

Zatrudnienie nieodpłatne skazanych na karę pozbawienia wolności

TOMASZ KALISZ

Katedra Prawa Karnego Wykonawczego
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego

Przepisy dotyczące zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności zawarte zostały przede wszystkim w kodeksie karnym wykonawczym z 1997 r.¹ Problematyce tej został poświęcony Oddział 5. Rozdziału X k.k.w., art. 121–129².

Kodeks karny wykonawczy w art. 116 pkt 4 nakłada na skazanych odbywających karę pozbawienia wolności obowiązek wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku. Na skazanych cią-

¹ Dz.U. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.; rozwinieciem regulacji kodeksowych są także przepisy zawarte w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. Nr 27, poz. 242), a także trzy przepisy (§ 40, § 49 pkt 3 oraz § 58 ust. 1 pkt 4) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 2003 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz.U. Nr 152, poz. 1493). Przepisy k.k.w. w zakresie zatrudniania skazanych zostały gruntownie znowelizowane w 2003 r. Ustawa z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 142, poz. 1380).

² Istotnym uzupełnieniem zawartych we wspomnianym Oddziale regulacji jest uchwalona 28 sierpnia 1997 r. Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. Nr 123, poz. 777). Jednocześnie, co należy wyraźnie zaznaczyć, do problematyki zatrudnienia skazanych mają odpowiednie zastosowanie także inne przepisy obowiązujące w Polsce, takie przede wszystkim jak kodeks pracy, kodeks cywilny, ustawy emerytalne itd.

ży również obowiązek wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego³. W art. 122a § 2 k.k.w. ustawodawca dodatkowo stwier-

³ Pierwszy z wyjątków od podstawowego obowiązku skazanych na karę pozbawienia wolności, mający charakter obligatoryjny, przewidziany został w art. 107 k.k.w. Z obowiązku pracy w myśl tej regulacji zwolnieni są skazani za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych, określani w nauce prawa karnego wykonawczego „więźniami sumienia”. Skazani, o których mowa, nie podlegają obowiązkowi pracy. Nie są oni jednak zwolnieni z wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Z obowiązku pracy zwolnieni są także skazani uznani przez lekarza za niezdolnych do pracy ze względu na stan zdrowia. Ponadto w art. 121 § 7 k.k.w. przewidziano możliwość zwolnienia z obowiązku pracy skazanego kształcącego się lub z innych ważnych przyczyn. Tym samym w kodeksie karnym wykonawczym zrealizowano postulat, który od wielu lat podnoszony był w nauce, a mianowicie postulat zrezygnowania z jednoczesnego nakładania na skazanego obowiązków pracy i nauki. Stwarzając możliwość zwolnienia z obowiązku pracy skazanych pobierających naukę, ustawodawca umożliwia w miarę równomierne rozłożenie obowiązków na całą populację skazanych. Ostatnią grupę skazanych, którzy mogą zostać zwolnieni z obowiązku pracy, stanowią osoby wyłączone z „innych ważnych przyczyn” (art. 121 § 7 k.k.w.). Użyta przez ustawodawcę swoista klauzula generalna stanowić ma wyraz uelastycznienia regulacji dotyczącej podstaw zwolnienia od obowiązku pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Taka formuła stwarza możliwość uwzględnienia różnych zdarzeń i okoliczności, które są udziałem skazanego, a w sposób znaczący mogą wpływać na możliwość wypełniania przez niego podstawowego obowiązku wynikającego z faktu odbywania kary, czyli świadczenia pracy. Poszukując zdarzeń oraz okoliczności, które w konsekwencji mogą być podstawą takiego zwolnienia, pamiętać musimy, iż ustawodawca regulując opisywany wyjątek, posłużył się określeniem „ważne przyczyny”, co wskazuje na znaczną wagę tych zdarzeń oraz istotnie ogranicza ich ewentualny zakres. Mówiąc o obowiązku pracy skazanego, musimy pamiętać, że status prawny skazanego znacząco różni się, oczywiście na niekorzyść, od statusu prawnego człowieka wolnego. A nawet człowiek wolny ma, jeżeli nie swoisty obowiązek, to na pewno nakaz moralny podjęcia pracy. Praca jest w zasadzie jedynym i akceptowanym społecznie środkiem zaspokajania potrzeb materialnych człowieka. Uwzględniając to założenie, tym bardziej należy je odnieść do skazanych, którzy najczęściej mają w bardzo małym zakresie wykształcony nawyk pracy społecznie użytecznej. Powyższe uwagi dodatkowo wzmacniają tezę, że zwolnienie z obowiązku pracy na podstawie omawianej przesłanki powinno być stosowane wyjątkowo i w wąskim zakresie. Do przykładowych przyczyn, które mogą być brane pod uwagę w opisanych okolicznościach można zaliczyć m.in. zagrożenie bezpieczeństwa ze strony skazanego, szczególne warunki osobiste lub stan psychiczny (gdy skazany jest w depresji), gdy ma do wykonania pewne zadania (np. zdanie egzaminu), a także okoliczność, w której skazanemu w związku z wykonywaniem pracy groziłoby niebezpieczeństwo ze strony innych osadzonych. O zwolnieniu skazanego z obowiązku pracy może zdecydować jedynie komisja penitencjarna. Szczegółowe

dza, że skazany jest obowiązany pracować sumiennie i wydajnie, przestrzegać dyscypliny i regulaminu pracy, przepisów porządkowych, przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dbać o porządek w miejscu pracy, jak również o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń. Jednocześnie zgodnie z art. 116a pkt 8 k.k.w. skazanemu nie wolno samowolnie zmieniać stanowiska pracy oraz miejsca wykonywania zleconej czynności.

