



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO ANALIZ, DOKUMENTACJI
I KORESPONDENCJI

Warszawa, 27 września 2022 r.

BADK.DPK.133.122.2022

P10-60/22	Data wpływu petycji 8 sierpnia 2022 r.
	Data sporządzenia informacji o petycji 22 września 2022 r.

KODEKS KARNY WYKONAWCZY

TEMAT

**WELIMINOWANIE OBCIĄŻEŃ FINANSOWYCH O CHARAKTERZE
PODATKOWYM (POTRACENIA Z WYNAGRODZENIA)
STOSOWANYCH WOBEC PRACUJĄCYCH OSÓB SKAZANYCH**

WNOSZACY PETYCJE: petycja indywidualna

Osoba fizyczna.

PRZEDMIOT PETYCJI:

Podjęcie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej zmiany art. 125 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy, w zakresie wyeliminowania obciążeń finansowych o charakterze podatkowym (potrącenia z wynagrodzenia) stosowanych wobec pracujących osób skazanych.

UZASADNIENIE WNOSZĄCEGO PETYCJE:

Autor petycji wskazał, że aktualnie obowiązujący art. 125 § 1 Kodeksu karnego wykonawczego stanowi, że z wynagrodzenia za pracę przysługującego skazanemu potrąca się 7% na cele Funduszu określone w art. 43 § 8 oraz 51% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy utworzonego na podstawie art. 6a ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, co w jego ocenie jest dyskryminujące. Ponadto podniósł, że inne grupy pracownicze nie znają tego rodzaju potrąceń.

W uzasadnieniu petycji zauważył, że Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w art. 7 lit. a) wskazuje konieczność zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę bez jakiegokolwiek różnicy. Potrącenie wynikające z art. 125 Kodeksu karnego wykonawczego powodują obligatoryjne zmniejszenie wynagrodzenia nieznanne innym pracownikom, w praktyce odpowiadają one obciążeniom podatkowym, stąd też mogą i powinny być uznane za dyskryminacyjne. Dalej autor petycji wywodzi, że Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej ustanawia zakaz dyskryminacji jednostki, czego dano wyraz w art. 32.

STAN PRAWNY:

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2021 r. poz. 53 ze zm.) w **art. 125 § 1** stanowi, że z wynagrodzenia za pracę przysługującego skazanemu potrąca się 7% na cele Funduszu określone w art. 43 § 8 oraz 51% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy utworzonego na podstawie art. 6a ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2021 r. poz. 179).

Na mocy **art. 125 § 2** z przypadającego skazanemu wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wolne jest w każdym czasie od egzekucji 60%.

DZIAŁANIA POWIĄZANE:

Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest Dyrektor Generalny Służby Więziennej. Środki funduszu przeznacza się na finansowanie działań w zakresie resocjalizacji osób pozbawionych wolności, w szczególności na tworzenie dla nich nowych miejsc pracy oraz ochronę istniejących, tworzenie w zakładach karnych infrastruktury niezbędnej dla działań resocjalizacyjnych, modernizację przywzięziennych zakładów pracy i ich produkcji, organizowanie nauki zawodu i doskonalenia zawodowego dla osób pozbawionych wolności, organizowanie szkolenia w zakresie aktywizacji zawodowej i umiejętności poszukiwania pracy (...). Treść § 1 komentowanego przepisu została zmieniona na mocy art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 204). W obecnym stanie prawnym z wynagrodzenia przysługującego skazanemu potrąca się 7% na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej („Fundusz Sprawiedliwości”) oraz 45% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy¹.

