

**Wykroczenia związane
z zatrudnianiem
pracowników i innych
osób wykonujących
pracę zarobkową.
Komentarz do ustaw
szczegółowych**

1. Wykroczenia z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

z dnia 10 stycznia 2018 r. (Dz.U. 2018, poz. 305)

Tekst jednolity z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U. 2019, poz. 466)

(wyciąg)

(...)

Rozdział 4. Przepisy karne

Art. 10. [Wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi]

1. Kto, wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, podlega karze grzywny w wysokości od 1000 do 100 000 zł.

2. Tej samej karze podlega, kto wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14⁰⁰ w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu.

Spis treści

	Nb
1. Wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi	1
2. Bezpośredni przedmiot ochrony	2
3. Sprawca	3
4. Zachowanie sprawcy	4
5. Strona podmiotowa	5
6. Charakter prawny wykroczenia	6
7. Wina	7
8. Kara grzywny	8
9. Środki karne	9
10. Zbieg wykroczenia powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi z innymi wykroczeniami . . .	10
11. Wykroczenie z art. 10 OgrHandNiŚU a popełnienie przestępstwa z art. 218a KK	11
12. Postępowanie wykroczeniowe	12

1 1. Wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi ma **dwie odmiany** – ze względu na różnorodność dni wolnych od pracy, które poszczególne przepisy regulują: niedziele i święta (art. 10 ust. 1 OgrHandNiŚU) oraz 24 grudnia i soboty bezpośrednio poprzedzające pierwszy dzień Wielkiej Nocy (art. 10 ust. 2 OgrHandNiŚU).

Wykroczenie stypizowane w art. 10 OgrHandNiŚU zostało wprowadzone do prawa wykroczeń wraz z ustawą o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Wymieniona ustawa miała na celu ustalenie zasad zakazu handlu w placówkach handlowych oraz w podmiotach działających na rzecz handlu w niedzielę z wyłączeniem kilku niedziel w roku, w przypadku których potrzeba handlu podyktowana jest szczególną koniecznością zaspokajania potrzeb ludności, a ponadto ustalenie zasad godzinowego ograniczenia handlu w wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę (uzasadnienie obywatelskiego projektu Ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę, Sejm RP VIII kadencji, druk Nr 870). Ustawodawca uznał, że właściwym rozwiązaniem będzie bardzo silne zabezpieczenie skuteczności wprowadzanej regulacji sankcjami karnymi przewidzianymi w razie naruszania zakazu handlu (*S. Kowalski*, Przepisy karne w ustawie o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni, MoP 2018, Nr 10, s. 523–524).

Celem kryminalizacji jest objęcie ochroną wykroczeniową prawa do odpoczynku pracowników i innych osób zatrudnianych w handlu.

2. **Bezpośredni przedmiot ochrony.** Głównym przedmiotem 2 ochrony w art. 10 OgrHandNiŚU jest prawo do odpoczynku osób wykonujących pracę na rzecz innej osoby lub jednostki organizacyjnej w czasie, który powinien być dla nich wolnym od pracy.

Ustawodawca ochronę tę odniósł **nie tylko do osób świadczących pracę w ramach stosunku pracy**, ale do wszystkich „zatrudnionych”, za których uznał osoby fizyczne, wykonujące w placówce handlowej pracę na podstawie umów prawa cywilnego, a także osoby skierowane do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 3 pkt 5 OgrHandNiŚU). Rozszerzenie ochrony, również na gruncie szeroko rozumianego prawa karnego, było zabiegiem przemyślanym. W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazywano, że w razie ograniczenia zakazu do wykonywania pracy przez pracowników istniałaby obawa, że pracodawcy sięgaliiby po inne formy świadczenia pracy – na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. uzasadnienie obywatelskiego projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, Sejm RP VIII kadencji, druk Nr 870). Dlatego, ustawa nie mogła ograniczać się do zmian w Kodeksie pracy, lecz stanowiła odrębną, pozakodeksową regulację.

3. **Sprawca.** Sprawcą wykroczenia stypizowanego w art. 10 ust. 1 3 i 2 OgrHandNiŚU może być każdy, kto narusza zakaz, o którym mowa w danym przepisie.

Wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi jest **wykroczeniem powszechnym**.

Do powierzenia wykonywania czynności może dojść tak po stronie sprzedającego, jak i kupującego. Naturalnie, najczęściej czyn zabroniony wiązać się będzie z powierzeniem pracy wbrew zakazowi np. pracownikowi, który sprzedaje towary zza lady klientom w sklepie. Jego popełnienie może jednak dotyczyć także kupującego, który swoim pracownikom powierza wykonanie czynności związanych z zakupem np. towarów w hurtowni w dniu, w którym obowiązuje zakaz handlu.

