

Ewelina Kumor-Jeziarska

Odpowiedzialność karna pracodawcy za naruszenie obowiązku informacyjnego o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę

Roczniki Administracji i Prawa 14/2, 215-230

2014

Artykuł został 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.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKU INFORMACYJNEGO O PRZEJŚCIU ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ

UWAGI WSTĘPNE

Do obowiązków pracodawcy związanych z procesem restrukturyzacyjnym, skutkującym przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, należy obowiązek informacyjny. Korelatem powyższego zobowiązania pracodawcy jest prawo pracownika albo zakładowej organizacji związkowej do otrzymania we właściwym terminie informacji o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, skutkach dla pracowników (prawnych, ekonomicznych i socjalnych) oraz o zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Obowiązek informacyjny pracodawców został uregulowany w dwóch przepisach: w art. 23¹ § 3 KP¹, który ma zastosowanie w sytuacji, gdy u pracodawcy nie występują zakładowe organizacje związkowe, oraz w art. 26¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych², gdy w zakładzie pracy funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. W pierwszym wypadku każdy z pracodawców (dotychczasowy, jak i nowy pracodawca), biorący udział w przejściu zakładu pracy lub jego części, ma obowiązek pisemnego poinformowania swoich pracowników o planowanych zmianach.

Problemy interpretacyjne tego przepisu pojawiają się w przypadku, kiedy nie dochodzi do transferu całego zakładu pracy, tylko jego części na innego pracodawcę. Literalna wykładnia wspomnianego przepisu prowadzi do wniosku, iż obowiązek informacyjny odnosi się do wszystkich pracowników danego pracodawcy, gdyż ustawodawca nie zawęził kręgu adresatów do pracowników przejmowanych³. Jednakże mając na uwadze wykładnię funkcjonalną, zasadne jest przyjęcie, iż w przypadku przejścia części zakładu pracy, prawo do otrzymania stosownej informacji od pracodawcy przekazującego powinno przysługiwać tylko pracownikom, którzy objęci są przejściem. Taka wykładnia wydaje się trafna także z uwagi na treść art. 7 dyrektywy 2001/23/WE⁴, który stanowi, że informuje się przedstawi-

* dr; adwokat.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94).

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167).

³ K. Moras, *Informowanie pracowników o przejściu zakładu pracy w prawie polskim i austriackim na podstawie dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Praca i Zabezpieczanie Społeczne” 2011, nr 2, s. 14.

⁴ Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Człon-

cieli pracowników objętych przejęciem (ust. 1), a w przypadku braku przedstawicieli powinni być poinformowani zainteresowani pracownicy, m.in. o zamierzonych względem nich działaniach (ust. 6)⁵. Niemniej w doktrynie reprezentowany jest pogląd, iż powinni zostać poinformowani wszyscy pracownicy, a nie tylko przejmowani. Uzasadnieniem dla tego poglądu byłoby między innymi to, że transfer może wiązać się także ze zmianą warunków zatrudnienia innych grup pracowników pośrednio dotkniętych przejściem części zakładu na innego pracodawcę. Pozostali pracownicy powinni mieć również możliwość oceny swoich perspektyw zawodowych, które mogą się zmienić z uwagi na transfer części zakładu pracy⁶. Kodeks pracy nie określa jednoznacznie, w jaki sposób pracodawcy powinni przekazać informacje swoim pracownikom. W związku z tym pojawiają się wątpliwości, czy dopuszczalne jest w takiej sytuacji poinformowanie pracowników w sposób ogólnie przyjęty w danym zakładzie pracy, np. przez powieszenie zawiadomienia na tablicy u danego pracodawcy. W doktrynie utrzymuje się jednak, iż zbiorcze przekazanie informacji do wiadomości załogi jest niewystarczające i że pracodawca zobowiązany jest przekazać odpowiednie pismo indywidualnie każdemu pracownikowi⁷. Zasada ta dotyczy wszystkich pracowników, nawet tych nieobecnych w pracy, np. z powodu choroby lub urlopu, jeśli tylko są objęci transferem zakładu pracy lub jego części⁸. Informacja przekazywana pracownikom nie ma charakteru negocjacyjnego, ponieważ jej celem nie jest zawarcie porozumienia, a jedynie uprzedzenie pracowników o czekających ich zmianach oraz skutkach, jakie te zmiany dla nich wywołają, oraz o zamierzonych działaniach dotyczących warunków ich zatrudnienia.

Inaczej przedstawiają się obowiązki pracodawcy względem pracowników, kiedy w zakładzie pracy działa jedna lub kilka zakładowych organizacji związkowych. Jak już wspomniano powyżej, w takim wypadku zastosowanie znajduje regulacja art. 26¹ ust. 1 ZwZawU. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych. Jeżeli w zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych, pracodawcy są zobligowani powiadomić każdą z nich oddzielnie. Ustawodawca nie uregulował w sposób jasny kwestii, czy każdy z pracodawców zobowiązany jest wystosować odrębne pismo, czy też może być ono wspólnie zredagowane zarówno przez pracodawcę dotychczasowego, jak i nowego. Należy zgodzić się z poglądem K.W. Barana, iż obie formuły są dopuszczalne⁹. Ponadto pracodawcy mają dodatkowy obowiązek względem zakładowych organizacji związkowych. Mianowicie są obowiązani do negocjacji z nimi w celu zawarcia porozumienia, jeżeli dotychczasowy lub

kowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L.2001.82.16, Dz.U.UE-sp.05-4-98).

⁵ K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, LEX 2014 nr 162854, teza 7.3.

⁶ E. Maniewska, *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7, s. 15-17.

⁷ M. Muszalski [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 82.

⁸ L. Mitrus, *Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2003, s. 161, zob. także K. Moras, *Informowanie pracowników o przejściu...*, s. 14.