Sąd Najwyższy oceniając zakres ochrony prawnej wynagrodzenia za pracę wskazanej w art. 87 § 1 Kodeksu pracy w wyroku z 17 stycznia 2013 r. w sprawie II PZP 4/12 wskazał, że wynagrodzenie za pracę sensu stricto (tj. będące zapłatą za wykonaną pracę) na ogół nie jest świadczeniem jednolitym, lecz złożonym, albowiem składa się z wielu świadczeń cząstkowych. Jest ono w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy jednoznacznie przesądza ustawodawca. Jest tak w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77³ § 3 pkt 1 k.p. czy art. 151¹ § 3 k.p.), nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika jako wynagrodzeniowych lub niewynagrodzeniowych dokonuje abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy. Przyjmuje się, że poza wynagrodzeniem zasadniczym (w formie czasowej, akordowej, prowizyjnej lub mieszanej) wynagrodzenie za pracę obejmuje także składniki dodatkowe, gwarantowane powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy i innych ustaw (dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych - art. 151¹ k.p.; za pracę

¹ Dąbkiewicz Krzysztof, Kodeks karny wykonawczy. Komentarz, LEX/el. 2020.

w porze nocnej - art. 151⁸ k.p. oraz za pracę w niedzielę lub święto - art. 151¹¹ § 2 k.p., wynagrodzenie za czas pełnienia dyżuru - art. 151⁵ § 3 k.p. oraz dodatki wyrównawcze z art. 179 § 4 k.p., art. 230 § 2 k.p., art. 231 k.p., art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, art. 5 ust. 4 i art. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, albo przepisami aktów prawa zakładowego lub branżowego bądź postanowieniami aktów kreujących stosunek pracy (dodatki: za szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy, stażowy, funkcyjny, służbowy, brygadzystowski i za posiadanie szczególnych kwalifikacji oraz prowizje, czy premie, w tym mające charakter premii wypłaty z zysku lub dodatkowe wynagrodzenie roczne, a także deputaty i ekwiwalenty za nie). Nie budzi wątpliwości, że wszystkie te świadczenia towarzyszące płacy zasadniczej i będące składnikami wynagrodzenia za pracę w ścisłym słowa tego znaczeniu, podlegają ochronie z mocy przepisów rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Ochroną tą objęte są także wspomniane świadczenia gwarancyjne za czas niewykonywania pracy, o jakich mowa w art. 80 k.p., skoro sam ustawodawca nadał im walor wynagrodzeniowy, mimo że nie są zapłatą za rzeczywiście wykonaną pracę².

Analizując piśmiennictwo w omawianym temacie, w komentarzu pod redakcją prof. UMK dr hab. Jerzy Lachowskiego z 2021 r., wskazano, że Europejskie Reguły Więzienne w regule 26.10 odnoszą się do wynagrodzenia skazanych, wskazując, że w każdym przypadku zapewnia się sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę więźniów. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w swoim art. 7 lit. a wskazuje konieczność zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę bez jakiegokolwiek różnicy. Potrącenia wynikające z art. 125 KKW powodują obligatoryjne zmniejszenie wynagrodzenia nieznanym innym pracownikom, w praktyce odpowiadają one obciążeniom podatkowym, stąd też mogą i powinny być uznane za dyskryminacyjne³.

INFORMACJE DODATKOWE:

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r., sygn. akt P 20/09, wypowiedział się o konstytucyjności art. 87 Kodeksu karnego wykonawczego. W wyroku tym Trybunał zważył, że osoby skazane na karę pozbawienia wolności mają konstytucyjne prawo do sprawiedliwego (godziwego) wynagrodzenia za świadczoną pracę oraz prawo do minimalnego wynagrodzenia umożliwiającego zaspokojenie ich podstawowych potrzeb. Jednocześnie podkreślono, że Konstytucja nie wyklucza wprowadzenia szczególnych

² Uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. II PZP 4/12.

³ J. Lachowski (red.), Kodeks karny wykonawczy. Komentarz, Warszawa 2021.

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.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie sformułował następujące pytanie prawne do Trybunału Konstytucyjnego: „czy art. 125 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.) jest zgodny z art. 64 ust. 1 i 3 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonego w Paryżu 20 marca 1952 r. (Dz. U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175 z późn. zm.)?”.

