

Piotr Stępiak

Zatrudnianie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych

Employment of prisoners in french and polish prisons

Artykuł podejmuje problematykę zatrudniania osób pozbawionych wolności we Francji i w Polsce. Poświęcony jest zwłaszcza kwestii umowy o pracę oraz minimalnej płacy, jak również jej części wypłacanej skazanemu. Autor, odwołując się do rozwiązań francuskich, wskazuje zwłaszcza na to, że status osadzonego jako pracownika zależy od tego, czy odbywa on karę w zakładzie zamkniętym, czy też na zewnątrz zakładu. W pierwszym przypadku nie korzysta on z ochrony przewidzianej przez powszechne ustawodawstwo pracy, zaś jego sytuację prawną regulują akty wykonawcze prawa resortowego. Autor podkreśla, że unormowanie to zastało uznane we Francji za konstytucyjne. W tym kontekście analizuje więc treść wyroku Trybunału Konstytucyjnego w Polsce z 23 lutego 2010 r., uznającego słowo „połowa” użyte w art. 123 § 2 kkw za niezgodne z Konstytucją RP. W konkluzjach końcowych formułuje w związku z tym szereg wniosków do dyskusji oraz postulatów *de lege ferenda* dla ustawodawstwa polskiego.

Słowa kluczowe: kara pozbawienia wolności, zakład karny, zatrudnienie, osadzony, prawo pracy, minimalne wynagrodzenie.

This article is devoted to the problem of employment of inmates in french and polish prisons. Exactly, is concentrating about the question of the contract of work and the question of minimal salary. Author analyse the french solutions and indicate that the prisoner's status as worked is depended of the character of prison (closed or open). In prison closed the inmate isn't engaged on the base of labour code. In place of this the director sign the contract of employment situated in the penitentiary law.

Without the prison the convicted are employed on the base of labour law. The minimal salary minimal connected with the contract of work is garanted only outside prison. In concluding, the Autor propose the same solution in polish penitentiary system.

Key words: prison sentence, prison employment, inmate, labour law, salary minimum.

Artykuł poświęcony jest problematyce zatrudniania osób pozbawionych wolności we Francji i w Polsce. Ścisłej rzecz biorąc, prawnym regulacjom pracy wykonywanej przez więźniów, a także praktycznym zagadnieniom, jakie się z tym wiąże. Podjęcie tej problematyki jest uzasadnione, z jednej strony procesem ujednoczania rozwiązań prawnych w ramach Unii Europejskiej, opartym o europejskie reguły i standardy regionalne¹, z drugiej zaś poszukiwaniem w jego ramach optymalnych rozwiązań dla polskiego systemu penitencjarnego.

W takiej więc perspektywie, dla udoskonalenia polskich regulacji prawnych w zakresie zatrudniania osób pozbawionych wolności, celowe jest poznanie rozwiązań przyjętych w innych ustawodawstwach wykonawczych, zwłaszcza tych, które dobrze sprawdzają się w praktyce.

W moim artykule, z uwagi na skromne jego ramy, ograniczę się do prawa francuskiego. Jest to uzasadnione tym, że Francja i Polska należą do tego samego kręgu kulturowego państw europejskich. Korzystają więc z jego dziedzictwa. Wywarło ono decydujący wpływ na obecny kształt państwowości Francji i Polski, który jest zbliżony. Francja jest krajem założycielskim Unii Europejskiej, Polska zaś przystąpiła do niej w roku 2004. Członkostwo w Unii prowadzi do upodobniania się systemów politycznych oraz społeczno-ekonomicznych obu państw. Skutkować to może w pewnej perspektywie czasowej upodobnianiem się systemów prawnych, w tym również prawa karnego wykonawczego. Duże znaczenie dla tego procesu ma to, że ustawodawstwa obu krajów należą do tego samego systemu prawnego, tj. germańsko-romańskiego².

¹ Chodzi tu zwłaszcza o zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich w sprawie Europejskich Reguł Więziennych z 11.01.2006 r.; Europejską Konwencję o zapobieganiu torturom oraz nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu z 26.11.1987 r.; Europejskie Reguły dotyczące sankcji i środków alternatywnych z 19.10.1992 r., Biuro Prawne, CZSW, Warszawa 2008.

² Ukształtował się on w wyniku historycznego zatarcia podziału prawa na prawa łacińskie i prawa lub zwyczaj germańskie poprzez recepcję prawa rzymskiego w Niemczech i w Europie Środkowej. Na ten aspekt rozwojowy prawa Unii Europejskiej zwraca uwagę m.in. D. Lasok. Por. tego autora: *Zarys prawa Unii Europejskiej*, Toruń 1995, s. 161-198.

Na zbliżanie się polskiego i francuskiego systemu prawa karnego ma także wpływ przystępowanie do regionalnych konwencji europejskich. Przykładem są Europejskie Reguły Więzienne z roku 2006 oraz Europejskie Reguły Stosowania Sankcji i Środków Alternatywnych z roku 2006³.

Wreszcie, chociaż potencjał Francji i Polski jako krajów Unii jest zróżnicowany, to mają one wiele podobnych, poważnych problemów ekonomicznych, społecznych, a także w zakresie polityki kryminalnej.

Reasumując, wszystkie wskazane wyżej przesłanki skłaniają do analizy właśnie francuskich rozwiązań w zakresie kary pozbawienia wolności, jej wykonywania, a także zatrudniania skazanych na karę bezwzględną.

Zanim przejdę do ich omówienia, podam kilka podstawowych informacji statystycznych o populacji więziennej we Francji. Tak więc w dniu 1 kwietnia 2015 r. we francuskich zakładach było osadzonych ogółem 68 859 osób⁴. Jak ocenia Institut Pour La Justice⁵, jest to nowy rekord, bowiem w ciągu dwóch lat poprzedzających tę datę liczba osadzonych wzrosła o 2%. Co gorsza, przekracza ona o ponad 11 tys. liczbę miejsc w więzieniach, których było w tym czasie – tylko 57 680, i to pomimo, że liczba skazanych odbywających karę w warunkach tzw. kary urzędowej, a więc wolnościowych, wzrosła do 12,10%. W związku z tym na porządku dziennym staje konieczność zbudowania co najmniej 20 tys. nowych miejsc w więzieniach, w tym w 2016 r. co najmniej 2500. Uzasadnia się ją nie tylko wzrostem przestępczości, lecz także porównaniem sytuacji we Francji w tym zakresie z sytuacją w innych krajach Europy Zachodniej. I tak, dla przykładu, 3 maja 2013 r. Hiszpania dysponowała 75 647 miejscami w więzieniach, Niemcy – 77 669 miejscami, zaś Wielka Brytania – 96 158 miejscami⁶. Inny argument, jakiego się tu używa, to konieczność poprawienia warunków pracy personelu więziennego, a także skończenia ze skandaliczną, jak to się określa, sytuacją, kiedy orzekane kary nie są wykonywane.

³ Konwencje te zalecają, aby rządy państw członkowskich, a więc również Francji i Polski, kierowały się w swojej legislacji, politykach i praktyce regułami zawartymi w aneksach do tych konwencji, ponadto zapewniły, że zalecenia te i towarzyszący im komentarz do ich tekstu zostaną przetłumaczone i rozpowszechnione tak szeroko, jak to możliwe, szczególnie pośród władz sądowych, personelu zakładów karnych i indywidualnych więźniów oraz pracowników służb probacyjnych.

⁴ Ludność Francji na koniec roku 2015 wynosiła ponad 64 395 000; dane ze strony: <https://population-pyramid.net/france/2015/> (dostęp: 21.01.2016).

⁵ Communiqué: *Record de la (sur)population carcerale et augmentation de la criminalité...* Adres strony internetowej: www.institutpourlajustice.org/acxtion/medias/communique (dostęp: 16.01.2016).

⁶ Dane ze strony: <http://www.huffingtonpost.fr/2014/03/20/travail-en-prison> (dostęp: 21.01.2016).