4. **Zachowanie sprawcy** polega na powierzeniu wykonywania 4 pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, wbrew zakazowi z art. 5 OgrHandNiŚU.

Powierzyć to tyle co zlecić komuś wykonanie jakiegoś zadania, jakichś czynności, np. w ramach zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji (sjp.pwn.pl, dostęp: 26.2.2019 r.).

Praca w handlu obejmuje świadczenie pracy w jakiegokolwiek części procesu sprzedaży polegającego na wymianie towaru lub wyrobu na środki pieniężne (art. 3 pkt 2 OgrHandNiŚU). Podkreślić jednak należy, że w art. 6 OgrHandNiŚU wskazano cały katalog działalności, co do których nie obowiązuje zakaz handlu w placówkach handlowych wysłowiony w art. 5 OgrHandNiŚU, zaś w art. 7 OgrHandNiŚU terminy, w których ów zakaz nie obowiązuje (zob. uchw. SN z 19.12.2018 r., I KZP 13/18, Legalis). Należy podkreślić, że w art. 3 pkt 3 OgrHandNiŚU ustawodawca zdefiniował, czym jest wykonywanie czynności związanych z handlem.

Pracownikiem jest osoba świadcząca pracę w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 KP), natomiast **zatrudnionym** osoba fizyczna, wykonująca w placówce handlowej pracę na podstawie umowy prawa cywilnego (w szczególności na podstawie umowy o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 KC). Ustawodawca wyraźnie wskazał, że i pracownikiem, i zatrudnionym w rozumieniu ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni może być również osoba skierowana do wykonywania w placówce handlowej pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 3 pkt 5 OgrHandNiŚU).

Placówką handlową jest obiekt, w którym jest prowadzony handel oraz są wykonywane czynności związane z handlem, w szczególności: sklep, stoisko, stragan, hurtownia, skład węgla, skład materiałów budowlanych, dom towarowy, dom wysyłkowy, biuro zbytu – jeżeli tylko w takiej placówce praca jest wykonywana przez chociażby jednego pracownika lub chociażby jednego zatrudnionego. Zauważyć przy tym wypada, że jakkolwiek ustawodawca definiując placówkę handlową w art. 3 pkt 1 OgrHandNiŚU, posługuje się w przepisie sformułowaniem „jeżeli w takiej placówce praca jest wykonywana przez pracowników lub zatrudnionych”, to jednak dla możliwości przyjęcia, że dana placówka jest handlową w rozumieniu tej ustawy, wystarczy zatrudnienie już tylko jednego pracownika lub innej osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wymienienie przez ustawodawcę w treści przepisu karnego liczby mnogiej dla określenia przedmiotu bezpośredniej ochrony, przedmiotu czynności sprawczej

lub środka służącego do popełnienia czynu zabronionego nie oznacza bowiem, że ustawodawca używa jej w znaczeniu zwrotu „co najmniej dwa”, a więc nie jest zabiegiem zmierzającym do wyłączenia odpowiedzialności za wykroczenie, kiedy w konkretnym przypadku ów przedmiot jest jeden (zob. uzasadnienie uchw. SN z 21.11.2001 r., I KZP 26/01, OSNKW 2002, Nr 1–2, poz. 4).

5. **Strona podmiotowa** wykroczenia obejmuje zarówno umyślność, jak i nieumyślność (art. 5 KW).

Stronę podmiotową wykroczenia określa psychiczne nastawienie sprawcy do naruszenia chronionego dobra. **Wykroczenie umyślne** zachodzi wtedy, gdy sprawca ma zamiar popełnienia czynu zabronionego, to jest chce go popełnić (zamiar bezpośredni) albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi (zamiar ewentualny). **Wykroczenie nieumyślne** zachodzi wówczas, gdy sprawca, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, pomimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć.

Możliwość przypisania sprawcy umyślności wyklucza błąd co do okoliczności stanowiącej znamię czynu zabronionego (art. 7 § 2 KW).

Opis czynu, którego popełnienie zarzuca się obwinionemu we wniosku o ukaranie, i opis czynu przypisanego sprawcy wykroczenia w wyroku powinien wyraźnie wskazywać, czy przypisuje mu się popełnienie wykroczenia umyślnie, czy nieumyślnie (por. wyr. SA w Gdańsku z 30.8.2012 r., II AKa 293/12, Legalis).