⁹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 243.

nowy pracodawca uczestniczący w przejściu zamierza podjąć działania dotyczące zmiany warunków zatrudnienia przejmowanych pracowników. Negocjacje zobowiązani są podjąć w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. Natomiast w przypadku niezawarcia porozumienia w tym terminie z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia (art. 26¹ ust. 3 i 4 ZwZawU). Obowiązek negocjacyjny nie powstaje, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy (art. 26¹ ust. 5 ZwZawU). Na przykład jeżeli pracodawca, w związku z transferem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zaplanował dokonanie zwolnień grupowych, to w takim wypadku nie ma obowiązku stosować wymagań w zakresie negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pracodawca zobowiązany jest wówczas przeprowadzić procedurę określoną w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁰.

Ważnym elementem ochrony pracy pracowników jest zapewnienie przez ustawodawcę środków prawnych, które pozwolą na egzekwowanie przestrzegania ich praw pracowniczych. Wiele zachowań pracodawcy, który naruszy prawa pracownika, może wyczerpywać znamiona wykroczeń, a nawet przestępstw. W konsekwencji pracodawca może ponieść odpowiedzialność wynikającą nie tylko z przepisów Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego i innych ustaw, ale także z Kodeksu karnego.

Występują sytuacje, kiedy pracodawcy z bardzo różnych powodów, np. aby nie wywoływać wśród pracowników niepokoju związanego z zachowaniem miejsca pracy, nie wypełniają obowiązku informacyjnego dotyczącego przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę względem swojej załogi. Czasem zaś przekazują pracownikom informację, ale zawierającą tylko lakoniczne i ogólnikowe sformułowania, co powoduje, że pracownik w rzeczywistości nie wie, jaki skutek wywołają dla niego planowane procesy. Przepisy prawa pracy nie przewidują dla pracodawców żadnej sankcji karnej za nienależyte wypełnienie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 23 § 3 KP, wobec pracownika. Taka sankcja została przewidziana w art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU, w sytuacji kiedy nie zostaną poinformowane zakładowe organizacje związkowe.

Niemniej należy zauważyć, iż obecnie, szczególnie w sektorze prywatnych przedsiębiorców, funkcjonowanie związków zawodowych wykazuje tendencje spadkowe, dlatego regułą jest indywidualne informowanie pracowników. Powyższy obowiązek ma istotne znaczenie dla pracownika, gdyż pozwala mu na ocenę jego przyszłych perspektyw zawodowych u nowego pracodawcy, przygotowanie się na ewentualne zmiany, a także zapewnia pracownikowi dłuższy czas na podjęcie decyzji co do tego, czy chce dalej pracować u nowego podmiotu, który przejmie zakład pracy lub tylko jego część. Ustawodawca po-

¹⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 131 (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844).

winien w tym wypadku zapewnić przede wszystkim skuteczną ochronę tego prawa pracownikom, a nie zakładowym organizacjom związkowym.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY W PRZYPADKU NIEPRZEKAZANIA INFORMACJI PRACOWNIKOM

W przypadku uchybień pracodawcy w zakresie wypełnienia omawianego obowiązku informacyjnego względem pracownika, o którym mowa w art. 23 § 3 KP, zasadne wydaje się rozważenie odpowiedzialności karnej pracodawcy na podstawie art. 218 § 1a KK¹¹. Popęlnienie czynu zabronionego z art. 218 § 1a KK polega na „naruszeniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego”, które musi być uporczywe lub złośliwe. Zachowanie sprawcy opisane w art. 218 § 1a KK może przyjąć formę nadużycia uprawnień lub niedopełnienia obowiązków nałożonych na podmiot przez regulacje prawne we wskazanych zakresach¹².

Przepis art. 218 § 1a KK nie zawiera ani przykładowego, ani zamkniętego katalogu praw pracownika, których naruszenie skutkowałoby odpowiedzialnością karną. W doktrynie widoczny jest spór co do tego, czy rzeczywiście wszystkie prawa pracownicze są chronione art. 218 § 1a KK. Zdecydowana większość autorów opowiada się za szeroką interpretacją, utrzymując, iż ochroną art. 218 § 1a KK objęte są wszystkie prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, a więc niezależnie od tego, jaki mają charakter i znaczenie dla pracownika¹³. Inny pogląd wyraża A. Sobczyk, wskazując na restrykcyjne ujmowanie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, które podlegają ochronie art. 218 § 1a KK. Na uzasadnienie powyższej tezy autor jako główny argument wskazuje na zakaz dokonywania wykładni rozszerzającej art. 218 § 1a KK. W konsekwencji nie powinny być objęte ochroną art. 218 § 1a KK m.in. tzw. prawa pracownicze, które mają charakter bezsankcyjny w prawie pracy i nie kreują po stronie pracownika żadnych praw podmiotowych, np. prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP) lub prawa do pracy (art. 10 KP), jak również praw, które mają charakter deklaratoryjny i co do zasady nie generują jakichkolwiek roszczeń pracownika (np. art. 16 KP), oraz prawa pochodne ze stosunku pracy, np. prawa wynikające ze zbiorowego prawa pracy. Wątpliwości dotyczące objęcia ochroną art. 218 § 1a KK występują także w przypadku praw, które są pochodną stosunku pracy, ale nie decydują o jego istocie (np. prawo do poszanowania dóbr osobistych, niedyskryminacji, prawo do ochrony przed mobbingiem) oraz te, które wynikają ze stosunku pracy, ale uaktualniają się już po jego ustaniu (np. świadczenia medyczne, dodatkowe odprawy, opcje na akcje itp.). Do uprawnień niewynikających ze stosunku pracy, a w konsekwencji niepodlegających ochronie z art. 218 § 1a KK autor zalicza te, które wynikają z umów odrębnych

¹¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku - Kodeks karny (Dz.U. z 1997 r., nr 88, poz. 553).

¹² E. Hryniewicz [w:] M. Królikowski, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz do artykułów 117-221*, Warszawa 2013, s. 870.

