



Polski Instytut  
Praw Człowieka  
i Biznesu



Warszawa, 15 stycznia 2021 r.

Beata Faracik  
Prezeska Zarządu  
Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu  
E: [beata.faracik@pihrb.org](mailto:beata.faracik@pihrb.org)  
Sygn.: PIHRB /2021/4

**Szanowny Pan  
Jarosław Gowin  
Wiceprezes Rady Ministrów  
Minister Rozwoju, Pracy i Technologii**

*Dot.: Rekomendacje dot. działań jakie należy uwzględnić w Drugim Krajowym Planie Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka na lata 2021-2023*

*Szanowny Panie Premierze,*

w związku z rozpoczęciem prac nad Drugim Krajowym Planem Działania na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ ds. Biznesu i Praw Człowieka („**drugi KDP**”), działając w imieniu Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu („**Instytut**”) – niezależnego centrum eksperckiego, którego misją jest krzewienie zasad poszanowania praw człowieka w kontekście biznesu oraz Koalicji CSR Watch Polska, zwracam się do Pana, jako do organu nadzorującego i kontrolującego obszary działalności tj. gospodarka, praca (w tym kwestie związane z zatrudnieniem i przeciwdziałaniem bezrobociu, stosunkami i warunkami pracy, wynagrodzeniami i świadczeniami pracowniczymi, zbiorowymi stosunkami pracy i sporami zbiorowymi oraz związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców), budownictwo, planowanie i zagospodarowanie przestrzenne oraz mieszkalnictwo, turystyka, z prośbą o zapoznanie się z poniższymi rekomendacjami środowiska organizacji pozarządowych i zgłoszenie ich do uwzględnienia wśród działań przewidzianych do realizacji w ramach drugiego KPD.

## **Rekomendacje działań**

### **1. Wsparcie przyjęcia silnych regulacji dot. należytej staranności w obszarze praw człowieka i środowiska.**

Ponieważ rok 2021 upłynie na poziomie UE pod znakiem prac nad nowymi regulacjami dot. należytej staranności w obszarze praw człowieka i ochrony środowiska, rekomenduje się uzgodnienie w drugim KPD zobowiązania do aktywnego i konstruktywnego udziału w negocjacjach i wsparcia jak najsilniejszych regulacji nakładających na firmy europejskie i działające na terenie UE obowiązek należytej staranności i wiążące jej zaniechanie z odpowiedzialnością prawną oraz przeprowadzenia konsultacji społecznych odnośnie rozwiązań przyjętych w regulacji. Odnośnie zakresu regulacji, zalecamy uwzględnienie rekomendacji zawartych w publikacji współautorstwa ekspertki Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu:



- Markus Krajewski, Beata Faracik, Substantive Elements of Potential Legislation on Human Rights Due Diligence (w:) Human Rights Due Diligence Legislation – Options for the EU, European Parliament, June 2020  
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/DROI/DV/20/06-22/DGEXPObriefingHumanRightsDueDiligence\\_EN.pdf#page=6](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/DROI/DV/20/06-22/DGEXPObriefingHumanRightsDueDiligence_EN.pdf#page=6)

## **2. Eliminacja barier w dostępie do środków zaradczych, w przypadku naruszenia praw człowieka przez przedsiębiorstwa**

W celu uwzględnienia wśród ujętych w drugim KPD działań eliminujących bariery w dostępie do środków zaradczych, prosimy o zapoznanie się z opracowanymi przez Instytut rekomendacjami działań przedstawionymi w publikacji pt. „PIHRB Report Series 1/2020- Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw” ([https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/05/PIHRB-Raport\\_dot.barier\\_w\\_A2R-1-2020-final.pdf](https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/05/PIHRB-Raport_dot.barier_w_A2R-1-2020-final.pdf); także załącznik do niniejszego pisma) i uwzględnienie we wkładzie ministerstwa do projektu drugiego KPD rekomendacji zawartych w ww. publikacji Instytutu, których podjęcie przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii może przyczynić się do prawidłowej implementacji Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka w dziedzinach właściwości kompetencyjnej Ministerstwa, a w rezultacie wzmocnić gospodarkę narodową.

## **3. Dofinansowanie Infolinii Państwowej Inspekcji Pracy**

Aktualnie porady udzielane przez PIP na infolinii jako takie są bezpłatne. Jednak koszt połączenia obciąża dzwoniącego zgodnie ze stawką operatora. Niekiedy jest to ok. 80 gr / minutę, co zważywszy, że na infolinii niekiedy konieczne jest zaczekanie kilka minut, sprawia że koszt jaki powstaje w postaci obciążenia rachunku osoby szukającej porady i pomocy może być dla niej nie tylko dużym zaskoczeniem ale i kosztem, na który w sytuacji utraty pracy, nie może sobie pozwolić. Zważywszy, że w aktualnej trudnej sytuacji wiele osób traci pracę a prawa innych, pod pretekstem obostrzeń zw. z pandemią, są często naruszane przez nieuczyniowych pracodawców, jest niezwykle istotne by osoby które znalazły się w trudnej sytuacji, miały możliwość faktycznie całkowicie bezpłatnie takiej porady zasięgnąć.

