



## Praca więźniów – między przywilejem a przymusem

*Katarzyna Wiśniewska, Michał Kopczyński*<sup>1</sup>

- Obecnie jest zbyt mało miejsc pracy dla więźniów
- Praca więźniów stanowi istotny element systemu resocjalizacji
- Już aktualnie obowiązujące regulacje przewidują obowiązek pracy
- Rekomendacje międzynarodowe zgodnie podkreślają konieczność stworzenia więźniom możliwości pracy
- Normy prawne regulujące pracę osadzonych nie mogą prowadzić do naruszenia zakazu poddaństwa
- Wszelkie zmiany w zakresie wynagradzania więźniów muszą być także zgodne z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego
- Wprowadzając zmiany do polskiego systemu można nawiązać do praktyk z innych państw Europy

---

<sup>1</sup> Zestawienie przygotowane przez prawników Programu Spraw Precedensowych Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Pragniemy podziękować Amy Volz z Harvard Law School za pomoc w przygotowaniu fragmentu „Wprowadzając zmiany do polskiego systemu można nawiązać do praktyk z innych państw Europy”.

## Obecnie jest zbyt mało miejsc pracy dla więźniów

Aktualnie toczą się prace legislacyjne nad wprowadzeniem zmian do systemu zatrudniania i wykonywania pracy przez osoby osadzone w polskich jednostkach penitencjarnych. Rzeczywistość pokazuje, że zmiany w funkcjonującym systemie faktycznie są potrzebne.

Według dostępnych danych statystycznych, w jednostkach penitencjarnych w dniu 30 kwietnia 2016 r. przebywało ogółem 71 884 osób. W tej grupie 10 199 osób było zatrudnionych odpłatnie, natomiast 15 712 osób było zatrudnionych nieodpłatnie. Łączna liczba pracujących osadzonych wyniosła więc 25 911, co stanowiło nieco ponad 38% osób przebywających w jednostkach penitencjarnych<sup>2</sup>. Współczynnik ten nie odbiegał znacząco od wskaźnika powszechności zatrudnienia skazanych i ukaranych w latach poprzednich<sup>3</sup>. Jednocześnie z dostępnych danych wynika, że z uwagi na brak pracy niezatrudnionych pozostawało 14803 skazanych i ukaranych<sup>4</sup>. W statystykach wskazuje się ponadto, że znaczna grupa więźniów (3 538) nie pracowała z uwagi na trwałą lub czasową niezdolność do pracy, przebywanie w szpitalu lub izbie chorych, lub bycie zakwalifikowanym na oddział terapeutyczny.

Na problem braku dostatecznej ilości miejsc odpłatnego zatrudnienia zwracał uwagę także Rzecznik Praw Obywatelskich. W lipcu 2015 r. zwrócił się do Ministra Sprawiedliwości o rozważenie możliwości podjęcia działań legislacyjnych w celu doprowadzenia do zwiększenia zatrudnienia odpłatnego skazanych. W odpowiedzi udzielonej Rzecznikowi w sierpniu 2015 r. wskazano na celowość powołania międzyresortowego zespołu, złożonego z przedstawicieli resortu sprawiedliwości, w tym Służby Więziennej, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Gospodarki, którego zadaniem byłoby wypracowanie planu działań w celu zwiększenia aktywizacji zawodowej osób skazanych<sup>5</sup>.

Na tle innych państw europejskich struktura zatrudnienia osadzonych w jednostkach penitencjarnych w Polsce nie przedstawia się najlepiej – w Niemczech i na Węgrzech poziom zatrudnienia osób pozbawionych wolności oscyluje na poziomie 85%<sup>6</sup>.

W związku z powyższym, naszym zdaniem zasadne jest podejmowanie działań mających na celu zwiększenie dostępności pracy dla osób pozbawionych wolności. Działania te nie mogą jednak przyjmować charakteru dowolnego – muszą one spełniać standardy praw człowieka, przede wszystkim odnoszące się do zakazu pracy przymusowej.

---

<sup>2</sup> Informacja dostępna pod adresem:

[http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/2016\\_kwiecien\\_statystyka\\_biezaca.pdf](http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/2016_kwiecien_statystyka_biezaca.pdf) (data dostępu: 18.07.2016 r.).

<sup>3</sup> Por. np. Wykres 16 „Powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w okresie od 30.11.2013 do 30.04.2015” dostępny pod adresem: <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/kwiecien-2015.pdf> (data dostępu: 18.07.2016 r.)

<sup>4</sup> Na podstawie: <http://www.sw.gov.pl/Data/Files/001145jkol/kwiecien-2016.pdf> (data dostępu 18.07.2016 r.)

<sup>5</sup> Wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministra Sprawiedliwości z dnia 4 stycznia 2016 r. (IX.517.1335.2015.MK).

<sup>6</sup> Uzasadnienie projektu z 15 czerwca 2016 r. ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy, str. 7.

