacje jest przede wszystkim sprawą zainteresowanych pracowników, którzy sami powinni przejawiać w tym kierunku inicjatywę i zaangażowanie, pracodawca zaś ma im jedynie to ułatwiać²⁸. W swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z ogólnego zwrotu „ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych” wynika, iż obowiązkiem pracodawcy jest jedynie stwarzanie warunków umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika. Oznacza to, iż pracodawca bez istnienia uzasadnionej przyczyny nie powinien odmawiać udziału pracownikowi w wybranej przez siebie formie szkolenia zawodowego, a także tworzyć pozytywną atmosferę wobec uczących się pracowników²⁹. Rozwijając powyższy pogląd, M. Skąpski stwierdził,

²⁸ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSP 2002, nr 6, poz. 89. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 368/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 685.

²⁹ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2005 r., II PZP 2/05, Lex, nr 143431; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000, I PKN 657/99, Lex, nr 44904; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1998 r., II UKN 80/98, OSNAPiUS 1999, nr 11, poz. 380; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2006 r., I UK 260/05, OSNPUS 2007, nr 9–10, poz. 140. Por. G. Goździewicz, w: *Kodeks pracy – komentarz*, L. Florek (red.), System Informacji Prawnej Lex Omega; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2005, s. 266; Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2003, 4, s. 31; A. Kijowski, w: *Kodeks pracy – komentarz*, T. Zieliński (red.), Warszawa 2000, s. 510; E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *Podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych pracowników*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2010, s. 5; W. Sanetra, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra (red.), Warszawa 1996, s. 51; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006, s. 85, 337; M. Skąpski, *Funkcje prawnej regulacji podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i zakres ich realizacji w Polsce*, w: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011, s. 252; A. Wiącek, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, 9, s. 259, 261–262; M. Wendzel, w: *Kodeks pracy – komentarz*, B. Wagner (red.), Gdańsk 2007, s. 61–62, 396; A. Wiącek, *Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, 9, s. 28; M. Nałęcz, w: *Kodeks pracy – komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000, s. 336; E. Maniewska, *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, 11, s. 22; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 252 i n.; B. Budka, *Uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – artykuł dyskusyjny*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2008, 11, s. 15; E. Suknarowska-Drzewiecka, *Kodeks pracy – praktyczny komentarz*, Warszawa 2011,

że obowiązkiem pracodawcy jest „zastosowanie wszelkich rozwiązań organizacyjnych umożliwiających odbywanie przez pracownika zajęć w ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych w granicach, w jakich nie koliduje to z tokiem pracy w zakładzie pracy i realizacją obowiązków pracowniczych w ramach stosunku pracy”³⁰. Innymi słowy pracodawca jest obowiązany sprzyjać własnym staraniom pracownika, który decyduje się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, jeżeli realizacja tego obowiązku nie powoduje dla niego nadmiernych uciążliwości lub kosztów. Jak z powyższego wynika, realizacja obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika nie ma charakteru bezwarunkowego, jak nakazywałoby literalne brzmienie art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp. Ze względu na konieczność wyważenia interesów obu stron stosunku pracy należy przyjąć, że realizacja powyższego obowiązku, analogicznie do obowiązku wynikającego z art. 94 § 1 pkt 8 kp – zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników, jest uzależniona od możliwości i warunków, jakimi dysponuje pracodawca. Prawo pracy, poza realizacją funkcji ochronnej, ma bowiem równocześnie gwarantować prawidłowy i niezakłócony przebieg procesu pracy oraz jej wysoką efektywność, co wynika z jego funkcji organizacyjnej³¹. W granicach tak określonych pracownik może domagać się od pracodawcy zachowań, które w konkretnym przypadku będą stanowiły realizację obowiązku „ułatwiania” podnoszenia kwalifikacji zawodowych w znaczeniu wyżej podanym³². Pracownik może, przykładowo, wnioskować o zmianę rozkładu czasu pracy, udzielenie mu urlopu wypoczynkowego bądź urlopu bezpłatnego. Zaznaczyć przy tym należy, że może to nastąpić tylko na ogólnych zasadach, przewidzianych w ustawie, dla udzielania tego rodzaju świadczeń. Pracodawca może uchylić się od takich działań, wskazując, że w konkretnym przypadku podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika pozostaje w kolizji z realizacją pracowniczego obowiązku świadczenia pracy, a nie jest możliwa taka organizacja toku pracy w zakładzie, aby pracownik, korzystając z tych instytucji, mógł swobodnie uczestniczyć w wybranym przez siebie szkoleniu zawodowym. Równocześnie pracownik może domagać się, aby pracodawca zaniechał podejmowania takich działań, które utrudniają, a nawet uniemożliwiają pracownikowi udział w szkoleniu zawodowym, jak np. polecenia pracy w godzinach nadliczbowych pokrywających się z czasem szkolenia, które w konkretnym przypadku nie znajduje żadnego uzasadnienia z punktu widzenia potrzeb i interesów pracodawcy. Tak określony obowiązek pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, mając

