

Marcin Mazur

Prawne aspekty odpłatnego zatrudnienia skazanych

de lege lata, de lege ferenda

W artykule autor przedstawia ocenę regulacji dotyczącej wynagrodzenia za pracę osób zatrudnionych przebywających w więzieniach. Krytycznie oceniony został wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r. (P 20/09), a także jego wykonanie przez ustawodawcę. Autor jest zdania, iż ustawodawca powinien dokonać zróżnicowania wysokości wynagrodzenia osób pozbawionych wolności w zależności od podstawy zatrudnienia, wskazując, że wynagrodzenie minimalne w pełnej wysokości powinno przysługiwać jedynie zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Odwołując się do standardów międzynarodowych i orzeczniczych Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC), autor podaje, że standard konstytucyjny przyjęty przez ustawodawcę w kwestii wynagrodzenia osób pozbawionych wolności jest wyższy niż standard konwencyjny, i nie jest on sprawiedliwy społecznie.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, osoby pozbawione wolności, wynagrodzenie minimalne, potrącenie.

In the article, the author presents its assessment of the legislation on wages of people employed in prisons. The Constitutional Tribunal's judgment of 23 February 2010 (P 9.20) was assessed critically and its implementation by the legislator. The author is of the opinion that the legislator should make a difference in the level of remuneration of persons deprived of liberty taking into account the basis for employment, indicating that the minimum wage in the full amount should refer only to the employment on a contractual basis. Referring to international standards and jurisprudence of the ECHR, the author writes that the constitutional standard adopted by the legislator on the issue of

remuneration of prisoners is higher than conventional standard and is not socially equitable.

Keywords: employment, persons deprived of liberty, the minimum wage, deduction.

Zagadnienie odpłatnego zatrudnienia osadzonych od lat budzi zainteresowanie doktryny. Jest to spowodowane faktem, że regulacje w tej mierze ulegają częstym zmianom. Obecne przepisy budzą wątpliwości, bowiem można się zastanawiać czy ustawodawca właściwie wdrożył wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r. (P 20/09). Dodatkowym impulsem do przemyślenia obecnych regulacji jest również wyraźnie widoczny po orzeczeniu Trybunału spadek odpłatnego zatrudnienia więźniów. Warto również wskazać, że tezy zawarte w wyroku muszą w wybranych fragmentach budzić wątpliwości. Na zagadnienie odpłatnego zatrudnienia więźniów trzeba spojrzeć także w aspekcie porównawczym i w oparciu o standardy międzynarodowe. Dodatkowo artykuł ten włącza się w dyskusję prowadzoną w doktrynie¹ oraz przez praktyków² nad zmianą ustawodawstwa dotyczącego zatrudnienia, która – na co wskazują zgodnie uczestnicy dyskusji – powinna nastąpić. Należy wskazać, że w Ministerstwie Sprawiedliwości zostały przygotowane projekty zmian regulacji prawnych, które będą oddziaływać na wysokość wynagrodzenia osadzonych³. Jeden z projektów, przewidujący potrącanie w wysokości 52% z wynagrodzenia skazanych został ogłoszony w Dzienniku Ustaw⁴.

¹ Zob. m.in. T. Kalisz, A. Kwieciński, *Wynagrodzenie za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Polskie Towarzystwo Penitencjarne, Stanowiska, opinie, <http://www.ptpeniten.pl/strona-glowna/stanowiska-opinie/> (dostęp: 07.11.2016); T. Szymanowski, J. Migdał, *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wyd. Wolters Kluwer SA, Warszawa, s. 316-323, A. Nawój-Śleszyński, *Indywidualizacja wykonywania kary pozbawienia wolności w kontekście zmian Kodeksu karnego wykonawczego w latach 2009-2014*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014, s. 127-131, 134; P. Stępiak, *Zatrudnianie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 90, s. 55-77.

² W dniu 13.09.2012 r. rzecznik praw obywatelskich zorganizowała debatę na temat „Zatrudnienie osób skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności i po jej zakończeniu”. Zapis dźwiękowy debaty: https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Debata_Zatrudnienie_osob_skazanych_z_dnia_13-09-2012_r_cz.%20I_13-09-2012%20czI.mp3 https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Debata_Zatrudnienie_osob_skazanych_z_dnia_13-09-2012_r_cz_II.mp3 (dostęp: 15.03.2017), 28-29.01.2016 r. Służba Więzienna zorganizowała w Popowie Konferencję pt. „Zatrudnienie osób pozbawionych wolności – szansa na zmianę”; G. Linder, *Praca przede wszystkim*, „Forum Penitencjarne” 2016, nr 2, s. 12-13.

³ <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286711/katalog/12360077#12360077>
<http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286712> (dostęp: 15.03.2017).

⁴ Ustawa z 15.12.2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 204). Ustawa weszła w życie 1.04.2017 r.

Drugi, przewidujący m.in. wypłatę ryczałtu w wysokości 35% wartości wynagrodzenia dla przedsiębiorców zatrudniających osoby pozbawione wolności również przeszedł ścieżkę legislacyjną⁵.

Standardy międzynarodowe

Nie istnieją akty prawa międzynarodowego, które w sposób wiążący strony regulowałyby kwestię wynagrodzenia skazanych. Standardy międzynarodowe w tej mierze to zalecenia przyjęte przez organy międzynarodowe: Radę Europy oraz Zgromadzenie Ogólne ONZ, tj. odpowiednio Rekomendacja Rec (2006)2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy Europejskie reguły więzienne⁶ (dalej: ERW) i Wzorcowe reguły minimum postępowania z więźniami⁷ (Reguły Nelsona Mandeli). Według reguły 26.10 ERW „w każdym przypadku zapewnia się sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę więźniów”. Tożsamość tę kwestię określono w regule 103 Reguł Nelsona Mandeli, gdzie wskazano, że „zostanie zapewniony system sprawiedliwego wynagradzania pracy więźniów”. Trzeba tu wyraźnie podkreślić, że zasadniczym elementem tych standardów jest wskazanie, iż wynagrodzenie ma być sprawiedliwe. W doktrynie podnosi się, że „wskazane dokumenty międzynarodowe [ERW i reguły minimum ONZ – M. M.] w żadnym miejscu nie mówią, że praca zarobkowa skazanych musi być zrównana z pracą osób wolnych. Można nawet stwierdzić, że dokumenty te unikają takiego zrównania”⁸. Ponieważ jest to zwrot niedookreślony, może on być różnie interpretowany i oceniany. Ponadto, co z jednego punktu widzenia może być oceniane jako sprawiedliwe, z innej perspektywy sprawiedliwe nie będzie.

⁵ Ustawa z dnia 23.03.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. poz. 924). Ustawa weszła w życie 1.06.2017 r.

⁶ Przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11.01.2006 r. na 952. posiedzeniu delegatów. <https://bip.ms.gov.pl/pl/prawa-czlowieka/inne-organizacje-miedzynarodowe-i-prawa-czlowieka/prawa-czlowieka-w-radzie-europy/> (dostęp: 15.03.2017).

⁷ Przyjęte w Genewie w 1955 r. przez I Kongres Narodów Zjednoczonych w sprawie zapobiegania przestępczości i postępowania ze sprawcami przestępstw i zaaprobowane przez Radę Społeczno-Gospodarczą w rezolucji 663C (XXIV) z 31.07.1957 r. oraz 2076 (LXII) z 13.05.1977 r. W dniu 7.10.2015 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło rezolucję Standardy ONZ minimum traktowania więźniów tzw. reguły Nelsona Mandeli. Przyjęty dokument jest zaktualizowaną wersją wzorcowych reguł ONZ traktowania więźniów z 1955 r. Jego zasadniczym celem jest poprawienie sytuacji więźniów na świecie, https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Reguly_Mandeli.pdf (dostęp: 15.03.2017).

⁸ T. Kalisz, A. Kwieciński, *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014, s. 24.

Wskazuje się ponadto, że „żadna z norm *Europejskich reguł więziennych* nie zobowiązuje do zatrudniania skazanych na umowę o pracę”⁹.