## Praca więźniów stanowi istotny element systemu resocjalizacji

Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>7</sup> stanowi, że zatrudnienie skazanych powinno mieć na celu przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy, a osiągnięcie zysku powinno być podporządkowane resocjalizacji. Praca więźniów ma też przeciwdziałać zjawisku wykluczenia społecznego osadzonych w jednostkach penitencjarnych. Może ona także nie tylko minimalizować negatywne skutki wyłączenia więźnia z funkcjonowania na rynku zawodowym i udziału w życiu społecznym, ale również wywierać na niego bardzo pozytywny efekt psychologiczny – poprzez umożliwienie mu urozmaicenia rutyny życia w jednostce penitencjarnej oraz „oderwanie” od kryminogennego środowiska.

Ponadto, jak podkreśla się w doktrynie:

*Nie ma wątpliwości, że wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu rozbudzanie u skazanego woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności chodzi o utrwalenie poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa<sup>8</sup>.*

Tym samym pracę więźniów należy postrzegać pozytywnie nie tylko z perspektywy osoby pozbawionej wolności, ale także całego społeczeństwa. Praca, będąca codziennym elementem rzeczywistości więźnia, chroni społeczeństwo przed sytuacją, w której więzień po opuszczeniu zakładu karnego nie będzie w stanie normalnie funkcjonować na wolności.

## Już aktualnie obowiązujące regulacje przewidują obowiązek pracy

Wykonywanie pracy jest obecnie jednym z obowiązków skazanego<sup>9</sup>. Skazany zobowiązany jest do wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego.

Ponadto, jak wskazuje się w doktrynie:

*Obowiązek pracy to forma nakazu w rozumieniu art. 142 § 1 k.k.w., którego niespełnienie pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną (S. Leleń, Kodeks karny wykonawczy..., 2010, s. 508). Dotyczy to także niespełnienia obowiązku wywiązywania się z obowiązku pracy sumiennie i wydajnie, przestrzegania dyscypliny pracy i higieny pracy, dbałości o porządek w miejscu pracy, jak również o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń (art. 122 k.k.w.).<sup>10</sup>*

Podstawowe zasady zatrudniania oraz organizacji pracy osób pozbawionych wolności ustanowione są na poziomie ustawowym w dwóch aktach – Kodeksie karnym wykonawczym oraz ustawie o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. Kodeks przewiduje, że skazanemu

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2014 r. poz. 1116).

<sup>8</sup> Kotowski W. *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*; LexisNexis 2013.

<sup>9</sup> Art. 116 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 1997 r. nr 90 poz. 557 z późn. zm. - zwany dalej również „Kodeksem”).

<sup>10</sup> Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, wyd. III. Wolters Kluwer, 2016.

zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy i zatrudnia go na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie prawnej.

### Rekomendacje międzynarodowe zgodnie podkreślają konieczność stworzenia więźniom możliwości pracy

W Europejskich Regulach Więziennych z 2006 r.<sup>11</sup> – dokumencie nieposiadającym wiążącej mocy prawnej (tzw. *soft-law*), ale stanowiącym wyraz stopniowej ewolucji nastawienia państw członkowskich Rady Europy do kwestii wykonywania pracy przez osoby osadzone w więzieniach - czytamy, m.in. :

*26.1 Praca więźniów traktowana jest jako pozytywny element rygoru więziennego i nigdy nie jest używana jako kara.*

*26.2 Władze więzienne dążą do zapewnienia wystarczająco pożytecznej pracy.*

*26.3 Na ile to możliwe, praca przydzielana więźniom ma przyczynić się do podtrzymania lub rozwoju ich zdolności do zwykłego zarabiania na życie po zwolnieniu(...)*

*26.6 Więźniowie mogą wybierać rodzaj zatrudnienia, które chcą wykonywać w ramach limitów zatrudnienia, doboru zawodowego oraz wymogów porządku i dyscypliny.*

Podkreśla się, że Reguła 26 ma przeciwdziałać wyzyskowi pracy więźniów. Chęć uzyskania zysku nie powinna przesłaniać pozytywnego wpływu, jaki praca powinna mieć na więźniów poprzez podnoszenie ich kwalifikacji oraz normalizację ich funkcjonowania w zakładzie karnym.<sup>12</sup>

Również w innym dokumencie *soft-law* - Rekomendacji Komitetu Ministrów o wykonywaniu przez administrację więzienne kary dożywotniego pozbawienia wolności oraz innych długoterminowych kar pozbawienia wolności<sup>13</sup> - mowa jest o tym, że „Plan co do kary powinien obejmować ocenę ryzyka oraz potrzeb każdego więźnia i być wykorzystywany w systematycznym działaniu obejmującym: [...] wykonywanie pracy, zdobywanie wykształcenia, szkolenie, i inne zajęcia zmierzające do racjonalnego wykorzystania czasu spędzonego w więzieniu oraz wspieranie szans udanego powrotu do społeczeństwa po zwolnieniu”.

---

<sup>11</sup> Rekomendacje Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych (Przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów). Tłumaczenie Europejskich Reguł Więziennych z 2006 r. na język polski dostępne jest na stronie Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej: <http://www.cossw.pl/file/redir.php?id=5853> (data dostępu 16.07.2016 r.)