s. 121; A. Wiącek, *Podnoszenie...*, s. 17; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 2004, s. 77; W. Cajselski, *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 2007, s. 36; M. Cholewa-Klimek, *Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych i praktyczne aspekty jej realizacji w przepisach prawa pracy*, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały* 2001, s. 104; Z. Kubot, *Kierownicze stosowanie prawa pracy w zakresie ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników*, *Studia Prawnicze...*, s. 120.

³⁰ M. Skąpski, *Funkcje...*, s. 252. Autor swoje stanowisko oparł na porównaniu obowiązku z art. 94 pkt 6 kp z obowiązkiem z art. 94 pkt 8 kp.

³¹ T. Liszcz, *Prawo...*, s. 26, 28.

³² Tamże, s. 252.

swoje źródło w ustawie, wchodzi do treści łączącego strony stosunku pracy³³, pomimo że wynikające stąd uprawnienia pracownika nie mają charakteru roszczeniowego. Zgodnie z art. 56 kc, mającym odpowiednie zastosowanie w prawie pracy (art. 300 kp), czynność prawna wywołuje nie tylko te skutki, które zostały w niej wyrażone, lecz także te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Realizacja obowiązku pracodawcy ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika nie jest, tym samym, pozostawiona całkowicie dowolnemu uznaniu pracodawcy. Naruszenie przedmiotowego obowiązku uprawnia bowiem pracownika do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp, jeżeli w konkretnym przypadku może być ono kwalifikowane jako „ciężkie” naruszenie jego podstawowych obowiązków wobec pracownika³⁴. Należy równocześnie zaznaczyć, że odmiennie będzie przedstawiał się charakter prawny i zakres obowiązku pracodawcy związanego z ułatwianiem podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika w trzech przypadkach. Po pierwsze, jeżeli podnoszenie kwalifikacji zawodowych odbywa się w jednym z dwóch trybów: z inicjatywy bądź za zgodą pracodawcy (art. 103¹ § 1 kp). Po drugie, jeżeli jego realizacja zyskała dodatkową podstawę w umowie o pracę bądź w postanowieniach tak zwanego prawa wewnątrzzakładowego, mającego postać układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów i polega na przyznaniu pracownikowi konkretnych dodatkowych świadczeń z tym związanych, jak przykładowo prawo do udziału w konkretnym szkoleniu zawodowym czy pokrycia kosztów z tym związanych³⁵. Po trzecie, w razie zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 103⁶ kp w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych w trzecim z możliwych trybów – z inicjatywy pracownika, ale bez udziału pracodawcy. Tylko w tych przypadkach prawnie zagwarantowane świadczenia mogą być dodatkowo dochodzone przez pracownika na drodze sądowej. Skierowanie pracownika na szkolenie zawodowe bądź wyrażenie zgody na udział pracownika w wybranym przez siebie szkoleniu zawodowym

³³ R. Citowicz i M. Piszczek, dokonując rozróżnienia na prawa pracownicze wynikające bezpośrednio i pośrednio ze stosunku pracy, są zgodni co do tego, że do grupy praw wynikających pośrednio ze stosunku pracy zalicza się prawo pracownika do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zob. R. Citowicz, M. Piszczek, *Odpowiedzialność karna pracodawcy w ujęciu zasady nullum crimen sine lege*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2011, 27, s. 11.

³⁴ Na temat znaczenia tego pojęcia zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516, w którym wskazano, że jest to takie zachowanie pracodawcy, które charakteryzuje się znacznym stopniem winy pod postacią umyślności lub rażącego niedbalstwa.