Standardy międzynarodowe wyznacza również Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: ETPC), który orzeka w oparciu o przepisy Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności¹⁰. ETPC orzekał tylko w kilku sprawach dotyczących pracy więźniów. W jednej ze spraw (Stummer przeciwko Austrii, nr skargi 37452/02), mimo że Trybunał rozstrzygał, czy brak objęcia osadzonego pracującego w zakładzie karnym ubezpieczeniem emerytalnym nie narusza prawa do poszanowania własności i zakazu dyskryminacji, wypowiedział także kilka ciekawych tez wskazujących na rozumienie wynagradzania osadzonych¹¹. W wyroku Wielkiej Izby z 7 lipca 2011 r. ETPC wskazał, że „[...] więźniowie w systemie pozwanego państwa mają obowiązek pracowania, podczas gdy organy więzienne są zobowiązane do zapewnienia więźniom odpowiedniej pracy. Za okoliczność pozytywną należy uznać fakt, iż ponad 70% populacji osób osadzonych obecnie pracuje. Godziny pracy zostały dostosowane do warunków więziennych, włącznie z określonymi korzyściami, takimi jak zaliczanie do czasu pracy czasu spędzonego na zajęciach terapeutycznych lub resocjalizujących w wymiarze do pięciu godzin tygodniowo. Ponadto więźniowie otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę, z którego 75% jest jednak potrącanie tytułem kosztów ich utrzymania. Należy przede wszystkim wskazać, iż takie potrącenie samo w sobie nie jest niezgodne z konwencją. Mimo iż potrącany odsetek wynagrodzenia w niniejszej sprawie jest raczej wysoki, niemniej jednak można go uznać za odsetek, który nie jest nieracjonalny, zważywszy na ogólny koszt utrzymywania zakładów karnych oraz zważywszy na okoliczność, iż cały byt więźnia, włącznie z ubezpieczeniem zdrowotnym i wypadkowym, zostaje zapewniony przez państwo”¹².

Trybunał przyznał zatem, że nawet potrącenie wynagrodzenia w wysokości 75% nie jest niezgodne z konwencją i nie jest nieracjonalne, gdyż państwo ponosi koszty utrzymania więźniów. W treści uzasadnienia

⁹ P. Stępiak, op. cit., s. 74.

¹⁰ Dz. U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.

¹¹ „W skardze do Trybunału [skarżący – M. M.] zarzucił, że był dyskryminowany, bo z punktu widzenia uprawnień emerytalnych pracujący na wolności byli inaczej traktowani niż pracujący więźniowie. Powołał się na art. 4 Konwencji (zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej), art. 14 (zakaz dyskryminacji) oraz art. 1 protokołu nr 1 (ochrona własności)”. Zob. M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, LEX 2012, s. 194.

¹² Zob. LEX nr 863828.

wyroku Trybunał wskazał dodatkowo, że „orzecznictwo Trybunału dotyczące pracy w więzieniu jest rzadkie [...] w odniesieniu do wynagrodzenia oraz ubezpieczenia społecznego należy wskazać na decyzję z dnia 6 kwietnia 1968 r. wydaną przez Europejską Komisję Praw Człowieka w sprawie Dwudziestu jeden osadzonych przeciwko Niemcom [zob. decyzja EKPC z 6.04.1968 r. w połączonych sprawach nr 3134/67, 3172/67, 3188-3206/67], w której skarżący, opierając się na art. 4, podnieśli, iż nie otrzymali odpowiedniego wynagrodzenia za pracę, którą musieli wykonywać w trakcie swego pozbawienia wolności, a w odniesieniu do tejże pracy nie zostały odprowadzone przez organy więzienia żadne składki do systemu ubezpieczenia społecznego. Komisja uznała tę skargę za niedopuszczalną jako skargę w sposób oczywisty nieuzasadnioną. Komisja wskazała, iż art. 4 nie zawiera żadnych przepisów dotyczących wynagrodzenia więźniów za ich pracę”.

Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez więźniów była kwestionowana przed ETPC w sprawie Alvydas Puzinas przeciwko Litwie, bowiem 25% wynagrodzenia skazanego było potrącane zgodnie z przepisami prawa krajowego. ETPC decyzją z 13 grudnia 2005 r. (skarga nr 63767/00) uznał niedopuszczalność skargi w tym zakresie przed Trybunałem, wskazując w uzasadnieniu decyzji, że „Trybunał zakłada (przypuszcza), że odliczenie jest wykonane ze względu na fakt, że skarżący nie ponosi wydatków na żywnienie i zakwaterowanie podczas pobytu w więzieniu”.

Trzeba zatem wskazać, że Trybunał dopuszcza w szerokim zakresie potrącenia z wynagrodzenia za pracę więźniów. Kwestia wynagrodzenia skazanych w kontekście regulacji polskich również będzie przedmiotem orzecznictwa ETPC, bowiem zostały zakomunikowane rządowi polskiemu liczne sprawy więźniów z Polski. Jan Małecki wraz z 16 innymi wnioskodawcami¹³ oraz Grzegorz Bąkowski i 4 innych wnioskodawców (49/12)¹⁴ skarżą polskie regulacje prawne w zakresie, w jakim wnioskodawcy otrzymywali połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym było to zgodne z obowiązującymi przepisami. Trzech skarżących [Krzysztof Dobrowolski (45651/11); Mariusz Andrzej Szubrych (74228/12); Jan Pacholski (81145/12)] wskazuje dodatkowo zarzut potrącenia z wynagrodzenia za pracę 25% na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów

¹³ [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["38189/12"\],"itemid":\["001-156293"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (dostęp: 15.03.2017).

¹⁴ [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["49/12"\],"itemid":\["001-161077"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (dostęp: 15.03.2017).

Pracy (dalej: Fundusz lub FAZ). Z kolei wnioskodawca Arkadiusz Turowski (38601/12)¹⁵ w skardze do ETPC podnosi zarzut potrąceń na FAZ i na Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej, w łącznej wysokości 35% wynagrodzenia.

Regulacje polskie

Przepisy dotyczące zatrudnienia osób pozbawionych wolności wielokrotnie ulegały zmianom. W niniejszym artykule zostaną omówione jedynie wybrane regulacje¹⁶.

Obecne przepisy odnoszące się do zatrudnienia odpłatnego są wynikiem orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r. (P 20/09). Po wejściu w życie wskazanego orzeczenia, tj. 8 marca 2011 r. art. 123 § 2 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (dalej: kkw) otrzymał następujące brzmienie: „wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W przypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do ilości czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę”.

Norma, która została poddana ocenie Trybunału to art. 123 § 2 kkw w brzmieniu nadanym ustawą z 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 142, poz. 1380), który stanowił, że „wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu

¹⁵ [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["38601/12"\],"itemid":\["001-159746"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (dostęp: 15.03.2017).

¹⁶ Historię regulacji polskich w przedmiocie zatrudnienia skazanych po 1989 r. zob.: M. Mazur, *Zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności w działaniach Rzecznika Praw Obywatelskich*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2), s. 30-56.

pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W przypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do ilości czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę połowę minimalnego wynagrodzenia”.

Regulacja art. 123 § 2 kkw została poddana ocenie Trybunału Konstytucyjnego wskutek pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach w zakresie zgodności tego przepisu z art. 65 ust. 4 w zw. z art. 31 ust. 3 i art. 2 oraz art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.¹⁷ (dalej: Konstytucja RP).

Pytanie prawne zostało postawione w związku z powództwem osoby odbywającej karę pozbawienia wolności przeciwko Skarbowi Państwa – Zakładowi Karnemu nr 1 w Strzelcach Opolskich oraz Przedsiębiorstwu Przemysłu Obuwniczego – Przedsiębiorstwu Państwowemu w Strzelcach Opolskich. Powód w okresie odbywania kary na swój wniosek został skierowany do pracy na podstawie decyzji dyrektora zakładu karnego. W okresie od 6 czerwca 2006 r. do 10 lipca 2008 r. świadczył pracę w wymienionym przedsiębiorstwie, uzyskując wynagrodzenie niższe od minimalnego.