Ważnym rozwiązaniem, wynikającym bezpośrednio z faktu wykonywania pracy przez skazanych, jest zasada odpłatności pracy, wynikająca z art. 123 § 1 k.k.w., z pewnymi wyjątkami określonymi w ustawie. Przywołana regulacja formułuje ogólną zasadę odpłatności pracy. Jednocześnie przewiduje, że zasady wynagradzania za pracę ustala się w porozumieniu zawieranym przez dyrektora zakładu karnego lub w umowie zawieranej przez skazanego. W sytuacji skierowania skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego, wynagrodzenie za pracę ustala dyrektor tego zakładu. Niezwykle istotnym fragmentem analizowanego przepisu jest regulacja wynikająca z treści § 2 art. 123 k.k.w. Zgodnie z powołanym przepisem 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 pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W wypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie

kompetencje komisji penitencjarnej zostały uregulowane w art. 76 k.k.w. W omawianym zakresie w pkt 11 wspomnianego przepisu możemy przeczytać, że komisja penitencjarna podejmuje decyzje w sprawie korzystania przez skazanego z uprawnień określonych w art. 107 oraz zwolnienia z wykonywania pracy, na podstawie art. 121 § 7. Analizując możliwe przesłanki zwolnienia z obowiązku pracy, należy pamiętać o tym, że mogą one ulegać zmianom lub w ogóle przestać istnieć. Stąd odnośnie do sytuacji skazanego niezbędna jest okresowa weryfikacja i ewentualna zmiana uprzednio podjętych decyzji. M. Petrikowski, *Obowiązek pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Przegląd Więziennictwa Polskiego 2001, nr 31, s. 83 i n. T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited 2004, s. 182 i n.

ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę połowę minimalnego wynagrodzenia.

Zasadniczym tematem niniejszego opracowania są zagadnienia związane z wyjątkami od zasady odpłatności pracy (mówiąc dokładniej jednym z tych wyjątków, czyli zatrudnieniem nieodpłatnym). System zatrudnienia nieodpłatnego stanowi ważny fragment regulacji, dotyczących pracy skazanych na karę pozbawienia wolności, i te zagadnienia będą stanowiły pierwszą część opracowania. W drugiej części zostaną zaprezentowane i przeanalizowane dane dotyczące powszechności zatrudnienia nieodpłatnego.

Na wstępie należy stwierdzić, że ustawodawca przewidział w zakresie organizacji zatrudnienia nieodpłatnego kilka różnych sytuacji⁴. Po pierwsze w art. 123a § 1 k.k.w. przewidziano, że za prace w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, które mają charakter prac porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje⁵.

Drugim wyjątkiem od zasady odpłatności pracy jest przewidziana w k.k.w. możliwość, w ramach której dyrektor zakładu karnego może zezwolić skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, na nie-

⁴ Z. Hołda [w:] J. Hołda, Z. Hołda, *Prawo karne wykonawcze*, wyd. III, Wolters Kluwer 2006, s. 148; W. Kaliński, *Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności*, Przegląd Więziennictwa Polskiego 2004, nr 43, s. 91 i n.

⁵ Zgodnie z art. 123 § 2 k.k.w., w jego pierwotnym brzmieniu skazany zobowiązany był do wykonywania nieodpłatnie prac porządkowych i pomocniczych na rzecz zakładu karnego lub na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczalnym – 60 godzin miesięcznie. Jeszcze inną regulację mieliśmy w k.k.w. z 1969 r. (zgodnie z pierwotnym brzmieniem, Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. Nr 13, poz. 98 z późn. zm.) w art. 49 § 4 ustawodawca przewidywał, że za prace porządkowe oraz prace pomocnicze o charakterze administracyjno-gospodarczym, wykonywane w obrębie zakładu karnego, a także za publiczne roboty porządkowe wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje (kodeks nie przewidywał zatem limitu czasu tej pracy). Regulacja ta uległa zmianie dopiero w 1990 r., w wyniku nowelizacji k.k.w. z 1969 r. wspomniany przepis przyjął brzmienie: za prace porządkowe oraz za prace pomocnicze o charakterze administracyjno-gospodarczym, wykonywane na rzecz zakładu karnego w wymiarze nieprzekraczającym 30 godzin miesięcznie, wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje (Ustawa z dnia 23 lutego 1990 r. o zmianie kodeksu karnego wykonawczego, Dz.U. Nr 14, poz. 85).

odpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej oraz przy pracach wykonywanych na cele charytatywne, a także przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (art. 123a § 2 k.k.w.)⁶.

Trzecią sytuacją dotyczącą zatrudnienia nieodpłatnego jest praca w ramach przyuczenia do wykonywania pracy (art. 123a § 3 k.k.w.). Przy czym dwie ostatnie formuły umożliwiające zatrudnienie nieodpłatne uzależnione są od wyrażenia wyraźnej zgody przez samego skazanego, bądź są konsekwencją stosownego wniosku skazanego.

Zatrudnienie nieodpłatne we wszystkich trzech przypadkach odbywa się w oparciu o tzw. skierowanie do pracy (uzupełnione w dwóch przypadkach o zgodę skazanego). Zgodnie z § 13 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych z 2004 r. dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia nieodpłatnego w oparciu o:

1. wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej⁷;

2. umowę o zatrudnienie nieodpłatne skazanych przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej lub przy pracach wykonywanych na cele charytatywne⁸.