<sup>12</sup> Komentarz do Europejskich Reguł Więziennych opracowany przez wydawnictwo Rady Europy. Komentarz w języku angielskim dostępny pod adresem: <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/prisons/E%20commentary%20to%20the%20EPR.pdf> (data dostępu: 20.07.2016 r.)

<sup>13</sup> *Recommendation Rec(2003)23 of the Committee of Ministers to member states on the management by prison administrations of life-sentences and other long term prisoners.* Tłumaczenie dostępne w: Przegląd Więziennictwa Polskiego, Międzynarodowe standardy wykonywania kar, Nr 72-73 Warszawa 2011, Wydawnictwo Centralnego Zarządu Służby Więziennej Ministerstwa Sprawiedliwości.

Podobne zasady określają Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące postępowania z więźniami (Reguły Nelsona Mandeli) przyjęte 7 października 2015 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ<sup>14</sup>:

*96. Wszyscy więźniowie odbywający wyrok będą mieć możliwość podjęcia pracy i/lub aktywnego uczestniczenia w swojej rehabilitacji, odpowiednio do ich zdolności fizycznych i psychicznych stwierdzonych przez lekarza lub innego wykwalifikowanego pracownika służby zdrowia. Zapewniona będzie wystarczająca ilość pracy o użytecznym charakterze, tak, aby można było zatrudniać więźniów przez normalny dzień roboczy.*

(...)

*98. W takim stopniu, jak to możliwe, zapewniana praca będzie tego typu, by utrzymać bądź zwiększyć zdolność więźnia do uczciwego zarabiania na życie po zwolnieniu. Więźniom będącym w stanie z tego skorzystać, w szczególności więźniom młodym, zapewnione zostanie szkolenie zawodowe w zakresie użytecznych zawodów. W ramach ograniczeń wynikających z predyspozycji do wykonywania zawodu oraz wymogów więziennej organizacji i dyscypliny, więźniom umożliwiał się będzie wybór zawodu, który chcą wykonywać.*

Tematykę tę porusza również Komitet Zapobiegania Torturom<sup>15</sup>, wskazując że:

*Kluczowe znaczenie dla dobrego samopoczucia osadzonych ma odpowiedni program ich aktywności (praca, nauka, sport, itd.). Odnosi się to do wszystkich ośrodków pozbawienia wolności, zarówno do zakładów karnych, jak i aresztów śledczych.*

### **Normy prawne regulujące pracę osadzonych nie mogą prowadzić do naruszenia zakazu poddaństwa**

Osadzeni w jednostkach penitencjarnych podporządkowani są w sposób szczególny władzy państwowej. Krajowy system organizacji pracy więźniów należy więc odnieść do międzynarodowych standardów ochrony praw człowieka, które pozwalają przeciwdziałać nadużyciom ze strony władz publicznych.

Do pracy więźniów nawiązuje, m.in. Konwencja nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>16</sup>. Dla celów tej konwencji wyrażenie "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Konwencja nr 29 precyzuje jednak równocześnie, że wyrażenie to nie obejmuje, m.in. pracy lub usług wymaganych od jakiejś osoby w wyniku skazania jej przez władzę sądową pod warunkiem, że ta praca lub te usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że ta osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom (art. 2 ust. 2 lit. c). Warto zauważyć, że

<sup>14</sup> Tłumaczenie Reguł Nelsona Mandeli na j. polski udostępnione jest na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich: <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/reguly-nelsona-mandeli> (data dostępu: 29.07.2016 r.)

<sup>15</sup> Standardy CPT „Merytoryczne” Fragmenty Sprawozdań Ogólnych Europejskiego Komitetu Zapobiegania Torturom, dostępne pod adresem: <http://www.cpt.coe.int/lang/pol/pol-standards.pdf>. (data dostępu: 29.07.2016 r.)

<sup>16</sup> Konwencja (nr 29) dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r. (Dz. U. z 1959 nr 20 poz. 122).

do Konwencji nr 29 w swoim orzecznictwie odwołuje się Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej również „ETPCz”).

W art. 4 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka<sup>17</sup> („Konwencja”) zawarta jest z kolei reguła, że nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej. Równocześnie w kolejnym ustępie twórcy Konwencji doprecyzowali, że pojęcie „praca przymusowa lub obowiązkowa” nie obejmuje żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności orzeczonej zgodnie z postanowieniami art. 5 Konwencji lub w okresie warunkowego zwolnienia. Pomocne w interpretacji ww. reguł jest orzecznictwo ETPCz. Sam Trybunał stwierdzał jednak, że jego orzecznictwo dotyczące pracy więźniów jest rzadkie<sup>18</sup>.