W wyroku z 23 lutego 2010 r. (P 20/09) Trybunał orzekł, iż:

1. Art. 123 § 2 zdanie pierwsze ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. nr 90, poz. 557, ze zm.) w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy”, jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust. 4 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Przepis wymieniony w części I, w zakresie tam wskazanym, traci moc obowiązującą z upływem 12 (dwunastu) miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej¹⁸.

Warte odnotowania są stanowiska Sejmu RP i Prokuratora Generalnego. Według Sejmu RP „prawo podmiotowe wynikające z art. 65 ust. 4 Konstytucji przysługuje wyłącznie pracownikom, a więc osobom pozostającym w stosunku pracy. Statusu tego nie mają skazani zatrudnieni w ramach innych stosunków prawnych, a więc m.in. na podstawie

¹⁷ Dz. U. nr 78, poz. 483, ze zm.

¹⁸ Sentencję wyroku opublikowano w Dz. U. z 2010 r. nr 34, poz. 191 (dzień publikacji: 8.03.2010 r.).

skierowania do pracy. Skierowanie do pracy tworzy niepracowniczy stosunek zatrudnienia typu penalnego, a więc stosunek o charakterze publicznoprawnym”. W ocenie Sejmu „zarzut naruszenia art. 32 Konstytucji jest oczywiście chybiony. Status prawny skazanego zatrudnionego na podstawie skierowania do pracy wykazuje bowiem istotne różnice w porównaniu ze statusem prawnym pracownika, ponieważ praca skazanego stanowi element kary pozbawienia wolności i jest wykonywana w ramach stosunku publicznoprawnego”. Dalej Sejm RP wywodził, że „zaskarżony przepis nie obniża minimalnego wynagrodzenia przysługującego skazanemu, gwarantowanego przez art. 65 ust. 4 Konstytucji, ale ustala je na innym poziomie niż wynagrodzenie przysługujące pracownikom”¹⁹.

W uzasadnieniu wyroku przytoczono również stanowisko Prokuratora Generalnego, który wskazywał, że „w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz poglądów doktryny prawa pracy pojęcie pracy, określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, nie obejmuje „pracy” na podstawie skierowania wydanego przez dyrektora zakładu karnego, a z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w sprawie rozpoznawanej przez sąd przedstawiający pytanie prawne. Odwołanie w zaskarżonym przepisie do „minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie odrębnych przepisów” nie oznacza *per se*, że instytucja minimalnego wynagrodzenia za pracę odnosi się do wynagrodzenia skazanych skierowanych do pracy na mocy decyzji dyrektora zakładu karnego. Art. 123 § 2 kkw kreuje minimalne wynagrodzenie całkowicie autonomiczne wobec wynagrodzenia określonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ewentualne wyeliminowanie z porządku prawnego na mocy orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego art. 123 § 2 kkw nie spowoduje automatycznie przeniesienia podstawy roszczenia skazanego zatrudnionego na podstawie skierowania do pracy na przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W tej sytuacji, bez względu na treść orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego orzeczenie wydane w sprawie rozpoznawanej przez sąd przedstawiający pytanie prawne będzie miało identyczną treść. Pytanie prawne jest zatem niedopuszczalne, ponieważ od odpowiedzi na nie nie zależy rozstrzygnięcie sprawy”. Ponadto „Prokurator Generalny stwierdził również, że ochronie na podstawie art. 65 ust. 4 Konstytucji podlega tylko stosunek zatrudnienia umownie podporządkowany (nawiązywany dobrowolnie) i tylko do takiego stosunku zatrudnienia odnosi się ustawa

¹⁹ Wyrok P20/09, uzasadnienie (s. 2-3).

o minimalnym wynagrodzeniu”²⁰. Niestety, słuszne stanowiska Sejmu i Prokuratora Generalnego nie zostały wzięte pod uwagę.

Kilka też przedstawionych w uzasadnieniu wyroku wymaga krytycznej oceny, ponadto, w ocenie autora wyrok Trybunału Konstytucyjnego nie został właściwie wykonany²¹.

Zgodzić się trzeba, że konstytucyjny termin „praca” ma znaczenie autonomiczne, niemniej jednak nie można się już zgodzić, iż należy nim objąć wszelkie formy aktywności człowieka. Gdyby tak bowiem przyjąć, art. 65 ust. 4 Konstytucji RP nakładałby obowiązek wypłaty minimalnego wynagrodzenia również za wykonywanie różnych aktywności w ramach umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o świadczenie usług)²².

Kluczowe wydaje się także wskazanie, iż zatrudnienie skazanych może odbywać się w kilku formach. Zgodnie z art. 121 § 2 kkw skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej²³. Należy zauważyć, iż *de lege ferenda* właściwszym terminem, którego należałoby użyć w tym przepisie zamiast „zatrudnia się” byłoby pojęcie „świadczy pracę”. Generalnie w ustawie kodeks karny wykonawczy należałoby używane w przepisach słowo „zatrudnia” zamienić na pojęcie „świadczenie pracy”. Wówczas nastąpiłoby oderwanie tego

²⁰ Zob. Uzasadnienie wyroku, s. 2-3.

²¹ Wątpliwości co do prawidłowości wykonania wyroku podnoszą w doktrynie również T. Szymanowski i A. Nawój-Sleszyński. Zob. T. Szymanowski, *Zmiany prawa karnego wykonawczego (o potrzebie i zbędności nowelizacji przepisów)*, „Państwo i Prawo” 2012, z. 2, s. 49; A. Nawój-Sleszyński, op. cit., s. 128.

²² Ten argument był aktualny w momencie wyrokowania i był aktualny do 31.12.2016 r. w stosunku do umowy zlecenia. Pozostanie ciągle aktualny (nawet po 31.12.2016 r.) w stosunku do umowy o dzieło. Ustawą z 22.07.2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265) wprowadzono w art. 7 regulację, w myśl której „wysokość minimalnej stawki godzinowej (...), w 2017 r. ustala się w kwocie wynikającej ze zwaloryzowania kwoty 12 zł o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonej na rok 2017 przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w roku 2016. Końcowy wynik obliczeń zaokrąglą się do pełnych dziesiątek groszy w ten sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 5 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 5 i więcej groszy podwyższa się do pełnych dziesiątek”. Ustawodawca chce w ten sposób przeciwdziałać masowemu zatrudnianiu na umowy cywilnoprawne, wprowadzając minimalną stawkę godzinową w ramach umów cywilnoprawnych. Regulacja obowiązuje od 1.01.2017 r. Ustawodawca zakłada, że przepracowanie 168 godzin miesięcznie (21 dni x 8 godzin – tyle średnio przepracowuje pracownik w ramach umowy o pracę) da wynagrodzenie w wysokości 2.016 zł, to jest wyższe niż wynagrodzenie minimalne, które od 1.01.2017 r. wynosi 2.000 zł. Kwota 12 zł również będzie podlegała waloryzacji.

²³ W doktrynie podkreśla się, że „zróżnicowanie form zatrudnienia skazanych stanowi wyjście naprzeciw wymogom gospodarki rynkowej”. M. Kuć, *Środki oddziaływania penitencjarnego w świetle zmian Kodeksu karnego wykonawczego. Wybrane problemy*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014, s. 70.

pojęcia od jego rozumienia zaczerpniętego z prawa pracy, skoro pracowniczą formą świadczenia pracy w wyliczeniu z art. 121 § 2 kkw jest tylko wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę. Pozostałe formy określić należy jako pozapracownicze²⁴ formy świadczenia pracy.

Warto kilka zdań poświęcić skierowaniu do pracy, jako najczęściej występującej formie zatrudnienia²⁵. W doktrynie²⁶ i orzecznictwie²⁷ nie jest kwestionowany fakt, iż skierowanie do pracy ma charakter publicznoprawny (administracyjnoprawny). W jednym z orzeczeń sąd opisując skierowanie do pracy wskazał, że „zakład karny „wynajmuje” skazanych przedsiębiorstwu, realizując w ten sposób zadanie władzy publicznej sformułowane w art. 121 § 1 kkw”²⁸. K. Postulski o tej formie świadczenia pracy mówi, że jest ona „elementem publicznoprawnego stosunku wykonania kary”²⁹.

