

Andrzej Świątkowski

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 1984 r. III PZP 62

Palestra 29/6(330), 95-101

1985

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

łanie zgromadzenia wyborczego adwokatów wpisanych na listę z siedzibą w danym województwie w celu wyboru delegata tej izby.

§ 2

Do przebiegu zgromadzenia wyborczego stosuje się odpowiednio przepisy regulaminu w sprawie zasad zwoływania, organizacji i przebiegu obrad zgromadzeń okręgowych izb adwokackich oraz Krajowego Zjazdu Adwokatury, a także trybu wyborów do organów izb adwokackich i organów adwokatury uchwalonego przez Krajowy Zjazd Adwokatury w dniu 1.X.1983 r. ze zmianami wynikającymi z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20.X.1984 r., wydanego w sprawie I PA/84.

§ 3

Na tym zgromadzeniu — bez względu na liczbę obecnych — dokonuje się wyboru delegata danego województwa do okręgowej rady adwokackiej.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem uchwalenia.

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

1.

GŁOSA do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 1984 r. III PZP 62/83 *

Teza głosowanej uchwały ma brzmienie następujące:

1. Członek rady pracowniczej przewidzianej w art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214) nie podlega ochronie przewidzianej w art. 39 pkt 1 k.p.

II. Zasięgnięcie opinii rady pracowniczej w sprawach rozwiązywania stosunku pracy (§ 5 rozp. RM z dnia 8.XI.1982 r. w sprawach zasad współdziałania kierowników urzędów państwo-

wych z radami pracowniczymi — Dz. U. Nr 39, poz. 261) powinno nastąpić przed złożeniem oświadczenia przez zakład pracy w sprawie rozwiązania stosunku pracy. W stosunku do urzędników państwowych wymienionych w art. 39 wymienionej ustawy uchybienie powyższemu obowiązkowi stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę w rozumieniu art. 46 k.p.

Głosowana uchwała zasługuje na omówienie, ponieważ stanowi kolejną w ciągu krótkiego czasu podstawę do

wymiany poglądów na temat potrzeby dostosowania przepisów kodeksu pracy do zmienionej sytuacji społecznej,

* Pełny tekst uchwały wraz z uzasadnieniem opublikowany został w OSNCP nr 9/1984, poz. 151.

wywołanej zwłaszcza odmiennościami w budowie struktur organizacyjnych związków zawodowych i w wypełnianiu przez organizacje związkowe zadań w zakresie reprezentacji interesów i obrony praw pracowniczych.¹

Przestarzałym przepisom kodeksu pracy, które regulują zasady wypełniania przez organizacje związkowe kompetencji kontrolnych w sprawach rozwiązywania stosunku pracy, można obecnie zarzucić niekorzystne oddziaływanie na układ stosunków między kierownikiem zakładu pracy, pracownikiem i zakładową organizacją związkową, który niedawno został na nowo uregulowany w ustawie o związkach zawodowych z dnia 8.X.1982 r.² Zastrzeżenie powyższe ma szczególne zastosowanie do zasad reprezentowania interesów i obrony praw pracowników nie mających prawa zrzeszania się w związkach zawodowych.

Niedogodności obecnego uregulowania kompetencji organizacji związkowych i trybu postępowania podczas kontrolowania wypadków rozwiązywania stosunków pracy spowodowane są w tej chwili niedostosowaniem przepisów kodeksu pracy i uchwalonych w 1982 roku dwu ustaw: o związkach zawodowych oraz o pracownikach urzędów państwowych z dnia 16.IX.1982 r.³ Owo niedostosowanie zaznaczyło się szczególnie wyraźnie w sprawie rozpoznawanej przez SN. Dlatego też zmuszony jestem zweryfikować tezę, że wszystkie sporne problemy na tle wypełnianiu przepisów traktujących o wypełnianiu przez organizacje związkowe kompetencji kontrolnych w sprawach rozwiązywania umów o pracę mogą

być z powodzeniem rozstrzygnięte w chwili obecnej na podstawie wytycznych Sądu Najwyższego z dnia 19.V.1978 r. oraz przepisu art. 50 ustawy o związkach zawodowych.⁴

Problemów powstałych na tle interpretacji pojęć prawnych zamieszczonych w powołanych przepisach, a zwłaszcza w ustawie z dnia 16.IX.1982 r., można było z powodzeniem uniknąć, gdyby ustawodawca nie mnożył ponad potrzebę instytucji prawnych i nie wprowadzał identycznych nazw na oznaczenie rozmaitych, nie pozostających ze sobą w związku przedstawicielskich organów pracowników.