⁶ W kształcie pierwotnym k.k.w. w zakresie omawianego tu wyjątku przewidziany został także drugi warunek, obok zgody skazanego wyrażonej na piśmie, zatrudnienie takie w żadnym razie nie mogło dotyczyć pracy wykonywanej przez skazanego na podstawie przepisów prawa pracy. W obecnym stanie prawnym ustawodawca zrezygnował z takiego zastrzeżenia.

⁷ Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanych do zatrudnienia w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej. Wykaz ten podlega corocznej aktualizacji w oparciu o analizy zatrudnienia przeprowadzane przez jednostki, o których mowa. Opisana sytuacja rodzi stosunek prawny pomiędzy zakładem karnym a zatrudnionym skazanym. Ramami, określającymi wzajemne prawa i obowiązki, tak powstałego stosunku prawnego stają się: akt skierowania do pracy, wspomniany wykaz stanowisk oraz obowiązujące przepisy k.k.w. i aktów podstawowych.

⁸ Umowa zawierana w trakcie skierowania do pracy między dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającym ma szczególne znaczenie dla skazanych. W obowiązujących przepisach brak jednak szczegółowych postanowień dotyczących określenia, jakie ele-

Skierowanie skazanego do pracy przez dyrektora zakładu karnego nie powoduje nawiązania stosunku pracy, zatrudnienie takie przyjmuje bowiem cechy stosunku administracyjno-prawnego, przejawiającego się w szczególnej relacji między skazanym a państwem. Powstały stosunek prawny nie ma charakteru zobowiązaniowego stosunku prawnego, lecz przejawia cechy stosunku publicznoprawnego. Stosunek ten powstaje na skutek orzeczenia względem skazanego kary pozbawienia wolności, przy założeniu rozpoczęcia jej odbywania, łącząc skazanego z państwem przez cały okres odbywania kary. Skierowanie skazanego do pracy opiera się na zasadzie władztwa i podporządkowania. W ramach tej relacji jeden z podmiotów tego stosunku społecznego – państwo reprezentowane przez dyrektora zakładu karnego – wymaga zrealizowania określonego obowiązku, w tym przypadku konieczności podjęcia wyznaczonej pracy przez drugi podmiot – skazanego⁹.

Obecnie praca skazanego na podstawie skierowania w większości regulowana jest przepisami k.k.w. W odniesieniu do pracy nieodpłatnej szczególne znaczenie mają art. 121 § 9 k.k.w., w myśl którego w stosunku do skazanych pracujących nie stosuje się przepisów prawa pracy z wyjątkiem przepisów w zakresie czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁰.

menty powinny znaleźć się w takiej umowie/porozumieniu (rozporządzenie mówi o umowie, k.k.w. o porozumieniu). Próbując wyznaczyć zakres takiej umowy/porozumienia, należałoby wskazać na potrzebę określenia w nim: stron, czasu trwania, miejsca wykonywanej przez skierowanych skazanych pracy, sposobu dowozu skazanych do i z miejsca pracy, liczby zatrudnionych, ich kwalifikacji, zasad kontroli zatrudnienia przez funkcjonariuszy Służby Więziennej, kosztów i sposobu konwojowania, obowiązku szkolenia i instruktażu (art. 122a § 1 k.k.w.), zasady i zakresu wzajemnego przekazywania niezbędnych informacji, zasad wypowiedzenia porozumienia, trybu rozstrzygania ewentualnych sporów, formy i zasad dokonywania zmian w porozumieniu i skutków związanych z jego niedochowaniem. Należy przyjąć, w braku odmiennych regulacji, że ewentualne sprawy sporne związane z umową/porozumieniem, dotyczącym zatrudnienia skazanych, zawieranych pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającym, będą rozstrzygane na zasadach ogólnych przez sądy cywilne.

⁹ T. Kalisz, *op. cit.*, s. 195 i n.

¹⁰ Odesłanie to oznacza m.in. konieczność stosowania wobec skazanych skierowanych do pracy wszystkich wymagań, jakie dział dziesiąty kodeksu pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) stawia w odniesieniu do pracownika podejmującego pracę. Można przyjąć, że odesłanie to dotyczy głównie odpowiedniego stosowania przepisów dotyczących skierowania na wstępne badania lekarskie w celu uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań

Ważnym uprawnieniem wynikającym z wykonywania pracy na podstawie skierowania jest prawo do zwolnienia od pracy. Zgodnie z art. 124 § 1 *in fine* k.k.w. skazanemu zatrudnionemu nieodpłatnie przysługuje po roku nieprzerwanej pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, zwolnienie od pracy przez okres 14 dni bez prawa do wynagrodzenia. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy. Szczegółowe zasady dotyczące udzielania skazanym zwolnienia od pracy pierwotnie zostały określone w rozdziale 5 (§ 18–§ 35) rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych z dnia 9 lutego 2004 r.¹¹

do wykonywania danej pracy, przeszkolenia w zakresie bhp czy wyposażenia osoby dopuszczonej do pracy w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Jak słusznie zauważa A. Kosut, wprowadzie art. 121 § 6 k.k.w. przewiduje, że zdolność skazanego do pracy określa lekarz, to jednak nie można przepisu tego traktować jako zwolnienia z obowiązku poddania skazanego badaniom wstępnym na zasadach dotyczących pracowników. Pogląd ten należy poprzec. Wynikiem badania skazanego kierowanego do pracy powinno wszak być przewidziane przepisami prawa pracy, orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. Por.: A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 10, s. 39.