Wydaje się, że warto także rozważyć wejście w dialog z operatorami telekomunikacyjnymi by połączenia z Infolinią PIP uczynili bezpłatnymi i w ten sposób wykazali się społeczną odpowiedzialnością wobec swoich klientów.

## **4. Rozpoczęcie i przeprowadzenie procesu legislacyjnego skutkującego wprowadzeniem do Kodeksu pracy nowej formy umowy o pracę, umożliwiającej zawarcie umów w celu wykonania prac nieregularnych lub wynikających z potrzeb krótkoterminowych (umowa na czas wykonywania pracy dorywczej).**

W świetle nadużywania przez agencje zatrudnienia ale i inne podmioty istniejących form zatrudnienia, w tym przez agencje pracy tymczasowej, w sposób, który sprawia, że wiele osób świadczących pracę przez lata a nie jedynie kilkanaście miesięcy pozostaje na umowach cywilno-prawnych, itp.,



rekomendujemy wprowadzenie do polskiego porządku prawnego nowej formy umowy o pracę tj, umowy na czas wykonywania pracy dorywczej. Wydaje się, że jako punkt warto wykorzystać rozwiązania zaproponowane w tym zakresie w projekcie Kodesku Pracy przygotowanym w 2018 r. przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Jednocześnie zachęcamy wykorzystanie na pierwszym etapie prac możliwości konsultacji tej rekomendacji w ramach ciał gromadzących różnych interesariuszy, szczególnie że istnieją bardzo dobre i skutecznej i efektywnej pracy takich zespołów, jak np. szereg grup roboczych funkcjonujących w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR w MFFiPR.

**5. Wprowadzenie do polskiego systemu prawa rozwiązań prawnych na poziomie ustawy, umożliwiających weryfikację ściśle określonego katalogu dokumentów dot. zatrudnienia pracowników bez konieczności ich anonimizacji przez partnera biznesowego, pod warunkiem zawarcia takiej możliwości w umowie między partnerami w celu umożliwienia wczesnej identyfikacji i zapobiegania zjawisku pracy przymusowej.**

Aktualnie, przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę użytkownika korzystającego z pracowników tymczasowych lub dowolny inny podmiot korzystający z pracy osób świadczących pracę może nastąpić jedynie w sytuacji, kiedy pozwala na to przepis prawa wraz z zachowaniem zasad określonych w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych, a także w sytuacji gdy osoba, o której dane osobowe chodzi, wyrazi zgodę na weryfikację bez anonimizacji. Niestety, aktualnie brak jest regulacji zapewniających podstawę prawną niezależną od zgody pracownika a jednocześnie ofiary pracy przymusowej mogą się obawiać wyrazić zgodę by nie narazić się na eskalację negatywnych działań ze strony sprawcy.

Dlatego, w związku z narastającym zjawiskiem pracy przymusowej oraz faktem, że analiza umów i innych dokumentów pozostaje nadal podstawowym narzędziem weryfikacji prawidłowości relacji zatrudnienia a tym samym zapobiegania pracy przymusowej, zasadne jest rozważenie zapewnienia pomocy ofiarom pracy przymusowej za pomocą dedykowanych rozwiązań prawnych, które nie będą budziły wątpliwości w świetle przepisów o ochronie danych osobowych.

Uzasadnienie: Aneks 2

**6. Ustanowienie regulacji prawnych wykluczających lub ograniczających dopuszczalność rejestrowania agencji zatrudnienia pod adresem „wirtualnego biura”.**

Wprowadzenie takich regulacji znacząco wpłynie na skuteczność kontroli prowadzonych przez PIP, ograniczając unikanie kontroli przez te podmioty. Należy podkreślić, że problem prowadzenia działalności w formie wirtualnego biura dotyczy nie tylko agencji zatrudnienia, ale także innych podmiotów, wykluczających możliwość poddania ich działalności jakiegokolwiek kontroli.

**7. Utworzenie dedykowanej, stałej strony internetowej zarządzanej przez administrację publiczną dedykowanej pracy i regulacjom jej dotyczącym.**

Utworzenie dedykowanej, stałej strony internetowej zarządzanej przez administrację publiczną (np. na gov.pl, biznes.gov.pl lub praca.gov.pl lub rozwinięcie już istniejących stron jak np.