Ciekawym orzeczeniem ETPCz z ostatnich lat może niewątpliwie być decyzja w sprawie *Floroiu przeciwko Rumunii*<sup>19</sup>. W rumuńskim prawie znajdowała się regulacja pozwalająca skazanym na wykonywanie pracy albo w formie odpłatnej, albo nieodpłatnej. Nieodpłatna forma zatrudnienia możliwa była przy czynnościach związanych z codzienną obsługą zakładu karnego. Pomimo, że skazany w tym drugim wariantcie nie otrzymywał zapłaty za swoją pracę, to jej wykonywanie uprawniało go do pomniejszenia wymiaru kary. O warunkach wykonywania pracy w tych dwóch wariantach dokładnie informowano skazanego<sup>20</sup>. W konkretnym przypadku rozpatrywanym przez ETPCz skarżący za swoją pracę (trwającą 114 dni przy obsłudze więziennych pojazdów) otrzymał redukcję kary w wymiarze 37 dni. ETPCz uznał tym samym, że praca skarżącego nie była „całkowicie nieodpłatna”<sup>21</sup>.

We wcześniejszym orzecznictwie Trybunał stwierdzał jednak, że sam fakt nieodpłatności pracy wykonywanej w czasie pozbawienia wolności nie przeszkadza w uznaniu jej automatycznie za niesprzeczną z Konwencją. Trybunał zauważał (na podstawie dawniejszego orzecznictwa, np. sprawy *Twenty-one Detained Persons v. Germany*), że art. 4 Konwencji nie przewiduje wymogu odpłatności pracy więźniów, zapewnianie zaś odpłatności pracy stanowiło rozwijający się (na moment wydawania orzeczenia – przyp.) na forum Rady Europy trend.<sup>22</sup>

Trybunał w Strasburgu oceniał również, czy sprzeczne z postanowieniami Konwencji jest nieobjęcie pracy osób pozbawionych wolności systemem ubezpieczenia emerytalnego. W sprawie *Stummer przeciwko Austrii*<sup>23</sup>, Wielka Izba ETPCz doszła jednak do wniosku, że nie było pomiędzy państwami Rady Europy wystarczającej zgody w kwestii obejmowania pracujących więźniów systemem ubezpieczenia emerytalnego. W konsekwencji obowiązkowa

<sup>17</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r.

<sup>18</sup> Wyrok *Stummer przeciwko Austrii*, par. 121.

<sup>19</sup> Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 12 marca 2013 r. w sprawie *Ion Floroiu przeciwko Rumunii* (nr sprawy 15303/10).

<sup>20</sup> *Ibidem*, par. 35.

<sup>21</sup> *Ibidem*, par. 36.

<sup>22</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9 października 2012 r. w sprawie *Zhelyazkov przeciwko Bułgarii* (nr skargi 11332/04), par. 36. W tej sprawie ETPCz zauważył też jednak, że okres nieodpłatnej pracy skarżącego nie mógł w świetle obowiązującego prawa przekroczyć 15 dni – był więc relatywnie krótki.

<sup>23</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 7 lipca 2016 r. w sprawie *Stummer przeciwko Austrii* (nr skargi 37452/02), par. 132.



praca świadczona przez skarżącego jako więźnia bez objęcia go systemem ubezpieczenia emerytalnego musi zostać uznana w dalszym ciągu (biorąc jednak pod uwagę, m.in. rozwijające się standardy *soft-law*) za "pracę wymaganą zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności" w rozumieniu art. 4 ust. 3 lit. a Konwencji.

W przywoływanych wcześniej orzeczeniach w sprawach *Floroiu* oraz *Stummer*, ETPCz odwołuje się do dalszych postanowień Europejskich Reguł Więziennych z 2006 r.<sup>24</sup> Czytamy w nich, m.in. :

*26.7 Organizacja i metody pracy w zakładach są, tak dokładnie jak to możliwe, zbliżone do podobnej pracy w społeczeństwie, tak aby przygotować więźniów do warunków normalnego życia zawodowego.*

*26.8 Chociaż dążenie do zysku z produkcji w zakładzie może być pozytywne dla podnoszenia poziomu i poprawiania jakości szkolenia, interes nie powinien być podporządkowane temu celowi.*

*26.9 Władze więzienne zapewniają pracę więźniom albo we własnym zakresie albo we współpracy z prywatnymi podmiotami wewnątrz albo na zewnątrz zakładu.*

*26.10 W każdym przypadku zapewnia się sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę więźniów.*

*26.11 Więźniowie mają prawo do wydawania co najmniej części swoich zarobków na zakup dozwolonych artykułów użytku osobistego oraz do przesłania ich części rodzinie*

*26.12 Więźniowie mogą być też zachęcani do oszczędzania części swoich zarobków, które będą im wydane w momencie zwolnienia lub spożytkowane na inne dozwolone cele (...)*

*26.14 Wydaje się przepisy o ubezpieczeniu więźniów od wypadków przy pracy i chorób zawodowych na warunkach nie mniej korzystnych niż te regulujące zatrudnienie pracowników poza-więziennych (...)*

*26.17 Jak tylko jest to możliwe więźniowie pracujący objęci są krajowym systemem ubezpieczeń społecznych.*

**Wszelkie zmiany w zakresie wynagradzania więźniów muszą być także zgodne z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego**

Norma wynikająca z art. 123 Kodeksu przewiduje, iż zasadą jest, że praca skazanego jest odpłatna. Co więcej, w wyniku orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 2011 r.<sup>25</sup> wprowadzono do Kodeksu regulację, że wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. Trybunał Konstytucyjny w swoim wyroku przywoływał, m.in. niewiążące standardy prawa międzynarodowego, w tym Europejskie Reguły Więzienne. Zdaniem Trybunału:

<sup>24</sup> Tłumaczenie Europejskich Reguł Więziennych z 2006 r. na język polski dostępne jest na stronie Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej: <http://www.cossw.pl/file/redirect.php?id=5853> (data dostępu 16.07.2016 r.)