Wydaje się, że Trybunał Konstytucyjny rozstrzygając zagadnienie prawne – u początków którego było świadczenie przez skazanego pracy na podstawie skierowania do pracy – nie wziął pod uwagę, iż skierowanie do pracy jest stosunkiem administracyjnym nawiązania zatrudnienia. To z kolei powoduje, że nie ma potrzeby, aby zrównywać tę formę świadczenia pracy z formą pracowniczą, szczególnie że to zrównanie następuje

²⁴ Podział na formy zatrudnienia pracowniczego i pozapracowniczego zostały szeroko omówione w doktrynie, zob. M. Włodarczyk, Głosa do wyroku SN z 8.03.2013 r., II PK 192/12 i cytowane przez autora publikacje. Autor ten, powołując się na przedstawicieli doktryny wskazuje, iż formy niepracownicze zatrudnienia „dzieli się na cztery typy, tj. na zatrudnienie cywilnoprawne, administracyjnoprawne, ustrojowe oraz penalne. Zatrudnienie typu penalnego jest jedną z form zatrudnienia niepracowniczego, za którą kryje się świadczenie pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy”.

²⁵ W 2012 r. (średnio) na 9426 zatrudnionych odpłatnie skierowanie do pracy było podstawą zatrudnienia dla 9155 osadzonych (pozostałe przypadki: 41 osób - praca nakładcza, 12 osób – umowa o pracę, 218 osób – umowa zlecenia, umowa o dzieło) <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2012.pdf> (s. 27); w 2013 r. (średnio) na 9184 zatrudnionych odpłatnie skierowanie do pracy było podstawą zatrudnienia dla 8840 osadzonych (pozostałe przypadki: 40 osób – praca nakładcza, 4 osoby – umowa o pracę, 300 osób – umowa zlecenia, umowa o dzieło) <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2013.pdf> (s. 27); w 2014 r. (średnio) na 10 052 zatrudnionych odpłatnie skierowanie do pracy było podstawą zatrudnienia dla 9627 osadzonych (pozostałe przypadki: 33 osoby – praca nakładcza, 4 osoby – umowa o pracę, 388 osób – umowa zlecenia, umowa o dzieło) <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2014.pdf> (s. 27); w 2015 r. (średnio) na 10 024 zatrudnionych odpłatnie skierowanie do pracy było podstawą zatrudnienia dla 9598 osadzonych (pozostałe przypadki: 18 osób – praca nakładcza, 3 osoby – umowa o pracę, 405 osób – umowa zlecenia, umowa o dzieło) <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> (s. 27).

²⁶ K. Dąbkiewicz, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, LexisNexis, wyd. 1, s. 384; T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2, s. 90; T. Kalisz, *Teoretyczne i prawne aspekty zatrudnienia skazanych*, [w:] L. Bogunia (red.), *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, Wrocław 2001, t. VIII; Anna Jaworska-Wieloch, Głosa do postanowienia sądu apel. z 26 maja 2009 r., II AKzW 293/09, Cz.PKiNP 2011/4/157-163, Lex nr 146829.

²⁷ M.in. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 26.05.2009 r. (II AKzW 293/09), wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2013 r. (II PK 192/12).

²⁸ Por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 8.12.2009 r. (sygn. akt VI ACa 611/09), Lex nr 1642914.

²⁹ K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 535.

jedynie w aspekcie wynagrodzenia³⁰. W doktrynie zaprezentowano niejednolite podejście sądów do rozpoznawania roszczeń o wyrównanie wynagrodzeń za pracę na podstawie skierowania do pracy po wyroku Trybunału (część spraw było przekazywanych do wydziałów cywilnych, a część do wydziałów penitencjarnych, celem rozpoznania w trybie art. 7 kkw.). Słuszna jest jednak konstatacja, że roszczenia te wynikają ze stosunku prawnego, zachodzącego – co do zasady – pomiędzy nierównorzędnymi podmiotami, ale w zakresie wysokości świadczenia stosunek ten ma charakter wierzytelności, odpowiadającej sprawie cywilnej z art. 1 kpc, która powinna być rozpoznawana w drodze powództwa cywilnego³¹.

W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazuje słusznie, że „z konstytucyjnego nakazu humanitarnego traktowania więźniów można zatem wyprowadzać ich prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresie pozbawienia wolności”. Według Trybunału Konstytucyjnego, 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”. Z tak postawioną tezą zgodzić się nie można, ponieważ odrywa pojęcie sprawiedliwego wynagrodzenia od funkcji, której służy wprowadzenie do porządku prawnego minimalnego wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie ma na celu zapewnienie pracownikowi je otrzymującemu pewnego minimum socjalnego, które pozwoli mu zagwarantować utrzymanie, wyżywienie, opiekę medyczną itd. Sprawiedliwe zatem względem pozostałej części społeczeństwa będzie, jeżeli ustawodawca da możliwość wynagradzania pracy więźniów na niższym poziomie, skoro utrzymanie, wyżywienie i inne dobra otrzymują oni od państwa, które wykonuje karę pozbawienia wolności wobec osadzonych. Sprawiedliwe zatem wobec pozostałej części społeczeństwa i osób, które otrzymują najniższe minimalne wynagrodzenie byłoby, jeżeli ustawodawca dokonałby wyceny wartości utrzymania i dóbr, które otrzymuje więzień i tę wartość odjął od minimalnego wynagrodzenia, bo to wszystko więzień otrzymuje nieodpłatnie, a osoba pracująca nieprzebywająca

³⁰ Por. np. art. 124 § 1 i 2 kkw, który stanowi o wymiarze urlopu wypoczynkowego.

³¹ T. Przesławski, *Odpowiedzialność Skarbu Państwa związana z działalnością Służby Więziennej*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016, s. 180-181. Propozycje modyfikacji stosunku zatrudnienia więźniów wskazany autor przedstawił w publikacji, T. Przesławski, *Nowe założenia organizacji pracy więźniów*, [w:] *Czy i jakie więzienia są potrzebne. Rozważania na tle zagadnień współczesności. Księga rocznicowa z okazji 25 lat Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego*, pod red. P. Stępnika, T. Kalisza, W. Zalewskiego, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań – Gdańsk – Wrocław – Kalisz 2016.

w więzieniu musi to dla siebie nabyć za otrzymywane minimalne wynagrodzenie. Jeżeli bowiem w tym samym zakładzie pracy pracuje więzień i osoba „z wolności”, i obie otrzymują minimalne wynagrodzenie za pracę, to po dokonaniu stosownych potrąceń osoba pozbawiona wolności uzyskuje jako wynagrodzenie kwotę, którą może dowolnie spożytkować, tymczasem osoba „z wolności” za tę kwotę minimalnego wynagrodzenia musi opłacić wszystkie rachunki związane z jej utrzymaniem (prąd, gaz, inne media), wyżywienie, zakup produktów medycznych itp.³².

Trybunał w swoim uzasadnieniu odwołał się także do konstytucyjnej zasady poszanowania godności człowieka, z której należy wywodzić ważne dyrektywy interpretacyjne. Trybunał Konstytucyjny wskazuje, że „praca osób skazanych musi zatem zostać unormowana w taki sposób, aby zapewnić pełną ochronę ich godności i uczynić zadość wymogom odpowiedniego traktowania tych osób. Jednocześnie z art. 30 Konstytucji wynika fundamentalna zasada interpretacyjna *in dubio pro dignitate*. Konstytucyjna zasada poszanowania godności człowieka stanowi źródło ważnych dyrektyw interpretacyjnych, które znajdują zastosowanie nie tylko przy interpretacji aktów normatywnych podkonstytucyjnych, lecz także w sytuacjach, w których szczegółowe przepisy konstytucyjne mogą budzić wątpliwości interpretacyjne na gruncie ich wykładni językowej”. Idąc tokiem rozumowania Trybunału Konstytucyjnego, należałoby zakazać nieodpłatnej³³ pracy więźniów na rzecz kogokolwiek, skoro bowiem odpłatność za pracę w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia pracowników może prowadzić do naruszenia przyrodzonej ich godności, to tym bardziej ta godność jest naruszana wskutek czerpania korzyści przez niektóre podmioty z pracy nieodpłatnej więźniów.