Odpowiednia kwalifikacja danego zachowania jako umyślnego lub nieumyślnego może mieć istotne znaczenie z punktu widzenia wymiaru kary albo zastosowania innych środków niż kara (odstąpienie od jej wymierzenia, zastosowanie środków wychowawczych). Nie tylko dlatego, że zasadniczo popełnienie umyślnie wykroczenia zasługuje na surowszą karę niż popełnienie takiego samego wykroczenia nieumyślnie, ale również dlatego, że ukaranemu co najmniej dwukrotnie za podobne wykroczenia umyślne, który w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania popełnia ponownie podobne wykroczenie umyślne, można wymierzyć karę aresztu, choćby było zagrożone karą łagodniejszą (art. 38 KW). Innymi słowy, w takim przypadku pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, będący niepoprawnymi recydywistami wykroczeniowymi, mogą za kolejne wykroczenie umyślne trafić do aresztu nawet na 30 dni. Uprzedniego popełnienia wykroczenia umyślnie nie wolno jednak domniemywać. Jeżeli z wy-

roku nie wynika to wprost, że przypisane sprawcy wykroczenie było umyślne, nie ma podstaw do uzasadniania takim wyrokiem ukarania w warunkach recydywy wykroczeniowej określonej w art. 38 KW.

- 6 6. **Charakter prawny wykroczenia.** Wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi jest popełnione z chwilą, gdy sprawca powierzył wykonywanie pracy pracownikowi lub zatrudnionemu wbrew zakazowi określonymu w ustawie.

Skutki zachowania sprawcy są bez znaczenia dla zrealizowania ustawowych znamion wykroczenia powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi, gdyż wykroczenie to jest **czynem formalnym**.

Długotrwałość utrzymywania bezprawnego stanu (powierzenie wykonywania pracy przez krótki czas lub kilka godzin) jest obojętna dla określenia czasu popełnienia czynu zabronionego, gdyż ten charakteryzuje się jednochwilowo określonym znamieniem.

Zarówno ewentualne skutki czynu, jak i długotrwałość utrzymywania bezprawnego stanu przez sprawcę **mogą mieć znaczenie** z punktu widzenia stopnia społecznej szkodliwości danego czynu zabronionego.

- 7 7. **Wina.** W nauce prawa wykroczeń podkreśla się, że ustawodawca wyraźnie oddziela w Kodeksie wykroczeń winę od strony podmiotowej czynu zabronionego, tj. umyślności lub nieumyślności [por.: *M. Bojarski*, w: *M. Bojarski, W. Radecki*, Kodeks wykroczeń. Komentarz, Warszawa 2005, s. 82; *S. Kowalski*, Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie mandatowe, Warszawa 2018, s. 17–18; zob. też *A. Rycak*, w: Kodeks pracy. Komentarz (red. *K. Walczak*), Warszawa 2017, Legalis, teza Nr 28 do art. 281].

Wina, w rozumieniu prawa wykroczeń, nie została zdefiniowana w Kodeksie wykroczeń, ani – tym bardziej – w ustawach typizujących wykroczenia związane z zatrudnianiem pracowników. O zawinieniu sprawcy przesądza to, że jego zachowania nie można w konkretnych okolicznościach usprawiedliwić. Winą jest wadliwość (zarzucalność) procesu decyzyjnego sprawcy czynu zabronionego (karalnego i karygodnego) w warunkach możliwości podjęcia decyzji zgodnej z wymaganiami prawa [A. *Zoll*, Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Zasady odpowiedzialności karnej, Nr 12, Warszawa 1998, s. 89 i n.; A. *Marek*, Prawo wykroczeń (materialne i procesowe), Warszawa 2012, s. 54]. Nie można zatem mówić o winie umyślnej

lub nieumyślnej, lecz o zarzucalności popełnienia umyślnego albo nieumyślnego czynu zabronionego (A. Zoll, Nowa, s. 89 i n.; inaczej: A. Marek, Prawo, s. 54–55, który wskazywał, że zamiar jest „treścią winy umyślniej”, postaciami winy nieumyślnej zaś są: lekkomyślność i niedbalstwo).

Ażeby stwierdzić, że zachowanie sprawcy było zawinione, konieczne jest ustalenie, że sprawca miał możliwość zachować się inaczej – zgodnie z obowiązującymi go normami prawnymi wynikającymi z przepisów prawa (por. wyr. TK z 3.11.2004 r., K 18/03, OTK ZU 2004, Nr 10, poz. 103).