¹¹ Zgodnie z art. 123 § 3 k.k.w. skazany w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 124 k.k.w., korzysta z uprawnień do: dodatkowego lub dłuższego widzenia, dodatkowego zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym, dłuższych spacerów, pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportowych. Zakres tych uprawnień określa indywidualnie dla każdego skazanego dyrektor zakładu karnego. Dyrektor zakładu karnego w związku ze skierowaniem skazanego do pracy, zobowiązany jest do powiadomienia podmiotu zatrudniającego o przewidywanym terminie nabycia prawa do zwolnienia od pracy (§ 18 rozporządzenia). Wymagany do uzyskania zwolnienia, zgodnie z art. 124 k.k.w., roczny okres nieprzerwanej pracy, w przypadku uzyskania kolejnego prawa do zwolnienia, zgodnie z § 19 rozporządzenia biegnie od dnia następującego po dniu wcześniejszego jego nabycia, bez względu na faktyczny termin jego wykorzystania. Trwające łącznie, nie dłużej niż 60 dni kalendarzowych w ciągu roku pracy, przerwy w pracy nie powodują przerwania okresu wymaganego do uzyskania zwolnienia od pracy, jeżeli nie były on zawinione przez skazanego. Jednocześnie okres przerw w faktycznym wykonywaniu pracy nie wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia prawa do zwolnienia od pracy. Natomiast w razie przerwy w zatrudnieniu zawinionej przez skazanego lub trwającej łącznie dłużej niż 60 dni kalendarzowych w roku pracy, okres łącznej nieprzerwanej pracy biegnie od dnia ponownego zatrudnienia. Zaistniała w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności zmiana miejsca pracy lub zakładu karnego, przy zachowaniu powyższych termi-

W odniesieniu do regulacji wymienionego rozporządzenia należy wskazać na istotną sprzeczność, jaka występuje pomiędzy treścią art. 124 § 1 k.k.w. a § 29 rozporządzenia z 2004 r. Ten ostatni przepis stanowi, że skazanemu zatrudnionemu przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, zwolnienie od pracy nie przysługuje. Rozporządzenie wprowadza ograniczenie, które w żadnej mierze nie znajduje swojego uzasadnienia w świetle regulacji k.k.w. (art. 124). Regulacja ustawowa nie przewiduje takiego zróżnicowania. Oznacza to, że norma wynikająca z § 29 rozporządzenia nie może być w praktyce stosowana. Takie stwierdzenie jest konsekwencją jednej z fundamentalnych zasad prawa karnego wykonawczego tzw. **zasady ustawowego ograniczania korzystania z praw i wolności przez skazanych**¹². Sformułowana jest ona w art. 4 § 2 k.k.w., gdzie ustawodawca stwierdza, że skazany zachowuje prawa i wolności obywatelskie, a ich ograniczenie może wynikać jedynie z ustawy oraz z wydanego na jej podstawie prawomocnego orzeczenia. W myśl omawianej zasady skazany zachowuje wszystkie prawa i wolności wynikające z konstytucji,

nów nie pozbawia skazanego prawa do zwolnienia od pracy. Zwolnienia od pracy udziela skazanemu dyrektor zakładu karnego niezwłocznie po uzyskaniu przez niego prawa do tego zwolnienia. Zwolnienie od pracy powinno być wykorzystane co do zasady w całości. Jednakże może być ono dzielone na części na wniosek skazanego, za zgodą dyrektora zakładu karnego i podmiotu zatrudniającego. Pełne wykorzystanie zwolnienia od pracy musi nastąpić nie później niż w terminie 60 dni, licząc od dnia uzyskania prawa, a jedna część zwolnienia powinna obejmować nie mniej niż 5 dni roboczych. Zwolnienia od pracy można udzielić skazanemu, w szczególności w okresie korzystania z przepustki udzielonej na podstawie art. 91 pkt 7 k.k.w. lub art. 92 pkt 9 k.k.w., zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, udzielonego na podstawie art. 138 § 1 pkt 7 k.k.w., zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego udzielonego na podstawie art. 138 § 1 pkt 8 k.k.w. lub art. 165 § 2 k.k.w. Zwolnienia od pracy lub jego części, niewykorzystanego z przyczyn usprawiedliwionych (choroba skazanego, udział w czynnościach procesowych, korzystanie z przepustki, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego, lub w wyniku innych przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego) udziela się bezpośrednio po ich ustaniu. O przesunięciu terminu zwolnienia od pracy dyrektor zakładu karnego powiadamia zatrudniającego.

¹² T. Kalisz, *Zasady prawa karnego wykonawczego*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, pod red. L. Boguni, t. XVII, Wrocław 2005, s. 331.

które nie zostały odjęte mu na mocy ustawy i prawomocnego orzeczenia. Nie oznacza to wszakże, że skazany nie może być pozbawiony określonych praw i wolności. Takie ograniczenia w sposób oczywisty wynikają z faktycznej sytuacji skazanego lub osoby podejrzanej o popełnienie przestępstwa w związku z odbywaniem kary. Obecnie wszystkie regulacje wkraczające w sferę praw i obowiązków skazanych (z taką mamy do czynienia w analizowanym przypadku) muszą wynikać z przepisów rangi ustawy lub być następstwem orzeczenia wydanego na podstawie ustawy. Zatem w żadnej mierze sfera praw skazanego nie może być ograniczona przepisem rangi rozporządzenia.