W niniejszej sprawie spór powstał na tle interpretacji intensywności ochrony trwałości stosunku pracy pracownicy urzędu państwowego, pełniące funkcje członka rady pracowniczej urzędu.

Rady pracownicze w urzędach państwowych zostały powołane przez pracowników, pozbawionych prawa zrzeszania się w związki zawodowe, dla ochrony i reprezentowania — wobec kierowników urzędów państwowych — interesów zawodowych i socjalnych pracowników tworzących te rady. Rady pracownicze wypełniają więc w urzędach państwowych zadania, które w innych zakładach pracy spełniają organizacje związkowe. Rady nie mogą być w żadnym wypadku traktowane jak organizacje związkowe, a to choćby z tego względu, że ustawa o pracownikach urzędów państwowych zabrania niektórym kategoriom pracowników urzędów państwowych zrzeszać się w związkach zawodowych (art. 40 ust. 1). Z powyższego zakazu wynika,

¹ Por. uchwały Sądu Najwyższego: z 17.VI.1983 r. III PZP 24/83, OSNCP nr 12/1983, poz. 195; z dn. 27.VII.1983 r. III PZP 30/83, OSNCP nr 4/1984, poz. 45; z dn. 16.IX.1983 r. III PZP 37/83, OSNCP nr 2-3/1984, poz. 32. Por. też wyrok Sądu Najwyższego z dn. 28.X.1983 r. I PR 81/83, OSNCP nr 6/1984, poz. 100.

² Dz. U. z 1982 r. Nr 32, poz. 216.

³ Dz. U. z 1982 r. Nr 31, poz. 214.

⁴ Zob. A. Świątkowski: Kompetencje kontrolne związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę (w:) Kompetencje związków zawodowych, praca zbiorowa pod redakcją A. Świątkowskiego, PWN, Warszawa-Kraków 1984, s. 146 i nast.

że pracownicy urzędów państwowych nie wymienieni w art. 40 ust. 1 zachowują prawo tworzenia i zrzeszania się w związku zawodowe oraz prawo przynależności do już istniejących⁵ związków zawodowych na ogólnych zasadach.

Niedostosowanie postanowień ustawy o pracownikach urzędów państwowych i kodeksu pracy polega na pominięciu sprawy ochrony trwałości stosunku pracy pracowników spełniających w urzędach państwowych zadania w zakresie ochrony i reprezentacji interesów zawodowych i socjalnych urzędników państwowych i innych pracowników urzędów państwowych tworzących te rady.

Członek rady pracowniczej w urzędzie państwowym nie może być uważany za członka rady zakładowej w rozumieniu art. 39 pkt 1 k.p. Rada pracownicza w urzędzie państwowym nie jest także odpowiednim, nowym organem związkowym, który na podstawie art. 50 ustawy o związkach zawodowych został uprawniony do przejęcia ustawowych uprawnień właściwych, działających przed dniem 1.I. 1983 r. instancji związkowych.

Nie może też ona być uważana, mimo identyczności nazwy, za organ samorządowy w urzędzie państwowym. Do ochrony trwałości stosunku pracy członków rady pracowniczej w urzędzie państwowym nie może więc mieć zastosowania przepis art. 6 ustawy z dnia 25.IX.1981 r.⁶ o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Powołany przepis został przytoczony w uzasadnieniu głosowanej uchwały Sądu Najwyższego w celu potwierdzenia tezy, że rada pracownicza jest odrębnym organem od związku zawodowego. Członkowie tej rady korzystają ze

wzmoczonej ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy tylko wówczas, gdy ustawodawca uzna za stosowne objąć ich taką ochroną.