Przede wszystkim jednak Trybunał Konstytucyjny nie chciał zauważyć, iż pojęcie minimalnego wynagrodzenia odnosi się do pracowników, a skierowanie do pracy nie nawiązuje stosunku pracy. Ten zasadniczy element powinien być dostrzeżony przez Trybunał, bowiem sytuacja pracowników nie jest tożsama z sytuacją osób skierowanych do pracy. W ocenie autora, ustawodawca powinien rozróżnić różne formy zatrudnienia więźniów, i mając to na uwadze ukształtować wynagrodzenie. Minimalne

³² Na aspekt sprawiedliwości społecznej w zatrudnieniu więźniów zwraca uwagę P. Stępnik, podnosząc, że „warunki zatrudnienia osób na wolności stają się, paradoksalnie – gorsze. [...] Przykładem może być powszechna praktyka zatrudniania młodych ludzi na tzw. umowach śmieciowych, które pozbawiają ich nie tylko prawa do minimalnej płacy, lecz również ubezpieczenia społecznego”. Por. P. Stępnik, op. cit., s. 76.

³³ Szacunkowa wartość wykonywanej przez skazanych nieodpłatnej pracy wyniosła w 2015 r. 55 mln zł, zob. G. Linder, *Więcej pracy za murami*, „Forum Penitencjarne” 2016, nr 6, s. 14.

wynagrodzenie powinni mieć zagwarantowani tylko ci więźniowie, którzy wykonują pracę na podstawie umowy o pracę, natomiast osoby skierowane do pracy nie muszą otrzymywać wynagrodzenia minimalnego za pracę, a jedynie jakąś jego część określoną z uwzględnieniem wartości dóbr i usług, które otrzymują nieodpłatnie.

W orzeczeniu P 20/09 Trybunał Konstytucyjny przywołał argumenty z wcześniejszego wyroku Trybunału (K 7/96):

- „okoliczność, że więźniowie świadczą pracę w warunkach podporządkowania typu administracyjnego, a nie umownego, jak to ma miejsce w przypadku zatrudnienia pracowników, nie przemawia za pozostawieniem całkowitej swobody stronom umowy o zatrudnieniu więźniów, to znaczy naczelnikowi zakładu karnego i pracodawcy, do ustalenia poziomu wynagrodzenia;
- nie do przyjęcia jest argumentacja, że skoro nie budzi zastrzeżeń dopuszczalność nieodpłatnego zatrudniania skazanych – za ich zgodą – przy pracach publicznych na rzecz samorządu terytorialnego, to tym bardziej nie powinna budzić zastrzeżeń dopuszczalność ich zatrudnienia za choćby najskromniejsze wynagrodzenie;
- [...] nie przekonuje też przeciwko stosowaniu stawki wynagrodzenia minimalnego do skazanych argument, że nie ponoszą oni kosztów swego utrzymania”.

Trzeba zauważyć, iż Trybunał nie rozwija wskazanych twierdzeń porzeczając na sformułowaniach „nie przekonuje też” czy „nie do przyjęcia jest argumentacja”. Trybunał nie wskazuje dlaczego dana argumentacja jest nie do przyjęcia, czy jest nieprzekonująca.

W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał analizuje naruszenie art. 32 Konstytucji RP, który sąd rejonowy wskazał jako wzorzec kontroli. Trybunał Konstytucyjny wskazuje na możliwość różnicowania sytuacji podmiotów prawa i podkreśla, że nie musi ono naruszać art. 32 Konstytucji RP, jeżeli zostały spełnione trzy warunki:

- 1) kryterium różnicowania pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią danej regulacji,
- 2) waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania,
- 3) kryterium różnicowania pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

W tym fragmencie uzasadnienia Trybunał podaje, iż „w świetle powyższych rozważań, należy stwierdzić, że ustawodawca ustanawia szczególne regulacje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez osoby pozbawione wolności. Regulacje te są mniej korzystne niż regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia innych osób świadczących pracę zarobkową”. Dalej z kolei podnosi, że zasada wyrażona w art. 32 Konstytucji RP doznaje naruszenia, bowiem ustawodawstwo dotyczące wynagrodzenia osób pozbawionych wolności „stwarza możliwości nieuzasadnionego zaniżania wynagrodzenia za pracę wypłaconego osobom skazanym i czerpania tym samym przez pracodawców nieuzasadnionych korzyści z takiego zatrudnienia. Waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, nie pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania”. Takie spojrzenie Trybunału wydaje się być dość powierzchowne, bowiem zakłada, że wydajność pracy i okoliczności związane z odbywaniem kary pozbawienia wolności, takie jak duża fluktuacja pracowników, niestawianie się do pracy z różnych powodów, np. kontroli generalnej jednostki penitencjarnej, wezwań do sądu nie mają wpływu na korzyści uzyskiwane przez pracodawcę z pracy więźnia. Ponadto, regulacje badane przez Trybunał mogły się wydawać mniej korzystne, przyjmując tylko punkt widzenia osób pozbawionych wolności. Trybunał nie spojrzał na to zagadnienie szeroko, przyjmując punkt widzenia społeczeństwa, czy chociażby podmiotów zatrudniających, a więc np. przedsiębiorców, którzy zatrudniając skazanych pozostają nastawieni na zysk z pracy osób świadczących tę pracę.

Trybunał uchylił się od określenia pewnego poziomu potrzebnego do zaspokojenia podstawowych potrzeb więźniów, wskazując jedynie: „Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zaskarżony przepis jest niezgodny z zasadą równości. W tym kontekście w rozpoznawanej sprawie nie jest konieczne szczegółowe rozważenie, czy poziom minimalnego wynagrodzenia zagwarantowany osobom skazanym spełnia przedstawione wyżej kryterium możliwości zaspokojenia ich podstawowych potrzeb”. W odniesieniu do kolejnego wzorca kontroli (art. 65 ust. 4 Konstytucji RP) Trybunał wskazuje słusznie, że „niezależnie (...) od wartości rynkowej praca ma być wynagradzana godziwie w takim rozumieniu, iż wystarcza na zaspokojenie pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki (minimalnego standardu godnego życia)”. W kontekście art. 65 ust. 4 Konstytucji RP Trybunał przypomniał, że „pojęcia konstytucyjne mają charakter autonomiczny i nie mogą być utożsamiane z pojęciami

funkcjonującymi w szczegółowych gałęziach prawa. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego przy ustalaniu treści terminów konstytucyjnych nie można też przyjmować założenia, że odpowiadają one identycznie brzmiącym terminom przyjętym w ustawodawstwie zwykłym”. Trybunał dokonał również wykładni art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, stwierdzając, że „wprawdzie art. 65 ust. 4 Konstytucji nie określa *expressis verbis* zasad ustalania wynagrodzenia za pracę, jednak wynagrodzenie minimalne musi zostać ustalone w taki sposób, aby ustanowiona regulacja zapewniała wystarczającą ochronę pracowników i odpowiadała zasadom sprawiedliwości społecznej”. W tym zdaniu Trybunał wskazał, iż minimalne wynagrodzenie musi zapewniać wystarczającą ochronę pracowników oraz odpowiadać zasadom sprawiedliwości społecznej. W ocenie autora, zrównanie wynagrodzenia minimalnego więźniów z wynagrodzeniem osób „na wolności” zapewnia bardzo dużą ochronę pracowników-więźniów, a jednocześnie nie jest sprawiedliwe społecznie. Trybunał w tym fragmencie uzasadnienia nie wskazał dlaczego sądzi, że przyznanie osobom pozbawionym wolności takiego samego minimalnego wynagrodzenia za pracę jest sprawiedliwe społecznie (z punktu widzenia społeczeństwa).