Można ocenić, że zamachy terrorystów islamskich w Paryżu, jakie miały miejsce w listopadzie 2015 r., ogłoszenie w ślad za nimi stanu wyjątkowego, wskazane problemy znacznie spotęgowały. Kwestia bezpieczeństwa narodowego, zarówno w skali państwa, jak i przeciętnych obywateli, stała się podstawową. Dodać jeszcze należy, że w ogólnej ich liczbie, osadzonych terrorystów jest około 800, zaś ponad połowa populacji to osoby pochodzenia arabskiego, afrykańskiego, a także pochodzące z byłych i obecnych kolonii oraz terytoriów zamorskich⁷. W takich warunkach objęcie zatrudnieniem możliwie dużej części populacji więziennej jest zadaniem niezwykle trudnym. Znajduje to odbicie nie tylko w regulacjach prawnych, lecz także w praktyce ukierunkowanej bardzo pragmatycznie, tj. nastawionej przede wszystkim na zapewnienie bezpieczeństwa, a także pewną dywersyfikację praw skazanych w porównaniu z ludźmi wolnymi. W taki oto kontekst sytuacji społeczno-politycznej wpisuje się kwestia zatrudnienia skazanych w zakładach karnych.

Z danych administracji penitencjarnej wynika, że w roku 2012 zatrudnionych odpłatnie we francuskich zakładach karnych było ogółem 24 934 osób⁸. Jest to wzrost o 1,04%, bowiem w roku 2010 pracowało 24 001 skazanych. W roku 2012 w zakładach karnych zamkniętych pracowało 17 497 osadzonych, tj. 27,70% ogółu w nich osadzonych. W warunkach tzw. kary urzędzonej, a więc poza zakładem karnym, pracowało natomiast dalszych 11,40% skazanych. Ogółem daje to 39,10% zatrudnionych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności. Odsetek ten pomimo trudności w zatrudnianiu skazanych mocno zróżnicowanych narodowościowo, religijnie, kulturowo itp., jest więc wyższy od odsetka zatrudnionych w polskich zakładach karnych. Podkreślić należy, że skazani odbywający karę pozbawienia wolności są we Francji zatrudniani tylko za wynagrodzeniem.

W Polsce 13 stycznia 2014 r. zatrudnionych było ogółem 24 109 osadzonych, w tym 9095 odpłatnie oraz 15 014 nieodpłatnie. Współczynnik powszechności zatrudnienia wyniósł zatem 32,60%, przy czym w porównaniu z grudniem 2103 r. obniżył się on o 0,3%⁹.

Jak zatem widać, problemy więziennictwa francuskiego niezbyt różnią się od problemów więziennictwa polskiego. Tym niemniej, ich specyfika

⁷ *Rapport de l'Institut de la Justice*, Ministère de la Justice. Service Documentation, Paris 2014, s. 27.

⁸ Tj. wewnątrz i na zewnątrz zakładów karnych. Por.: *Administration Pénitentiaire*. Chiffres clés, Paris 2013; Szeroko na ten temat także: www.lemonde.fr/societe/article/11/09/2013/travail-en-prison (dostęp: 22.01.2016).

⁹ Statystyki styczeń 2014; <http://sw.gov.pl/da...> (dostęp 22.01.2016).

związana z niefrancuską narodowością, religią oraz etnicznością znacznej części populacji więziennej, jak również większym udziałem w niej przestępców szczególnie groźnych, powoduje, że ich nasilenie jest znacznie większe. Wymusza to na systemie penitencjarnym większy pragmatyzm, widoczny m.in. w bardziej elastycznym sposobie rozwiązywania problematyki zatrudnienia skazanych.

W zarysowanym wyżej kontekście interesującym poznawczo będzie przeanalizowanie francuskich rozwiązań normujących tę problematykę. We wstępie do tego warto wskazać, że ich aktualna postać wynika z dużego dorobku francuskiego prawa karnego w zakresie kary, zwłaszcza zaś kary pozbawienia wolności i jej wykonywania. Pomimo pozornej bliskości systemów, cechuje je wyraźna odmienność doktrynalna od rozwiązań polskich. W dalszej perspektywie wpływa to na sposób wykonania tej kary, zwłaszcza zaś na uregulowanie problematyki zatrudniania więźniów.

Ustawodawstwo francuskie, w trakcie długiej ewolucji, inaczej niż polskie, przyjęło zasadę materialnoprawnej dywersyfikacji form kary pozbawienia wolności. Jej istotę stanowi zróżnicowanie form tej kary na etapie orzekania. Opiera się ono o materialno-prawne kryterium powiązania ich z rodzajem przestępstwa, za które jest wymierzana. Tak więc, *Code Pénal* dzieli pozbawienie wolności na kryminalne¹⁰, tj. orzekane za zbrodnie (*criminelle*) oraz poprawcze¹¹, orzekane za występki (*correctionnelle*). Przedstawiciele doktryny francuskiej (np. F. Desportes, F. le Gunehec¹², M. Lobe Fouda¹³), wskazują przy tym, że przyjęcie takiego kryterium jako podstawy zróżnicowania form pozbawienia wolności, uzasadnione było dążeniem do zróżnicowania „ciężkości” kary orzekanej za zbrodnie oraz występki¹⁴.

¹⁰ Zgodnie z art. 131-1 i 2 *Code Pénal* kryminalna kara pozbawienia wolności obejmuje:

- 1) kryminalne dożywotnie odosobnienie w więzieniu (*reclusion criminelle à perpétuité*),
- 2) kryminalne dożywotnie więzienie (*detention criminelle à perpétuité*),
- 3) kryminalne odosobnienie w więzieniu do 30 lat (*reclusion criminelle de 30 ans au plus*),
- 4) kryminalne więzienie do 30 lat (*detention criminelle de 30 ans au plus*),
- 5) kryminalne odosobnienie w więzieniu do 20 lat (*reclusion criminelle de 20 ans au plus*),
- 6) kryminalne więzienie do 20 lat (*detention criminelle de 20 ans au plus*),
- 7) kryminalne odosobnienie w więzieniu do 15 lat (*reclusion criminelle de 15 ans au plus*),
- 8) kryminalne więzienie do 15 lat (*detention criminelle de 15 ans au plus*).

¹¹ Francuskie ustawodawstwo przewiduje jeden jej rodzaj, tj. uwięzienie (*emprisonnement*). Może ono być orzekane wyłącznie jako kara zasadnicza. Obejmuje 8-stopniową skalę (art. 131- 4 *Code Pénal*): do 10 lat, do 7 lat, do 5 lat, do 3 lat, do 2 lat, do 1 roku, do 6 miesięcy oraz do 2 miesięcy.

¹² F. Desportes, F. le Gunehec, *Droit pénal général*, Paris 2011, s. 759.

¹³ M. Lobe-Fouda, *Droit pénal en schémas*, Paris 2007, s. 170.

¹⁴ Można ocenić, że dzięki temu podziałowi ustawodawstwu francuskiemu udało się konsekwentnie rozgraniczyć surowość kar wymierzanych za przestępstwa najpoważniejsze od kar wymierzanych za przestępstwa średnie i drobne. Mówiąc inaczej, kara pozbawienia wolności wymierzana za występki nie może być surowsza od kary za zbrodnie.

Różnica pomiędzy obiema postaciami kary pozbawienia wolności polega przede wszystkim na odmiennych ich funkcjach oraz sposobie ich wykonania, zwłaszcza zaś zakresie uprawnień przyznawanych skazanym¹⁵.

Tak więc podczas wykonywania kar kryminalnych, których funkcją jest odstraszenie oraz eliminacja, regułą jest, że skazanych ze względów na konieczność zapewnienia szczególnego bezpieczeństwa nie zatrudnia się. Inaczej ma się rzecz przy karach poprawczych. Ich centralną funkcją jest przygotowanie skazanego do powrotu do społeczeństwa (*préparation à la sortie*), a więc readaptacja społeczna (por. np. J. Languier, B. Bouloc, H. Matsopoulou¹⁶). Oczywiście więc staje się, że zatrudnienie więźniów jest jedną z metod jej realizacji.

Zróznicowanie charakteru i funkcji kar przekłada się zatem na uregulowanie problematyki zatrudnienia w zależności od tego kryterium. Ogólnie, można ocenić, że rozwiązania francuskie w tym zakresie, spełniając podobne funkcje społeczne, jak również podobne funkcje w polityce kryminalnej jak polskie, są bardziej elastyczne. W mniejszym stopniu jednak respektują nacisk na rygorystyczne przestrzeganie praw człowieka, co z punktu widzenia polskiej myśli penitencjarnej może być trudne do zaakceptowania. Świadczy jednak o pragmatycznym ukierunkowaniu praktyki w sytuacji, kiedy populacja osadzonych we francuskich zakładach karnych jest znacznie bardziej zróżnicowana.