Jestem świadom tego, że *de lege lata* Sąd Najwyższy nie mógł zająć innego stanowiska niż prezentowane wyżej. Stanowisko to zostało w całości oparte na wykładni gramatycznej art. 41 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych i art. 39 pkt 1 k.p. W sprawie będącej przedmiotem rozpoznania przez Sąd Najwyższy nie mógłby on wyrazić odmiennego zapatrywania nawet wówczas, gdyby oparł się wyłącznie — co wcześniej uczynił na tle interpretacji art. 39 pkt 1 k.p.⁶ — na wykładni funkcjonalnej. Natomiast mógł on poniechać zamieszczenia w uzasadnieniu głosowanej uchwały stwierdzeń dotyczących intencji ustawodawcy. Nie mogę się wypowiedzieć, czy rzeczywiście brak ochrony członków rad pracowniczych w urzędach państwowych jest wystarczającym dowodem intencji ustawodawcy, który — jak stwierdzono w uzasadnieniu głosowanej uchwały — „nie zamierzał udzielić takiej szczególnej ochrony (członkom rad pracowniczych w urzędach państwowych — dop. A. Ś.), jakiej udzielił członkom rad pracowniczych w przedsiębiorstwach państwowych”.

Prawdopodobne jest, zdaniem moim, przypuszczenie, że ustawodawca świadomie nie objął wzmoczoną ochroną prawną członków rad pracowniczych w urzędach państwowych, ponieważ omyłkowo uznał, że korzystają oni z wystarczającej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 13 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Ustawodawca mógł przeoczyć fakt, że do rad pracowniczych w urzędach państwowych

⁵ Dz. U. z 1981 r. Nr 24, poz. 123.

⁶ Uchwała Sądu Najwyższego z dn. 5.V.1982 r. III PZP 22/82, OSNCP nr 1/1983, poz. 4; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dn. 14.VII.1982 r. III PZP 35/82, OSNCP nr 11-12/1982, poz. 160.

węjdą pracownicy nie będący mianowanymi urzędnikami państwowymi. O prawdopodobności tej interpretacji świadczy nieprecyzyjne uregulowanie kręgu osób zatrudnionych w urzędach państwowych, którym nie wolno zrzeszać się w związki zawodowe i którym z tego powodu przysługuje prawo tworzenia rad pracowniczych. W art. 40 ust. 1 ustawodawca nie wspomina o urzędnikach państwowych mianowanych. Nie czyni tego również w następnym przepisie. W powołanych przepisach nie zachowano podziału pracowników urzędów państwowych na urzędników państwowych mianowanych, urzędników państwowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Z powyższego wyszczególnienia wynika, że wszyscy pracownicy urzędów państwowych, których dotyczy zakaz z art. 40 ust. 1, mają prawo tworzyć i przystępować do istniejących rad pracowniczych w urzędach państwowych. Prawo przystępowania do rad pracowniczych nie może być jednak utożsamiane z uprawnieniem do korzystania z tych rad przy reprezentowaniu interesów zawodowych i socjalnych. W art. 40 ust. 1 wyraźnie postanowiono, że „zadaniem rad pracowniczych jest ochrona i reprezentowanie interesów zawodowych i socjalnych urzędników państwowych”. Rady pracownicze nie mają zatem kompetencji do reprezentowania interesów zawodowych i socjalnych pracowników nie mających statusu prawnego urzędników państwowych (mianowanych lub kontraktowych). Nie można nad tym uchybieniem ustawodawcy przejść do porządku powołując się na to, że ci pracownicy urzędów, wypełniający w nich pomocnicze obowiązki, z reguły nie są objęci zakresem zrzeszania się w związki zawodo-

we. Nie można bowiem z góry wykluczyć tego, że niektórzy z pracowników nie będący urzędnikami państwowymi są zatrudnieni przy pracach, które mają w wysokim stopniu charakter poufny (art. 40 ust. 1 pkt 2).