Trzeba się zgodzić ze stwierdzeniem Trybunału, że „Konstytucja nie wyklucza wprowadzenia szczególnych rozwiązań dotyczących dysponowania wynagrodzeniem przez osoby skazane ani też obowiązkowych potrąceń na określone cele społeczne. Regulacje te muszą jednak służyć realizacji określonych wartości konstytucyjnych i nie mogą prowadzić do naruszenia zasady równości”. To zdanie Trybunału stanowiło uzasadnienie dla wprowadzenia FAZ³⁴, przy czym zwiększanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę osób pozbawionych wolności może być odczytywane jako obchodzenie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W tym kontekście, minimalne wynagrodzenie za pracę powinno być

³⁴ W uzasadnieniu ustawy z 3.02.2011 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 39, poz. 202) wskazano, że w „intencji projektodawcy ma to być instrument dostarczający zachęt dla przedsiębiorców, którzy zatrudniają skazanych lub zdecydują się w przyszłości na zaoferowanie im pracy. Realizacja tej idei będzie możliwa za sprawą przekształcenia istniejącego Funduszu Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy, który to jest dedykowany wyłącznie udzielaniu wsparcia przywieszennym zakładom pracy (por. art. 8 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności). Natomiast środki nowego funduszu będą mogły być przeznaczane na pomoc adresowaną do - ogólnie rzecz biorąc - „podmiotów zatrudniających osoby pozbawione wolności” [...]”. Jednocześnie ustawodawca nie był pewien, jak nowe regulacje będą oddziaływać na sytuację podmiotów zatrudniających, wskazuje bowiem, że „proponowane rozwiązania przewidują, co prawda, instrumenty stymulujące zainteresowanie przedsiębiorców utrzymaniem miejsc pracy dla tej kategorii pracowników, tym niemniej, nie gwarantują one pokrycia całości kosztów. Z tego powodu nie można całkowicie wykluczyć stopniowej rezygnacji z zatrudniania skazanych przez podmioty prywatne, aczkolwiek trudno jest prognozować skalę tego zjawiska”.

przypisane do umowy o pracę, a nie dotyczyć wszystkich form zatrudnienia wskazanych w kkw. Do końca 2016 r.³⁵ w lepszej sytuacji, jeżeli chodzi o świadczenie pracy na podstawie umowy zlecenia i umowy o dzieło, byli więźniowie, bowiem im należało zapłacić minimalne wynagrodzenie bądź jego proporcjonalną część, podczas, gdy osoby „na zewnątrz” takiej gwarancji wynagrodzenia w przypadku tych umów nie miały. Od 1 stycznia 2017 r. do umów zlecenia lub umów świadczenia usług zawieranych z więźniami również należy stosować minimalną stawkę godzinową, określoną w art. 1 pkt 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę³⁶. Umowa o dzieło, o której mowa w art. 121 § 2 kkw, nadal będzie objęta regulacją wskazującą na konieczność wypłaty wynagrodzenia minimalnego, o którym mowa w art. 123 § 2 kkw.

W doktrynie T. Szymanowski, oceniając zrównanie płacy minimalnej więźniów i osób pracujących na wolności wskazuje, że „z tych względów praca więźniów stała się niekonkurencyjna, a biorąc jeszcze pod uwagę zwiększające się w Polsce bezrobocie, od 2012 r. zatrudnienie skazanych napotyka znaczne trudności, tym bardziej że stan liczbowy skazanych również się zwiększył”³⁷. W innym miejscu natomiast przywołany autor konkluduje wprowadzone zmiany zwiększające wynagrodzenie skazanych: „można więc te zmiany podsumować stwierdzeniem, że zwiększając minimalne zarobki skazanych, bardzo wydatnie jednocześnie zmniejszono możliwość jej [pracy – M. M.] uzyskania przez tysiące skazanych”³⁸.

W kontekście zatrudnienia więźniów przez przedsiębiorstwa przywiezione B. M. Nowak wskazuje, że „borykają się [one – M. M.] z poważnymi trudnościami, gdyż muszą funkcjonować w warunkach gospodarki wolnorynkowej przy jednoczesnych ograniczeniach związanych z zatrudnianiem specyficznej kategorii pracowników – więźniów. Rozwiązania prawne nie uwzględniają jednak wystarczająco tych skomplikowanych i wyjątkowych aspektów. Co więcej, pozycja konkurencyjna państwowych firm zatrudniających i tak niewielu skazanych jest bardzo niekorzystna, co powoduje, że są one nierentowne i w związku z tym likwidowane”³⁹.

³⁵ Zob. przypis 22.

³⁶ Dz. U. z 2017 r., poz. 847.

³⁷ T. Szymanowski, J. Międał, *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2014, s. 319.

³⁸ T. Szymanowski, op. cit., s. 323.

³⁹ B.M. Nowak, *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Resocjalizacja Polska” 2015, nr 10, s. 70; [http://resocjalizacjapolska.pl/wp-content/dokumenty/streszczenia/RP%2010%20\(2015\)%2055-79.pdf](http://resocjalizacjapolska.pl/wp-content/dokumenty/streszczenia/RP%2010%20(2015)%2055-79.pdf) (dostęp: 15.03.2017).

Regulacje innych państw

Oceniając regulacje polskie dotyczące wynagrodzenia skazanych, warto zwrócić uwagę na inne państwa europejskie. Zestawienie określające wynagrodzenie skazanych w stosunku do najniższego wynagrodzenia krajowego zobrazowano w uzasadnieniu projektu z 15 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy*. Według tego zestawienia tylko w Polsce najniższe wynagrodzenie więźniów równe jest płacy minimalnej (100%)⁴⁰. W innych państwach wygląda to następująco: Słowacja – 50%, W. Brytania – od 5% do 44%, Francja – 44%, Niemcy – od 9% do 40%, Szwecja – 35%, Węgry – 33%, Czechy⁴¹ – 45%, 68%, 91%⁴².

Według powyższych danych wynagrodzenie więźniów we Francji stanowi 44% wartości płacy minimalnej. Szczegółowego przedstawienia sytuacji francuskich więźniów i ich wynagrodzenia za pracę dokonał w doktrynie P. Stępnia⁴³. Przywołany autor wskazuje przede wszystkim, że „problematyka zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych zamkniętych została wyłączona z powszechnego ustawodawstwa pracy”⁴⁴. Jak podaje P. Stępnia „choć stawka godzinowa [pracy więźnia – M. M.] nie może być niższa niż gwarantowana stawka minimalna dla osób pracujących na wolności, to jednak jest to tylko podstawą obliczenia określonej wysokości płacy minimalnej dla skazanego w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Części te określa procentowo minister sprawiedliwości w swoich dekretach wykonawczych. [...] zgodnie z dekretem [...] są one następujące:

1) dla skazanych wykonujących pracę produkcyjną – miesięczna płaca minimalna wynosi 45% SMIG (*salaires minimum garanties*) – minimalne wynagrodzenie gwarantowane;

2) dla skazanych wykonujących prace z zakresu obsługi ogólnej zakwalifikowanych do klasy I – 33% SMIG;

⁴⁰ W niniejszym zestawieniu dokonano jednak pewnej manipulacji bowiem *de facto* obecnie 35% wynagrodzenia więźniów w Polsce jest potrącane na FAZ i Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej. Od 1.04.2017 r. potrącenie łącznie wyniesie 52% wynagrodzenia skazanych.

⁴¹ W Czechach skazani są zobowiązani do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z kosztami osadzenia. ⁴² Zob. uzasadnienie projektu z 15.06.2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy*, s. 13, <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286711/katalog/12360077#12360077> (dostęp: 15.03.2017).

⁴³ P. Stępnia, *Zatrudnienie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 90, s. 55-77.

⁴⁴ Ibidem, s. 65.

- 3) dla skazanych wykonujących takie prace w klasie II – 25% SMIG;
- 4) dla skazanych w klasie III – 20 % SMIG”⁴⁵.