Zanim przejdę do omówienia w powyższym kontekście francuskich rozwiązań prawnych w zakresie zatrudniania osób pozbawionych wolności, a także problemów praktycznych, jakie się z tym wiążą, należy się ważna uwaga, że ustawodawstwo francuskie sytuuje je w kodeksie postępowania karnego (*Code de la Procédure Pénale*). Nie dysponuje bowiem odrębnym kodeksem karnym wykonawczym, tak jak polskie.

Zgodnie więc z francuskim *Code de la Procédure Pénale* karę pozbawienia wolności wykonuje się zarówno wewnątrz zakładu karnego, jak i na jego zewnątrz. W tym przypadku używa określenia „reżim penitencjarny” (*régime pénitentiaire*), w drugim – „urządzenie kary” dla (*aménagement de la peine*). Urządzenie kary obejmuje: umieszczenie

¹⁵ Takie rozróżnienie nie jest znane polskiemu prawu karnemu. Jednolitą karę pozbawienia wolności zawierał już *Kodeks karny* z roku 1969 (art. 32). W toku wykonania kary następowało jednak zróżnicowanie jej treści. Jego zasady szczegółowo regulował *Kodeks karny wykonawczy*. Jednolitą karę pozbawienia wolności utrzymał także *Kodeks karny* z roku 1997 (art. 37). Oznacza to, że bez względu na rodzaj popełnionego przestępstwa (występek albo zbrodnia), orzeczona za nie kara ma taką samą formę.

¹⁶ J. Languier, *Droit Pénal général*, Paris 2012, s. 135; B. Bouloc, H. Matsopoulou, *Droit pénal général*, Paris 2013, s. 468-472.

na zewnątrz zakładu karnego, umieszczenie w warunkach półwolnościowych (*semi-liberté*) oraz poddanie pod dozór elektroniczny (*placement sous surveillance électronique*).

Prawna sytuacja skazanego jako pracownika nie różni się jednak w jakiś bardziej zasadniczy sposób w zależności od tego, czy odbywa on karę w warunkach reżimu penitencjarnego, tj. w zakładzie karnym zamkniętym, czy też w warunkach kary urzędzonej, tj. na jego zewnątrz. Kwestia ta będzie w dalszym ciągu przedmiotem szczegółowej analizy.

Po tych koniecznych uwagach wprowadzających do dalszej analizy problemu zatrudnienia, skoncentruję się obecnie na prawnych regulacjach w zakresie zatrudniania skazanych w zakładach karnych zamkniętych.

Francuski system penitencjarny przewiduje trzy rodzaje zakładów karnych o charakterze zamkniętym. Są to:

1. *Maison d'arrêt* (art. 714 *Code de la Procédure Pénale*). Jest to odpowiednik aresztu śledczego w Polsce. Tylko w sytuacjach wyjątkowych mogą być w nim osadzane osoby skazane na kary poniżej 2 lat pozbawienia wolności. Na podobnej zasadzie mogą być także osadzane osoby, którym pozostał do odbycia nie więcej niż 1 rok pozbawienia wolności. W tego typu zakładzie karnym mogą także przebywać osoby, którym pozostało do odbycia więcej niż 2 lata pozbawienia wolności, jeśli oczekują na przetransportowanie do właściwego zakładu karnego (maksimum przez okres 9 miesięcy), bądź też korzystają z dobrodziejstwa warunków kary urzędzonej.

2. *Établissement pour peines* (właściwe zakłady karne; art. 717 CPP). Dzieli się one na następujące typy:

a) *Maison centrale* (domy centralne). Są to zakłady o zaostrzonym reżimie bezpieczeństwa, w którym możliwe jest pomimo to prowadzenie oddziaływań przywracających skazanych społeczeństwu (*réinsertion sociale*). Wykonuje się w nich kary kryminalne, co nie sprzyja zatrudnieniu skazanych poddanych wymogom zwiększonego bezpieczeństwa.

b) *Centre de détention* (centra osadzenia). Są to zakłady, w których praca penitencjarna ukierunkowana jest przede wszystkim na przywracanie skazanych społeczeństwu. W konsekwencji w zakładach tych zatrudniać osadzonych można, a nawet należy.

Problematykę zatrudnienia osadzonych we wskazanych wyżej zakładach karnych reguluje szczegółowo ustawa penitencjarna z 24 listopada

2009 r. (*Loi pénitentiaire du 24 novembre 2009*)¹⁷. Poświęca jej art. 32 i 33 sekcji 3, rozdziału III (*Des droits civils et sociaux*¹⁸). Do tych unormowań wprowadza wcześniejszy art. 27 ustawy, który stanowi, że: „każda osoba skazana jest zobowiązana do wykonywania co najmniej jednej z aktywności proponowanej jej przez szefa zakładu karnego i dyrektora penitencjarnej służby probacyjnej, która jest dostosowana do jego wieku, zdolności, inwalidztwa oraz osobowości, skoro ma to na celu readaptację zainteresowanego”¹⁹.

Autorzy tzw. Raportu Lecerfa²⁰ podkreślają, że wykonywanie pracy w zakładzie karnym ma dwa cele. Chodzi po pierwsze, aby skazany miał zajęcie, jest więc ważnym czynnikiem uspokojenia go. Pozwala ponadto na naukę pewnych rygorów, niezbędnych do resocjalizacji, a także umożliwia uzyskanie wynagrodzenia, które poprawia jego sytuację finansową w zakładzie. Po drugie, praca umożliwia nabycie kompetencji mających pomóc skazanemu w uzyskaniu zatrudnienia po uwolnieniu.

Omawiając ten raport J. P. Duroche i P. Pedron podkreślają jednak, że ok. 40% skazanych nigdy nie pracowało przed uwięzieniem. Kore-sponduje to z moimi wcześniejszymi uwagami o zróżnicowaniu populacji więziennej z uwagi na rasę, narodowość, religię, kulturę i in. Wyraźnie więc widać, że obejmowanie zatrudnieniem możliwie dużej liczby skazanych jest bardzo trudne.

Podstawowym przepisem, który reguluje zatrudnianie skazanych w tego typu zakładach karnych jest art. 432 *Code de la Procédure Pénale*. Zgodnie z jego treścią:

„osadzeni, jakkolwiek byliby ich kategoria karna, mogą żądać, aby zaproponowano im pracę”²¹.

Omówienia wymagają więc warunki, na jakich się ich zatrudnia. Ogólnie można powiedzieć, że wzbudzają one we Francji wiele wątpliwości i kontrowersji, zwłaszcza w kontekście praw człowieka. Warto jednak przypomnieć, że Francja jest tzw. „starą demokracją europejską”, tak więc w praktyce mają one znaczenie mniejsze niż w Polsce.

¹⁷ „Journal Officiel de la République Française” n°0273 du 25 novembre 2009, page 20192 texte n° 1.

¹⁸ O prawach obywatelskich i socjalnych.

¹⁹ Art. 27 de la loi: Toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressé et est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité.

²⁰ Por.: J. P. Duroche, P. Pedron, *Droit pénitentiaire*, Paris, 2011, s. 263.

²¹ Les personnes détenues, quelle que soit leur catégorie pénale, peuvent demander qu'il leur soit proposé un travail.

Najważniejsza z nich dotyczy braku umów o pracę. Kwestię tę rozstrzyga jednoznacznie art. 717–3 *Code de la Procédure Pénale*. Zgodnie z nim: „stosunki pracy osoby uwięzionej nie stanowią przedmiotu umowy o pracę (*Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail*)”.

W konsekwencji więc, osadzeni, którzy pracują, nie mogą korzystać z żadnych praw wynikających z powszechnego prawa pracy. Chodzi tu w szczególności o prawo do tzw. SMIG – a więc minimalnej płacy²², płatnego urlopu, prawa do wynagrodzenia za przestoje techniczne, a także zasiłku chorobowego, procedur wypowiedzania umów o pracę, praw związkowych, a także prawa do strajku. Jak zatem widać, ich pozycja prawna wobec zatrudniającego jest zdecydowanie słabsza w porównaniu z osobami pracującymi na wolności.