¹³ Zob. J. Marciniak, *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa 2010, s. 60-130, A. Adamczyk, P. Czarnecki, *Prawnokarna ochrona praw pracownika - nierozzerwalny styk przestępstw i wykroczeń?*, [w:] A. Światłowski, G. Bogdan (red.), *Prawo wykroczeń w perspektywie zmian*, Kraków 2011, s. 105-106.

zawieranych w prawie pracy (np. zakaz konkurencji)¹⁴. Wątpliwości budzi również kwestia objęcia ochroną praw pracownika, które wynikają z pozaustawowych, tzw. swoistych źródeł prawa pracy, tj. regulaminów, układów zbiorowych. W tej kwestii poglądy wyrażone w literaturze przedmiotu są również podzielone.

Przechodząc do analizy, czy omawiane prawo pracownika do pisemnej informacji o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania może korzystać z ochrony przewidzianej w art. 218 § 1a KK, należy w pierwszej kolejności zbadać, czy powyższe prawo ma umocowanie ustawowe, a następnie czy wynika ze stosunku pracy. Pierwszy warunek, że prawo pracownika musi być ujęte w ustawie, z uwagi na konstytucyjną zasadę *nullum crimen sine lege* jest spełniony, gdyż wywodzi się bezpośrednio z Kodeksu pracy. Drugi warunek dotyczy związku tego prawa ze stosunkiem pracy. Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym, który powstaje pomiędzy dwoma podmiotami, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą¹⁵. Prawna definicja stosunku pracy została zawarta w art. 22 KP, który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem¹⁶. Treścią stosunku pracy są prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika występujące w pewnej współzależności polegającej na tym, że każdemu obowiązkowi jednej ze stron odpowiada uprawnienie drugiej strony¹⁷. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, iż obowiązki pracodawcy i odpowiadające im uprawnienia pracownika można podzielić na takie, które są elementami stosunku pracy (np. obowiązek wypłaty wynagrodzenia), oraz na obowiązki związane ze stosunkiem pracy (np. obowiązek wydania świadectwa pracy), obowiązki o charakterze organizacyjno-porządkowym (np. obowiązek organizowania procesu pracy), oraz obowiązki wobec całej załogi (np. obowiązek informacji i konsultacji w istotnych sprawach przedsiębiorstwa)¹⁸.

Omawiane prawo pracownika do informacji, w zakresie określonym w art. 23¹ § 3 KP, zostało przyznane pracownikowi w sytuacji, kiedy w danym zakładzie pracy nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. Jest to więc prawo pracownika wynikające z indywidualnego prawa pracy. Zastanawiając się nad charakterem tego prawa należy wskazać,

¹⁴ A. Sobczyk, *W sprawie nowego modelu karnej ochrony zatrudnienia*, [w:] P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel (red.), *Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, tom II, Warszawa 2012, s. 1322-1325, Zob. także D. Szeleszczuk [w:] A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 875-876.

¹⁵ M. Liwo, E. Nowosiadły, *Odpowiedzialność za naruszenie praw pracowniczych zawartych w art. 218 KK*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10, s. 526.

¹⁶ Pomijam doktrynalne definicje stosunku pracy, które są szersze niż ta wskazana w art. 22 KP.

¹⁷ D. Dörre-Nowak [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 314.

¹⁸ J. Unterschütz, *Prawa pracownika jako dobro prawne*, [w:] W. Cieślak, S. Steinborn (red.), *Profesor Marian Cieślak – Osoba, Dzieło, Kontynuacja*, Warszawa 2013, Por. U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywiecka, *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009, s. 289.

iż przepisy prawa pracy nie przewidują żadnej sankcji karnej za niewykonanie tego obowiązku przez pracodawcę. Ponadto jego naruszenie nie wpływa na skuteczność ani na skutki przejścia zakładu pracy lub jego części, który polega na wejściu z mocy prawa nowego pracodawcy w prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Takie stanowisko zajęł SN w wyroku z dnia 8 stycznia 2002 roku¹⁹. Co więcej, brak pisemnego powiadomienia pracowników o podmiotowej zmianie pracodawcy, zdaniem SN, nie nosi także cech ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹KP, gdyż nie stwarza bezpośredniego zagrożenia kontynuowania stosunku pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy²⁰. Niemniej pamiętać należy, iż pracodawcy, którzy w ogóle nie udzielają przedmiotowej informacji lub wykonają ten obowiązek nienależycie, narażają się na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pracownika²¹. Na pracownika w tym wypadku ciąży obowiązek wykazania, że wskutek niewłaściwego działania lub zaniechania ze strony pracodawcy poniósł szkodę majątkową. Na przykład można wskazać sytuację, kiedy pracownik nie podejmie intratnej propozycji pracy z powodu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy i braku informacji o planowanej zmianie.

Prawo pracownika do informacji, o którym mowa w art. 23¹§ 3 KP, może korzystać z ochrony przewidzianej w art. 218 § 1a KK. W opisie tego przestępstwa ustawodawca, w myśl zasady *lege non distinguente*, nie przewidział zróżnicowania wagi praw pracowniczych pod względem ich znaczenia dla pracownika, które mogą zostać naruszone. Ciężar naruszeń praw pracownika może być różny, jednak ta kwestia może znaleźć odzwierciedlenie w ocenie stopnia społecznej szkodliwości konkretnych zachowań realizujących znamiona stypizowane w art. 218 KK²².

ZNAMIONA CZYNU ZABRONIONEGO

Znamiona strony przedmiotowej występku z art. 218 § 1a KK zostały ujęte bardzo szeroko. Zachowanie sprawcy polegające na naruszaniu praw pracownika może przybrać postać działania lub zaniechania. W art. 23 § 3 KP ustawodawca wskazał tylko obszary, w zakresie których pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi informacji. Niestety, ustawodawca w Kodeksie pracy nie precyzuje, jak szczegółowa powinna być treść takiego zawiadomienia. Przedstawicie doktryny wskazują, co konkretnie kryje się pod ogólnie wskazaną datą planowego transferu, przyczyną, skutkiem dla pracowników w sferze prawnej, ekonomicznej, socjalnej oraz pod pojęciem zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudniania pracowników²³.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2002 roku, sygn. akt. I PKN 779/00 (LEX nr 54893).

²⁰ Wyrok SN z dnia 6 maja 2003 roku, sygn. akt. I PKN 219/01 (LEX nr 82634, LexPolonica nr 367732).