Trybunał Konstytucyjny postanowieniem z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie P 5/17 na podstawie art. 59 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym umorzył postępowanie. W uzasadnieniu postanowienia Trybunał Konstytucyjny dał jednak po części wyraz swoim poglądom wskazując, że sama treść przywołanych przez sąd pytający przepisów określających cele, na jakie użytkowane są środki, zgromadzone na Funduszu Pomocy oraz Funduszu Aktywizacji, w sposób oczywisty wskazują na istnienie pewnych wartości konstytucyjnych, które w ten sposób są urzeczywistniane przez organy władzy państwowej. Nie sposób zatem uznać, aby fakt dokonywania potrąceń, nawet w wysokości przenoszącej 50% miesięcznego wynagrodzenia przysługującego osobie pozbawionej wolności za świadczoną pracę, był niezgodny z Konstytucją lub - jak wnosi skarżący - niezgodny z prawem Unii Europejskiej. Tym bardziej jak wspomniano powyżej, materia ta nie jest regulowana prawem unijnym. (...) Jedynie na marginesie można wskazać, że nie tylko polskie przepisy prawne przewidują dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę osób skazanych i osadzonych. Takie rozwiązanie nie jest obce również innym prawodawstwom europejskim. Wskazać należy przykładowo, że w Polsce wynagrodzenie więźniów równe jest płacy minimalnej, od której dokonuje się potrąceń na rzecz obu wskazanych w art. 125 k.k.w. funduszy, natomiast w innych państwach wynagrodzenie osób osadzonych równe jest następującym ułamkom płacy minimalnej: S.- 50%, W.- od 5% do 44%, F. - 44%, N.- od 9% do 40%, S. - 35%, W.- 33%, F.- 44% (uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy - kodeks karny wykonawczy z dnia 15 grudnia 2016 r.). Wskazane przykłady 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 nie będących osadzonymi, z tego względu, że państwo łoży na utrzymanie więźniów⁴.

Analizując petycję należy zwrócić uwagę na fakt, że w różnych zawodach funkcjonują różnego rodzaju obciążenia. Dla przykładu w polskim systemie prawnym nałożony jest ustawowy obowiązek przynależności pielęgniarki i położnej do samorządu pielęgniarek i położnych. Zasady funkcjonowania samorządu zawodowego pielęgniarek i położnych reguluje ustawa z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 551 ze zm.). Ustawa ta ustanawia nakaz członkostwa w samorządzie zawodowym stwierdzając w art. 2 ust. 3, iż przynależność pielęgniarek i położnych do samorządu jest obowiązkowa. Z przynależnością do zawodu związany jest również obowiązek opłacania składek członkowskich.

Nie jest to jedyny przykład tego rodzaju obciążenia. Zgodnie z art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1166) przynależność radców prawnych i aplikantów radcowskich do samorządu jest obowiązkowa. Tak jak powyżej, przynależność do samorządu związana jest z obowiązkiem opłacania składek. Artykuł 29 ustawy stanowi, że skreślenie z listy radców pranych następuje w wypadku nieuiszczenia składek członkowskich za okres dłuższy niż jeden rok. Podobne zasady obowiązują w innych zawodach regulowanych.

Odnosząc się do obciążeń finansowych o charakterze podatkowym, należy zwrócić uwagę na podatek - daninę solidarnościową 4% (DSF-1) – III próg podatkowy 2022 dla najbogatszych. Osoby o najwyższych dochodach, przekraczających rocznie 1 000 000 zł opodatkowane są dodatkowym podatkiem. Tym samym ich dochody opodatkowane są co do zasady szczególnym rodzajem III stopniowej skali podatkowej. Nie jest to zależne od branży zawodowej tylko od wysokości dochodów.

OPRACOWAŁA

Joanna Maria Leśniarek

WICEDYREKTOR

Danuta Antoszkiewicz

⁴ Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie w sprawie sygn. V Ca 412/20, LEX nr 3160715.