Wobec braku umowy o pracę, skazani w zakładach karnych są zatrudniani na podstawie tzw. *act d'engagement* (akt zaangażowania), opracowanego przez administrację penitencjarną (por. art. 33 ustawy penitencjarnej z 24 listopada 2009 r.). Podpisuje go szef zakładu karnego (*chef d'établissement*).

Zgodnie z tym przepisem, prawa i obowiązki zawodowe osadzonego określa właśnie on. Chodzi w szczególności o warunki pracy oraz wynagrodzenie, a także zapewnienie możliwości – jak się to określa – włączenia do społeczeństwa przez czynnik ekonomiczny (*insertion économique*) na zasadach przewidzianych w artykułach od L. 5132-1 do L. 5132-17 kodeksu pracy²³, wreszcie równe traktowanie osób niepełnosprawnych. Tak więc w akcie zaangażowania osadzonego wskazuje on miejsce pracy, jej reżim i godziny, podstawowe zadania oraz ryzyka związane ze stanowiskiem. Szef zakładu karnego określa także wynagrodzenie, wskazując wymiar czasu pracy oraz należne składki socjalne.

Wysokość wynagrodzenia ustala się w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 717-3 *Code de la Procédure Pénale*. Stanowi on, co następuje: „wynagrodzenie za pracę osób osadzonych nie może być niższe niż stawka godzinowa określona przez dekret wskazujący wzrost płacy minimalnej

²² SMIG (*salaires minimum garanties*) – minimalne wynagrodzenie gwarantowane.

²³ Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 20. Zasady te są określone bardzo szczegółowo, toteż ich omówienie wymagałoby odrębnego opracowania. Ogólnie jednak można powiedzieć, że chodzi tu o tworzenie specjalnych miejsc pracy, wyznaczanie zakładów zatrudniających bezrobotnych, zawieranie czasowych umów o pracę, dofinansowywanie szkolenia zawodowego itd.

zgodnie z art. L.3231-2 kodeksu pracy. Stawka ta może być zróżnicowana w zależności od formy zatrudnienia osadzonych”²⁴.

W redakcji tego przepisu szczególne znaczenie ma więc ostatnie zdanie. Wynika bowiem z niego, że chociaż stawka godzinowa 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 dekreтах wykonawczych. Tak więc zgodnie z dekretem nr 2010-1634 i 1635 z 23 grudnia 2010 r. są one następujące:

- 1) dla skazanych wykonujących pracę produkcyjną – miesięczna płaca minimalna wynosi 45% SMIG ;
- 2) dla skazanych wykonujących prace z zakresu obsługi ogólnej zakwalifikowanych do klasy I – 33% SMIG ;
- 3) dla skazanych wykonujących takie prace w klasie II – 25% SMIG ;
- 4) wreszcie dla skazanych w klasie III – 20% SMIG.

Szczegółowo przydział konkretnych czynności do tych klas określa w odpowiednich dekreтах minister sprawiedliwości.

Należy jeszcze dodać, że na dzień 21 stycznia 2016 r. minimalna płaca brutto we Francji wynosiła 1466,62 euro za 151,67 godzin pracy w skali miesiąca. Dla płacy netto daje to 1144 euro. Z kolei minimalna stawka godzinowa wynosiła 9,67 euro brutto, co dla stawki netto wynosi 7,44 euro.²⁵ Jeśli by zatem obliczyć wynagrodzenie dla osób odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych zamkniętych, to waha się ono od 228,80 euro do 514,88 euro miesięcznie netto²⁶.

Nie jest to zatem, biorąc pod uwagę stosunki francuskie, dużo. Ogólnie można powiedzieć, że płaca dla osób umieszczonych w zakładach karnych stanowi tylko ułamek płacy dla osób zatrudnionych na wolności. Jego wskaźnik waha się od 20% do 45% tej płacy w zależności

²⁴ Art. 717-3 CPP: La rémunération du travail des personnes détenues ne peut être inférieure à un taux horaire fixé par décret et indexé sur le salaire minimum de croissance défini à l'article L. 3231-2 du code du travail. Ce taux peut varier en fonction du régime sous lequel les personnes détenues sont employées.

²⁵ Dane ze strony <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/3567-smic-2016-taux-horaire-et-smic-mensuel> (dostęp: 21.01.2016).

²⁶ Przyjmując średnią cenę 1 euro na około 4,20 zł, daje to w relacjach polskich od 960,96 zł do 2162,49 zł netto miesięcznie. Koszty utrzymania i ceny w ogóle są jednak we Francji znacznie wyższe.

od rodzaju zatrudnienia, jakie wykonuje skazany. Z reguły są to proste prace fizyczne, niewymagające jakichś szczególnych kwalifikacji²⁷.

Niejako na marginesie, warto zwrócić uwagę na art. 31 cytowanej już ustawy penitencjarnej z 23 listopada 2009 r., który ma zastosowanie zwłaszcza do więźniów niepracujących. Nie ma on odpowiednika w polskim ustawodawstwie wykonawczym, przytoczę go więc w całości. Oto jego treść: „osadzeni, których dochody są mniejsze od sumy określonej w trybie regulaminowym otrzymują od państwa pomoc w naturze przeznaczoną dla poprawy materialnych warunków egzystencji. Pomoc ta może być także udzielana w pieniądzu”²⁸.

Tak więc, skazani pozostający poza zatrudnieniem, których sytuacja ekonomiczno-socjalna jest szczególnie trudna, otrzymują od państwa dodatkowe wsparcie materialne. Podkreślić należy, że jest to pomoc udzielana w trakcie odbywania kary. Różni ją to zatem w zasadniczy sposób od tzw. pomocy postpenitencjarnej. Tej ostatniej, tak we Francji, jak i w Polsce, udziela się w związku ze zwolnieniem skazanego z zakładu karnego po odbyciu kary pozbawienia wolności.

Poza problematyką wynagrodzenia za pracę, w wielu szczegółowych dekretach ministra sprawiedliwości, unormowane są również takie zagadnienia dotyczące zatrudniania skazanych w zakładach karnych zamkniętych, jak: zasady klasyfikacji do zatrudnienia, okres próby, opłacanie składek socjalnych, czas pracy, zasady higieny i bezpieczeństwa, a także odszkodowania za wypadki przy pracy.

Jak zatem widać, problematyka zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych zamkniętych została wyłączona z powszechnego ustawodawstwa pracy. Pomimo to francuskie rozwiązania, uwzględniając wyraźną specyfikę warunków więziennych, starają się zapewnić skazanym podstawowe prawa ekonomiczne i socjalne²⁹. Taki sposób prawnej reglamentacji problematyki zatrudnienia w zakładach karnych zamkniętych rodzi jednak szereg pytań natury

²⁷ Wcześniej wskazywałem jednak, że populacja osadzonych we francuskich więzieniach różni się istotnie od populacji więźniów w polskich zakładach karnych. Raz jeszcze przypomnę, że aż ok. 50% stanowią w niej muzułmanie, których sposób pracy, wykształcenie, a także ogólne kwalifikacje zawodowe znacznie odbiegają od wymaganych w Europie.

²⁸ Art. 31 de la Loi Pénitentiaire: Les personnes détenues dont les ressources sont inférieures à un montant fixé par voie réglementaire reçoivent de l'Etat une aide en nature destinée à améliorer leurs conditions matérielles d'existence. Cette aide peut aussi être versée en numéraire dans des conditions prévues par décret.

²⁹ Bardziej zainteresowanych tą problematyką odsyłam do pracy J. P. Duroche i P. Pedrona pt. *Droit Pénitentiaire* (Paris 2011, s. 260 i nast.) oraz powołanych tam i omówionych aktów prawnych.

konstytucyjnej, zwłaszcza co do ich zgodności z prawami człowieka. Do zagadnienia tego powrócę za chwilę.

W tym miejscu natomiast scharakteryzuję jeszcze różne formy zatrudniania skazanych w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności. Są one zróżnicowane w zależności od tego, czy praca wykonywana jest wewnątrz zakładu karnego, czy też na zewnątrz zakładu. Takie zróżnicowanie ma długą tradycję.