Rady pracownicze w urzędach państwowych reprezentują wyłącznie interesy pracowników tworzących te rady. Nie zajmują stanowiska w sprawach pracowników nie zrzeszonych. Ostatnie zastrzeżenie nie ma zastosowania do omawianego w niniejszej glosie wypadku. Przyjmując również, że wnioskodawczyni zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku inspektora była urzędnikiem państwowym. Miała ona prawo do korzystania z zastępstwa rady pracowniczej w reprezentowaniu jej interesów zawodowych i socjalnych. Wobec milczenia ustawodawcy, który z nie wyjaśnionych powodów nie określił intensywności tej reprezentacji wtedy, gdy sprawa dotyczy interesów członków rady, stopień ochrony trwałości stosunku pracy członka rady pracowniczej nie odbiega od ochrony innych pracowników urzędów państwowych tworzących te rady.

W przyszłości należałoby, w moim przekonaniu, doprowadzić do zmiany regulacji prawnej. Mimo że rady pracownicze nie spełniają identycznych funkcji jak organizacje związkowe w zakładach pracy, ich działacze reprezentujący interesy pozostałych pracowników urzędów tworzących te rady mogą popaść w konflikt z kierownikiem urzędu przy okazji wypełniania zadań przedstawicielskich. Jeżeli nie korzystają jak wnioskodawczyni z ochrony prawnej gwarantowanej art. 13 ustawy o pracownikach urzędów państwowych,⁷ znajdują się w trudnym położeniu. Niewątpliwie brak szczególnej ochrony prawnej tych pracowników urzędów państwowych będzie miał

⁷ Zob. S. Sypniewski: *Stosunek pracy pracowników administracji państwowej* — Nawiązanie, zmiany, ustanie i treść (w:) *Pracownicy administracji w PRL*, redakcja i wstęp J. Łętowski, Ossolinemu 1984, s. 302 i nast.

wpływ na sposób wypełniania przez nich zadań przedstawicielskich.

W tezach głosowanej uchwały Sąd Najwyższy wypowiedział się w kwestiach intensywności (teza I) i trybu ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (teza II) członkowi rady pracowniczej w urzędzie państwowym. Tezę drugą uchwały komentuję w dalszej partii glosy. W tym miejscu pragnę podkreślić, że Sąd Najwyższy nie ustosunkował się do zagadnienia legalności działania rady pracowniczej w zakresie opiniowania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem urzędów państwowych.

Kompetencje konsultacyjne rady pracowniczej w sprawach rozwiązywania umów o pracę wynikają z § 5 rozporządzenia RM z dnia 8.XI.1982 r. w sprawie zasad współdziałania kierowników urzędów państwowych z radami pracowniczymi.⁸ Rozporządzenie powyższe wydane zostało na podstawie art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. W przepisie tym ustawodawca nie wspominał o kompetencjach rad pracowniczych w zakresie obrony praw pracowników urzędów państwowych tworzących te rady. Określił jedynie granice ochrony i reprezentowania interesów tych pracowników. W teorii i praktyce prawa pracy nie ma wątpliwości co do różnic między interesami a prawami pracowniczymi. Nie bez powodu w ustawie o związkach zawodowych wprowadzono podział interesów na indywidualne i zbiorowe. Świadomie też przyznano związkom zawodowym kompetencje w zakresie reprezentowania interesów i obrony praw pracowników.⁹ Ograniczenie kompetencji rad pracowniczych do ochrony i reprezentowania interesów urzędników państwowych tworzących te rady uniemożliwia im wypełnianie zadań opinio-

dawczych w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy. Opiniując pod względem zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego decyzję kierownika urzędu państwowego o rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem tego urzędu rada pracownicza staje na straży zagrożonego prawa pracowniczego: prawa do pracy. Kwstionując legalność konsultacyjnej kontroli rady pracowniczej w sprawach rozwiązywania stosunku pracy z pracownikiem urzędu państwowego, należałoby konsekwentnie stwierdzić, że rada pracownicza nie ma kompetencji w zakresie ochrony praw pracowników urzędów państwowych. Powyższa wykładnia nie jest bezzasadna, jeśli się zważy, że niemal wszystkie spośród wymienionych w § 5 rozporządzenia RM z dnia 8.XI.1982 r. kategorie spraw, w których rada pracownicza ma prawo wyrazić opinię, mają charakter interesów, a nie praw pracowniczych.