<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/stawki-kwoty-wskazniki>) w celu zapewnienia wiarygodnego i co roku aktualizowanego źródła informacji na temat wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w Polsce (minimalne wynagrodzenie za pracę, minimalna stawka godzinowa) oraz wyjaśnień dotyczących składek na ubezpieczenia oraz stawek i zwolnień podatkowych, mających wpływ na wysokość wypłacanego wynagrodzenia, wraz z informacją, że kwoty potrąceń są różne w zależności od sytuacji poszczególnych osób (np. wieku czy miejsca zamieszkania). Zważywszy, że wszystkie kraje UE zostały zobowiązane do przygotowania jednolitych stron informacyjnych dla danego kraju wyczerpująco podających linki do stron organizacji i urzędów (kwestie związane z zatrudnieniem i pracą), układach zbiorowych powszechnie obowiązujących, minimalnych warunkach pracy i płacy (wynagrodzenie, czas pracy, przerwy, urlopy, absencja, dodatki, nadgodziny, praca w nocy itd.) oraz dodatkowe informacje umożliwiające właściwe zastosowanie warunków pracy i płacy obowiązujących w Polsce, wydaje się, że taka strona byłaby najbardziej właściwym miejscem na zamieszczenie takich informacji. Mimo że w polskim prawie nie funkcjonuje pojęcie „brutto”, rekomendujemy aby informacje zawarte na stronie sformułowane zostały w sposób przystępny także dla osób nie posiadających wykształcenia wyższego. Wskazane jest pokazanie na jakimś konkretnym przykładowym wynagrodzeniu (np. minimalnym wynagrodzeniu w danym roku) jak różni się wynagrodzenie netto od brutto, z czego wynikają potrącenia od kwoty wynagrodzenia jaka jest zazwyczaj wpisywana w umowie i jakie dodatkowe koszty ponad kwotę brutto ponosi pracodawca (koszty pracodawcy). Rekomendacja ta wynika z obserwacji i faktu, że wiele osób, szczególnie cudzoziemców, dla których polski system jest nowy, ma nierzadko poczucie bycia wykorzystywanym, podczas gdy pracodawca jedynie potrąca przewidziane prawem składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek. Zważywszy na liczbę pracowników migrujących w Polsce zalecane jest zapewnienie na ww. stronie także tłumaczenia kluczowych informacji na inne języki obce, jak m.in. angielski, ukraiński, rosyjski.

## **8. Przywrócenie obowiązku prawnego wydawania osobom świadczącym pracę tzw. „pasków wynagrodzeń”**

Przywrócenie obowiązku prawnego wydawania osobom świadczącym pracę tzw. „pasków wynagrodzeń” tj. dokumentów zawierających informację na temat elementów składających się na wynagrodzenie pracownika oraz dokonanych potrąceń wynikających z przepisów prawa lub ustaleń umownych pomiędzy osobą pracującą a podmiotem zatrudniającym. Rekomendujemy także, aby ze względu na dbałość o środowisko preferowaną formą przekazania ww. informacji była forma elektroniczna, z uwzględnieniem możliwości jej przekazania – na żądanie pracownika – także w formie papierowej.

W naszej ocenie paski wynagrodzeń powinny być wystawiane automatycznie dla wszystkich osób zatrudnionych. Jednocześnie należy zobowiązać pracodawców do poinformowania osób zatrudnionych o możliwości pozyskania pasków w wersji papierowej, np. w informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia, o której mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy. Brak konieczności zapewnienia przejrzystej informacji o składnikach wynagrodzenia oraz zgodnych z prawem potrącaniach od wynagrodzenia dokonanych przez podmiot zatrudniający, w połączeniu z wykorzystywaniem przez podmioty zatrudniające niewiedzy osób zatrudnionych, sprawia, że osoby te mają ograniczoną wiedzę na temat prawidłowości dokonanego wyliczenia wynagrodzenia netto. Pozyskanie tej informacji,



szczególnie przez cudzoziemca, nie znającego polskich regulacji dotyczących wynagrodzeń, jest istotne i umożliwia szybkie eliminowanie naruszeń prawa w zakresie prawidłowości wypłacania wynagrodzenia przy pomocy organów kontroli PIP.

#### 9. Wprowadzenie do Kodeksu karnego definicji (czy też dookreślenia znaczeniowego<sup>1</sup>) pojęcia pracy przymusowej.

Brak definicji pracy przymusowej w polskim systemie prawnym sprawia, że jej ściganie i karanie jest znacznie utrudnione. Dlatego rekomendujemy aby wśród działań przewidzianych do uwzględnienia w drugim KPD znalazły się także prace legislacyjne dotyczące wprowadzenia do polskiego porządku prawnego, a konkretnie do Kodeksu karnego, pojęcia pracy przymusowej.

Praca przymusowa mogłaby odwoływać się do definicji handlu ludźmi z art. 115 § 22 k.k. i dopełniać ją, doprecyzowując jedną z form wykorzystania, lub też stanowić odrębne przestępstwo.