Możliwość zatrudniania więźniów wynika więc z następujących stosunków faktycznych i prawnych:

- 1) konieczności obsługi ogólnej zakładu (*service général*),
- 2) umowy koncesyjnej (*travail en concession*),
- 3) zarządu przemysłowego zakładów karnych (*régie industrielle des établissements pénitentiaires; RIEP*),
- 4) możliwości angażu skazanego na jego własne konto (*travail pour le propre compte du détenu*),
- 5) możliwości angażu przez i na konto stowarzyszenia (*travail pour le compte d'une association*),
- 6) mieszanego zarządu pracą (*travail dans les établissements à gestion mixte*).

Stosunki te, a także wynikająca z nich ogólna forma zatrudniania w postaci tzw. aktu zaangażowania (*act d'engagement*) skazanych wymagają dokładniejszego omówienia.

Ad 1)

Ta forma pracy skazanych uregulowana jest w art. D. 433-3 *Code de la Procédure Pénale* (wg redakcji z decretu n° 2010 -1635 du 23 novembre 2010). Przepis ten stanowi, że: „W każdym zakładzie, osadzeni są przydzielani do obsługi ogólnej zakładu karnego, w celu utrzymania czystości pomieszczeń więziennych, zabezpieczenia różnych prac koniecznych do funkcjonowania działań. Są oni wynagradzani wg stawek wskazanych przez art. D. 432-1”³⁰.

Są to takie prace jak: w kuchni, przy pościeli, w bibliotece i kantine, ogrodnictwo, pranie i czyszczenie, konserwacja budynków itp. Skazani są dobierani do tych prac przez administrację zakładu spośród wszystkich osób według kryterium niskiego stopnia zagrożenia dla bezpieczeństwa

³⁰ Art. D.433-3 CPP, Dans chaque établissement, des personnes détenues sont affectées au service général de l'établissement pénitentiaire, en vue de maintenir en état de propreté les locaux de la détention et d'assurer les différents travaux nécessaires au fonctionnement des services. Elles sont rémunérées suivant le taux horaire fixé par l'article D. 432-1. Ten ostatni przepis wskazuje podany wcześniej procent minimalnego wynagrodzenia w zależności od rodzaju pracy.

zakładu. Na ich zatrudnienie musi wyrazić zgodę sędzia. Nie mogą jednak być zatrudniani w księgowości, działach ewidencji i sekretariatach, a także w służbie zdrowia.

Ad 2)

Umowa o koncesję uregulowana jest przez art. D. 433-1 CPP (wg brzmienia z decretu n° 2010-1635 du 23 decembre 2010). Definiuje on tę umowę jako o koncesję zezwalającą przedsiębiorstwu zatrudniać skazanych wewnątrz zakładu karnego. Rodzaj prac oraz wynagrodzenie za nie ustala się w drodze porozumienia pomiędzy administracją penitencjarną³¹ a koncesjonowanym przedsiębiorstwem. W grudniu 2011 r. ten koncesjonowany sektor zatrudniał 8842 skazanych, tj. 43,90% osadzonych aktywnych, wynagradzanych miesięcznie przeciętnym zarobkiem 359 euro³².

Ad 3)

Przemysłowy zarząd zakładami karnymi powstał w roku 1951 (RIEP). Szybko też przekształcił się w Służbę Zatrudnienia Więziennego (*Service de l'Emploi Pénitentiaire – SEP*) w odpowiedzi na niewystarczającą liczbę miejsc pracy w sektorze koncesjonowanym.

W ramach tego systemu państwo zatrudnia skazanych w warsztatach przemysłowych i zajmuje się sprzedażą ich produktów. Warsztaty te, kierowane przez więzienny personel techniczny, są z reguły usytuowane wewnątrz zakładów karnych, z wyjątkiem tych, w których zarządzanie pracą skazanych ma charakter mieszany.

Służba zatrudnienia zachowuje autonomię finansową w stosunku do zakładu karnego. Polega ona m.in. na posiadaniu specjalnego konta skarbowego, nazywanego handlowym (*compte de commerce*). Pozwala ona prowadzić księgowość przedsiębiorstwa jedynie pod kontrolą Izby Księgowych.

Ad 4)

Pracę skazanego na własne konto dopuszcza art. D. 432-3 CPP. Przewiduje on, że szef zakładu karnego może upoważnić osadzonych do pracy na ich własne konto (*autoriser pour leur propre compte*). Oznacza to, że skazany staje się niezależny w swoim zatrudnieniu. Jak oceniają obserwatorzy francuskich więzień, w praktyce jest to jednak wyjątkowa forma zatrudnienia. Powodem są poważne problemy w organizacji takiego

³¹ Na szczeblu regionalnym.

³² J. P. Duroche i P. Pedron, op. cit., s. 265; por. także site internet Vuibert.

zatrudnienia wewnątrz zakładów karnych, m.in. znalezienie odpowiedniego lokalu i narzędzi, tak, aby nie zakłócało to funkcjonowania zakładu³³.

Ad 5)

Wskazany w pkt. 4 przepis reguluje także problem pracy na rzecz stowarzyszenia. Chodzi o stowarzyszenie mające jako cel statutowy przygotowanie readaptacji społecznej i zawodowej skazanych (*réinsertion sociale et professionnelle*). Skazani są więc zatrudniani i wynagradzani przez stowarzyszenie. Same stowarzyszenia akredytuje w tym celu właściwy terytorialnie międzyregionalny dyrektor administracji więziennej, będący francuskim odpowiednikiem dyrektora okręgowego inspektoratu Służby Więziennej w Polsce.

Ad 6)

Praca w systemie mieszanego nią zarządzania polega na tym, że przedsiębiorstwo zarządzające albo też grupa przedsiębiorstw umożliwia skazanym pracę produkcyjną i usługową, jednak na konto zakładu karnego. Zajmuje się ono poszukiwaniem pracy dla osadzonych oraz prowadzeniem negocjacji co do jej warunków.

Charakteryzując różne rodzaje pracy skazanych w zakładach karnych zamkniętych, należy podać, że obecnie są oni zorganizowani w tym zakresie według trzech podstawowych reżimów. Tak więc, w każdym zakładzie część z nich zatrudnia się przy obsłudze ogólnej zakładu lub pracach konserwacyjnych oraz porządkowych. Mogą też być zatrudniani przy produkcji w systemie przemysłowego zarządu zakładami karnymi (RIEP). Po trzecie, może on obejmować również przedsiębiorstwa prywatne (np. odzieżowe, szyjące mundury), którym Ministerstwo Sprawiedliwości przyznaje w tym zakresie koncesję.

Ogólniej można jednak ocenić, że skazani wykonują prace niewymagające większych kwalifikacji zawodowych. Koresponduje to z wcześniejszymi uwagami o cechach francuskiej populacji więziennej, zwłaszcza zaś o jej zróżnicowaniu narodowościowym, etnicznym i kulturowym, będącym tego efektem niskim poziomie wykształcenia zdecydowanej większości osadzonych, braku nawyku i umiejętności pracy według standardów europejskich itp. Tak więc skazanych zatrudnia się najczęściej przy prostych pracach fizycznych. Stosunkowo rzadko natomiast przy pracach bardziej skomplikowanych, takich jak: archiwizacja elektroniczna

³³ *Les conditions de détention en France. Observatoire International des Prisons. Rapport 2013, Paris 2013, s. 93.*

i dźwiękowa. Jednak w takich przypadkach powierza się im czynności proste, jak składanie i druk folderów, wiązanie pakietów broszur, wytwarzanie małych przedmiotów, czynności magazynowe i transportowe itp.

Przedsiębiorstwami zatrudniającymi skazanych są na ogół przedsiębiorstwa prywatne. Tego rodzaju angaże traktowane są jako ich funkcja socjalna. Z uwagi na to, że z tego tytułu uzyskują one pewne ulgi, np. podatkowe. Większość z nich jednak niechętnie ujawnia fakt zatrudniania skazanych, tak więc lista przedsiębiorstw jest poufna i administracja penitencjarna zobowiązana jest w tym zakresie do dyskrecji. Jak się ocenia, ujawnianie tego faktu przez przedsiębiorstwa, np. handlujące na rynku, nie sprzyja interesom, może szkodzić renomie firmy. Przykładem jest znane przedsiębiorstwo BIC, produkujące i handlujące długopisami oraz mazakami. Kiedy środki masowego przekazu podały, że z jego zakładu uciekli skazani, opinia publiczna dowiedziała się, że w latach 1970-2007 współpracowało ono z więzieniami we Fleury Merogis i d'Osny³⁴.