Przedstawiona wyżej interpretacja legalności kompetencji konsultacyjnych rady pracowniczej w sprawach o rozwiązanie stosunku pracy nie jest zgodna z czytelną intencją ustawodawcy. Wątpliwości wyrażone wcześniej trzeba więc zaliczyć na rzecz technicznego niedopatrzienia podczas redakcji omawianych przepisów. Tym bardziej, że nie wspominając o prawach, ustawodawca wymienił w art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. kompetencje rady pracowniczej w zakresie ochrony i reprezentowania interesów (podkreśl. moje — A. Ś.) pracowników urzędów państwowych. Na ogół oddziela się kompetencje obronne, łącząc je z uprawnieniami pracowniczymi, od reprezentacyjnych, które są związane z interesami zbiorowości pracowniczych i ich członków.

Niedostosowanie trybu ochrony prawa do pracy pracowników urzędów

⁸ Dz. U. z 1982 r. Nr 39, poz. 261.

⁹ Zob. A. Świątkowski: Pojęcie, systematyka i rodzaje kompetencji związków zawodowych (w:): Kompetencje (...), op. cit., s. 16 i nast.

państwowych zrzeszonych w radach pracowniczych do powszechnej, zapisanej w kodeksie pracy ochrony trwałości stosunku pracy, wynika z zamieszczonego w art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. zalecenia uregulowania jedynie zasad, a nie szczegółowych rozwiązań współdziałania kierowników urzędów państwowych z radami pracowniczymi. Zaniedbania powyższego nie można uzupełnić przez powołanie się na tryb postępowania uregulowany w art. 38 k.p. Na przeszkodzie zastosowaniu tego przepisu — na podstawie art. 5 k.p. — stoi charakterystyczna, nie występująca w ustawie z dnia 16.IX.1982 r. instytucja zastrzeżeń organizacji społecznej (związkowej), uprawnionej do kontrolowania prawidłowości oświadczenia woli kierownika zakładu pracy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Problemu zatem, czy opinia rady pracowniczej w sprawach rozwiązania stosunku pracy powinna nastąpić przed, czy też po podjęciu stosownej decyzji w tej sprawie przez kierownika urzędu państwowego, nie można rozwiązać z powołaniem się na regulację przyjętą w kodeksie pracy. W § 5 rozporządzenia RM nie zamieszczono wskazówki na rzecz trafności rozstrzygnięcia wyrażonego w tezie II głosowanej uchwały. W innych wymienionych w § 5 cytowanego rozporządzenia RM sprawach wyraźnie nałożono na kierownika urzędu państwowego obowiązek zasięgnięcia opinii rady pracowniczej przed (podkreśl. moje — A.S.) podjęciem decyzji. Opierając się wykładni gramatycznej § 5 rozporządzenia RM, można zasadnie, jak sądzę, bronić zapatrywania odmiennego aniżeli to, które wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu głosowanej uchwały. Skoro ustawodawca nie nakazuje zasięgać opinii rady pracowniczej przed podjęciem decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy, to nie ogranicza kompetencji kierownika urzędu państwowego w sprawie

wyboru momentu zasięgnięcia opinii. Podkreślić również należy, że w rozporządzeniu RM z dnia 8.XI.1982 r. uregulowano zasady współdziałania kierownika urzędu państwowego z radą pracowniczą we wszystkich sprawach z zakresu rozwiązania stosunku pracy, a więc zarówno za wypowiedzeniem, jak i ze skutkiem natychmiastowym. W tym ostatnim wypadku konsultacyjne kompetencje organu przedstawicielskiego mogą być realizowane nie przed, lecz jednocześnie lub po złożeniu stosownego oświadczenia woli przez kierownika zakładu pracy.