Okolicznościami wyłączającymi winę w wykroczeniach są: nietenność (art. 8 KW), niepoczytalność (art. 17 § 1 KW) oraz usprawiedliwiona nieświadomość karalności (art. 7 § 1 KW). Są to **okoliczności ustawowe wyłączające winę**.

Sporne w doktrynie jest dopuszczenie wyłączenia winy, jeżeli w konkretnym przypadku zachodzi **okoliczność pozaustawowa**, powodująca, że zachowanie sprawcy realizującego ustawowe znamiona czynu zabronionego może być usprawiedliwione. W orzecznictwie wyrażono słuszny pogląd o możliwości, w odniesieniu do wykroczeń przeciwko prawom pracownika, wyłączenia winy z uwagi na okoliczność pozaustawową. Mianowicie, w wyr. z 23.9.2009 r. (IV KK 66/09, Legalis), SN przyjął, że aby przyjąć zawinienie sprawcy popełniającego wykroczenie, polegające na niewypłaceniu pracownikom należnych wynagrodzeń, należy ustalić, że nie istniała przyczyna, która należycie usprawiedliwiłaby niewypłcenie należnych pracownikom tych świadczeń. Przyczyną taką może być brak dochodów po stronie zakładu pracy, powodujący, że jego sytuacja finansowa stała się na tyle trudna, iż nie pozwala na regularną wypłatę zobowiązań (por. wyr. SN z 8.8.2006 r. I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15–16, poz. 219).

8. Kara grzywny. Za wykroczenia stypizowane w art. 10 OgrHandNiŚU przewidziana jest wyjątkowo surowa kara grzywny: od 1000 do 100 000 zł. Dla porównania, za wykroczenia stypizowane w Kodeksie wykroczeń grozi z reguły kara grzywny od 20 do 5000 zł (art. 24 § 1 KW), za wykroczenia zaś przeciwko prawom pracownika stypizowane w Kodeksie pracy – kara grzywny od 1000 do 30 000 zł lub nawet do 45 000 zł (art. 281–283 KP).

Tak określone ustawowe granice kary za wykroczenie powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi są całkowicie niespójne zarówno z kodeksowymi zasadami karania przewidzianymi

za wykroczenia, jak i z kodeksowymi zasadami karania za przestępstwa (szerzej kryt. zob.: S. Kowalski, Przepisy, s. 524–525).

Wymierzając karę grzywny za wykroczenie, sąd bierze pod uwagę dochody sprawcy, jego warunki osobiste i rodzinne, stosunki majątkowe i możliwości zarobkowe (art. 24 § 3 KW), przy czym uwzględnia w szczególności rozmiar szkody wyrządzonej pokrzywdzonemu danym wykroczeniem, stopień winy, pobudki kierujące sprawcą, sposób działania, stosunek do pokrzywdzonego, jak również właściwości, warunki osobiste sprawcy, jego stosunki rodzinne, sposób życia przed popełnieniem i zachowanie się po popełnieniu wykroczenia (art. 33 § 2 KW).

Wśród **okoliczności łagodzących**, które w konkretnym przypadku należy uwzględnić pod uwagę, wymienić należy: działanie za zgodą pokrzywdzonego, popełnienie wykroczenia pod wpływem trudnych warunków działalności przedsiębiorstwa (w szczególności niespodziewanie złej kondycji finansowej przedsiębiorcy), nienaganne wywiązywanie się z obowiązków względem zatrudnionych przed popełnieniem wykroczenia, usunięcie lub podjęcie realnych starań o usunięcie szkodliwych następstw czynu zabronionego.

Ujawnienie ważnych w danej sprawie okoliczności łagodzących może doprowadzić do zastosowania **nadzwyczajnego złagodzenia kary** łączącego się z wymierzeniem kary grzywny poniżej dolnej granicy ustawowego zagrożenia (poniżej 1000 zł) lub poprzestaniu na wymierzeniu kary nagany (art. 39 § 2 KW) albo nawet **odstąpienia od wymierzenia kary** (art. 38 KW). W razie odstąpienia od wymierzenia kary można zastosować względem sprawcy tzw. środki oddziaływania społecznego, które mają na celu przywrócenie naruszonego porządku prawnego lub naprawienie wyrządzonej krzywdy, a polegają zwłaszcza na przeproszeniu pokrzywdzonego (art. 38 § 4 KW). W każdej sprawie dotyczącej wykroczenia zagrożonego tak surową sankcją sąd powinien rozważyć, czy istotnie zachowanie sprawcy wymaga napiętnowania karą grzywny (por. wyr. SR w Bartoszczech z 28.5.2018 r., II W 2067/18, Legalis).