Warto w pracach wykorzystać pracę działającą przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR wspierającym Ministra ds. Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę (GR ds. OŚP), a konkretnie wypracowaną w jej ramach w konsultacji z ekspertami i czynnymi sędziami, prokuratorami i policją, propozycją definicji pracy przymusowej:

**Art. 115 § 22b k.k.**

**Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.**

Pełne założenia uzasadniające treść przepisu oraz potrzebę jego wprowadzenia, w formie wypracowanej przez GR ds. OŚP zamieszczono w Aneksie 2 do niniejszego dokumentu.

#### 10. Ochrona dzieci przed wykorzystaniem seksualnym w turystyce

Jak wynikało z informacji zawartych w ww. raporcie śródk okresowym z realizacji pierwszego KPD, wbrew rekomendacjom i argumentom prezentowanym przez ekspertów na konferencji dedykowanej wdrażaniu Krajowego Planu Działań w dniu 2 października 2017 r., nie wdrożono rozwiązań prawnych zapewniających ochronę dzieci przed wykorzystaniem seksualnym na terenie hoteli i innych podmiotów świadczących usługi hotelarskie.

Tym bardziej niezbędne jest uwzględnienie i tym razem wdrożenie w ramach drugiego KPD działań skutkujących nowelizacją ustawodawstwa w tym zakresie, po to by w końcu podjąć działania przeciwdziałające adekwatne do problemu i zminimalizować ryzyko narażenia osób małoletnich na wykorzystanie seksualne, ale i stworzyć pełniejszą ochronę dla podmiotów prowadzących działalność hotelarską – które mogą się spotkać z pozwami sądowymi o brak zachowania należytej staranności w celu przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu dzieci na terenie ich przedsiębiorstwa.

<sup>1</sup> Warto podkreślić, że w art. 115 k.k. obok definicji znajdują się także właśnie dookreślenia znaczeniowe, np. w § 2 czy 12 tegoż przepisu.



Zważywszy, że w okresie pandemii wszystkie podmioty świadczące takie usługi prowadziły skrupulatny rejestr każdej osoby, która przebywała na ich terenie, wydaje się, że istnieją sprawdzone rozwiązania umożliwiające weryfikację tożsamości i związków osób nieletnich z dorosłymi, które wraz z nimi chcą skorzystać z usług hotelarskich.

Poleganie na poczuciu odpowiedzialności podmiotów gospodarczych wydaje się naiwnością. Warto przypomnieć że konferencja na ten temat zorganizowana w 2019 r. przy okazji Targów Turystycznych w PTAK EXPO spotkała się z zerowym zainteresowaniem przedsiębiorców. Dotychczasowy brak podjęcia odpowiednich działań przez owe podmioty - mimo że nie były one zabronione, a niektóre firmy, jak Orbis, chętnie się dzieliły swoimi doświadczeniami w tym zakresie – jasno wskazuje, że nie czują się one odpowiedzialne za to, czy na terenie ich obiektów hotelarskich dochodzi do sytuacji skutkujących seksualnym wykorzystaniem osób małoletnich.

Doświadczenie związane z wprowadzeniem obowiązku raportowania niefinansowego przez duże firmy jasno pokazuje, że dopóki pewne działania nie są obowiązkowe, są one ignorowane przez większość podmiotów. Także same Wytyczne ONZ podkreślają rolę odpowiednio silnych ram prawnych dla zapewnienia poszanowania praw człowieka, w tym praw dzieci, w kontekście działalności gospodarczej.

**Dlatego postulujemy aby w ramach działań zmierzających do realnego, a nie pozorowanego wdrożenia Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka, podjęto działania mające na celu nowelizację aktualnych przepisów, poprzez dodanie do aktualnego art. 44 ust. 3 następującego ustępu 4:**

*„ust. 4. Przedsiębiorcy świadczący usługi hotelarskie w obiektach hotelarskich lub w innych obiektach, w których są świadczone usługi hotelarskie, są zobowiązani wydawać regulaminy porządkowe wiążące wszystkie osoby przebywające na terenie obiektu w celu zapewnienia bezpieczeństwa małoletnim.”*

Jesteśmy przekonani, że proponowany zapis w realny sposób przyczyni się do zwiększenia ochrony osób małoletnich przed wykorzystaniem na terenie obiektów hotelarskich, a jednocześnie będzie stanowił realizację deklaracji zawartych w Krajowym Planie Działań na rzecz wdrażania Wytycznych ONZ dot. biznesu i praw człowieka.