³⁵ Zob. Ł. Pisarczyk, *Obowiązek...*, s. 32; A. Wiącek, *Podnoszenie...*, s. 262; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 77; Z. Kubot, *Kierownicz...*, s. 121; Z. Niedbała, *Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Z. Góral (red.), [b.m.w.] 2009, s. 28. Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lipca 1987 r., I PRN 25/87, Lex, nr 13048 w odniesieniu do obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników (art. 16 i art. 94 pkt 8 kp).

Podkreśla się przy tym promocyjny aspekt porozumień zbiorowych w działaniach na rzecz trwałej poprawy sytuacji osób zatrudnionych – więcej na ten temat Ł. Pisarczyk, *Przeobrażenia prawa pracy a jego funkcja ochronna*, *Studia Prawnicze...*, s. 39–40.

zasadniczo pozostawione jest swobodnemu uznaniu pracodawcy³⁶, tworzy po stronie pracownika prawo do urlopu szkoleniowego i zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia szkoleniowe oraz na czas ich trwania (art. 103¹ § 2 kp). Jednocześnie na zasadach określonych w art. 103³ kp pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. Z kolei porozumienie zawarte na podstawie art. 103³ kp³⁷, w przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracownika, ale bez udziału pracodawcy, obejmuje swym zakresem wyłącznie te świadczenia, których udzielenie nie jest, w konkretnym przypadku, objęte treścią obowiązku z art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp, jak również te, które nie zostały pracownikowi zagwarantowane w umowie o pracę, powszechnych bądź autonomicznych źródłach prawa pracy. Zawarcie wskazanego porozumienia, podobnie jak skierowanie czy wyrażenie zgody na udział pracownika w szkoleniu zawodowym, również jest pozostawione swobodnej decyzji pracodawcy, może obejmować całość bądź część procesu szkolenia zawodowego³⁸.

Prawnokarna ocena naruszenia obowiązku pracodawcy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika (art. 218 § 1a kk)

Przepis art. 218 § 1a kk penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego przez osobę wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych. Wątpliwości, jakie mogą powstać na tle prawnokarnej oceny zachowania pracodawcy, który narusza swój obowiązek ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracownika, wiążą się z ustaleniem treści znamion określających przedmiot ochrony przestępstwa z art. 218 § 1a kk, znamion strony przedmiotowej określających podmiot czynu zabronionego oraz znamion strony podmiotowej.

Przedmiotem ochrony przestępstwa z art. 218 § 1a kk są między innymi prawa pracownicze wynikające ze stosunku pracy. Przepis art. 218 § 1a kk nie definiuje stosunku pracy, jak również nie zawiera katalogu praw, których naruszenie może skutkować odpowiedzialnością karną. Ma on charakter blankietowy, odsyłając, w tym zakresie, do

³⁶ L. Dobrzelecka, *Obowiązki pracodawcy wobec pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne*, Służba Pracownicza 2001, 6, s. 20; E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *Podnoszenie...*, s. 27. Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 118/00, OSNP 2002, nr 13, poz. 308. Należy zaznaczyć, że granice swobody pracodawcy w tym zakresie wyznacza zasada równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu.

³⁷ Mające postać klauzuli autonomicznej, uzupełniającej stosunek pracy o wynikające z niego prawa i obowiązki stron.

³⁸ E. Suknarowska-Drzewiecka, P. Wojciechowski, *Podnoszenie...*, s. 35; M. Frączek, *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w kodeksie pracy*, Służba Pracownicza 2010, 11, s. 12. Zakres swobody pracodawcy wyznacza zasada równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu.