<sup>25</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r. (sygn. akt P 20/09).

*Twórcy Konstytucji dążyli do tego, aby konstytucyjne gwarancje praw jednostki odpowiadały międzynarodowym wymogom w tym zakresie. (...) treść ogólnego nakazu humanitarnego traktowania osób pozbawionych wolności, wyrażonego w art. 41 ust. 4 Konstytucji, powinna być ustalana przy uwzględnieniu wymienionych dokumentów. Dokumenty te kładą nacisk na prawo więźniów do sprawiedliwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Z konstytucyjnego nakazu humanitarnego traktowania więźniów można zatem wyprowadzać ich prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresie pozbawienia wolności. Zmuszanie osób skazanych do podejmowania pracy bez zapewnienia im sprawiedliwego wynagrodzenia stanowiłoby przykład naruszenia rozważanej normy konstytucyjnej. Wynagrodzenie za pracę otrzymywane przez skazanego jest sprawiedliwe, jeżeli jest ustalane na podobnych zasadach jak za identyczną pracę wykonywaną przez osoby nieodbywające kary pozbawienia wolności.<sup>26</sup>*

Trybunał podkreślił również jedną z tez wyrażonych w swoim wcześniejszym orzecznictwie (jeszcze sprzed uchwalenia obowiązującej Konstytucji – np. w wyroku w sprawie K 7/96), że trudność znalezienia pracy dla więźniów, zapewniającej im wynagrodzenie według zasad wynagradzania pracowników, nie uzasadnia jeszcze odstępiania od zagwarantowania stawki wynagrodzenia minimalnego zatrudnionym odpłatnie więźniom, podobnie jak wysoki stopień bezrobocia nie uzasadnia odstępiania od stawki wynagrodzenia minimalnego w umowie o pracę<sup>27</sup>.

W obecnym stanie prawnym wyjęte spod reguły odpłatności są co do zasady jedynie prace porządkowe oraz pomocnicze skazanych wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe wykonywane przez nich na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie<sup>28</sup>. Ponadto, skazany może (na swój wniosek lub za swoją zgodą) otrzymać pozwolenie na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej, przy pracach na cele charytatywne, przy pracach wykonywanych na rzecz organizacji pożytku publicznego lub przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Na okres nie dłuższy niż 3 miesiące można również zezwolić skazanemu na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy, o ile odbywać się to będzie w celu przyuczenia do wykonywania przez niego zawodu<sup>29</sup>. Art. 123a Kodeksu w paragrafie 4 stanowi, że „za wykonywane prace nieodpłatne mogą być skazanemu przyznawane nagrody”.

Pomimo, że skazanemu potrąca się z wynagrodzenia określoną procentowo kwotę na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej, a także na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, to jednak odpłatne zatrudnienie pozwala odłożyć skazanemu środki finansowe potrzebne do funkcjonowania po opuszczeniu jednostki penitencjarnej. Za środki złożone w depozycie

<sup>26</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r. (sygn. akt P 20/09), Uzasadnienie prawne par. 7.

<sup>27</sup> *Ibidem*, par. 9.

<sup>28</sup> Art. 123a § 1 Kodeksu.

<sup>29</sup> Art. 123a § 2 i § 3 Kodeksu.



skazani mogą również co najmniej trzy razy w miesiącu dokonywać zakupów artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz innych artykułów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym<sup>30</sup>. Pozbawieni wolności uzyskujący dochód z wykonywanej pracy mogą również regulować swoje zobowiązania, np. alimentacyjne, a także wspierać pozostających na wolności bliskich.

Niemniej ważny jest fakt, że okresy odpłatnej pracy wykonywanej przez skazanego podczas odbywania kary pozbawienia wolności (z wyjątkiem prac, o których mowa w art. 123a § 1, 2 i 3 Kodeksu), są okresami składkowymi na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Skazany zwalniany z zakładu karnego, zatrudniany w czasie odbywania kary pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy, otrzymuje zaświadczenie o wykonywaniu pracy<sup>31</sup>.