Zgodnie z tym, co wynika z treści art. 123a k.k.w., zatrudnienie nieodpłatne dotyczyć może trzech sytuacji. Pierwszą z nich są prace w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, które mają charakter prac porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego. Za prace te zgodnie z art. 123a § 1 k.k.w. wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje¹³.

Określenia prace porządkowe, jak i pomocnicze nie mają swoich ustawowych definicji, stąd istnieje możliwość dość szerokiego ich rozumienia. W języku polskim termin „prace porządkowe” (zob. także „porządek, porządki, porządkować”) zwykło się traktować jako należyty ład, stan czegoś; schludność; sprzątanie, porządkowanie czegoś; zaprowadzanie ładu, czyszczenie¹⁴. W praktyce za prace porządkowe przyjęło się uznawać wszystkie te czynności, których zadaniem jest konserwacja i utrzymanie w należytym stanie budynków, terenów i urządzeń¹⁵. Jak podkreśla to T. Szymanowski¹⁶, w grę może tu wchodzić nie tylko zamykanie, polewanie czy usuwanie śmieci z określonych obiektów, ale też

¹³ Pojęcie „prac porządkowych” na rzecz jednostek organizacyjnych SW, co wyraźnie podkreśla Z. Hołda, obejmuje także pojęcie prac porządkowych w obrębie zakładu karnego lub aresztu śledczego (art. 116 § 1 pkt 4 *in fine*, art. 218 § 1 k.k.w.), Z. Hołda [w:] Z. Hołda, K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Gdańsk 2005, s. 454.

¹⁴ *Uniwersalny słownik języka polskiego*, pod red. S. Dubisza, Warszawa 2006, s. 402–403.

¹⁵ S. Paweła, *Kodeks karny wykonawczy. Praktyczny komentarz*, Warszawa 1999, s. 299.

¹⁶ T. Szymanowski [w:] T. Szymanowski, Z. Świda, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 1998, s. 294.

pewne czynności konserwacyjne czy ogrodnicze związane z utrzymywaniem trawników lub kwietników.

Zwrot „pomocniczy” zgodnie z regułami językowymi należy rozumieć jako będący pomocą, uzupełnieniem czegoś, czyli ułatwiający wykonanie jakichś czynności; wykonujący dodatkowe prace¹⁷. W świetle wykładni językowej należy przyjąć, że określenie „prace pomocnicze” jest szersze znaczeniowo od terminu prace porządkowe. Zatem użyty przez ustawodawcę zwrot „prace pomocnicze”, określa wszystkie prace porządkowe, a dodatkowo inne prace użyteczne dla uprawnionej instytucji, jak np. załadunek lub rozładunek określonych towarów czy wykonywanie drobnych napraw w budynkach, niespecjalistycznych prac konserwacyjnych itp.¹⁸

W obrębie analizowanego art. 123a § 1 k.k.w. wyjaśnienia wymaga także kwestia podmiotów, na rzecz których praca ma być wykonywana. Ustawodawca stwierdza, że są to jednostki organizacyjne Służby Więziennej oraz samorząd terytorialny. W myśl art. 3 ustawy o Służbie Więziennej¹⁹ jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej są: 1) Centralny Zarząd Służby Więziennej, 2) okręgowe inspektoraty Służby Więziennej, 3) zakłady karne i areszty śledcze (w ramach których mogą działać szkoły, szpitale, ambulatoria i apteki) oraz 4) ośrodki szkolenia i ośrodki doskonalenia kadr Służby Więziennej.

Drugim podmiotem jest samorząd terytorialny. Ustawodawca bliżej nie precyzuje nam tego terminu, co zmusza nas do szukania właściwego sensu tego ogólnego sformułowania. Przyjąć możemy, że zgodnie z art. 16 Konstytucji RP²⁰ wspólnotę samorządową z mocy prawa tworzy ogół mieszkańców jednostek zasadniczego podziału terytorialnego. Samorząd terytorialny uczestniczy w sprawowaniu władzy publicznej. Przydzielone mu zadania wykonuje w imieniu własnym i na własną odpowiedzialność. Samorząd terytorialny stanowią regionalne, powiatowe oraz gminne wspólnoty samorządowe, usytuowane na trzech różnych stopniach podziału terytorialnego. Na stopniu wojewódzkim²¹: sejmik

¹⁷ *Uniwersalny słownik...*, s. 336–337.

¹⁸ T. Szymanowski, *op. cit.*, s. 294.

¹⁹ Ustawa z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (tj. Dz.U. z 2002 r. Nr 207, poz. 1761 z późn. zm.).

²⁰ Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

²¹ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1590 z późn. zm.).

oraz zarząd, na stopniu powiatowym²²: rada oraz zarząd powiatu (miasta na prawach powiatu) i na stopniu gminnym²³: rada oraz wójt (burmistrz, prezydent miasta). Zatem posługując się zwrotem prace na rzecz samorządu terytorialnego, ustawodawca stworzył szeroką przestrzeń dla możliwości zatrudnienia nieodpłatnego. Dotyczyć będzie to zarówno organów samorządu terytorialnego, jak i wszystkich instytucji i urzędów, którymi organy te zarządzają i które utrzymują (szkoły, placówki opieki zdrowotnej, domy pomocy społecznej, lokalne drogi, oczyszczalnie ścieków itp.).