Jak zatem widać, współpraca przedsiębiorstw z zakładami karnymi w zakresie zatrudniania skazanych ma swoje blaski i cienie. Jej ocena nie jest więc taka prosta, jak na pozór mogłoby się wydawać.

W uzupełnieniu wszystkiego, co powiedziano wyżej, należy jeszcze podać kilka informacji o ubezpieczeniu emerytalnym osadzonych pracujących. Tak więc, począwszy od roku 1977, a więc stosunkowo niedawno, skazani, którzy pracują, nabywają prawa emerytalne. Pracodawcy odprowadzają bowiem składki na tzw. ubezpieczenie ich starości (*assurance vieillesse*). Tym niemniej, biorąc pod uwagę słabe zarobki więźniów, wypada ocenić, że mają oni spore trudności we wskazaniu odpowiedniego wynagrodzenia w określonym kwartale zatrudnienia. W efekcie nie potrafią wykazać zgromadzenia kapitału ubezpieczeniowego w odpowiedniej wysokości. Sprawę komplikuje to, że kasa ubezpieczająca starość, ignorując odpowiednie unormowania administracji penitencjarnej, jednak w oparciu o ogólne zasady wskazane w kodeksie bezpieczeństwa socjalnego, ustaliła, iż punktem wyjścia do dokonania odpowiednich obliczeń musi być suma zarobków równoważna 200-krotności płacy minimalnej (SMIG). W praktyce więc niewielu więźniów – ze względów wskazanych wyżej – może ją wykazać.

Jak sygnalizowałem już wcześniej, kwestią otwartą pozostaje zgodność omówionych wyżej rozwiązań w zakresie warunków zatrudniania

³⁴ Szerzej na ten temat m.in. G. Rambaud, *Le travail en prison. Une délocalisation sur la place*, Paris 2012, s. 78 i nast.

skazanych w zakładach karnych zamkniętych z aktami prawa międzynarodowego, zwłaszcza zaś z określonymi w nich prawami człowieka. Kwestia ta jest we Francji szeroko dyskutowana i budzi sporo emocji. Podstawowym w tym zakresie pytaniem jest pytanie o konstytucyjność rezygnacji z obejmowania więźniów umowami o pracę, unormowanymi w kodeksie pracy. Analizą prawną w tym zakresie zajmowało się wiele sądów na różnych szczeblach, a także w konsekwencji Trybunał Konstytucyjny. Najbardziej głośną sprawą z tego zakresu było powództwo, jakie w 2012 r. wniosła do jednego z sądów paryskich Marilyn Moureau³⁵.

Kobieta ta została skazana za zabicie swojego męża. W okresie tymczasowego aresztowania przez 8 miesięcy, pomiędzy sierpniem 2010 r. a kwietniem 2011 r., była zatrudniona jako teleoperatorka w centrum telefonicznym zarządzonym przez spółkę MKT Societal w więzieniu dla kobiet w Wersalu. Pewnego dnia pomiędzy jednym a drugim telefonem do klientów spółki, wykonała telefon do swojej siostry. W efekcie została natychmiast odsunięta od pracy. Dodać należy, że MKT Societal urządził konsultacyjny punkt telefoniczny w więzieniu, ponieważ tego rodzaju działalność traktowana była jako funkcja socjalna przedsiębiorstwa, tak więc korzystało ono z określonych ulg finansowych. Marilyn Moureau otrzymała za swoją pracę wynagrodzenie w stawce godzinowej od 1,5 do 2 euro. Dawało to miesięcznie za 60 godzin pracy 150 euro brutto.

Adwokat, który reprezentował ją w procesie o odszkodowanie podniósł m.in. argument, że stawka godzinowa określona przez ministra sprawiedliwości dla tego rodzaju pracy waha się pomiędzy 4 a 6 euro brutto. Jego zdaniem, stawka dla skarżącej była rażąco niesprawiedliwa i świadczyła o wyzysku ekonomicznym. Z zarobionej kwoty ogólnej skazany otrzymuje bowiem netto ok. 80%, z czego 10% jest odkładane na jego konto i wypłacane z chwilą zwolnienia z zakładu, zaś 10% pokrywa ryczałt na pokrycie kosztów cywilnych procesu. Łatwo zatem obliczyć, że z chwilą zwolnienia z zakładu skazanemu najczęściej wypłaca się od kilkudziesięciu do kilkuset euro, co czyni pomoc finansową w procesie jego readaptacji społecznej czysto iluzoryczną.

Adwokat skarżącej wskazał ponadto, że nie zatrudniono jej na podstawie umowy o pracę, co narusza szereg aktów prawa międzynarodowego,

³⁵ Sprawę tę szczegółowo opisuje A. Boudet w artykule: *Travail en prison: le détenu n'est pas un salarié comme un autre*. Wersja internetowa na stronie: www.huffigtonpostfr/2014/03/20 (dostęp: 22.01.2016).

w tym Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy o ciężkich pracach (OIT; *travaux forces*), a także Europejską Konwencję o Ochronie Podstawowych Wolności i Praw Człowieka³⁶. Sprawa stała się głośna we Francji z chwilą, gdy pod pozwem oraz argumentacją adwokata podpisało się 375 przedstawicieli środowisk uniwersyteckich.

W pierwszej instancji Marilyn Moureau sprawę wygrała. Sąd przyznał jej odszkodowanie w łącznej kwocie 6000 euro, uznając, że więź jaka łączyła ją z pracodawcą miała charakter umowy o pracę. Od wyroku odwołała się jednak zatrudniająca ją spółka. Sąd Apelacyjny w Paryżu stanął więc przed trudnym zadaniem. Z jednej strony bowiem musiał ocenić, czy przy jej zatrudnieniu nie naruszono praw człowieka, z drugiej zaś ocenić, jaka była forma jej zatrudnienia, a także czy była ona legalna. W tym ostatnim zakresie spółka powołała się na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 14 czerwca 2012 r., zgodnie z którym: „nieobecność umowy o pracę nie stoi w sprzeczności z prawem francuskim (*l'absence de contrat de travail n'avait rien de contraire au droit français*)”, i dalej: „dyspozycja Kodeksu karnego przewidująca brak umowy o pracę dla stosunków pracy osób uwięzionych jest konstytucyjna”³⁷.

Adwokat skarżącej podniósł jednak, że normy prawa międzynarodowego mają walor najwyższy, tak więc decyzja Trybunału Konstytucyjnego nie ma w sprawie zastosowania.

Można przyjąć, że jeśliby paryski Sąd Apelacyjny przyznał rację adwokatowi, konsekwencją tego byłaby prawdziwa rewolucja we francuskim systemie penitencjarnym. Od tej chwili bowiem, skazani musieliby być zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Warunki zatrudnienia stałyby się dla nich znacznie korzystniejsze, jednak dla zatrudniających ich podmiotów przeciwnie. Jak ocenili eksperci, mogłoby to skutkować, tym, że chętnych do zatrudnienia skazanych mogłoby zabraknąć. Nie dającą takiego efektu, inną możliwością prawną było uchylene wyroku sądu I instancji. *Cour d'Appel* wybrał rozwiązanie kompromisowe. Uznając, że: „il faut être sacrement courageux pour aller dans le sens du conseil des prud'hommes” (trzeba wyjątkowej odwagi, aby pójść w kierunku sądu rozjemczego), uchylił pomimo to wyrok, przekazując sprawę do ponownego rozpoznania właśnie sądowi rozjemczemu³⁸. Ten

³⁶ Por. np. K. Motyka, *Prawa człowieka. Wprowadzenie i wybór tekstów*, Lublin 2004.

³⁷ “La disposition du Code penal prévoyant l'absence de contrat de travail pour les relations de travail des personnes incarcérées est constitutionnelle”. Conseil Constitutionnel, 14 juin 2013, n° 2013-320 et 2013-321, Journal Officiel de la République Française du 15 juin 2013.