²¹ Art. 300 Kodeksu pracy w zw. z art. 471 Kodeksu cywilnego, zob. wyrok SN z dnia 17 lutego 1999 roku, sygn. akt. I PKN 578/98 (LEX nr 37484).

²² Por. W. Wróbel [w:] A. Zoll (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Komentarz do art. 117-277 K.K.*, Warszawa 2008, s. 870.

²³ Zob. Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002, s. 172, 173; E. Koziół-Brączkowska, *Przejście zakładu pracy – obowiązki dotychczasowego i nowego pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 1, s. 362.

Należy też zauważyć, iż przy zmieniających się uwarunkowaniach ekonomicznych precyzyjne przedstawienie prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutków dla pracowników po przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może być trudne dla pracodawcy. W szczególności dotyczy to sytuacji, kiedy procesy restrukturyzacyjne skutkujące przejściem trwają dłuższy czas, np. kilka miesięcy. Informacje udzielane przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, które w momencie ich udzielenia były prawdziwe, mogą okazać się zdezaktualizowane w dacie przejścia. W takim wypadku istotne wydaje się, ażeby pracodawca spełnił nałożony na niego obowiązek, dokładając należytej staranności. Nie można zatem wykluczyć sytuacji, w których pracodawca nie będzie w stanie udzielić pracownikom pełnej informacji w wymaganym okresie. Szczególnie dotyczy to pracodawcy dotychczasowego, który wobec tak odległego terminu może nie posiadać odpowiedniej wiedzy w zakresie zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia. Niezależnie od tego pracodawca w czasie udzielania informacji może być w posiadaniu danych nieostatecznych, ulegających jeszcze zmianom²⁴.

Przez wykonanie obowiązku informacyjnego zgodnie z treścią zobowiązania należy rozumieć nie tylko spełnienie samego świadczenia, ale także wykonanie go z zachowaniem warunków dotyczących terminu oraz formy. Pracodawca narusza obowiązek informacyjny wobec pracownika, gdy nie udziela pracownikowi informacji, do przekazania której jest zobowiązany, ale także gdy informuje pracownika z opóźnieniem lub w niewłaściwej formie²⁵. W przypadku obowiązku pracodawcy w zakresie przekazania informacji o planowanym transferze i wynikających z tego skutkach dla pracowników oraz zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, ustawodawca zakreślił formę, w jakiej ma nastąpić przekazanie treści informacji oraz wskazał określony termin jej przekazania. Natomiast w Kodeksie pracy nie przewidział szczegółowych norm dla oceny, że pracodawca swój obowiązek wykonał oraz kiedy wykonał go należyście. W związku z tym na gruncie Kodeksu pracy rozwiązania szukać można poprzez zastosowanie art. 300 KP, zgodnie z którym w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zawiadomienie przewidziane w art. 23 § 3 KP jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy²⁶. Stosownie do reguły wyrażonej w art. 61 KC, przez analogię można uznać, iż udzielenie informacji o przejściu zakładu pracy lub jego części i wynikających dla pracownika z tego faktu skutkach (czyli złożenie oświadczenia), a zatem wypełnienie obowiązku, zostanie spełnione z chwilą, w której pracownik ma możliwość zapoznania się z treścią przedmiotowej informacji.

Pracodawca dotychczasowy, jak również nowy pracodawca, zobowiązani są przekazać stosowną informację swoim pracownikom w terminie „co najmniej” 30 dni przed przewidywanym przejściem zakładu pracy lub jego części. Oznacza to, iż okres pomiędzy przekazaniem

²⁴ M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, s. 318.

²⁵ E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 154.

²⁶ A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 164.

informacji a zaistnieniem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie powinien być krótszy niż 30 dni, ale może być dłuższy, tzn. informacja mogłaby zostać przekazana pracownikom wcześniej. Ponadto należy wspomnieć, że o tym, czy pracodawca naruszył termin udzielenia informacji lub czy w ogóle udzielił informacji, nie decyduje okoliczność, czy pracownik faktycznie zapoznał się z udzieloną informacją, ale to, czy mógł się z nią zapoznać²⁷. Na przykład gdy pracownik odmawia przyjęcia pisma z treścią wskazaną w art. 23¹ § 3 KP lub przyjmuje dokument z powyższą informacją, ale się z nim nie zapoznaje, należy uznać, iż obowiązek informacyjny został przez pracodawcę spełniony. Informacja przekazywana pracownikom zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 23¹ § 3 KP powinna mieć formę pisemną, gdyż taka została zastrzeżona w powyższym przepisie.

Podkreślić należy, iż samo naruszenie prawa pracownika do informacji, o którym mowa w art. 23 § 3 KP, nie wystarczy, aby takie zachowanie wypełniało znamiona przestępstwa z art. 218 § 1a KK. Konieczne jest jeszcze, aby naruszenie powyższego prawa miało charakter uporczywy lub złośliwy. Zatem sprawca musi nie wywiązać się z obowiązku informacyjnego z chęci np. dokuczenia pracownikowi. Natomiast uporczywe zachowanie ma miejsce, kiedy występuje ze strony sprawcy długotrwałość uchybiania prawu pracownika, co może przybrać postać ciągłego lub powtarzającego się nierespektowania tego prawa. Nastawienie sprawcy musi przybrać postać, którą w doktrynie określa się mianem zawziętości (nieustępliwości)²⁸. Mniej prawdopodobne wydaje się, aby sprawca wypełnił swym zachowaniem znamię uporczywości w przypadku zaniedbania powyższego obowiązku informacyjnego. Informację o planowanym przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę przekazuje się najczęściej jeden raz przed planowanym transferem. Niemniej może wystąpić taka sytuacja, iż pracodawcy lub osoby działające w ich imieniu poinformują swoich pracowników o planowanym transferze, a następnie dobrowolnie zmieniają kilkakrotnie termin przejścia zakładu pracy, nie informując w ogóle o tych okolicznościach pracowników.