W art. 123a § 2 k.k.w. ustawodawca reguluje drugą z sytuacji stwarzających możliwość nieodpłatnego zatrudnienia. Zgodnie z przywołanym przepisem skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie: 1) przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej²⁴, 2) przy pracach wykonywanych na cele charytatywne oraz 3) przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej.

Podkreślić należy bardzo wyraźnie, że chodzi tu o prace wykonywane ponad albo poza obowiązkowym limitem (90 godzin w skali miesiąca) wyznaczonym w art. 123a § 1 k.k.w. (czyli o te fragmenty obu przepisów, w których ich zakresy się pokrywają, a więc 1) w ramach wszystkich rodzajów prac wykonywanych na rzecz jednostek SW; 2) tych prac publicznych, które są pracami porządkowymi i są wykonywane na rzecz samorządu terytorialnego).

Ustawodawca w ramach omawianego przepisu posługuje się terminem praca publiczna i organ administracji publicznej, których znaczenie musimy przybliżyć. Pojęcie organu administracji publicznej jest kategorią ze sfery nauki i prawa administracyjnego. Dlatego dla jego wyjaśnienia musimy odwołać się do pojęć i terminologii właściwej dla tych dyscyplin. Organ administracji publicznej – zdaniem J. Bocia – to czło-

²² Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.).

²³ Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.).

²⁴ W wersji pierwotnej regulacja ta była nieco węższa, gdyż w tym fragmencie mowa była jedynie o organach samorządu terytorialnego.

wiek (lub grupa ludzi w przypadku organu kolegialnego): 1) znajdujący się w strukturze organizacyjnej państwa lub samorządu terytorialnego, 2) powołany w celu realizacji norm prawa administracyjnego, w sposób i ze skutkami właściwymi temu prawu, 3) działający w granicach przyznanych mu przez prawo kompetencji. Do organów administracji publicznej zaliczamy organy administracji państwowej, organy administracji rządowej i organy administracji samorządowej²⁵. Do zakresu pojęciowego prac publicznych zaliczyć należy zarówno prace porządkowe, jak i pomocnicze, a dodatkowo i inne, wykonywane na rzecz społeczności lokalnej oraz administracji państwowej i rządowej.

Określenie „cele charytatywne” jest klasyczną klauzulą generalną, którą łączyć trzeba z pracą, pomocą niesioną na rzecz osób potrzebujących wsparcia lub na rzecz różnych instytucji świadczących taką pomoc (nie ma znaczenia ich status i forma organizacyjna, elementem decydującym jest to, czy dany podmiot realizuje faktycznie działalność charytatywną). Ten rodzaj aktywności skazanych ma szczególny wydźwięk społeczny i duży walor wychowawczy. Pomoc ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej może być ważnym czynnikiem w kształtowaniu przez skazanych ich społecznie pożądanых postaw.

Trzecia z podstaw zatrudnienia nieodpłatnego (art. 123a § 3 k.k.w.) to przyuczenie do wykonywania pracy. W ramach tej konstrukcji warunkiem koniecznym jest wyraźna, udzielona na piśmie zgoda skazanego na taki rodzaj zatrudnienia. W myśl przywołanej regulacji skazanemu można zezwolić na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż miesiąc. Jest to nowe rozwiązanie, którego głównym celem jest zmniejszenie kosztów związanych z przyuczaniem skazanych do wykonywania przez nich pracy na danym stanowisku, w trakcie odbywania przez nich kary pozbawienia wolności. Przepis ten dotyczy wyłącznie przywieziennych zakładów pracy, mając rekompensować wysokie koszty przyuczania do pracy, często zmieniającej się populacji zatrudnionych w tych podmiotach skazanych²⁶.

²⁵ J. Boć [w:] *Prawo administracyjne*, pod red. J. Bocia, Kolonia Limited 2000, s. 124–126.

²⁶ Problematykę tę reguluje Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 13 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu prowadzenia nauczania w zakładach karnych (Dz.U. Nr 37 poz. 337).

Kończąc rozważania o charakterze dogmatycznym, przeanalizować należy konstrukcję zawartą w art. 123a § 4 k.k.w. W ramach przywołanego przepisu ustawodawca przewiduje możliwość przyznawania nagród za wykonywaną nieodpłatnie pracę przez skazanych²⁷. Nagrody te mogą być pewną formą symbolicznego wynagradzania zwłaszcza tych, którzy wyróżnili się szczególną pilnością i starannością w pracy czy też zapłatą za poniesiony przez nich wysiłek.

Końcowa część niniejszego opracowania to obraz zatrudnienia nieodpłatnego w polskim systemie penitencjarnym. Analiza zamieszczona poniżej prezentuje dane dotyczące zatrudnienia nieodpłatnego, wskaźniki dynamiki w zakresie jego zmian, jednocześnie konfrontując te dane ze zmianami w zakresie zaludnienia w polskich jednostkach penitencjarnych. Zakresem badawczym objęto trzy wybrane miesiące odpowiednio w roku 2001, 2004 i 2007²⁸.