#### **11. Działania wspierające odpowiedzialne postawy przedsiębiorstw.**

Warto także w celu zwiększania odpowiedzialności przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka zwrócić większą uwagę na:

- o kwestie odnoszące się do ich realizacji na każdym etapie produkcji i realizacji usługi (w ramach łańcucha dostaw – co ma szczególne znaczenie w przypadku produktów z krajów globalnego Południa),
- o odpowiedzialne wydatkowanie środków publicznych (w ramach zamówień publicznych, zakupów w ramach zamówień podprogowych). Instytucje z sektora administracji mogą i powinny świadomie wpływać na kształtowanie etycznego biznesu, przestrzeganie praw człowieka (kwestii społecznych) na każdym etapie produkcji/realizacji zamówienia finansowanego ze środków publicznych.



W związku z tym, w ramach realizacji ww. zaproponowanych aspektów związanych z odpowiedzialnością przedsiębiorstw i wydatkowania środków publicznych proponujemy następujące działania:

- o upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wydatkowania środków publicznych w ramach zamówień społecznie odpowiedzialnych uwzględniających przestrzeganie praw człowieka w odniesieniu do całego łańcucha dostaw realizowanego w ramach zamówienia,
- o edukowanie przedsiębiorstw w zakresie dotyczącym praw człowieka na każdym etapie łańcucha dostaw, w tym szczególnie w odniesieniu do dostaw i produkcji realizowanej na potrzeby polskich przedsiębiorstw w krajach globalnego Południa.

Wyrażamy głębokie przekonanie, że uwzględnienie w drugim KDP zgłoszonych przez nas rekomendacji i zaakceptowanych przez Radę Ministrów opartych na nich działań, umożliwi intensyfikację działań mających na celu efektywną ochronę praw człowieka w powiązaniu z rozwojem sektorów będących we właściwości Ministerstwa.

Jednocześnie, w przypadku uwzględnienia przez Ministerstwo powyższych rekomendacji i uwzględnienia ich w Drugim KDP, chciałabym zapewnić o gotowości Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu, do wsparcia procesu ich implementacji poprzez zapewnienie wsparcia eksperckiego czy też zaangażowania w utworzenie ciała konsultacyjno-eksperskiego.

Nasze doświadczenia związane z koordynacją m.in. Grupy Roboczej ds. Osób Świadczących Pracę wspierającą Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i CSR przy Ministrze Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej, których efektem są zarówno rekomendacje dot. zmian w prawie jak i konkretne publikacje zawierające zbiór narzędzi wspierających przedsiębiorców w zapobieganiu pracy przymusowej także w ich łańcuchu dostaw, są pozytywnym przykładem jak wiele można osiągnąć dzięki stworzeniu odpowiedniej platformy do dialogu pomiędzy różnymi interesariuszami w tym przedstawicielami biznesu, administracją, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi, także w obszarach objętych Krajowym Planem Działania.

Pozostaję do Pana dyspozycji w razie jakichkolwiek pytań lub uwag.

Z wyrazami szacunku,

Beata Faracik

**Do wiadomości:**

- p. Zbigniew Rau, Minister Spraw Zagranicznych



Załączniki:

- Aneks 1: Uzasadnienie rekomendacji dot. wprowadzenia regulacji prawnych umożliwiających przeprowadzenie weryfikacji prawidłowości warunków zatrudnienia przez partnera/kontrahenta biznesowego bez konieczności anonimizowania danych osobowych osób świadczących pracę.
- Aneks 2: Materiał opracowany w ramach prac Grupy Roboczej ds. Osób Świadczących Pracę Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw - organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju
- PIHRB Report Series 1/2020: Podstawowa analiza obecnej sytuacji w Polsce dotyczącej dostępu do środków zaradczych w sprawach nadużyć związanych z działalnością przedsiębiorstw, PIHRB, 2020, dostępna na [https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/05/PIHRB-Raport\\_dot.barier\\_w\\_A2R-1-2020-final.pdf](https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/05/PIHRB-Raport_dot.barier_w_A2R-1-2020-final.pdf)

***Koalicja CSR Watch Polska** to nieformalna platforma organizacji społeczeństwa obywatelskiego, działających na rzecz ochrony i poprawy przestrzegania praw człowieka i zasad zrównoważonego rozwoju w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej, w szczególności zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w międzynarodowych standardach i umowach dotyczących praw człowieka. Koalicja jest także uważnym i krytycznym obserwatorem aktywności przedsiębiorstw działających w Polsce, polskich przedsiębiorstw działających za granicami państwa; oraz funkcjonowania Krajowego Punktu Kontaktowego OECD i innych instytucji, i organów państwowych odpowiedzialnych za zapewnienie przestrzegania praw człowieka w kontekście biznesu, poprzez tworzenie odpowiednich ram prawnych i polityki państwa w tym zakresie. Koalicja jest członkiem sieci OECD Watch ([www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org)).*