PODMIOT WYSTĘPKU

Przestępstwo z art. 218 § 1a KK popełnić może ten, kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. W doktrynie prawa karnego ze względu na kryterium cech posiadanych przez sprawcę dzieli się przestępstwa na powszechne, które może popełnić każdy człowiek, oraz na przestępstwa indywidualne, które może popełnić człowiek charakteryzujący się określonymi przez ustawodawcę właściwościami²⁹. Można zatem stwierdzić, że ten typ czynu zabronionego jest przestępstwem indywidualnym właściwym. Przestępstwo z art. 218 KK może być popeł-

²⁷ E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy...*, s. 155.

²⁸ P. Daniluk, *Znamiona czynów zabronionych stypizowanych w art. 218 KK*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3, s. 119, zob. także W. Radecki, *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, Rozdział XXVII Kodeksu Karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 45.

²⁹ A. Zoll [w:] A. Zoll (red.), *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz do art. 1 – 116 K.K., tom I*, Warszawa 2012, s. 65.

nione jedynie przez osobę fizyczną. Pracodawca będący jednostką organizacyjną nie odpowiada karnie za naruszanie obowiązków wobec pracowników. Kodeks karny nie przewiduje odpowiedzialności pracodawcy jako podmiotu zbiorowego.

Z uwagi na to, iż przepisy Kodeksu karnego nie zawierają definicji prawnej pracodawcy, konieczne wydaje się sięgnięcie do definicji pracodawcy zawartej w Kodeksie pracy. W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż pracodawca i osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych to nie zawsze są to te same podmioty. Zgodnie z postanowieniami art. 3 KP przymiot pracodawcy posiada jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei artykuł 3¹ KP reguluje zagadnienia reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy, określając jej zakres oraz w sposób ogólny uprawnione podmioty. W myśl przywołanego przepisu za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Ta regulacja dotyczy także odpowiednio pracodawcy będącego osobą fizyczną, który czynności z zakresu prawa pracy wykonuje osobiście lub wyznacza do tego celu inną osobę.

Podmiotem przestępstwa z art. 218 § 1a KK może być osoba, która wykonuje czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jak również osoba, która wykonuje czynności tylko z zakresu ubezpieczeń społecznych, albo tylko z obszaru prawa pracy, gdyż zwrot użyty przez ustawodawcę „czynności z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych” zdaniem większości przedstawicieli doktryny należy rozumieć, z czym należy się zgodzić, jako łączne określenie dziedzin podejmowanych działań, z których może wyniknąć naruszenie praw pracowniczych³⁰.

Zatem podmiotem omawianego występkę może być pracodawca, jeżeli jest osobą fizyczną i wykonuje czynności w zakresie wykonania omawianego obowiązku informacyjnego. Natomiast jeżeli pracodawca nie jest osobą fizyczną tylko np. spółką prawa handlowego, to sprawcą może być osoba działająca w jego imieniu, w przypadku kiedy wykonuje czynności w zakresie powyższego obowiązku. Natomiast jeżeli pracodawca powierzył wykonanie tej czynności innej osobie, to w razie niewykonania obowiązku informacyjnego na odpowiedzialność karną narażona jest osoba, która miała tę czynność wykonać, a nie pracodawca.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA PRACODAWCY W PRZYPADKU NIEPOINFORMOWANIA ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

Odpowiedzialność karna pracodawcy kształtuje się w odmienny sposób, jeśli w zakładzie pracy działają zakładowe organizacje związkowe. W takim wypadku obowiązki informacyj-

³⁰ A. Tomporek, *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika* (art. 218 KK), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 7, s. 18. zob. także: W. Wróbel [w:] A. Zoll (red.), *Kodeks karny. Część szczególna...*, s. 867; Z. Siwik [w:] O. Górniok (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 713; A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 409-410; J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010, s. 149.

ne pracodawcy nie wynikają z art. 23¹ KP, lecz z art. 26¹ ust. 1 ZwZawU. W tej sytuacji pracodawcy zwolnieni są z obowiązku informowania każdego pracownika z osobna, wystarczy, że obowiązek informacyjny wypełnią w stosunku do zakładowych organizacji związkowych. Brakuje jednak przepisów stanowiących o tym, w jaki sposób informację przekazaną przez pracodawcę związkom zawodowym mają otrzymać poszczególni pracownicy³¹. W doktrynie prawa pracy wyrażono pogląd, z którym należy się zgodzić, iż w przypadku kiedy zakładowe organizacje związkowe uzyskały informację dotyczącą transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to one powinny powiadomić o nim pracowników³². Zakres informacji oraz termin jej przekazania są tożsame jak w poprzednio omawianej sytuacji, gdy obowiązek obejmował informowanie poszczególnych pracowników (art. 23¹ KP). Niezachowanie przez dotychczasowego pracodawcę trybu konsultacji ze związkami zawodowymi w zakresie przejścia zakładu pracy nie powoduje nieskuteczności tego przejścia na nowego pracodawcę i przejęcia przez niego pracowników³³. Jednakże niedopełnienie obowiązku informacyjnego, negocjacyjnego ze stroną związkową skutkować może odpowiedzialnością karną osób reprezentujących pracodawców lub pracodawców, jeżeli są osobami fizycznymi. Penalizacja tego czynu następuje na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU. Stanowi on, że kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹, 33¹ i 34¹ ZwZawU, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności³⁴.

Nasuwa się pytanie, czy czyn zabroniony stypizowany w powyższym przepisie nosi cechy przestępstwa czy wykroczenia, skoro ustawodawca przewidział za jego popełnienie karę grzywny albo karę ograniczenia wolności, bez określenia kwotowej wysokości grzywny lub ilości stawek oraz bez wskazania wysokości zagrożenia karą ograniczenia wolności. Kwestia ta była przedmiotem rozstrzygnięć SN. W wypadku czynów stypizowanych w odrębnych ustawach, a więc pozostających poza zbiorem wykroczeń określonych w Kodeksie wykroczeń, nieoznaczenie górnej granicy wymiaru zagrożenia karą ograniczenia wolności lub grzywny przesądza, zdaniem SN, że zagrożone nimi typy czynów zabronionych są występками³⁵.