odpowiednich przepisów prawa pracy, określających prawa pracownicze objęte treścią stosunku pracy³⁹. Jak już wcześniej wskazano, taki zabieg legislacyjny ma umożliwić automatyczne dostosowanie norm prawa karnego do zmieniających się stosunków pracowniczych. Pojęcie stosunku pracy definiuje art. 22 § 1 kp⁴⁰. W świetle powołanego przepisu stosunek pracy jest stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym „zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem”⁴¹. Zakresem znamienia określającego przedmiot przestępstwa z art. 218 § 1a kp objęte są także przypadki, gdy wprowadzie strony formalnie łączy umowa cywilnoprawna, ale praca w rzeczywistości świadczona jest w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Prawa pracownicze, których źródłem jest stosunek pracy, mogą pochodzić z umowy o pracę bądź innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy (w granicach wyznaczonych przez zasadę swobody umów i zasadę uprzywilejowania pracownika), jak również wynikać z aktów będących źródłem prawa pracy o zasięgu powszechnie obowiązującym (art. 87 Konstytucji RP) oraz zakładowym, które zostały wskazane w art. 9 § 1 kp w postaci układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumieniach zbiorowych regulaminach i statutach. W doktrynie wskazuje się, że przedmiotem ochrony przepisu art. 218 § 1a kk objęte są nie tylko prawa skonkretyzowane w przepisach prawa, jak np. prawo do wynagrodzenia czy prawo do urlopu, ale także prawa o charakterze ogólniejszym, jak np. prawo do poszanowania godności osobistej pracownika⁴². Taki charakter ma także prawo pracownika do korzystania z ułatwień w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Prawo to, jak wyżej ustalono, wchodzi do treści łączącego strony stosunku pracy niezależnie od tego, czy jego realizacja zyskała dodatkową podstawę w ustawie – w związku ze skierowaniem, czy wyrażeniem zgody na udział pracownika w konkretnym szkoleniu zawodowym, w porozumieniu zawartym w trybie art. 103⁶ kp bądź w umowie o pracę lub w zakładowych źródłach prawa pracy.

Przestępstwo z art. 218 § 1a kk ma charakter indywidualny. Może być ono popełnione przez każdą osobę, która wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy. Podmiot przestępstwa został określony szeroko i tylko częściowo przez odesłanie do przepisów prawa pracy⁴³. Podmiotem przestępstwa z art. 218 § 1a kk będzie każda osoba, która zrealizowała jego znamiona w formie stadialnej usiłowania lub przygotowania bądź w formie zjawiskowej obejmującej różne postacie sprawczego współdziałania w jego popełnieniu. Należy podkreślić, że

³⁹ J. Marciniak, *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009, 3, s. 28.

⁴⁰ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony...*, s. 14.

⁴¹ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2009 r., II PK 38/09, Lex, nr 560731.

⁴² M. Budyn-Kulik, w: *Kodeks karny. Komentarz*, M. Mozgawa (red.), Lex 2013.

⁴³ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony...*, s. 17.

w świetle zasady indywidualizacji odpowiedzialności karnej każda z osób uczestniczących w popełnieniu przestępstwa odpowiada w granicach swojego czynu. Krąg osób mogących stanowić podmiot przestępstwa z art. 218 § 1a kk jest szerszy niż zakres podmiotów uprawnionych do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, określonych w art. 3¹ kp⁴⁴. Do takiego wniosku prowadzi analiza językowa powołanego przepisu. W świetle art. 3¹ kp czynności w sprawach z zakresu prawa pracy podejmuje osobiście⁴⁵ pracodawca będący osobą fizyczną, osoba lub organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba reprezentująca pracodawcę będącego osobą fizyczną lub jednostką organizacyjną. Może to być osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy bądź stosunku cywilnoprawnego (na podstawie umowy zlecenia albo umowy, do której stosuje się przepisy o zleceniu), albo osoba, której uprawnienie do działania wynika z ustawy⁴⁶. Podmiotem przestępstwa z art. 218 § 1a kk może być jednak także osoba, która wprawdzie formalnie nie jest uprawniona do reprezentacji pracodawcy w czynnościach z zakresu prawa pracy zgodnie z art. 3¹ kp, ale która je faktycznie wykonuje za pracodawcę⁴⁷. Osobą taką będzie, przykładowo, inny pracownik, który przez wykonanie polecenia służbowego, wydanego mu przez osobę uprawnioną do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, dopuszcza się naruszenia praw pracowniczych⁴⁸. Prawnokarna ocena zachowania takiej osoby nie będzie wówczas pokrywać się z oceną dokonaną na podstawie odpowiednich przepisów prawa cywilnego odnoszących się do czynności prawnych.

Przestępstwo to może zostać popełnione zarówno przez działanie, jak też przez zaniechanie. Nie każde naruszenie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy będzie mogło być jednak kwalifikowane jako przestępstwo z art. 218 § 1a kk. Ustawa zawęża odpowiedzialność karną tylko do przypadków, gdy zachowanie sprawcy przybiera postać uporczywego lub złośliwego naruszenia praw pracowniczych. Penalizacją objęto zatem tylko te przypadki naruszania praw pracowniczych, które wynikają ze szczególnie nagannego nastawienia sprawcy. Powyższe decyduje o kwalifikacji omawianego przestępstwa jako umyślnego, którego popełnienie możliwe jest wyłącznie w zamiarze bezpośrednim⁴⁹. Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 12 grudnia 2000 r. wyjaśnił, że „pojęcie uporczywości zawiera zarówno wielokrotność

⁴⁴ O. Górniok, w: *Kodeks karny. Komentarz*, t. III, O. Górniok, S. Hoc (red.), Gdańsk 1990, s. 220.