Jeżeli w danej sprawie ujawniono okoliczności dające podstawy do zaniechania karania, w szczególności z uwagi na **mały stopień społecznej szkodliwości czynu**, w stosunku do sprawcy czynu **można poprzestać na zastosowaniu pouczenia, zwróceniu uwagi lub ostrzeżeniu** (art. 41 KW). Wyjątkowo wysokie określenie ustawowych granic kar grzywny przewidzianych za wykroczenia stypizowane

w art. 10 OgrHandNiŚU nie wyłącza – w moim przekonaniu – możliwości zastosowania *in concreto* środka oddziaływania wychowawczego.

Natomiast **wśród okoliczności obciążających** należy wymienić: wyrządzenie szkody zatrudnianemu, uprzednie ukaranie sprawcy za podobne przestępstwo lub wykroczenie, działanie w sposób zasługujący na szczególne potępienie (wyzyskanie trudnego położenia zawodowego pokrzywdzonego lub jego trudnej sytuacji życiowej), okazywanie lekceważenia osobom lub organom państwowym dążącym do usunięcia skutków popełnionego wykroczenia.

Wykonanie kary grzywny regulują w szczególności przepisy art. 25–26 oraz art. 44 i n. KKW.

Niewykonanie kary grzywny przez ukaranego może się skończyć nawet osadzeniem sprawcy wykroczenia w zakładzie karnym. Jeżeli egzekucja grzywny okazała się bezskuteczna lub z okoliczności sprawy wynika, że byłaby ona bezskuteczna, sąd może zamienić grzywnę na pracę społecznie użyteczną, określając czas jej trwania. Praca społecznie użyteczna trwa najkrócej tydzień, najdłużej 2 miesiące. Jeżeli jednak ukarany oświadczy, że nie wyraża zgody na podjęcie pracy społecznie użytecznej, uchyla się od jej wykonania albo zamiana grzywny na pracę społecznie użyteczną jest niemożliwa lub niecelowa – sąd zarządzi wykonanie zastępczej kary aresztu (art. 25 KW). Liczbę dni kary zastępczej sąd określa, zamieniając pozostałą do zapłaty kwotę kary grzywny na dni aresztu, przyjmując, że jeden dzień zastępczej kary aresztu jest równoważny grzywnie od 20 do 150 zł. Kara zastępcza nie może przekroczyć 30 dni aresztu (art. 25 § 3 KW).

Od zastępczej kary aresztu lub wykonywania pracy społecznie użytecznej sprawca może być uwolniony w każdym czasie przez wpłacenie kwoty pieniężnej przypadającej jeszcze do uiszczenia.

9. **Środki karne.** Ustawodawca nie przewiduje możliwości orzeczenia środka karnego względem sprawcy wykroczenia powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi (zob. art. 28 § 2 KW).

10. **Zbieg wykroczenia powierzenia wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi z innymi wykroczeniami** zachodzi przede wszystkim w odniesieniu do zachowań pracodawców notorycznie naruszających prawa pracownika, w szczególności prawo

pracownika do wypoczynku, poprzez naruszanie przepisów o czasie pracy. Stypizowane w art. 281 pkt 5 KP wykroczenie naruszenia przepisów o czasie pracy ma bardzo szeroko określoną stronę przedmiotową, w szczególności może polegać na poleceniu pracownikowi wykonywania pracy z przekroczeniem norm dotyczących czasu pracy (por. *S. Kowalski*, *Wykroczenia*, s. 44–45). *In concreto*, może zaś dojść do zbiegu wykroczenia kwalifikowanego na podstawie art. 10 ust. 1 lub 2 OgrHandNiŚU i wykroczenia z art. 281 pkt 5 KP. Jeżeli sprawcą jest ta sama osoba, wymierza się jej wówczas jedną karę łącznie na podstawie odpowiedniego przepisu art. 10 OgrHandNiŚU (art. 9 § 2 KW), gdzie jest przewidziana surowsza kara.