Na wstępie tej części warto podkreślić, że do grupy skazanych zatrudnionych nieodpłatnie w świetle analizowanych statystyk zalicza

²⁷ Powołany przepis jest dodatkową, w mojej ocenie niezależną (oprócz opisanych w art. 137 k.k.w.) podstawą do przyznania skazanemu nagrody, czyli zgodnie z art. 138 § 1 k.k.w.: zezwolenia na dodatkowe lub dłuższe widzenie, zezwolenia na widzenie bez osoby dozorującej, zezwolenia na widzenie w oddzielnym pomieszczeniu, bez osoby dozorującej, zatarcia wszystkich lub niektórych kar dyscyplinarnych, nagrody rzeczowej lub pieniężnej, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, z osobą najbliższą lub osobą godną zaufania, na okres nieprzekraczający jednorazowo 30 godzin, zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego bez dozoru, na okres nieprzekraczający jednorazowo 14 dni, pochwały, zezwolenia na częstsze branie udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu, zezwolenia na przekazanie osobie wskazanej przez skazanego upominku, zezwolenia na odbywanie widzeń we własnej odzieży, zezwolenia na otrzymywanie dodatkowej paczki żywnościowej, zezwolenia na dokonywanie dodatkowych zakupów artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym, zezwolenia na telefoniczne porozumienie się skazanego ze wskazaną przez niego osobą na koszt zakładu karnego.

²⁸ Przedmiotem porównania są dane z roku 2001, 2004 i 2007 (w ramach każdego z wyróżnionych lat konkretny miesiąc), wybór tych danych pozwala na uchwycenie zmian w zakresie organizacji zatrudnienia nieodpłatnego. Rok 2001 obrazuje początki funkcjonowania systemu zatrudnienia skazanych w oparciu o kodyfikację z 1997 r., rok 2004 to pierwszy pełen rok po zasadniczej nowelizacji kodeksu karnego wykonawczego, w ramach której rozszerzono zakres czasowy nieodpłatnej pracy skazanych, ostatnie dane prezentują aktualny stan w zakresie objętym tematem niniejszego opracowania.

się zgodnie z art. 123a k.k.w. zarówno osadzonych wykonujących prace porządkowe i pomocnicze wykonywane na rzecz zakładu karnego lub prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego w wymiarze nie przekraczającym 90 godzin miesięcznie (do 1 września 2003 r. w wymiarze do 60 godzin), jak też osadzonych pracujących za ich pisemną zgodą przy pracach publicznych, pracach wykonywanych na cele charytatywne oraz przy pracach na rzecz jednostek penitencjarnych.

Tabela 1. Zatrudnienie nieodpłatne (skazani i ukarani)

Miejsce zatrudnienia nieodpłatnego	Wyszczególnienie w latach		
	2001 (dane na 31.12.)	2004 (dane na 31.05.)	2007 (dane na 30.09.)
Prace publiczne	314 (8,50%)	1556 (22,36%)	2190 (33,56%)
Prace na cele charytatywne	2 (0,06%)	175 (2,51%)	444 (6,80%)
Prace pomocnicze i porządkowe na rzecz zakładu karnego	3378 (91,44%)	5227 (75,13%)	3891 (59,64%)
Ogółem	3694 (100%)	6958 (100%)	6525 (100%)

Tabela 2. Wskaźniki dynamiki zatrudnienia nieodpłatnego (skazani i ukarani)

Miejsce zatrudnienia nieodpłatnego	Wyszczególnienie w latach		
	2001 (dane na 31.12.)	2004 (dane na 31.05.)	2007 (dane na 30.09.)
Prace publiczne	100,00	495,54	697,45
Prace na cele charytatywne	100,00	8750,00	22200,00
Prace pomocnicze i porządkowe na rzecz zakładu karnego	100,00	154,73	115,19
Ogółem	100,00	188,36	176,64

Tabela 3. Zatrudnienie a populacja osadzonych (skazani i ukarani)

Wyszczególnienie	Wyszczególnienie w latach		
	2001 (dane na 31.12.)	2004 (dane na 31.05.)	2007 (dane na 30.09.)
Ogólna liczba skazanych i ukaranych	56 904	63 481	76 408
Liczba skazanych i ukaranych zatrudnionych nieodpłatnie	3694	6958	6525
Udział stosunkowy zatrudnienia nieodpłatnego w relacji do wielkości populacji skazanych i ukaranych	6,5%	11,0%	8,5%
Zatrudnienie odpłatne	8181	10 204	21 298
Udział stosunkowy zatrudnienia odpłatnego w relacji do wielkości populacji skazanych i ukaranych	14,4%	16,1%	27,9%

Porównując wybrane lata, warto zwrócić uwagę na wzrost zatrudnienia nieodpłatnego. O ile w 2001 r. ogólna liczba zatrudnionych przy tego typu pracach wynosiła 3694 osadzonych (skazanych i ukaranych), to w 2004 r. jest to już 6958 osób, a we wrześniu 2007 r. grupa skazanych zatrudnionych nieodpłatnie to populacja licząca 6525 osób.

Największa grupa osadzonych pracowała przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz zakładów karnych. Jednakże w ostatnim okresie nastąpiły w tym zakresie istotne zmiany. Jako bardzo pozytywną należy odczytać zmianę w zakresie tzw. prac publicznych. Przy pracach tych wykonywanych na rzecz samorządu terytorialnego zatrudnionych było odpowiednio: w 2001 r. – 314 osób (8,50% wszystkich zatrudnionych nieodpłatnie), w 2004 r. – już 1556 (22,36%), a w roku 2007 – 2190 (33,56%).