## Aneks 1

### **Uzasadnienie rekomendacji dot. wprowadzenia regulacji prawnych umożliwiających przeprowadzenie weryfikacji prawidłowości warunków zatrudnienia przez partnera/ kontrahenta biznesowego bez konieczności anonimizowania danych osobowych osób świadczących pracę.**

W ostatnim okresie można odnotować znaczną aktywność legislacyjną różnych państw europejskich i pozaeuropejskich, które wprowadzają regulacje prawne nakładające na podlegające ich jurysdykcji podmioty obowiązek zapewnienia poszanowania praw człowieka i zapewnienie należytej staranności w obszarze praw człowieka w łańcuchu dostaw, a czasem i całym łańcuchu wartości. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorcy i inne podmioty, także publiczne, z innych krajów niebawem będą wymagać od swoich polskich partnerów biznesowych, by wykazali się dowodami, że prowadząc swoją działalność, zapobiegają pracy przymusowej, a także działają w celu zapobieżenia wystąpienia takich naruszeń w swoim łańcuchu dostaw. Niektóre podmioty już tego oczekują od polskich firm, czy to z powodu zobowiązań prawnych, czy to z własnej inicjatywy, mając na celu przeciwdziałanie naruszaniu praw człowieka w swoim łańcuchu dostaw/wartości.

Dlatego mimo że aktualne regulacje w Polsce nie nakładają podobnego obowiązku na polskie podmioty, warto już teraz zacząć stosować specjalne klauzule w relacjach biznesowych, umożliwiające monitorowanie co najmniej własnego łańcucha dostaw, jeśli przedsiębiorca nie chce osłabiać swojej przewagi konkurencyjnej i narażać się na ryzyko utraty partnerów biznesowych.

Należy pamiętać bowiem, że dojrzałe organizacje nie poprzestaną na zapytaniu partnera biznesowego, czy posiada politykę praw człowieka czy przeciwdziałania pracy przymusowej – bo to będzie dla nich oczywistość, ale będą się domagać dowodów wskazujących na efektywność podejmowanych na ich podstawie działań.

Dlatego w przypadku podwyższonego ryzyka wystąpienia pracy przymusowej zaleca się wprowadzanie klauzul zobowiązujących kontrahenta do przeciwdziałania pracy przymusowej, a następnie monitorowanie poziomu spełnienia wymagań umownych za pomocą np. audytów drugiej strony lub monitorowania wskaźników, nie tylko w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, lecz także u swoich dostawców.

Warto dodać, że za wprowadzeniem klauzul przemawia dodatkowo występujący już w Polsce i całej Unii Europejskiej obowiązek dużych spółek i jednostek zainteresowania publicznego dotyczący ujawniania informacji niefinansowych (często określanego także jako raportowanie informacji niefinansowych)<sup>2</sup> dotyczących poszanowania praw człowieka, praw pracowniczych (w tym kwestii BHP), kwestii społecznych i środowiskowych oraz przeciwdziałania korupcji.

Patrząc na tendencje i zmiany legislacyjne w krajach europejskich, można spodziewać się, że już w 2021 rozpoczną się oficjalne prace na poziomie unijnym dot. regulacji de facto wymagających od wszystkich przedsiębiorców zachowania należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka, w tym mającej na celu przeciwdziałanie pracy przymusowej. Już teraz warto więc wprowadzać rozwiązania, by dodatkowo wypracowywać w swej działalności dobre nawyki, które niebawem mogą się stać powszechnym obowiązkiem wymaganym przez polskie prawo i pozwolą uniknąć utraty partnerów biznesowych. Aktualnie jednak na przeszkodzie wprowadzenia skutecznych rozwiązań stoją braki w prawie.

Jeśli firma zdecyduje się na zastosowanie klauzuli umożliwiającej przeprowadzenie audytu np. dostawcy, musi zadbać o zgodność tych zapisów oraz sposobu realizacji audytu z innymi przepisami

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2017, poz. 61).



prawnymi, w tym z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Na przykład przepisy Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej umożliwiają podwykonawcy udostępnienie wykonawcy danych osobowych cudzoziemców wykonujących pracę na rachunek podwykonawcy tylko w zakresie zgłoszenia tych cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego; zgoda danego cudzoziemca na udostępnienie danych w tym zakresie nie jest wymagana.