³⁸ Cyt. za: www.Prudhomme.Droit du Travail Des Detenus. Politique. Prison.

ostatni 8 lutego 2013 r. zasądził na rzecz skazanej kwotę 3000 euro tytułem odszkodowania za zbyt niskie wynagrodzenie oraz 2358 euro za urlop.

Wyrok ten zapoczątkował społeczną debatę na temat warunków zatrudniania skazanych we francuskich zakładach karnych. W jej trakcie powoływano się m.in. na raporty g n ralnego kontrolera miejsc pozbawienia wolności, które potwierdzały ekonomiczny wyzysk pracujących wi źni w³⁹. Od dluɡiego czasu wskazuje on na konieczno c zmiany ustawodawstwa w tym zakresie, zastrzegając jednak, że musi to uwzględniać podstawowe cele, dla jakich funkcjonują zakłady karne⁴⁰.

Z drugiej strony podnosz glosy, że zbyt daleko idące w tym zakresie zmiany mogą spowodować, że przedsiębiorstw chcących zatrudniać skazanych nie będzie. Chodzi o sytuację, kiedy prawa pracujących skazanych, w tym zwiszcza prawo do równego wynagrodzenia, zostałyby zrównane z prawami osób pracujących na wolności. Przedsiębiorstwa utraciłyby bowiem motywację ekonomiczną.

W takim kontekście do c zgodnie ocenia się, że istniejące aktualnie rozwiązanie prawne w postaci aktu zaangażowania do pracy (*acte de l'engagement*), podpisywanego przez szefa zakładu karnego, jest wystarczającym kompromisem. Rzecz jednak w tym, aby starał się on wynegocjować z potencjalnymi pracodawcami możliwie korzystne warunki zatrudniania więźniów wewnątrz zakldów karnych.

Na odmiennych od omówionych powyżej zasadach, pracuj ci, którzy odbywają karę pozbawienia wolności w warunkach p lwolno ciowych i wolnościowych, a więć na zewnątrz zakładu. Mo liwo c taka jest, jak wskazuje się we francuskiej doktrynie prawa karnego, jednym ze srodków indywidualizacji kary⁴¹. Podstawowe w tym zakresie unormowanie zawiera art. D 126 *Code de la Procédure pénale* (według redakcji z Decret du 23 novembre 2010). Zgodnie nim: „skazani mogą być zatrudniani na zewnątrz zakładu karnego przy pracach kontrolowanych przez administrację”⁴².

Zgodę na takie zatrudnienie wydaje sędzia wykonujący karę (*juge d'application des peines*), zaś skazanych przydziela do poszczególnych

³⁹ Por. szeroko na ten temat m.in. w dokumentach: *Les conditions de detention en France. Rapport de 2003 au 2012*. Observatoire International des Prison, Paris 2003-2012.

⁴⁰ P. Auvergeon, C. Guillemain, *Le travail pénitentiaire en question, Perspectives sur la justice. Mission de recherche*. Droit et justice, La documentation française, Paris 2006, s. 22.

⁴¹ Np. M. Herzog-Evans, *Droit de l'exécution des peines*, Paris 2013, s. 233.

⁴² Art. D 126 CPP: *Les condamnés peuvent être employés en dehors d'un établissement pénitentiaire à des travaux contrôlés par l'administration*.

rodzajów prac szef zakładu karnego. Są to najczęściej prace porządkowe, murarskie, czyszczenie, utrzymywanie i pielęgnowanie trawników oraz zieleni, ewentualnie pewne prace produkcyjne itp. Tego rodzaju zatrudnienie dotyczy skazanych odbywających karę w następujących rodzajach zakładów karnych:

1. *Centres de semi-liberté* (centra półwolnościowe). Są to zakłady półwolnościowe, przygotowujące skazanych do wyjścia do społeczeństwa (*préparation à la sortie*).

2. *Centres de peines aménagées* (centra kar urządzonych). Są to zakłady, w których można osadzić skazanych, którym pozostało do odbycia maksimum 2 lata pozbawienia wolności, i tylko za ich zgodą. Skazani odbywają w nich karę praktycznie w warunkach całkowicie wolnościowych, tj. mogą być zakwaterowani poza zakładem karnym, bądź pozostawać pod nadzorem elektronicznym⁴³.

Podstawową różnicą w zakresie uregulowania problematyki ich zatrudnienia we wskazanych wyżej rodzajach zakładów karnych (formach wykonania kary), w porównaniu z zakładami zamkniętymi jest to, że obejmuje się ich ochroną przewidzianą w ustawodawstwie pracy. W konsekwencji zawierają oni umowę o pracę. Można zatem powiedzieć, że problem zagwarantowania zatrudnionym minimalnej płacy dotyczy we Francji tylko zatrudnionych w warunkach półwolnościowych i wolnościowych.

Reasumując, należy postawić pytanie: co z tego wynika dla prawnych unormowań problematyki zatrudniania skazanych pozbawionych wolności w Polsce? W odpowiedzi na to pytanie można sformułować następujące wnioski:

1. Francuskie ustawodawstwo penitencjarne wyłączyło problematykę zatrudniania osób osadzonych w zakładach karnych o charakterze zamkniętym z powszechnego ustawodawstwa pracy. Aczkolwiek można to ocenić jako rozwiązanie dość kontrowersyjne, to jednak nie sposób odmówić mu sporego pragmatyzmu. Ma ona zatem swoje zalety i wady, które warto by przedyskutować pod kątem ewentualnych korekcyj odpowiedziennego fragmentu ustawodawstwa polskiego.

2. Pierwszą zatem kwestią, na którą należy koniecznie wskazać, jest to, że francuski Trybunał Konstytucyjny uznał, iż nie narusza

⁴³ Por. art. 72-1 *Code de Procédure Pénale*.

to krajowego porządku prawnego. Jest ono konstytucyjne. Można by zatem wskazać, że i w świetle polskiego ustawodawstwa, zatrudnianie skazanych na zasadach wyłączonych z prawa pracy nie naruszałoby takiego porządku. Skoro bowiem normą staje się obecnie zatrudnianie na zewnątrz więzienia na podstawie umów cywilnoprawnych, i to osób nie odbywających żadnych kar, to trudno uzasadnić, dlaczego standardem przy zatrudnianiu w zakładach karnych ma być umowa o pracę. W związku z tym warto przypomnieć treść reguły 26.7 *Europejskich Reguł Więziennych*⁴⁴:

„Organizacja i metody pracy w zakładach karnych zbliżone są tak dalece, jak to możliwe, do zorganizowania podobnej pracy w społeczeństwie, aby przygotować więźniów do normalnego życia zawodowego” i jej wykładni w Polsce warto postawić pytanie o równość i sprawiedliwość w zatrudnianiu np. skazanych i ludzi młodych, pracujących na zlecenie, umowę o pracę itp.

3. Żadna z norm *Europejskich Reguł Więziennych* nie zobowiązuje do zatrudniania skazanych na umowę o pracę. Wskazuje na to francuska literatura penitencjarna, a także linia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. W takim kontekście adwokat Marilyn Moureau nie miał racji, a jego argumentacja, że zatrudnienie skazanej w oparciu o akt zaangażowania przez szefa zakładu karnego narusza prawo międzynarodowe, była chybiona. Należy zatem akceptować stanowisko paryskiego *Cour d'Appel*, który jej nie podzielił.

4. Niestety, polskie ustawodawstwo jest zbyt rygorystyczne, a przy tym mało konsekwentnie interpretuje *Europejskie Reguły Więzienne*. Przesadność jest jednak typowym grzechem wszystkich młodych demokracji, do których zalicza się także Polska. Widać to przy zestawieniu tych reguł ze sposobem zredagowania rozdziału X, oddziału 5: *Zatrudnienie Kodeksu karnego wykonawczego*.

5. Z jednej strony bowiem *Kodeks karny wykonawczy* w części dotyczącej zatrudniania skazanych pozbawionych wolności przewiduje kilka prawnych możliwości – albo, jak kto woli – podstaw zatrudniania skazanych (por. art. 121 § 2 kkw, rozdział X oddział 5: *Zatrudnienie*), z drugiej normując je, nawiązuje wprost do ustawodawstwa pracy. Może więc powstać uzasadniona wątpliwość co do o prawnego charakter tych podstaw, gdyż decyduje o nim nie ich nazwa, lecz treść (por. art. 65 § 2 kc).