Wyraźny rozwój zatrudnienia nieodpłatnego, lepiej oddaje tabela 2, gdzie przedstawiono wskaźniki dynamiki badanego zjawiska. Zastosowano tu wskaźniki łańcuchowe, w których dane z lat 2004 i 2007 porównano z danymi z roku 2001, przyjętymi za punkt wyjścia, czyli wartość 100,00. Odczytując tak wyznaczone wskaźniki dynamiki, pamiętać należy, że zawierają one pewien mankament, a mianowicie nie uwzględ-

niają zmian w całej populacji, które zachodzą na przestrzeni porównywalnych lat. Stąd, aby uniknąć zarzutu, iż notowany wzrost jest jedynie wynikiem pozornym, determinowanym wyłącznie realnym wzrostem populacji, należy w tym miejscu dołączyć także wskaźniki dynamiki zmian populacji skazanych i ukaranych. Notowana w 2001 r. łączna populacja osadzonych (skazanych i ukaranych) licząca 56 904 stanowi punkt wyjściowy, czyli wskaźnik 100,00. W następnych latach odnotowujemy następujące wartości: 2004 r. – 63 481 – wskaźnik 111,56, 2007 r. – 76 408 – wskaźnik 134,27.

Prezentacja wskaźników dynamiki bardzo dobitnie pokazuje rozwój, jaki nastąpił w zakresie zatrudnienia nieodpłatnego. We wszystkich prawie kategoriach, mamy do czynienia ze wzrostem, wyraźnie przewyższającym wskaźniki dynamiki zmian całej populacji, poczynając od ogółu zatrudnionych nieodpłatnie (wskaźniki dla 2004 r. – 188,36 i dla 2007 r. – 176,64). Za bardzo dobry wynik należy uznać zmiany w zakresie prac na cele charytatywne i w ramach prac publicznych. Trend wzrostowy utrzymuje się także w obrębie prac pomocniczych i porządkowych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych więziennictwa. Zmniejszenie w obrębie tej ostatniej kategorii, w relacji 2004 r. do 2007 r., uznac należy za wynik rozwinięcia i to bardzo istotnego zatrudnienia odpłatnego (tab. 3)²⁹. Tak ukształtowane wskaźniki są dowodem, że wzrost zatrudnienia nieodpłatnego jest wzrostem realnym, a nie wynikiem ogólnego powiększenia się populacji osadzonych. Sytuację tę należy zdecydowanie uznać za krok w dobrym kierunku, który wymaga dalszych starań w celu utrwalenia, a w przyszłości rozwoju zatrudnienia nieodpłatnego skazanych³⁰.

²⁹ Odpłatne prace porządkowe i pomocnicze na rzecz jednostek penitencjarnych wykonywało na dzień 30.09.2007 r. aż 11 017 osadzonych, co stanowiło przeszło 50% wszystkich osadzonych zatrudnionych odpłatnie w polskim systemie penitencjarnym.

³⁰ W związku z potrzebą rozwoju zatrudnienia nieodpłatnego w ramach więziennictwa podejmowano poczynając od 2000 r. zdecydowane starania zmierzające do pozyskania tego typu miejsc zatrudnienia. Administracja zakładów karnych w związku z inicjatywami płynącymi z Centralnego Zarządu Służby Więziennej (CSZW) w omawianym okresie wyraźnie zaktywizowała swoje działania w zakresie widocznego zwiększenia wielkości zatrudnienia nieodpłatnego. W tym celu konieczne stało się nawiązywanie kontaktów z właściwymi sejmikami wojewódzkimi, urzędami powiatowymi oraz gminnymi. W wytycznych CZSW zwrócono uwagę, iż do stosownych organów należy kierować pro-

pozycje wykonywania prac nieodpłatnych w zakresie zadań realizowanych przez władze gminne, powiatowe i wojewódzkie. Propozycje te mają dotyczyć przede wszystkim zadań realizowanych w następującym zakresie:

- gospodarka komunalna (usuwanie śmieci, czystość na ulicach i placach, utrzymywanie zieleni gminnej, dbałość o stan targowisk, utrzymanie cmentarzy komunalnych),
- drogi (budowa, utrzymywanie oraz remont dróg, dbanie o stan nawierzchni, utrzymanie przystanków),
- edukacja i kultura (prace porządkowe i remontowe na rzecz placówek oświaty, kultury i sportu i rekreacji),
- opieka społeczna (prace na rzecz placówek opieki społecznej, hospicjów, pomoc przy pacjentach itp.),
- inne zadania finansowane lub organizowane bezpośrednio przez organy samorządu terytorialnego (budowa sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, ochrona przeciwpożarowa i przeciwpowodziowa).

W celu właściwej realizacji powyższych zadań zwrócono także uwagę, aby w ramach poszczególnych jednostek penitencjarnych zadbać o zgromadzenie odpowiedniej ilości odzieży ochronnej oraz narzędzi koniecznych do wykonywania tego typu prac. Praktyka taka jest tym bardziej uzasadniona w sytuacji, gdy organy samorządu terytorialnego nie są najczęściej w stanie zabezpieczyć niezbędnej ilości tych środków. Najlepszą ilustracją dla podejmowanych przez Centralny Zarząd Służby Więziennej starań w zakresie rozwoju zatrudnienia nieodpłatnego są zawarte w pismach kierowanych do Dyrektorów Okręgowych stosowne polecenia. Zob.: WZP-91/2000 z dnia 28.01.2000 r., WZP-243/2000 z dnia 20.03.2000 r., WZP-546/2000 z dnia 21.07.2000 r., BML-926/2001 z dnia 27.03.2001 r. oraz BML-2187/2001 z dnia 30.07.2001 r.