Wszystkie powyższe argumenty przemawiają, naszym zdaniem, za tym, żeby odpłatny system pracy więźniów traktować w sposób preferowany, zarówno ze względów aksjologicznych, jak i ekonomicznych. Należy na marginesie jednocześnie wskazać, że nadmierne poszerzenie obowiązku nieodpłatnego wykonywania pracy przez więźniów mogłoby być rozpatrywane jako problematyczne nie tylko z perspektywy praw człowieka i zakazu pracy przymusowej, ale również z perspektywy ochrony przed nieuczciwą konkurencją rynkową. W Stanach Zjednoczonych wprowadzono specjalną ustawę, która na poziomie federalnym wprowadziła ograniczenia w międzystanowym handlu produktami wytworzonymi wskutek pracy więźniów (tzw. *Ashurst-Sumners Act* z 1935 r.<sup>32</sup>). Federalny Zarząd Więzienny (ang. *Federal Prison Industries*) jest ponadto odpowiedzialny za to, żeby tak zróżnicować prace wykonywane przez więźniów, aby zatrudnić jak największą ich liczbę, a przy tym zminimalizować negatywny wpływ na konkurencję na rynku prywatnym<sup>33</sup>.

### Wprowadzając zmiany do polskiego systemu można nawiązać do regulacji w innych państwach Europy

Rozważając zmiany w polskim systemie pracy więźniów należy sięgnąć do rozwiązań przyjętych w innych krajach Europy. Pomimo znacznych odmienności zestawionych poniżej regulacji, warto zauważyć, że reguła odpłatności stanowi swoisty „rdzeń” rozwiązań przyjętych w ramach poszczególnych porządków prawnych.

#### Wielka Brytania

W świetle aktualnie obowiązujących brytyjskich regulacji skazani osadzeni zobowiązani są do pracy w wymiarze do 10 godzin dziennie, o ile nie są zwolnieni z obowiązku wykonywania

---

<sup>30</sup> Art. 113a § 1 Kodeksu.

<sup>31</sup> Art. 127 Kodeksu.

<sup>32</sup> *Ashurst-Sumners Act*; 18 United States Code § 1761. Akt w języku angielskim dostępny pod adresem: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/18/1761> (data dostępu: 23.07.2016 r.)

<sup>33</sup> *Administration of Federal Prison Industries Act*; 18 United States Code § 4122. Akt w języku angielskim dostępny pod adresem: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/18/4122> (data dostępu: 23.07.2016 r.).

pracy ze względów zdrowotnych<sup>34</sup>. Wszyscy więźniowie wykonujący „pożyteczne działania” (ang. *purposeful activity*) muszą otrzymywać wynagrodzenie. Więźniowie mogą mieć zmniejszone wynagrodzenie z przyczyn dyscyplinarnych<sup>35</sup>. Odmowa wykonywania pracy jest przewinieniem dyscyplinarnym, za które grozi kara umieszczenia w odosobnionej celi (ang. *solitary confinement*)<sup>36</sup>. Jeżeli więzień chce pracować, ale nie udostępnia mu się odpowiedniej oferty pracy, może on uzyskać prawo do zasiłku dla bezrobotnych<sup>37</sup>. Jeżeli zarobki więźniów przekraczają 20 £ tygodniowo, kieruje się je do dedykowanej instytucji (ang. *National Offender Mechanism Service – NOMS*), a następnie część z uzyskanych środków przekazywana jest *Victim Support* – krajowej sieci, która współpracuje z podmiotami zajmującymi się pomocą ofiarom przestępstw i lokalnych społeczności<sup>38</sup>.

### Portugalia

W Portugalii osoby pozbawione wolności mają prawo do odpłatnego zatrudnienia, zarówno na terenie więzienia, jak i w systemie eksternistycznym<sup>39</sup>. Wynagrodzenie więźniów jest dzielone na cztery równe części. Jedna z nich przekazywana jest bezpośrednio więźniowi, jedna jest wręczana mu w momencie opuszczenia zakładu karnego, jedna służy do spłaty zobowiązań więźnia, jedna zaś ma pokrywać koszty wyżywienia. Dyrektor więzienia może w szczególnych okolicznościach zmienić proporcje podziału wynagrodzenia więźniów<sup>40</sup>.

### Niemcy

W Niemczech osadzeni zobowiązani są do wykonywania „odpowiedniej” pracy lub uczestniczenia w przygotowaniu zawodowym w zakresie dostosowanym do ich fizycznych możliwości<sup>41</sup>. Praca więźniów oraz tzw. prace pomocnicze wynagradzane są według określonych ustawowo przeliczników<sup>42</sup>.

Warto również zauważyć, że w niemieckim systemie federalnym poszczególne Landy mają kompetencje prawodawcze w zakresie systemów karnych. W kilku z nich zdecydowano się na rezygnację z obowiązku pracy więźniów (np. w Saksonii lub Brandenburgii)<sup>43</sup>.

<sup>34</sup> Pkt 31(1)-(2) Reguł więziennych z 1999 r. wydanych przez brytyjskie Ministerstwo Sprawiedliwości (ang. The Prison Rules 1999). Reguły dostępne pod adresem: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/728/made> (data dostępu: 25.05.2016 r.)

<sup>35</sup> Zarządzenie porządkujące pracę więźniów z 2000 r. (ang. *Prison Service Order*) nr 4460 dotyczące płacy więźniów, dostępne pod adresem: <https://www.justice.gov.uk/offenders/psos> (data dostępu: 27.07.2016 r.)