Aktualnie, aby mieć pewność, że nie naruszono przepisów o ochronie danych osobowych w przypadku innych dokumentów, należy zadbać o pozyskanie od osób, w których dokumentację organizacja chciałaby uzyskać jednorazowo wgląd, zgody na udostępnienie tych danych przez administratora danych, jakim jest podmiot, z którym są związani umową o świadczenie pracy. Należy pamiętać, że wgląd w dokumenty zawierające dane osobowe powinien być ograniczony i mieć na celu wyłącznie pomoc w weryfikacji – w oparciu o silne wskaźniki – czy prawa tych osób są przestrzegane i czy nie dochodzi do pracy przymusowej. Dlatego zgoda na umożliwienie wglądu w dokumentację partnerowi biznesowemu, na rzecz którego świadczona jest praca (w tym m.in. pracodawcy użytkownikowi, w przypadku gdy pracownik jest zatrudniony przez agencję zatrudnienia) oraz, potencjalnie, wskazanemu przez niego podmiotowi realizującemu na jego zlecenie audyt, może dotyczyć wyłącznie:

- a) dokumentów potwierdzających obywatelstwo osoby świadczącej pracę,
- b) w przypadku cudzoziemca – dokumentów potwierdzających prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP,
- c) umowy o pracę / innej umowy cywilno-prawnej,
- d) ewidencji czasu pracy osoby świadczącej pracę<sup>3</sup>,
- e) potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

Niestety taką zgodę na przetwarzanie danych na potrzeby audytu osoba pracująca może w każdej chwili wycofać, co może stanowić problem w przypadku oparcia istotnych zapisów w raporcie z audytu o pozyskane w ten sposób informacje. Może także z obawy przed sprawcą pracy przymusowej takiej zgody także w ogóle nie udzielić.

Z kolei oparcie weryfikacji prawidłowości zatrudnienia i zapewnienia poszanowania praw jednostki przez podmiot audytowany o dokumentację po jej uprzednim zanonimizowaniu, znacznie zmniejsza wiarygodność danych pozyskanych w ten sposób – nie można bowiem mieć pewności, czy podmiot audytowany dostarczył nam dokumentację jednej osoby czy np. umowa dotyczyła jednej osoby, RMUA innej osoby, a wyciąg bankowy potwierdzający terminowość i kwotę przelewu na konto jeszcze innej.

---

<sup>3</sup> O ile w przypadku korzystania z pracowników tymczasowych przez agencję zatrudnienia, zgodnie z przepisem art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych obowiązek ewidencjonowania godzin pracy pracownika tymczasowego spoczywa na pracodawcy użytkownikowi, który następnie przekazuje informację o liczbie przepracowanych godzin agencji pracy tymczasowej na potrzeby ustalenia i wypłacenia wynagrodzenia za pracę w należnej pracownikowi wysokości, to już w przypadku pracy wykonywanej na jego rzecz przez pracowników podwykonawcy pracodawca nie będzie dysponował taką wiedzą.



**Materiał opracowany w ramach prac Grupy Roboczej ds. Osób Świadczących Pracę  
Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw  
- organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju.**

## **PRACA PRZYMUSOWA – PROJEKT NOWEGO PRZEPISU**

### **Art. 115 § 22b k.k.**

**Pracą lub usługami o charakterze przymusowym jest świadczenie pracy lub usług w warunkach wykorzystania, wykonywane pod wpływem przymusu wynikającego z przemocy, groźby, pozbawienia wolności, żądania odpracowania długu, zatrzymania dokumentu tożsamości, dokumentu podróży lub dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP, niewypłacenia wynagrodzenia, a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika.**

### ***Założenia uzasadniające treść przepisu oraz potrzebę jego wprowadzenia:***

- Konieczność wprowadzenia do k.k. definicji (czy też raczej dookreślenia znaczeniowego<sup>4</sup>) pojęcia pracy przymusowej wynika z przeprowadzonych badań kryminologicznych pokazujących niewielką liczbę spraw (prowadzonych na etapie postępowania przygotowawczego czy sądowego i skutkujących niewielką liczbą prawomocnych skazań) za przestępstwo handlu ludźmi do pracy przymusowej. Bazuje także na zdiagnozowanych w niepublikowanych dotąd badaniach Fundacji La Strada potrzebach organów ścigania i sądów, które podkreślają trudności, jakie mają one z właściwym rozumieniem pojęcia pracy przymusowej w kontekście istniejącej definicji przestępstwa handlu ludźmi.
- W proponowanym przepisie dookreślenie pojęcia pracy przymusowej odwołuje się do definicji handlu ludźmi z art. 115 § 22 k.k. – dopełnia ją, doprecyzowując jedną z form wykorzystania. Takie usytuowanie pracy przymusowej – w kontekście handlu ludźmi – zaleca Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- Wprowadzenie definicji jest także konieczne, bowiem definicja funkcjonująca w art. 2 Konwencji MOP nr 29 nie jest wystarczająca. Pomijając rozważania, na ile zasada określoności prawa karnego pozwala do sięgania do definicji zawartych w aktach prawnomiędzynarodowych, najważniejszym problemem jest archaiczność definicji MOP opracowanej w 1930 roku. Sama Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoich opracowaniach zresztą, choć wychodzi od tej definicji i buduje na niej, szeroko ją rozwija i doprecyzowuje, uwzględniając nowe formy działań sprawców – które jednakże nie są ujęte w treści samego przepisu art. 2 Konwencji, a czasem są z nim wręcz sprzeczne (np. kwestia wyrażenia zgody na wykorzystanie).
- Sformułowanie „praca lub usługi o charakterze przymusowym” to jedyna forma wykorzystania w obecnym katalogu występującym w art. 115 § 22 k.k., która nie jest wystarczająco zrozumiała lub wyjaśniona. Pozostałe sformułowania są jasne na poziomie językowym (np. prostytutka, żebractwo), są obudowane orzecznictwem (np. pornografia) lub zostały dodatkowo zdefiniowane w treści k.k. (niewolnictwo w art. 115 § 23 k.k.).