ZNAMIONA CZYNU ZABRONIONEGO

Analizując znamiona czynu zabronionego, w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż aby w ogóle miała zastosowanie powyższa norma karnoprawna, musi zaistnieć taka okolicz-

³¹ E. Maniewska, *Transfer przedsiębiorstwa...*, s. 15-17.

³² Ibidem, s. 18, zob. Ł. Pisarczyk, *Zmiany w przepisach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 20.

³³ Wyrok SN z dnia 15 września 2006, sygn. akt. I PK 75/2006 (LexPolonica nr 1331895).

³⁴ Ustawodawca penalizacją objął także zachowania polegające na niedopełnieniu obowiązków z art. 33¹ i 34¹ ZwZawU, które w ogóle nie są związane z przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Obowiązki te dotyczą dokonywania przez pracodawcę (na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika) poboru z wynagrodzenia pracownika składki związkowej w deklarowanej przez niego wysokości i niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową (33¹ZwZawU). Z kolei obowiązki z art. 34¹ ZwZawU dotyczą ponoszenia przez pracodawcę przewidzianych ustawą o związkach zawodowych kosztów działalności międzyzakładowej organizacji związkowej.

³⁵ Wyrok SN z dnia 18 maja 2009 roku, sygn. akt. III KK 29/09 (LEX nr 528609).

ność jak przejście zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ KP. W związku z tym zdarzeniem w art. 26¹ ZwZawU zostały określone dwa obowiązki pracodawcy: informacyjny oraz negocjacyjny. W art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU odpowiedzialnością karną objęte jest zachowanie sprawcy, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹ ZwZawU. W związku z tym nasuwa się pytanie, czy penalizacją objęte są zarazem zachowania, kiedy sprawca łącznie nie wypełnia zarówno obowiązku informacyjnego, jak i negocjacyjnego (jeżeli był zobowiązany wykonać go zgodnie z art. 26¹ust. 3, ust. 4 ZwZawU)³⁶, czy także zachowanie polegające na niewykonaniu tylko jednego obowiązku, np. informacyjnego lub obowiązku negocjacyjnego. Ustawodawca ogólnie odwołał się do przywołanej normy, nie różnicując obowiązków pracodawcy. Wydaje się zatem, iż każde naruszenie dyspozycji art. 26¹ ZwZawU naraża sprawcę na odpowiedzialność karną przewidzianą w art. 35 ust.1 pkt 4 ZwZawU.

W art. 26¹ ZwZawU ustawodawca wskazał dokładnie termin oraz obszary, w zakresie których pracodawcy (zarówno dotychczasowy, jak i przejmujący) muszą udzielić informacji działającym u każdego z nich zakładowym organizacjom związkowym. Informacje te zobowiązani są przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Niedochowanie tego terminu jest objęte sankcją na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU³⁷. Termin został w przepisie jednoznacznie określony „co najmniej” 30 dni przed przewidywanym przejściem zakładu pracy lub jego części. Wydaje się, iż należy podzielić prezentowany przez K.W. Barana pogląd, iż art. 26¹ ust. 2 ZwZawU ma charakter semiimperatywny i dlatego termin ten nie może być skracany. Jeżeli zatem w zakładzie pracy funkcjonuje więcej niż jedna organizacja związkowa, termin do udzielenia informacji liczy się od daty, kiedy pisemną informację otrzymała ostatnia z organizacji³⁸. Należy wskazać, iż w doktrynie prezentowane jest także odmienne stanowisko, zgodnie z którym termin ten uznany został za instrukcyjny³⁹. W praktyce dochowanie terminu jest trudne, a ponadto jak wskazano, w literaturze prawa pracy występują rozbieżności co do określenia jego charakteru. *De lege ferenda* należy postulować zmianę treści przepisów art. 23¹ § 3 KP i art. 26¹ ust. 2 ZwZawU w zakresie terminu pisemnego przekazania przez pracodawcę dotychczasowego i przejmującego informacji o planowym przejściu. Proponowana zmiana powinna zmierzać do uelastycznienia terminu, a w przypadku nowego pracodawcy wydaje się za właściwe zobowiązanie go do informowania pracowników albo zakładowych organizacji związkowych co najmniej 30 dni przed faktycznymi zmianami w zakresie warunków zatrudnienia⁴⁰.

Ustawodawca w art. 26¹ ZwZawU, podobnie jak w art. 23¹ KP, ograniczył się tylko do określenia obszarów zagadnień, w zakresie których pracodawcy powinni przekazać informację za-

³⁶ Obowiązek negocjacyjny nie powstaje, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.

³⁷ W. Kotowski, B. Kurzępa, *Związki zawodowe...*, s. 143.

³⁸ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 244.

³⁹ A. Giżejowska, *Informowanie i konsultacja pracowników w kontekście art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008, s. 257.

⁴⁰ Por. art. 7 ust 1 dyrektywy 2001/23/WE, I. Twardowska-Mędrak, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011, s. 300.

kładowym organizacjom związkowym. Natomiast nie sprecyzował, jak szczegółowe powinny one być, aby można było uznać, że obowiązek pracodawcy względem zakładowych organizacji związkowych został wypełniony w sposób należyty. Należy zatem przyjąć, iż z treści przekazanego pisma zakładowa organizacja związkowa powinna mieć możliwość zorientowania się w zakresie zmian, jakie nastąpią w stosunku do dotychczasowej sytuacji pracowników oraz jak ta zmiana wpłynie na dotychczasowe stosunki pracy i wynikające z nich wszystkie nabyte prawa i obowiązki pracownicze, a także jakie są dalsze perspektywy i ewentualnie możliwości przekwalifikowania pracowników. Ponadto powinna wiedzieć, kiedy jest planowany transfer i co było jego przyczyną. Przekazana wiadomość powinna być przede wszystkim prawdziwa i przygotowana w sposób rzetelny⁴¹. Nie może zawierać lakonicznych i ogólnikowych sformułowań, które nie pozwolą na ocenę zmian w stosunku do sytuacji pracowników po dokonaniu transferu. Dotyczy to szczególnie zagadnienia, gdy po przejściu zakładu pracy lub jego części planowane są drastyczne zmiany organizacyjne, które wiążą się ze zwolnieniami pracowników przez nowego pracodawcę. Z punktu widzenia związków zawodowych informacja pisemna jest zatem bardzo ważna. Można powiedzieć, że jest wstępnym etapem współdziałania pracodawców ze związkami zawodowymi w procesie restrukturyzacji zakładu pracy⁴². Informacja przekazywana zakładowym organizacjom związkowym powinna mieć formę pisemną, gdyż taka została zastrzeżona w przepisie art. 26¹ ust. 1 ZwZawU.