- 11 11. **Wykroczenie z art. 10 OgrHandNiŚU a popełnienie przestępstwa z art. 218a KK.** Na podstawie art. 13 OgrHandNiŚU wprowadzono do Kodeksu karnego nowy typ przestępstwa – uporczywe lub złośliwe powierzenie wykonywania czynności handlowych wbrew zakazowi (art. 218a KK). Ustawodawca zastosował tutaj konstrukcję tzw. czynu przepołowionego [szerzej zob. *P. Gensikowski*, *Problem dalszego utrzymywania tzw. czynów przepołowionych*, w: *Reforma prawa wykroczeń* (red. *P. Daniluk*), t. I, Warszawa 2019, s. 399–400]. Najpierw określił, jakie zachowania są karygodne i stanowić będą czyny zabronione – wykroczenia, a następnie w tej to grupie zachowań wyróżnił część zachowań, znamiennej złośliwością lub uporczywością, uznając, że z uwagi na ich karygodność zasługują na dotkliwszą dla sprawcy reakcję organów państwowych i dlatego będą przestępstwami (*S. Kowalski*, *Przepisy*, s. 522). Jeżeli zatem sprawca wyczerpuje swoim zachowaniem znamiona określone w art. 10 OgrHandNiŚU, ale zarazem działa złośliwie lub uporczywie, to popełnia przestępstwo, a jego zachowanie może być kwalifikowane wyłącznie na podstawie jednego z przepisów art. 218a KK.

O złośliwym powierzeniu wykonywania pracy wbrew przepisom ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni można mówić wówczas, gdy powierzający wykonanie pracy czyni to wbrew oczywistemu obowiązkowi prawnemu, aby uczynić przykrość pracownikowi lub zatrudnionemu albo zademonstrować lekceważenie dla ustawowego obowiązku, np. w sytuacji, gdy tego samego dnia został już ukarany grzywną w formie mandatu karnego przez inspektora pracy (*S. Kowalski*, *Przepisy*, s. 522 i cytowana tam literatura).

O uporczywym powierzeniu wykonywania pracy wbrew przepisom ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni można mówić wtedy, gdy to zachowanie cechuje upór sprawcy w utrzymywaniu bezprawnej sytuacji wbrew znanym mu regułom postępowania zgodnym z prawem, a zarazem jego sprzeczne z prawem zachowania są powtarzalne. Do łamania zakazu handlu w placówkach handlowych może dochodzić systematycznie co tygodni, a wówczas, moim zdaniem, wystarczy kilka kolejnych niedziel, w których ów zakaz jest łamany, ażeby móc sprawcy przypisać zachowanie uporczywe (*S. Kowalski, Przepisy, s. 523 i cytowana tam literatura*).

12. Postępowanie wykroczeniowe. W postępowaniu w sprawach o wykroczenia z art. 10 OgrHandNiŚU oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy (art. 17 § 2 KPW). Ma on również prawo do przeprowadzenia postępowania mandatowego, może nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego także po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca (art. 95 § 3 KPW; szerzej zob. *S. Kowalski, Wykroczenia, s. 140–142*). Górna granica grzywny nałożonej w drodze mandatu sięga 2000 zł (art. 96 § 1a pkt 1 KPW). Jeżeli jednak ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w jednym z przepisów art. 10 OgrHandNiŚU popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł (art. 96 § 1bc KPW).

(...)

2. Wykroczenie z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

z dnia 10 października 2002 r. (Dz.U. Nr 200, poz. 1679)

Tekst jednolity z dnia 9 listopada 2018 r. (Dz.U. 2018, poz. 2177)

(wyciąg)

(...)

Art. 8e. [Wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług]

Kto, będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

Spis treści

	Nb
1. Wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług	1
2. Bezpośredni przedmiot ochrony	2
3. Sprawca	3
4. Zachowanie sprawcy	4
5. Strona podmiotowa	5
6. Charakter prawny wykroczenia	6
7. Wina	7

8. Kara grzywny	8
9. Środki karne	9
10. Postępowanie wykroczeniowe	10

1. Wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług zostało wprowadzone do prawa wykroczeń ustawą z 22.7.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1265), która weszła w życie z dniem 1.1.2017 r.

Wprowadzenie do systemu prawnego art. 8e MinWynagrU było częścią większej nowelizacji wymienionej ustawy, w następstwie której dojdzie miało do uzyskania pozytywnej zmiany na rynku pracy przez przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych oraz wprowadzenie ochrony osób otrzymujących wynagrodzenie na najniższym poziomie, a zwłaszcza umów nazywanych umowami śmieciowymi. Jak bowiem zauważył prawodawca, w praktyce dochodziło do sytuacji, w których osoba wykonująca pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej miała ustalone wynagrodzenie na poziomie znacznie niższym od minimalnego wynagrodzenia przysługującego za pracę w ramach stosunku pracy. W ocenie ustawodawcy, normie materialnej nakładającej obowiązek zapewnienia osobie wskazanej w ustawie z 22.7.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, przyjmującej zlecenie lub świadczącej usługi na podstawie minimalnej stawki godzinowej, powinna towarzyszyć norma stanowiąca o wykroczeniu w przypadku naruszenia tego obowiązku (uzasadnienie do projektu ustawy, Sejm RP VIII kadencji, druk Nr 600).