⁴⁴ Tekst publikowany w: *Międzynarodowe akty prawne odnoszące się do osób pozbawionych wolności*. Biuro Prawne, CZSW, Warszawa 2008 r.

W związku z tym, warto więc przypomnieć treść przepisu art. 121 § 2 kkw: „Skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy *albo* (podkr. PS) umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej”.

Kluczowym słowem w tej redakcji jest tu słowo *albo*. Wskazuje ono na konstrukcję tzw. alternatywy rozłącznej, w konsekwencji której „skierowanie do pracy” odróżnia się od „umowy o pracę”. Tak więc nie podlegałoby ono rygorom prawa pracy, w tym również minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Niestety w dalszych przepisach tego rozdziału ustawodawca konsekwentnie nawiązuje do unormowań kodeksu pracy, np. w zakresie bhp, czasu pracy, minimalnego wynagrodzenia za pracę itd. W konsekwencji można mieć uzasadnione wątpliwości, czy „skierowanie do pracy” jest umową o pracę czy też nie, bowiem przypisano mu jej cechy. Widać tu wyraźną kolizję treści art. 121 § 9 kkw z art. 123 § kkw. Pierwszy z nich stanowi bowiem, że do skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa do pracy, drugi o wysokości minimalnego wynagrodzenia, które jest integralnie związane z umową o pracę.

Takich sprzeczności jest więcej, nie ma ich natomiast ustawodawstwo francuskie. Warto zatem rozważyć, czy i jak je usunąć. Należy przypomnieć, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r. w sprawie P20/09⁴⁵, ocenił, że słowo „połowa” (minimalnego wynagrodzenia, przyp. PS) użyte w art. 123 § 2 kkw narusza Konstytucję. Uznał bowiem, wskutek sygnalizowanych wątpliwości, że „skierowanie do pracy ma cechy umowy o pracę”.

Można by z tym polemizować, jednak w świetle wykładni systemowej oddziału 5: Zatrudnienie, nawiązującego konsekwentnie do prawa pracy, będzie to trudne. Być może, aby było inaczej, oddział ten należałoby przerehabilitować w kierunku osłabienia odniesień zawartych w nim unormowań do prawa pracy. Nie oznacza to, że skazani nie mógłby pracować na podstawie umowy o pracę. Taka możliwość powinna zostać zachowana, jednak jako rodzaj nagrody, np. za poważne wysiłki, jakie podejmowałyby celem swojej resocjalizacji.

5. Chociaż ten ostatni postulat *de lege ferenda* wydaje się dość rewolucyjny i trudny do zrealizowania, to jednak za jego sformułowaniem przemawia wzgląd na potencjalnych pracodawców. Mówiąc wprost,

⁴⁵ Sentencja wyroku została ogłoszona w Dzienniku Ustaw nr 34, poz. 1919 z 8.03.2010 r.

muszą być oni zmotywowani do zatrudniania skazanych. Jeśli mają wynagradzać ich według reguł stosowanych wobec pracowników na wolności, powstaje pytanie, dlaczego mieliby zatrudniać akurat więźniów, z którymi, jak powszechnie wiadomo, kłopot jest większy. W artykule tym wskazałem na problemy, jakie mają w tym zakresie przedsiębiorstwa francuskie, w tym także związane z utratą renomy. W ich efekcie, część przedsiębiorstw wycofuje się ze współpracy z zakładami karnymi. I to pomimo preferencyjnych warunków zatrudniania skazanych, jakie stwarza dla nich ustawodawstwo francuskie. Charakterystyczne jest przy tym to, że w warunkach tzw. starej demokracji europejskiej problem ewentualnego wyzysku ekonomicznego budzi znacznie mniej emocji niż analogiczny w Polsce.

6. Konieczność wypłaty więźniom co najmniej minimalnego wynagrodzenia, będąca konsekwencją umowy o pracę, może zniechęcać do ich zatrudniania. Daleko idące, być może nawet przesadne, respektowanie praw osób pozbawionych wolności w warunkach ekonomii rynkowej trudno pogodzić z jej prawami i realiami. Dowodzą tego opisywane doświadczenia francuskie.

Warto zauważyć, że obecnie w Polsce warunki zatrudnienia osób na wolności stają się, paradoksalnie – gorsze. Może to naruszać równość wobec prawa. 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. Jak na razie problem ten nie jest szerzej dyskutowany, robi się niewiele albo nawet nic, aby go rozwiązać.

Konieczne jest więc pewne wypośrodkowanie pomiędzy wskazanymi ekstremami. Jeśliby obejmować skazanych ochroną z kodeksu pracy, to w ślad za tym należałoby rozważyć przyznanie pracodawcom zatrudniającym więźniów istotnych ulg podatkowych, kredytowych, subwencji itd. Takich na przykład, jakie mają zakłady pracy chronionej zatrudniające osoby niepełnosprawne. Pytanie tylko, czy w wymiarze społecznym byłoby to sprawiedliwe, zaś w aspekcie ekonomicznym, czy państwo polskie na to stać.

Wskazane problemy pozostawiam do dyskusji.

Bibliografia

- Administration Pénitentiaire*. Chiffres cles, Paris 2013.
- P. Auvergeon, C. Guillemain, *Le travail pénitentiaire en question, Perspectives sur la justice. Mission de recherche*. Droit et justice, La documentation française, Paris 2006.
- B. Bouloc, H. Matsopoulou, *Droit pénal général*, Paris 2013, s. 468-472.
- F. Desportes, F. le Gunehec, *Droit pénal général*, Paris 2011.
- J. P. Duroche, P. Pedron, *Droit pénitentiaire*, Paris 2011.
- Europejskie Reguły dotyczące sankcji i środków alternatywnych z 19.10.1992 r.*, Biuro Prawne, CZSW, Warszawa 2008.
- M. Herzog-Evans, *Droit de l'exécution des peines*, Paris 2013.
- Journal Officiel de la République Française du 25 novembre 2009.
- Journal Officiel de la République Française du 15 juin 2013.
- J. Larguier, *Droit pénal général*, Paris 2012.
- D. Lasok, *Zarys prawa Unii Europejskiej*, Toruń 1995.
- Les conditions de détention en France*. Rapport od 2003 do 2013. Observatoire International des Prison, Paris 2003-2012.
- M. Lobe-Fouda, *Droit pénal en schémas*, Paris 2007.
- Międzynarodowe akty prawne odnoszące się do osób pozbawionych wolności*. Biuro Prawne, CZSW, Warszawa 2008.
- K. Motyka, *Prawa Człowieka. Wprowadzenie i wybór tekstów*, Lublin 2004.
- G. Rambaud, *Le travail en prison. Une délocalisation sur la place*, Paris 2012.
- Rapport de l'Institut de la Justice*, Ministère de la Justice. Service Documentation, Paris 2014, s. 27.

Netografia

- A. Boudet, Travail en prison: le detenu n'est pas un salarié comme un autre. Wersja internetowa na stronie: www.huffigtonpostfr/2014/03/20 (dostęp: 22.01.2016).
- Communiqué: Record de la (sur)population carcerale et augmentation de la criminalité... www.institutpourlajustice.org/acxtion/medias/communiqué (dostęp: 16.01.2016).
- <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/3567-smic-2016-taux-horaire-et-smic-mensuel> (dostęp: 21.01.2016).
- <http://www.huffingtonpost.fr/2014/03/20> travail en prison (dostęp: 21.01.2016).
- <https://populationpyramid.net/france/2015/> (dostęp: 16.01.2016).
- Statystyki styczeń 2104; <http://sw.gov.pl/da...> (dostęp: 16.01.2016).
- [www.lemonde.fr/societe/article/11/09/2013/travail en prison](http://www.lemonde.fr/societe/article/11/09/2013/travail-en-prison) (dostęp: 16.01.2016).
- [www.Prudhomme. Droit du Travail Des Detenus. Politique. Prison](http://www.Prudhomme.Droit du Travail Des Detenus. Politique. Prison).