Ustawa o związkach zawodowych nie przewiduje możliwości popełnienia czynów stygizowanych w art. 35 ZwZawU nieumyślnie. Zatem czyn ten można popełnić tylko umyślnie⁴³.

PODMIOT WYSTĘPKU

Odpowiedzialność za naruszenie art. 26¹ ZwZawU została określona szeroko. Może ją ponieść każdy, kto w związku z „zajmowanym stanowiskiem” lub „pełnioną funkcją”, nie dopełnia obowiązku wskazanego w powyższym przepisie. Analizowany typ przestępstwa w piśmiennictwie kwalifikowany jest jako przestępstwo indywidualne⁴⁴. Obowiązek informacyjny oraz negocjacyjny został nałożony na obydwóch pracodawców, tzn. dotychczasowego, jak również przejmującego pracowników. Każdy z pracodawców, za niewykonanie obowiązku będzie odpowiadał indywidualnie. Pamiętać należy, iż odpowiedzialność karną ponieść może tylko osoba fizyczna. W przypadku pracodawcy sprawcą może być osoba fizyczna, która pełni funkcję pracodawcy (wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy) i nie dopełnia obowiązku wynikającego z art. 26¹ ZwZawU względem zakładowych organizacji związkowych. Natomiast w przypadku pracodawcy

⁴¹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 244.

⁴² G. Goździewicz, *Uprawnienia przedstawicielstwa pracowniczego w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 10.

⁴³ Art. 8 Kodeksu Karnego w związku z art. 116 Kodeksu Karnego.

⁴⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 301; L. Wilk, *Kilka uwag o kryminalizacji w sferze zbiorowego prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 3, s. 74; G. Orłowski [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 99.

będącego jednostką organizacyjną, sprawcą może być osoba zarządzająca zakładem pracy zatrudniona np. na stanowisku dyrektora. W przypadku jednostek organizacyjnych, za które czynności wykonuje organ, sprawcą może być członek zarządu, zobowiązany np. na podstawie umowy spółki do prowadzenia spraw spółki, czyli również do wykonania obowiązku informacyjnego, negocjacyjnego względem zakładowej organizacji związkowej.

Pracodawca będący osobą fizyczną może dokonywać czynności z zakresu prawa pracy nie tylko osobiście, ale również przez wyznaczoną osobę (art. 3¹ § 2 KP). Podobnie jest w przypadku pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, gdzie czynności z zakresu prawa pracy oprócz osoby czy organu zarządzającego zakładem pracy może wykonywać także inna wyznaczona do tego osoba. W przypadku kiedy wykonanie obowiązku informacyjnego lub negocjacyjnego względem zakładowych organizacji związkowych zostanie powierzone innej osobie, to sprawcą przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU może być właśnie ta osoba, a nie pracodawca, jeżeli niedopełnienie tych obowiązków było związane z jej funkcją lub stanowiskiem. Powierzenie omawianych obowiązków może nastąpić w różny sposób, np. poprzez zatrudnienie na określonym stanowisku, powierzenie obowiązków służbowych w ramach stosunku pracy, np. kierownikowi działu personalnego.

PODSUMOWANIE

Odpowiedzialność karna za naruszenie prawa do pisemnej informacji o przejściu zakładu pracy i wynikających dla pracowników z tego faktu skutkach została odmiennie ukształtowana w sytuacji, kiedy u danego pracodawcy funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. W przypadku niepoinformowania zakładowej organizacji związkowej przewidziano wprost kryminalizację takiego zachowania w art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU. Natomiast przepisy prawa pracy nie przewidują dla pracodawców (dotychczasowego oraz nowego) żadnej sankcji karnej za nienależyte wypełnienie tego obowiązku informacyjnego wobec swoich pracowników. Niemniej w tym wypadku można poszukiwać zabezpieczenia ochrony tego prawa w przepisie art. 218 § 1a KK, który obejmuje prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Jednakże zachowanie sprawcy musi cechować znamię złośliwości lub uporczywości, co w praktyce okazuje się bardzo trudne do wykazania przez organy ścigania. Ustalenie treści znamion „prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego” nastręcza wiele trudności i godzi w podstawową zasadę określoności czynu zabronionego. W literaturze trafnie zauważono, iż ustawodawca nie może wymagać od obywatela uświadomienia sobie zakresu zakazu karnego i przestrzegania go, jeżeli sam nie jest w stanie określić wyraźnie jego granic⁴⁵.

Znamiona ocenne, które zostały określone w art. 218 § 1a KK, mogą naruszać funkcję gwarancyjną prawa karnego. Niemniej wyeliminowanie ich całkowicie również nie jest uzasadnione, bowiem każde naruszenie praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczeń społecznych prowadziłyby do penalizacji takiego zachowania.

⁴⁵ J. Marciniak, *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 3, s. 29; A. Sobczyk, *W sprawie nowego modelu karnej ochrony zatrudnienia ...*, s. 1331.

W świetle zasady proporcjonalności nie wszystkie naruszenia praw pracowników zasługują na tak intensywną ochronę. Ponadto ustawodawca powinien również uwzględnić interesy drugiej strony stosunku pracy, czyli pracodawcy.