Celem kryminalizacji jest objęcie ochroną wykroczeniową prawa osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych do ustawowo określonego, minimalnego wynagrodzenia za świadczoną pracę.

2. Bezpośredni przedmiot ochrony. Głównym przedmiotem 2 ochrony w art. 8e MinWynagrU jest prawo do wynagrodzenia osób wykonujących pracę w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, a mianowicie na podstawie umów cywilnoprawnych: umowy o świadczenie usług (art. 750 KC) lub umowy zlecenia (art. 734 i n. KC). W przypadku tych umów, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wynagrodzenie powinno być ustalone w umowie w taki sposób, aby wysokość wy-

godzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej zgodnie z ustawą.

Pokrzywdzonym jest przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi, a więc strona umowy cywilnoprawnej, przy czym zdefiniowana w art. 1 pkt 1b MinWynagrU. Pokrzywdzonym może być wyłącznie osoba fizyczna: 1) **wykonująca działalność gospodarczą** zarejestrowaną w RP albo w państwie niebędącym państwem członkowskim UE lub państwem EOG, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami; 2) **niewykonyująca działalności gospodarczej**, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i 750 KC, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

Przepis art. 8e MinWynagrU **nie chroni praw pracowników**. Ponadto w art. 8d MinWynagrU ustawodawca zawarł **katalog umów, do których nie mają zastosowania przepisy tej ustawy**, określające minimalne wynagrodzenie osób świadczących pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W doktrynie, nie bez racji zwrócono uwagę, że zastosowanie do umów cywilnoprawnych konstrukcji prawnych charakterystycznych dla prawa pracy (poprzez dodanie z 1.1.2017 r. przepisów art. 8a–8f MinWynagrU) skutkuje niebezpiecznym rozmyciem granicy między dwoma reżimami – cywilnoprawnym i prawnopracowniczym zarówno w sferze teoretycznej, jak i praktycznej. W miejsce przeprowadzenia koniecznej reformy prawa pracy ustawodawca zdecydował się wprowadzić do prawa cywilnego rozwiązania charakterystyczne dla stosunku pracy (*M. Barański, B. Mądrzycki*, Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej, *PiZS 2017, Nr 3, s. 23*).

- 3 3. Sprawca.** Sprawcą wykroczenia stypizowanego w art. 8e MinWynagrU może być: przedsiębiorca będący osobą fizyczną, osoba działająca w imieniu przedsiębiorcy albo osoba działająca w imieniu innej jednostki organizacyjnej. Wykroczenie popełnia nie ta osoba, która zawierała umowę cywilnoprawną, ani nie ta osoba, która „właściciel” przekazuje pieniądze świadczącemu usługi, lecz osoba, która decyduje o wypłaceniu wynagrodzenia świadczącemu pracę poniżej ustawowo określonej granicy, a równocześnie decyduje o za-

nizieniu wynagrodzenia nie ma usprawiedliwienia w obowiązujących przepisach.

Wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług jest **wykroczeniem indywidualnym**.

Przedsiębiorca – w art. 1 pkt 4a MinWynagrU został zdefiniowany na potrzeby tej ustawy. Jest nim osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca zorganizowaną działalność zarobkową we własnym imieniu i w sposób ciągły; za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności. Naturalnie, sprawcą wykroczenia może być tylko osoba fizyczna (art. 1 § 1 KW).

Osoba działająca w imieniu przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej – osoba, której decyzja powoduje wypłatę wynagrodzenia, stanowiącego świadczenie przedsiębiorcy lub jednostki organizacyjnej niebędącej przedsiębiorcą na rzecz przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi. Może nim być zwłaszcza pełnomocnik (w tym prokurent), pracownik przedsiębiorcy lub innej jednostki organizacyjnej wyznaczony do obsługi umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, przedsiębiorca obsługujący dającego zlecenie lub zamawiającego usługi w zakresie rozliczania umów zawartych z zatrudnionymi, dyrektor szkoły, dyrektor sądu lub inna osoba reprezentująca określoną jednostkę organizacyjną.

4. **Zachowanie sprawcy** polega na wypłacaniu zaniżonego wynagrodzenia, tzn. spełnieniu świadczenia w wysokości niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w dacie wymagalności roszczenia o wypłatę wynagrodzenia.