Podział na poszczególne poziomy zaszeregowania pracy więźniów, która determinuje ich późniejsze wynagrodzenie, znane jest także ustawodawstwu niemieckiemu i szwajcarskiemu⁴⁶.

Warto również przywołać regulacje szwedzkie, które przewidują, że stawka wynagrodzenia więźnia stanowi 35% przeciętnej płacy w przemyśle. Jak podaje T. Kalisz „kwotę wynagrodzenia, pomniejszoną o omówione potrącenia (podatek dochodowy, obowiązek partycypacji w kosztach wyżywienia i utrzymania), dzieli się na dwie części: 25% skazany otrzymuje do swojej dyspozycji i może je swobodnie wydatkować, pozostałe 75% rozdysponowywane jest przez skazanego zgodnie ze sporządzonym przy współudziale pracownika socjalnego planem wydatków, który musi uwzględniać kwoty przeznaczone na utrzymanie rodziny więźnia, na fundusz postpenitencjarny, pokrycie kosztów przejazdu i utrzymania podczas pobytów na przepustce, spłatę zobowiązań itp.”⁴⁷.

Wskazane przykłady regulacji innych państw pokazują wyraźnie, że więźniowie nie muszą być zatrudniani na takich samych warunkach jak osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę „na zewnątrz”, oraz że możliwe jest dokonywanie różnych potrąceń z wynagrodzenia więźniów bądź wynagradzanie ich w oparciu o inne stawki, które stanowią jedynie część stawki minimalnej pracowników „na zewnątrz”, z tego względu, że państwo łoży na utrzymanie więźniów.

Zagadnienia związane z zatrudnianiem więźniów w ustawie z 15 grudnia 2016 r. oraz ustawie z 23 marca 2017 r.

W uchwalonej ustawie z 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* zachowuje się jednakową stawkę wynagrodzenia za pracę dla wszystkich form zatrudnienia. Jak już wskazano wyżej, należy poddać w wątpliwość taki sposób uregulowania wynagrodzenia za pracę osób pozbawionych wolności.

⁴⁵ P. Stępnik, op. cit., s. 64.

⁴⁶ Zob. T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004, s. 60 i 74.

⁴⁷ *Ibidem*, s. 65.

Ustawodawca, aby zachęcić do zatrudniania skazanych, dokonuje zwiększenia wysokości potrąceń z wynagrodzenia za pracę skazanych z obecnych 25% na FAZ do 45%⁴⁸. Z tej kwoty potrącenia 35% wartości wynagrodzenia na wniosek przedsiębiorców, zgodnie z dyspozycją art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, może być im zwrócone z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności⁴⁹.

Pozostała część kwoty uzyskanej z potrąceń z wynagrodzenia więźniów ma zostać przeznaczona na budowę hal produkcyjnych. Zgodnie z założeniami ustawodawcy, przy spełnieniu założenia wzrostu wpływów do FAZ z potrąceń wynagrodzeń w okresie najbliższych kilku lat, będzie możliwa budowa kilkunastu hal produkcyjnych o średniej powierzchni 1000 m², i to powinno przełożyć się na uzyskanie potencjalnie ok. 2000 nowych miejsc pracy⁵⁰.

Budowanie hal produkcyjnych na terenie jednostek penitencjarnych jest słusznym kierunkiem, bowiem wielu osadzonych nie może pracować bez konwoju poza jednostkami penitencjarnymi, a pracy na rzecz jednostek nie ma tak dużo, aby jej wystarczyło dla wszystkich chętnych. Trzeba jednak postawić pytanie o wysokość i proporcjonalność potrącenia na FAZ.

W opinii Sądu Najwyższego nie mogą być kwestionowane cele dokonywanych potrąceń. Natomiast „ustalenie wysokości potrąceń w wymiarze przekraczającym połowę wynagrodzenia może rodzić wątpliwości co do tego, czy nie jest to przejaw nadmiernego defaworyzowania pracujących skazanych w stosunku do innych osób wykonujących pracę”⁵¹. Ciekawą propozycję przedstawiła z kolei Helsińska Fundacja Praw Człowieka powołując się na rozwiązania greckie. W opinii do projektu ww. ustawy wskazano bowiem, że „rozważenia wymaga wprowadzenie innych, niż wynagrodzenie, mechanizmów odpłatności za pracę świadczoną przez osoby pozbawione wolności. Dobrym przykładem mogą być rozwiązania greckie, w których osadzeni wykonujący prace porządkowe

⁴⁸ Zob. art. 1 pkt 4 ustawy z 15.12.2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. z 2017 r., poz. 204).

⁴⁹ Zob. art. 1 pkt 2 ustawy z 23.03.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (Dz. U. poz. 924).

⁵⁰ Por. Druk sejmowy nr 887, uzasadnienie, s. 10.

⁵¹ Zob. Opinia Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego do projektu ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* z 8.07.2016 r., BSA II-021-276/16, s. 6; <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/1228671/1/12360077/12360080/dokument240004.pdf>

na rzecz jednostek penitencjarnych, obok symbolicznego wynagrodzenia, otrzymują możliwość redukcji kary pozbawienia wolności”⁵².

Wydaje się, iż w świetle standardu konwencyjnego potrącenie łączne na FAZ i Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej w wysokości 52% jest dopuszczalne co do wysokości. Jednak sytuacja w przywołanym wyroku przeciwko Austrii jest nieco inna, bowiem tam potrącenie dokonywane jest na rzecz państwa, które utrzymuje i ponosi całkowity koszt utrzymania więźniów. W uchwalonej regulacji potrącenie w wysokości 45% na FAZ jest dokonywane na rzecz funduszu celowego, który ma wspierać wzrost zatrudnienia. Pewne wątpliwości może jednak budzić możliwość przekazywania 35% wartości wynagrodzenia na rzecz przedsiębiorców, a więc podmiotów prywatnych, którym *de facto* przekazywany jest ten ryczałt, aby zachęcić ich do zatrudniania osadzonych. Nawet gdyby przyjąć, iż niższa wysokość ryczałtu (do 20% wysokości wynagrodzenia) niewystarczająco przyciąga i stymuluje przedsiębiorców do zatrudniania osadzonych, to jego podniesienie do 35% powinno się łączyć ze zmianą dyspozycji art. 8 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. W myśl tego przepisu obowiązującego w tym brzmieniu do 31 maja 2017 r. „z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności przedsiębiorcy zatrudniający te osoby otrzymują ze środków Funduszu Aktywizacji ryczałt w wysokości 20% wartości wynagrodzeń przysługujących zatrudnionym osobom pozbawionym wolności; wypłata ryczałtu następuje na wniosek tych przedsiębiorców”. W związku z okolicznością, iż trudno będzie wykazać przedsiębiorcom obecnie zatrudniającym więźniów, że ponoszone przez nich koszty zatrudnienia wzrosły dodatkowo o 15%, należałoby zmienić lub rozszerzyć cel przyznanego ryczałtu. Wydaje się, iż uzasadnione byłoby wskazanie, że ryczałt przysługuje w związku z ponoszeniem zwiększonych kosztów zatrudnienia, a także w celu „kreowania zatrudnienia”. Kreowanie zatrudnienia obejmuje bowiem przygotowanie kolejnego miejsca pracy, dokonanie stosowych przedsięwzięć logistyczno-zarządczych. W ocenie autora, mieści się w nim również gotowość podjęcia ryzyka zatrudnienia osób pozbawionych wolności, szczególnie że ciągle pokutuje przekonanie, iż osoby, które dokonały przestępstw, również w miejscu pracy mogą podejmować tego typu działania.