⁴⁵ Jeżeli pracodawca jest osobą niepełnoletnią, ubezwłasnowolnioną całkowicie bądź częściowo, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje w jego imieniu jego przedstawiciel ustawowy.

⁴⁶ Na przykład syndyk masy upadłości, zarządca i nadzorca sądowy, likwidator, kurator osoby prawnej powołany na podstawie art. 42 § 1 kc.

⁴⁷ Odmienne P. Daniluk, *Znamiona czynów zabronionych stypizowanych w art. 218 k.k.*, Monitor Prawa Pracy 2010, 3, s. 120. Zdaniem J. Unterschütz faktyczne wykonywanie czynności może świadczyć o konkludentnym uprawnieniu udzielonym przez pracodawcę, *Czyny zabronione...*, s. 18.

⁴⁸ Odmienne S. Lelental, M. Seweryński, *Karno-prawna ochrona praw pracowniczych*, Państwo i Prawo 1971, 2, s. 326.

⁴⁹ W. Radecki, *Przestępstwo z art. 190 k.k. w świetle przepisów kodeksu pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1975, 12, s. 6; W. Wróbel, w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, A. Zoll (red.), Kraków 2006, s. 865. Zdaniem M. Marka „uporczywość” nie wyklucza zamiaru ewentualnego, w: *Kodeks karny. Komentarz*, M. Marek (red.), Lex 2010.

uchylania się od wykonania powinności, jak i świadomość niweczenia tym możliwości osiągnięcia stanu założonego przez prawo⁵⁰. Pogląd o powtarzającym się charakterze działań sprawcy i jego złej woli, jako znamionach „uporczywości”, jest także powszechnie aprobowany w doktrynie prawa karnego⁵¹. Natomiast za „złośliwe” w doktrynie uznaje się zachowanie powodowane chęcią dokuczenia, wyrządzenia krzywdy, poniżenia, zaszkodzenia itp.⁵² Podkreśla się, że „złośliwość w naruszaniu praw pracownika zachodzi wówczas, gdy przełożony wbrew oczywistemu obowiązkowi prawnemu ułatwia sprawę na niekorzyść pracownika w okolicznościach, z których wynika, że odgrywa tu rolę nie względ rzeczowy, lecz osobiste ujemne – nacechowane niechęcią, uprzedzeniem lub wprost animozją – nastawienie przełożonego czy innego funkcjonariusza powołanego do ułatwienia sprawy⁵³. Naruszenie praw pracowniczych będzie zatem złośliwe wówczas, gdy nie jest oparte na ocenie merytorycznej, u jego podstaw zaś leżą wyłącznie względy personalne. Należy przy tym zaznaczyć, że zachowanie sprawcy powodowane naganną motywacją musi odnosić się do pokrzywdzonego pracownika.

Zakończenie

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że prawo karne odgrywa w stosunkach pracy rolę pomocniczą. Podstaw ingerencji prawa karnego w stosunki pracy należy poszukiwać w ochronnej funkcji prawa pracy, której celem jest wyrównywanie faktycznych nierówności, jakie występują między stronami stosunku pracy. Ryzyko naruszania tej równowagi jest w stosunkach pracy nieporównywalnie większe niż w stosunkach zobowiązaniowych prawa cywilnego. Reakcja prawnokarne wzmacnia oddziaływanie ochronnej funkcji prawa pracy. Zakres ingerencji prawa karnego w stosunki pracy wyznaczony jest przez zasadę subsydiarności. Sankcją karną objęte są wyłącznie najbardziej jaskrawe przejawy naruszania praw pracowniczych, gdy instrumenty prawne dostępne na gruncie prawa pracy mogą okazać się niewystarczające dla zagwarantowania skuteczności norm tej gałęzi prawa. W tych przypadkach samo już tylko zagrożenie sankcją karną za popełnienie czynu zabronionego określonego typu może skutecznie odstraszyć potencjalnego sprawcę przed jego popełnieniem.