W ten sposób uregulowano sprawę w art. 52 § 3 k.p. Dlatego moment wyrażenia opinii przez radę pracowniczą jest uzależniony od trybu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem urzędu państwowego. Brak szczegółowej regulacji w tej sprawie przemawia, moim zdaniem, na rzecz tezy o dowolności chwili wyrażenia opinii przez radę pracowniczą w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Nie podzielam więc zapatrywania Sądu Najwyższego, że obowiązek zasięgnięcia opinii rady pracowniczej przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy można wyprowadzić z art. 42 ustawy z dnia 16.IX.1982 r. W przepisie tym nałożono na kierownika urzędu państwowego obowiązek stwarzania warunków umożliwiających radzie pracowniczej realizację jej zadań. Nie zobowiązano natomiast kierownika urzędu państwowego do brania pod uwagę opinii rady pracowniczej. Z art. 42 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wynika obowiązek dostarczenia kompletnych informacji na temat powodów rozwiązania stosunku pracy. Z powołanego przepisu można też wyprowadzić obowiązek terminowego zawiadomienia rady pracowniczej o podjętej decyzji w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Ponieważ żaden przepis nie określa, w jakim terminie informacje powyższe mają być przekazane radzie

pracowniczej, należy stosować przyjęte zasady postępowania odnoszące się do bieżącego (podkreśl. moje — A.S.) informowania rady pracowniczej o mających zapaść lub już podjętych decyzjach w sprawach rozwiązania stosunku pracy.

Dlatego też wskazania Sądu Najwyższego co do posiłkowego stosowania terminu z art. 52 § 3 k.p. trzeba traktować, moim zdaniem, wyłącznie jako

argument na rzecz tezy o potrzebie szybkiego dostosowania przepisów kodeksu pracy do rozwiązań wprowadzonych później uchwalonymi przepisami, a także jako argument o konieczności niezwłocznej nowelizacji tych aktów prawnych i o przystosowaniu ich do aktualnej sytuacji w stosunkach pracy w Polsce nie tylko w dziedzinie ruchu zawodowego.

Andrzej Świątkowski

2.

GŁOSA do wyroku Izby Wojskowej Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1983 r. Rw 964/83¹

Teza glosowanego wyroku ma brzmienie następujące:

Przestępstwo zgwałcenia jest przestępstwem materialnym, a niezbędnym skutkiem decydującym o dokonaniu tego przestępstwa jest poddanie się osoby pokrzywdzonej czynowi nierząd-nemu lub wykonanie przez nią takiego czynu. Wobec tego początkiem usiłowania dokonania zgwałcenia, odgra-

niczającym tę formę stadialną od niekaralnego przygotowania (art. 14 § 2 k.k.), jest rozpoczęcie — bez względu na formy wykonawcze — stosowania przez sprawcę wobec osoby pokrzywdzonej środków zmuszania lub podstępu, o których mowa w art. 168 § 1 k.k.

Kwestia rozgraniczenia form stadialnych czynów przestępnych należy do bardziej skomplikowanych nie tylko w sferze praktycznego stosowania przepisów prawa (przekonuje o tym właśnie sprawa Alojzego Jerzego N.), ale i w piśmiennictwie fachowym, w którym była niejednokrotnie rozpatrywana w nawiązaniu do poszczególnych typów przestępstw.² W glosowanym wyroku kwestia ta znalazła się ponownie w centrum zainteresowania Sądu Najwyższego, w związku z czym został sformułowany generalny pogląd, który zasługuje na skomentowanie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z usi-

łowaniem przestępstwa określonego w art. 168 § 1 k.k. mamy do czynienia z chwilą rozpoczęcia przez sprawcę stosowania wobec osoby pokrzywdzonej środków zmuszania lub podstępu. W taki oto sposób Sąd skonkretyzował ogólny warunek odpowiedzialności za usiłowanie wyrażony w kodeksie karnym w słowach: „zmierza bezpośrednio ku jego wykonaniu” (art. 11 § 1 k.k.). Oczywiście konkretyzacja ta ma rację bytu wyłącznie w odniesieniu do przestępstwa określonego w art. 168 § 1 k.k.

Pierwsze pytanie, jakie wyłania się w związku z zapatrywaniem prawnym

¹ OSNKW nr 7—8/1984, poz. 76.

² Por. np.: G. Rejman: Usiłowanie w prawie karnym, Warszawa 1965; W. Kubala: Karalność usiłowania nielegalnego przekroczenia granicy PRL, „Problemy Praworządności” nr 12/1971, s. 34 i n.; tegoż: Ochrona porządku publicznego w polskim prawie karnym, Warszawa 1983, s. 382 i n. oraz powołana tam literatura.