Strona przedmiotowa wykroczenia zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług odnosi się nie do zawierania umowy, nie do postanowień umownych ustalanych przez strony danej umowy cywilnoprawnej, ale do momentu wypłacania wynagrodzenia. To w tym momencie dający zlecenie lub zamawiający usługi ma obowiązek tak rozliczyć należność przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, aby wypłacić mu kwotę wynagrodzenia co najmniej równą minimalnej, wynikającej z ustawy.

Ustawodawca szczegółowo uregulował **sposób postępowania dającego zlecenie lub zamawiającego usługi, zapewniający uzyskanie przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi minimalnego wynagrodzenia**, wyliczonego zgodnie z przepisami ustawy.

Rozliczenie opiera się tu na określeniu przez ustawodawcę minimalnej stawki godzinowej i przemnożeniu jej przez liczbę godzin poświęconych na wykonywanie zlecenia lub świadczenie usług, przy czym to strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (art. 8b ust. 1 i art. 1 pkt 1a MinWynagrU). Jeżeli strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli zaś umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, potwierdza przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Natomiast w przypadku skierowania osób świadczących pracę do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ZatrPracTymczU – pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Zabezpieczeniu wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej mają służyć szczególne uregulowania MinWynagrU. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej. **Przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia** w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej **albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia** na inną osobę (zob. art. 8a–8b MinWynagrU). Niemniej jednak, ustawodawca nie wykluczył możliwości stosowania typowych dla prawa cywilnego instytucji, co *in concreto* może spowodować uzyskanie przez świadczącego usługi wynagrodzenia o niższej wysokości. Przykładowo, MinWynagrU nie przewiduje zakazu potrąceń z wynagrodzenia w minimalnej wysokości, a przez to ochrona tej części wynagrodzenia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi wyraźnie odbiega od standardów ochrony wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi (szerzej zob. E. Maniewska, Zakres uniformizacji ochrony wynagrodzenia

za pracę w umownych stosunkach zatrudnienia, PiZS 2019, Nr 1, s. 28 i n.). Nie oznacza to bynajmniej, że sąd w postępowaniu w sprawie o wykroczenie bezrefleksyjnie przyjmuje za wiążące wszelkie postanowienia przedkładanych mu umów pisemnych lub wszelkie wyjaśnienia obwinionego co do interpretacji tychże (por. wyr. SR w Olsztynie z 16.5.2018 r., IX W 1/18, Legalis).

5. **Strona podmiotowa** wykroczenia obejmuje zarówno umyślność, 5 jak i nieumyślność (art. 5 KW).

Umyślne zaniżanie wynagrodzenia będzie wynikiem nie tylko realizowania postanowienia umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, z której wynika, że świadczącemu pracę należy się wynagrodzenie niższe niż minimalne ustalone na podstawie przepisów ustawy, ale też pozornego stosowania instytucji prawa cywilnego umożliwiających np. potrącenie należności z tytułu wynagrodzenia przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi z (rzekomą) należnością odbiorcy tych świadczeń, np. z tytułu wynagrodzenia za używanie jego rzeczy przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi.

W praktyce, rzadziej dochodzi do nieumyślnego zaniżenia wynagrodzenia wypłacanego przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi; może ono mieć miejsce przede wszystkim w razie błędnego rozliczenia czasu poświęconego na wykonanie zlecenia lub usługi.

Szerzej zob. kom. do art. 10 OgrHandNiŚU, pkt 5.

6. **Charakter prawny wykroczenia.** Wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług **jest popełnione z chwilą**, gdy sprawca wbrew obowiązkowi nie wypłacił wynagrodzenia za wykonane usługi w minimalnej wysokości, ustalonej zgodnie z przepisami ustawy. 6

Skutkiem zachowania sprawcy jest powstanie szkody w majątku wierzyciela, stanowiącej różnicę pomiędzy wielkością minimalnego wynagrodzenia, wynikającego z przepisów ustawy a wielkością wynagrodzenia rzeczywiście wypłaconego przez zatrudniającego. Wykroczenie to jest zatem **czynnem materialnym (wykroczenie skutkowe)**.

Długotrwałość utrzymywania bezprawnego stanu (np. niewypłacanie wynagrodzenia w minimalnej wysokości przez kilka kolejnych miesięcy) jest obojętna dla określenia czasu popełnienia czynu zabronionego, gdyż ten charakteryzuje się jednochwilowo określonym znamieniem. Natomiast **może ona mieć znaczenie** z punktu widzenia stopnia społecznej szkodliwości danego czynu zabronionego.

[Przejdź do księgarni →](#)