Do dóbr pozostających pod ochroną prawa karnego zalicza się także prawo pracownika do korzystania z ułatwień w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Prawo to odpowiada obowiązkowi pracodawcy wynikającemu z art. 17 kp i art. 94 pkt 6 kp. Wyrazem społecznej doniosłości wskazanego obowiązku jest podniesienie go do rangi zasady

⁵⁰ II AKz 298/00, KZS 2000, z. 12, poz. 28.

⁵¹ W. Świda, w: *Kodeks karny z komentarzem*, I. Andrejew, W. Świda, W. Wolter (red.), Warszawa 1973, s. 561; M. Siewierski, w: *Kodeks karny. Komentarz*, J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski (red.), Warszawa 1971, s. 435; M. Marek (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Lex 2010; G. Łabuda, w: *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, J.W. Giezek (red.), Lex 2014.

⁵² W. Świda, w: *Kodeks...*, s. 561; G. Łabuda, w: *Kodeks...*

⁵³ M. Siewierski, w: *Kodeks...*, s. 343–435; M. Budyn-Kulik, w: *Kodeks...*

prawa pracy i podstawowego obowiązku pracodawcy wynikającego ze stosunku pracy. Naruszenie tego obowiązku przez pracodawcę może być kwalifikowane jako przestępstwo z art. 218 § 1a kk. Decydujące znaczenie dla kwalifikacji prawa pracownika do korzystania z ułatwień w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jako dobra prawnego objętego ochroną prawa karnego, ma ocena znamienia określającego przedmiot ochrony przestępstwa z art. 218 § 1a kk. Źródłem wskazanego prawa jest ustawa – Kodeks pracy. Natomiast prawo do konkretnych świadczeń z tym związanych powstanie w przypadku skierowania pracownika na konkretne szkolenie zawodowe, wyrażenia zgody na udział pracownika w takim szkoleniu, jak również w razie zawarcia porozumienia o przyznaniu pracownikowi takich świadczeń w trybie art. 103⁶ kp bądź zagwarantowania ich w umowie o pracę lub w źródłach zakładowego prawa pracy. We wszystkich tych przypadkach uprawnienia takie wchodzi do treści łączącego strony stosunku pracy. Prawo pracownika do korzystania z ułatwień w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych jako wynikające ze stosunku pracy stanowi, tym samym, przedmiot ochrony przestępstwa z art. 218 § 1a kk. Naruszenie tego prawa przez pracodawcę może skutkować pociągnięciem go do odpowiedzialności karnej tylko w przypadku, gdy zachowanie to równocześnie cechuje uporczywość lub złośliwość. Wskazane znamiona strony podmiotowej przestępstwa z art. 218 § 1a kk zawężają odpowiedzialność karną do przypadków uzasadnionych obowiązywaniem zasady subsydiarności prawa karnego. W obu sytuacjach naruszenie prawa pracownika musi być przejawem złej woli pracodawcy, który mając świadomość obowiązywania tego prawa, celowo go nie realizuje, gdy takie zachowanie jest długotrwałe bądź powtarzające się w czasie lub jego celem jest wyrządzenie pracownikowi krzywdy z przyczyn osobistych leżących po stronie tego pracownika.

Bibliografia

- Bigaj A., *Naruszenie praw pracownika jako przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową*, Monitor Prawa Pracy 2013, 7.
- Buchała K., Zoll A., *Funkcje prawa karnego*, w: *Polskie prawo karne*, K. Buchała, A. Zoll (red.), Warszawa 1996.
- Budka B., *Uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – artykuł dyskusyjny*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, 11.
- Budyn-Kulik M., w: *Kodeks karny. Komentarz*, M. Mozgawa (red.), Lex 2013.
- Cajsel W., *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 2007.
- Cholewa-Klimek M., *Zasada ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych i praktyczne aspekty jej realizacji w przepisach prawa pracy*, Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały 2001.
- Cieślak W., *Prawo karne. Zarys instytucji i naczelnne zasady*, Warszawa 2010.
- Citowicz R., Piszczek M., *Odpowiedzialność karna pracodawcy w ujęciu zasady nullum crimen sine lege*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2011, 27.