Bibliografia

Literatura:

- Adamczyk, P. Czarnecki, *Prawnokarna ochrona praw pracownika – nierozzerwalny styk przestępstw i wykroczeń?* [w:] A. Świątłowski, G. Bogdan (red.), *Prawo wykroczeń w perspektywie zmian*, Kraków 2011.
- Baran K.W.(red), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Daniluk P., *Znamiona czynów zabronionych stypizowanych w art. 218 KK*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3.
- Giżejowska A., *Informowanie i konsultacja pracowników w kontekście art. 26¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008.
- Goździewicz G., *Uprawnienia przedstawicielstwa pracowniczego w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10.
- Górniok O. (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006.
- Grześkowiak A., Wiak K. (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywiecka A., *Prawo pracy. Podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2009.
- Jaśkowski K. [w:] E. Maniewska (red.), *Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, LEX 2014 nr 162854.
- Kotowski W., Kurzępa B., *Związki zawodowe. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, Warszawa 2012.
- Kozioł-Brączkowska E., *Przejście zakładu pracy – obowiązki dotychczasowego i nowego pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 1.
- Królikowski M., Zawłocki R. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom I. Komentarz do artykułów 117–221*, Warszawa 2013.
- Liwo M., Nowosiadły E., *Odpowiedzialność za naruszenie praw pracowniczych zawarty w art. 218 KK*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10.
- Maniewska E., *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Maniewska E., *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7.
- Marciniak J., *Odpowiedzialność karna pracodawcy*, Warszawa 2010.
- Marciniak J., *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 3.
- Marek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006.
- Mitrus L., *Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy*, „Studia z zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2003.
- Moras K., *Informowanie pracowników o przejściu zakładu pracy w prawie polskim i austriackim na podstawie dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 2.
- Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.

- Orłowski G. [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Pisarczyk Ł., *Zmiany w przepisach dotyczących przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2002.
- Radecki W., *Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, Rozdział XXVII Kodeksu Karnego. Komentarz*, Warszawa 2001.
- Smusz-Kulesza M., *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *W sprawie nowego modelu karnej ochrony zatrudnienia*, [w:] P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel (red.), *Państwo prawa i prawo karne. Księga jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, tom II, Warszawa 2012.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Tomanek A., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002.
- Tomporek A., *Przedmiot ochrony i podmioty przestępstwa naruszenia praw pracownika (art. 218 KK)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 7.
- Twardowska-Mędrek I., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.
- Unterschütz J., *Karnoprawna ochrona praw wykonujących pracę zarobkową*, Warszawa 2010.
- Unterschütz J., *Prawa pracownika jako dobro prawne*, [w:] W. Cieślak, S. Steinborn (red.), *Profesor Marian Cieślak – Osoba, Dzieło, Kontynuacja*, Warszawa 2013.
- Wilk L., *Kilka uwag o kryminalizacji w sferze zbiorowego prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 3.
- Wrątny J., Walczak K. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Tom II. Komentarz do art. 117-277 K.K.*, Warszawa 2008.
- Zoll A. (red.), *Kodeks karny. Część ogólna. Komentarz do art. 1 – 116 K.K. Tom I*, Warszawa 2012.

Akty normatywne:

- Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.UE.L.2001.82.16, Dz.U.-UE-sp.05-4-98).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844).

Orzeczenia Sądu Najwyższego:

- Wyrok SN z dnia 17 lutego 1999 roku, sygn. akt. I PKN 578/98 (LEX nr 37484).
- Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2002 roku, sygn. akt. I PKN 779/00 (LEX nr 54893).
- Wyrok SN z dnia 6 maja 2003 roku, sygn. akt. I PKN 219/01 (LEX nr 82634, LexPolonica nr 367732).
- Wyrok SN z dnia 15 września 2006, sygn. akt. I PK 75/2006 (LexPolonica nr 1331895).
- Wyrok SN z dnia 18 maja 2009 roku, sygn. akt. III KK 29/09 (LEX nr 528609).

Streszczenie: Kluczowym elementem ochrony pracy pracowników jest zapewnienie przez ustawodawcę środków prawnych, które pozwolą na egzekwowanie przestrzegania ich praw pracowniczych. W opracowaniu przeanalizowano, czy istnieją przepisy karne, które chronią prawo pracownika albo zakładowej organizacji związkowej do informacji o przejściu zakładu pracy i wynikających z tego skutkach dla pracowników. Przepisy prawa pracy nie przewidują dla pracodawców żadnej sankcji karnej za nienależyte wypełnienie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 23 § 3 KP, wobec pracownika. Niemniej w tym wypadku można poszukiwać zabezpieczenia ochrony tego prawa w przepisie art. 218 § 1a KK, który obejmuje prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Jednakże zachowanie sprawcy musi cechować zamię złośliwości lub uporczywości. Z kolei w przypadku niepoinformowania zakładowej organizacji związkowej ustawodawca przewidział wprost kryminalizację takiego zachowania w art. 35 ust. 1 pkt 4 ZwZawU.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, informacja, związki zawodowe, odpowiedzialność karna, przejście zakładu pracy, prawa pracownika

CRIMINAL RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYER FOR THE VIOLATION OF THEIR DUTY TO INFORM ABOUT THE TAKEOVER OF AN EMPLOYING ESTABLISHMENT BY ANOTHER EMPLOYER

Summary: The key element in the employee's employment protection on the part of the legislator, is to ensure legal means which will allow the enforcement of the compliance with employees' rights. In the dissertation, it was analyzed if there exist penal regulations that protect the employee's or trade union organization's right to be informed about the transfer of an employing establishment and its arising consequences for the employees. The regulations of the labor law do not stipulate any criminal sanctions for the employer if they do not duly fulfill their duty to inform the employee, as specified in paragraph 23 § 3 of the Labor Code. Even so, in this case one can seek how to secure the protection of this law in paragraph 218 § 1a of the Penal Code, which comprises employees' rights resulting from the employment relation or national insurance. Nevertheless, the conduct of the perpetrator must be characterized by maliciousness or persistence. But, in the case of not informing the trade union organization, the legislator provided for the direct criminalization of such conduct in paragraph 35, Act 1, item 4 of the Act on Trade Unions.

Key words: employee, employer, information, Trade Unions, criminal responsibility, takeover of an employing establishment, employee's rights