<sup>36</sup> Pkt 51(21), pkt 53 Reguł więziennych z 1999 r.

<sup>37</sup> *Prison Service Order* nr 4460, pkt 2.2.1.

<sup>38</sup> Instrukcja więzienna (ang. *Prison Service Order*) nr 76/2011 dostępna pod adresem: <https://www.justice.gov.uk/offenders/psis/prison-service-instructions-2011> (data dostępu: 27.07.2016 r.)

<sup>39</sup> Art. 42-43 ustawy nr 115/2009 z 12 października 2009 r. Akt w języku portugalskim dostępny pod adresem: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=159&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=159&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&) (data dostępu: 25 lipca 2016 r.)

<sup>40</sup> *Ibidem*, art. 46.

<sup>41</sup> § 41 niemieckiego Kodeksu karnego wykonawczego (niem. *Strafvollzugsgesetz – StVollzG*). Wersja w języku angielskim dostępna jest pod adresem: [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_stvollzg/englisch\\_stvollzg.html#p0183](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stvollzg/englisch_stvollzg.html#p0183) (data dostępu: 25.07.2016 r.)

<sup>42</sup> *Ibidem*, § 43 ust. 2.

<sup>43</sup> Artykuł „Arbeitspflicht & Arbeitslosigkeit” na platformie Knast.net dostępny pod adresem: <https://www.knast.net/article.html?id=632> (data dostępu: 27.07.2016 r.)

### Austria

Wszyscy więźniowie są zobowiązani do wykonywania pracy, o ile ich stan fizyczny na to pozwala<sup>44</sup>. Państwo ma obowiązek zapewnienia pożytecznej pracy wszystkim osadzonym<sup>45</sup>. Więźniowie są zwolnieni z obowiązku wykonywania pracy w niedziele i święta publiczne<sup>46</sup>. Wynagrodzenie więźniów regulowane jest ustawowo – stawki godzinowe wahają się średnio pomiędzy 4-6 Euro, w zależności od stopnia trudności wykonywanej pracy<sup>47</sup>. Część wynagrodzenia więźniów jest akumulowana i przekazywana więźniowi w momencie opuszczania przez nich zakładu karnego<sup>48</sup>.

### Szwajcaria

Praca w okresie pozbawienia wolności jest obowiązkiem osadzonych w więzieniach w świetle szwajcarskiego kodeksu karnego<sup>49</sup>. Wynagrodzenie więźnia zależy od okoliczności, w jakich wykonywana jest praca<sup>50</sup>. Więzień uzyskuje również prawo do otrzymania odpowiedniej sumy pieniędzy, jeżeli zamiast wykonywania pracy uczestniczy w szkoleniach zawodowych<sup>51</sup>.

Co ciekawe, Szwajcarski Trybunał Federalny w 2013 r. wydał wyrok, w którym stwierdził, że obowiązek pracy więziennej dotyczy również osób, które ukończyły 65 rok życia. Zdaniem szwajcarskiego Trybunału, obowiązek pracy nie tylko usprawnia bieżące funkcjonowanie więzienia, ale także pomaga więźniom w walce z osamotnieniem i innymi negatywnymi konsekwencjami osadzenia<sup>52</sup>.

### **Uwagi HFPC do proponowanych obecnie zmian**

Opisane powyżej międzynarodowe standardy powinny znaleźć jak najpełniejsze zastosowanie również w ramach obecnie toczącego się procesu legislacyjnego zmierzającego do zmian zasad zatrudniania osadzonych w polskich jednostkach penitencjarnych. W lipcu 2016 r. przedstawiliśmy Ministrowi Sprawiedliwości opinię w tym zakresie<sup>53</sup>.

Proponowane przez resort sprawiedliwości zmiany poszerzają katalog sytuacji, w których praca skazanych będzie mogła mieć charakter nieodpłatny. Dopuszczona będzie możliwość wykonywania przez osadzonych nieodpłatnie, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, prac na cele społeczne na rzecz: (i) samorządu terytorialnego; (ii) podmiotów, dla

---

<sup>44</sup> § 44 austriackiego Kodeksu karnego wykonawczego (niem. *Strafvollzugsgesetz – StVG*).

<sup>45</sup> *Ibidem*, § 45 ust. 1.

<sup>46</sup> *Ibidem*, § 50.

<sup>47</sup> *Ibidem*, § 52.

<sup>48</sup> *Ibidem*, § 54.

<sup>49</sup> Art. 81 ust. 1 szwajcarskiego Kodeksu karnego (niem. *Schweizerisches Strafgesetzbuch*). Kodeks w języku niemieckim dostępny jest pod adresem: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/index.html> (data dostępu: 25.05.2016).

<sup>50</sup> *Ibidem*, art. 83 ust. 1.

<sup>51</sup> *Ibidem*, art. 83 ust. 3.

<sup>52</sup> Artykuł “Prisons suisses: obligation de travailler en prison, même passé 65 ans” dostępny pod adresem: <http://www.arcinfo.ch/articles/suisse/prisons-suisse-obligation-de-travailler-en-prison-meme-passe-65-ans-283782> (data dostępu: 25.07.2016 r.)