- Daniluk P., *Znamiona czynów zabronionych stypizowanych w art. 218 k.k.*, Monitor Prawa Pracy 2010, 3.
- Dębski R., *Pozaustawowe znamiona przestępstwa. O ustawowym charakterze norm prawa karnego i znamionach typu czynu zabronionego nie określonych w ustawie*, Łódź 1995.
- Dobrzelecka L., *Obowiązki pracodawcy wobec pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne*, Służba Pracownicza 2001, 6.
- Frączek M., *O podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w kodeksie pracy*, Służba Pracownicza 2010, 11.
- Goździewicz G., w: *Kodeks pracy – komentarz*, L. Florek (red.), System Informacji Prawnej Lex Omega.
- Górniok O., w: *Kodeks karny. Komentarz*, t. III, O. Górniok, S. Hoc (red.), Gdańsk 1990.
- Grzeszczyk T., *Funkcja prawa karnego w stosunkach pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1968, 12.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Kraków 2006.
- Kahn-Freund O., *Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung 13*, Arbeit und Recht 1979.
- Kijowski A., w: *Kodeks pracy – komentarz*, T. Zieliński (red.), Warszawa 2000.
- Kozłowska-Kalisz P., w: *Prawo karne materialne. Część ogólna*, M. Mozgawa (red.), Warszawa 2011.
- Lelental S., Seweryński M., *Karno-prawna ochrona praw pracowniczych*, Państwo i Prawo 1971, 2.
- Liszczyk T., *Prawo pracy*, Warszawa 2006.
- Łabuda G., w: *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, J. Giezek (red.), Lex 2014.
- Maniewska E., *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2010, 11.
- Marciniak J., *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009, 3.
- Marek A. (red.), *System prawa karnego. Zagadnienia ogólne*, t. I, Warszawa 2010.
- Marek M. (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Lex 2010.
- Marek M., w: *Kodeks karny. Komentarz*, M. Marek (red.), Lex 2010.
- Nałęczyk M., w: *Kodeks pracy – komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2000.
- Niedbała Z., *Obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, w: *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Z. Góral (red.), [b.m.w.] 2009.
- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2003, 4.
- Radecki W., *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, Prokuratura i Prawo 2005.
- Radecki W., *Przestępstwo z art. 190 k.k. w świetle przepisów kodeksu pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1975, 12.
- Radwański Z. (red.), *System prawa prywatnego. Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2002.
- Sanetra W., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra (red.), Warszawa 1996.
- Siewierski M., w: *Kodeks karny. Komentarz*, J. Bafia, K. Mioduski, M. Siewierski (red.), Warszawa 1971.
- Sinzheimera H., *Das Wesen des Arbeitsrechts*, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie 1976, 1.

- Skąpski M., *Funkcje prawnej regulacji podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i zakres ich realizacji w Polsce*, w: *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2011.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Kodeks pracy – praktyczny komentarz*, Warszawa 2011.
- Suknarowska-Drzewiecka E., Wojciechowski P., *Podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji zawodowych pracowników*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2010.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Świątkowski A., *Sankcje w prawie pracy*, w: *Problemy odpowiedzialności karnej. Księga jubileuszowa Profesora Kazimierza Buchały*, Z. Cwiągalski, M. Szewczyk, S. Waltoś, A. Zoll (red.), Kraków 1994.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 2004.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Świda W., w: *Kodeks karny z komentarzem*, I. Andrejew, W. Świda, W. Wolter (red.), Warszawa 1973.
- Tomporek A., *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 k.k.)*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2002, 7.
- Unterschütz J., *Czyny zabronione przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową jako zjawisko społeczne i historyczne*, w: *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010.
- Weiss M., *Re-inventing Labour Law?*, w: *The Idea of Labour Law*, G. Davidov, B. Langille (red.), New York 2011.
- Wendzel M., w: *Kodeks pracy – komentarz*, B. Wagner (red.), Gdańsk 2007.
- Wiącek A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w znowelizowanym kodeksie pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2010, 9.
- Wiącek A., *Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, 9.
- Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2001.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2005.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2013.
- Wróbel W., w: *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz*, t. I, A. Zoll (red.), Warszawa 2007.
- Wróbel W., w: *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II, A. Zoll (red.), Kraków 2006.
- Wróbel W., Zoll A., *Polskie prawo karne*, Kraków 2011.
- Żudziński K., *Przestępstwa przeciwko prawom pracownika*, *Nowe Prawo* 1970, 2.