⁵² Uwagi Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do projektu ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* (projekt z 15.06.2016 r., numer projektu UD88), s. 5; <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12286711/12360071/12360074/dokument239997.pdf>

Łatwo wyobrazić sobie bowiem, iż przed Trybunałem Konstytucyjnym toczy się postępowanie o stwierdzenie zgodności z Konstytucją RP nowego brzmienia art. 125 § 1 kkw, który przewiduje potrącenie z wynagrodzenia osadzonego kwotę 45% na FAZ w zakresie zgodności tej normy z art. 64 ust. 3 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Gdyby doszło do rozprawy przez Trybunał Konstytucyjny, w którym kwestionowane byłoby potrącenie 45% na FAZ, wówczas Trybunał badałby proporcjonalność, a w tym zasadność, celowość i proporcjonalność *sensu stricto* potrącenia, a więc ograniczenia konstytucyjnie chronionego prawa własności. W ramach tego postępowania Trybunał dociekałby zapewne, czy przedsiębiorcy ubiegający się o zwrot ryczałtu w wysokości 35% wynagrodzenia rzeczywiście ponieśli dodatkowe zwiększone koszty zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Zapewne w niektórych przypadkach możliwe byłoby wykazanie zwiększenia o 15% kosztów zatrudnienia osadzonych, wydaje się jednak, iż nie we wszystkich. Z tego względu *de lege ferenda* ustawodawca przyjmując, że należy mocniej stymulować przedsiębiorców do zatrudniania skazanych poprzez zwiększenie wysokości wypłacanego przedsiębiorcom ryczałtu powinien zmienić treść art. 8 ust. 2 ustawy poprzez rozszerzenie celu, jakiemu służy jego wypłata. Za sytuację niekorzystną uznać należy również fakt, że projekty (zwiększający kwotę potrąceń z wynagrodzenia i drugi zwiększający wysokość ryczałtu dla przedsiębiorców) nie weszły w życie w tym samym czasie. Argument, że zwiększona wysokość potrąceń z wynagrodzenia skazanych służy zachęcaniu przedsiębiorców do jeszcze szerszego zatrudniania więźniów, nie będzie adekwatny i prawdziwy.

Podsumowanie

Wynagrodzenie osób pozbawionych wolności po ostatnich zmianach mających stanowić wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r. (P 20/09) nie jest sprawiedliwe społecznie. Dodatkowo, standard określający wysokość wynagrodzenia skazanych został podniesiony wyżej niż osób pracujących „na wolności”, np. w przypadku umów cywilnoprawnych. W ocenie autora, wykonanie wskazanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego powinno różnicować sytuację osadzonych pracujących, mając na uwadze podstawę zatrudnienia. Jestem również przekonany, że ustawodawca *de lege ferenda* powinien słowo „zatrudnia”, którym posługuje się kkw, zamienić na pojęcie „świadczenie pracy”,

co mogłoby oderwać jego obecne rozumienie od norm prawa pracy. Ustawodawca dokonał zrównania warunków świadczenia pracy osób pozbawionych wolności w aspekcie wynagrodzenia, jednak nie dokonał ich np. w kwestii wymiaru urlopu wypoczynkowego (art. 124 § 1 i 2 kkw). Obecnie ustawodawca przyjął nowy kształt regulacji dotyczącej wysokości potrąceń z wynagrodzenia osób pozbawionych wolności, jednak bez zmiany celu wypłaty ryczałtu dla przedsiębiorców zatrudniających osoby pozbawione wolności możliwe będzie kwestionowanie celowości, zasadności i proporcjonalności tego potrącenia. Wydaje się, że sprawy zawisłe przed ETPC, jak pokazują wcześniejsze orzeczenia, powinny zakończyć się pozytywnie dla strony rządowej, zwłaszcza że ETPC dopuszcza duży margines tych potrąceń. Gdyby jednak było inaczej również ten fakt może wpłynąć na zmianę ustawodawstwa polskiego w zakresie wynagrodzenia za świadczenie pracy osób pozbawionych wolności.

Bibliografia

- Dąbkiewicz K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, LexisNexis, wyd. 1.
- Jaworska-Wieloch A., *Glosa do postanowienia sądu apelacyjnego z 26.05.2009 r.*, II AKzW 293/09, „Czasopismo Prawa Karnego i Nauk Penalnych” 2011, nr 4.
- Kalisz T., *Teoretyczne i prawne aspekty zatrudnienia skazanych*, [w:] L. Bogunia (red.), *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, Wrocław 2001, t. VIII.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004.
- Kalisz T., Kwieciński A., *Wynagrodzenie za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Polskie Towarzystwo Penitencjarne, Stanowiska, opinie, <http://www.ptpeniten.pl/strona-glowna/stanowiska-opinie/>.
- Kalisz T., Kwieciński A., *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014.
- Kuć M., *Środki oddziaływania penitencjarnego w świetle zmian Kodeksu karnego wykonawczego. Wybrane problemy*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014.
- Linder G., *Praca przede wszystkim*, „Forum Penitencjarne” 2016, nr 2, s. 12-13.
- Linder G., *Więcej pracy za murami*, „Forum Penitencjarne” 2016, nr 6, s. 14.
- Liszc T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2.
- Mazur M., *Zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności w działaniach Rzecznika Praw Obywatelskich*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2).
- Nawój-Śleszyński A., *Indywidualizacja wykonywania kary pozbawienia wolności w kontekście zmian Kodeksu karnego wykonawczego w latach 2009-2014*, [w:] *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, A. Kwieciński (red.), C.H.Beck, Warszawa 2014.
- Nowak B.M., *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „ResocjalizacjaPolska” 2015, nr 10; [http://resocjalizacjapolska.pl/wp-content/dokumenty/streszczenia/RP%2010%20\(2015\)%2055-79.pdf](http://resocjalizacjapolska.pl/wp-content/dokumenty/streszczenia/RP%2010%20(2015)%2055-79.pdf)
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, LEX 2012.
- Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Przesławski T., *Odpowiedzialność Skarbu Państwa związana z działalnością Służby Więzienniczej*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016, s. 180-181.
- Przesławski T., *Nowe założenia organizacji pracy więźniów*, [w:] *Czy i jakie więzienia są potrzebne. Rozważania na tle zagadnień współczesności. Księga rocznicowa z okazji*

25 lat Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego, pod red. P. Stępnia, T. Kalisza, W. Zalewskiego, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań – Gdańsk – Wrocław – Kalisz 2016.

Stępnia P., *Zatrudnienie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych*, „Przełęcz Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 90.

Szymanowski T., *Zmiany prawa karnego wykonawczego (o potrzebie i zbędności nowelizacji przepisów)*, „Państwo i Prawo” 2012, z. 2.

Szymanowski T., Międał J., *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2014.

Akty prawne:

Ustawa zasadnicza z 2.04.1997 r. – *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. nr 78, poz. 483 ze zm.).

Ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r., poz. 2008 ze zm.).

Ustawa z 15.12.2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 204).

Ustawa z 23.03.2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. poz. 924).

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz. U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.).

Źródła internetowe:

„Zatrudnienia osób skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności i po jej zakończeniu”. Zapis dźwiękowy debaty: https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Debata_Zatrudnienie_osob_skazanych_z_dnia_13-09-2012_r_cz.%20I_13-09-2012%20czI.mp3 https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Debata_Zatrudnienie_osob_skazanych_z_dnia_13-09-2012_r_cz_II.mp3

<http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286711/katalog/12360077#12360077>

<http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286712>

<http://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=887> (druk sejmowy nr 887)

<https://bip.ms.gov.pl/pl/prawa-czlowieka/inne-organizacje-miedzynarodowe-i-prawo-czlowieka/prawa-czlowieka-w-radzie-europy/>

https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Reguly_Mandeli.pdf

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["38189/12"\],"itemid":\["001-156293"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["49/12"\],"itemid":\["001-161077"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["38601/12"\],"itemid":\["001-159746"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

<http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2012.pdf>

<http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169ludz/rok-2013.pdf>

<http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169ludz/rok-2014.pdf>

<http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169ludz/rok-2015.pdf>

Uzasadnienie projektu z 15.06.2016 r. o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy*, s. 13, <http://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12286711/katalog/12360077#12360077>

Opinia Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego do projektu ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* z 8.07.2016 r., BSA II-021-276/16, s. 6; <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12286711/12360077/12360080/dokument240004.pdf>

Uwagi Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka do projektu ustawy o zmianie ustawy – *Kodeks karny wykonawczy* (projekt z 15.06.2016 r., numer projektu UD88), s. 5; <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12286711/12360071/12360074/dokument239997.pdf>