<sup>53</sup> Uwagi Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy (projekt z dnia 15 czerwca 2016 r., numer projektu UD88).

których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim; (iii) państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych oraz (iv) spółek prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu bądź województwa. Naszym zdaniem takie zmiany mogą prowadzić do odwrócenia kodeksowej reguły, zgodnie z którą zatrudnianie osadzonych ma charakter odpłatny. Może dojść do jeszcze większego zachwiania proporcji pomiędzy osadzonymi pracującymi nieodpłatnie a tymi, którzy wykonują pracę płatną.

Jesteśmy świadomi, że nie w każdych okolicznościach osadzeni będą mieli dostęp do pracy odpłatnej – powinni więc dysponować możliwością podejmowania pracy nieodpłatnej. W naszej ocenie jednak praca taka nie powinna być obowiązkiem skazanego – a taki charakter będzie miała w świetle dokonanej przez nas analizy projektu resortu sprawiedliwości. Znajduje to potwierdzenie w treści obecnie obowiązującego art. 116 § 1 pkt 4 Kodeksu w połączeniu ze zmianami określonymi w art. 123a § 1 Kodeksu.

Nasze wątpliwości rodzi również dobór podmiotów, na rzecz których mogłaby być świadczona nieodpłatna praca więźniów. Czy spółki prawa handlowego, których głównym celem jest prowadzenie działalności gospodarczej oraz osiąganie zysku, powinny czerpać korzyści z nieodpłatnej pracy? Do takiej sytuacji może dojść, jeżeli więźniowie będą mogli pracować nieodpłatnie na rzecz spółek prawa handlowego, w których 100% udziałów posiadają jednostki samorządu terytorialnego oraz Skarb Państwa (takimi spółkami są, np. Telewizja Polska S.A. oraz Katowicki Holding Węglowy S.A.). Wątpliwości budzi tym bardziej fakt, że w obecnym stanie prawnym możliwe jest utworzenie i prowadzenie przywzięziennego zakładu pracy w formie spółki kapitałowej, a Ministerstwo Sprawiedliwości zamierza w ciągu najbliższych lat zbudować na terenie jednostek penitencjarnych ekonomiczne hale o lekkiej konstrukcji.

Ze sceptycyzmem odnieśliśmy się również do zmian w zakresie potrąceń na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy, gdyż mogą one utrudniać uzyskanie świadczeń ze strony osadzonego przez inne podmioty (np. pokrzywdzonego lub osoby uprawnione do uzyskania świadczeń alimentacyjnych).

### Postulaty

Reasumując, władze publiczne powinny podejmować działania, które mają na celu zwiększenie dostępności pracy dla osadzonych w jednostkach penitencjarnych. Warunki oraz sposób wykonywania i organizacji pracy powinny jednak odpowiadać standardom praw człowieka. Pozytywnie przy tym należy odnieść się do działań podejmowanych, np. przez Służbę Więzienną w ramach prowadzonego obecnie przez Ministerstwo Sprawiedliwości Programu Pracy Więźniów. Służba Więzienna w ramach rozmów z potencjalnymi pracodawcami, przedstawia korzyści wynikające z zatrudnienia osadzonych dla kontrahentów, którzy ulokują swoją produkcję w halach zbudowanych na terenach jednostek penitencjarnych, podkreślając

przy tym, jak ważną funkcję w resocjalizacji skazanych spełnia praca i jakie ma zalety dla samych osadzonych i ogółu społeczeństwa<sup>54</sup>.

W świetle wszystkich powyżej przedstawionych analiz i argumentów, zdaniem HFPC można w ramach polskiego modelu zatrudniania osób pozbawionych wolności dążyć do realizacji, m.in. następujących postulatów:

- **Należy dążyć do jak najszerszej realizacji zasady odpłatności zatrudnienia więźniów oraz zmiany proporcji skazanych zatrudnionych odpłatnie w stosunku do tych zatrudnionych nieodpłatnie. Odpłatna praca więźniów powinna być zasadą nie tylko w kodeksie, ale również w praktyce.**
- **Wszystkie sytuacje, w których więźniów można zatrudniać nieodpłatnie powinny być traktowane jako wyjątek od reguły. Należy przeciwdziałać sytuacji, w której możliwe będzie nieodpłatne zatrudnianie więźniów przez podmioty prowadzące działalność komercyjną.**
- **Powinno się doprecyzować na poziomie legislacyjnym zasady przełożenia nieodpłatnej pracy więźniów na uzyskiwanie określonych korzyści niematerialnych w toku odbywania kary pozbawienia wolności (np. poprzez uściślenie, w jakim zakresie nieodpłatna praca może przyczynić się do uzyskania przepustek itd.).**

---

<sup>54</sup> *Program Pracy Więźniów - działania podejmowane przez Służbę Więzienną*. Informacja dostępna na stronie: <http://www.sw.gov.pl/pl/aktualnosci/aktualnosci-sluzby-wieziennej/news,41354,program-pracy-wiezniow--.html> (data dostępu: 01.08.2016 r.).