<sup>4</sup> Warto podkreślić, że w art. 115 k.k. obok definicji znajdują się także właśnie dookreślenia znaczeniowe, np. w § 2 czy 12 tegoż przepisu.



- Przyjęto założenie „piętrowości” – czyli konieczności spełnienia dwóch pierwszych członów definicji handlu ludźmi. Zatem za handel ludźmi mogą być uznane wyłącznie czynności sprawcze – po pierwsze: wprost wskazane w art. 115 § 22 (werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie), po drugie podejmowane z wykorzystaniem określonych metod: tj. z zastosowaniem 1) przemocy lub groźby bezprawnej, 2) uprowadzenia, 3) podstępny, 4) wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, 5) nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności, 6) udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą.  
Jednocześnie wszelkie czynności sprawcze muszą być podejmowane wobec osoby pokrzywdzonej z zamiarem kierunkowym, tj. w celu wykorzystania i niezależnie od ewentualnego wyrażenia przez nią zgody na wykorzystanie.
- Ale jednocześnie definicja ta ma stanowić całość, tj. odczytywana z projektowanego przepisu ma w sposób zupełny definiować pracę przymusową (analogicznie jak w przypadku niewolnictwa zdefiniowanego w art. 115 § 23 k.k.). Zakłada to, że pewne czyny, które mogą zostać uznane za pracę przymusową z jej definicji, mogą nie stanowić formy handlu ludźmi (bowiem nie wypełnią innych znamion tego przestępstwa opisanych powyżej). Wówczas będziemy mieli do czynienia z sytuacją, gdy praca przymusowa będzie wypełniała znamiona innych przepisów, np. przestępstwa zmuszania, oszustwa, pozbawienia wolności etc. Innymi słowy, będziemy mieli wówczas także do czynienia z pracą przymusową, ale niebędącą formą handlu ludźmi, co nie znaczy, że nie podlegającą karze (choć przy wykorzystaniu innych przepisów prawa karnego, o ile wypełnią ich znamiona).
- W definicji użyto słowo „przymus” w znaczeniu nadanym mu przez prawo karne (obejmującym zatem *vis absoluta* i *vis compulsiva*). W związku z powyższym w definicji zrezygnowano z dalszego rozwijania tego pojęcia poprzez wymienianie *expressis verbis* różnych form przymusu, jakimi mogą posłużyć się sprawcy (w tym najczęściej stosowanymi w praktyce przez nich czyli przemocą fizyczną lub groźbą bezprawną), bowiem zawierają się one w prawnym znaczeniu sformułowania „przymus”. Zdecydowano się na użycie w definicji wyrażenia „przymus”, mimo że podobne sformułowanie („przymusowy charakter”) znajduje się w definiowanym pojęciu. Wynika to z faktu, że pojęcie „przymusu” jest w prawie karnym zrozumiałe, wynika z orzecnictwa oraz piśmiennictwa. Proponowana definicja swoim zakresem obejmuje jednak szczególną formę zachowań sprawców, jaką jest „praca lub usługi o charakterze przymusowym”. Korzystając zatem z dotychczasowego dorobku orzecnictwa oraz doktryny definicja buduje na nim i skupia się na szczególnej formie przymusu stosowanego w kontekście świadczenia pracy albo usług, a więc na „przymusowym charakterze” działań sprawców w tym zakresie.
- Zakładamy, że w zakres definicji pracy przymusowej nie wejdą czyny takie jak: kara ograniczenia wolności w postaci wykonywania pracy społecznie użytecznej, praca żołnierzy, praca dzieci (małoletnich) w domu i w gospodarstwie rodzinnym, jak również wszelkie działania podejmowane przez urzędy pracy, mające na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Są to czyny prawnie dozwolone na podstawie różnych przepisów, a ich celem nie jest wykorzystanie pracownika (co zakłada definicja handlu ludźmi). Pewien rodzaj zmuszania, który występuje w przypadku tych czynów, wykracza bowiem poza prawnokarne rozumienie definicji słowa „przymus”. Ponadto żaden z tych czynów nie będzie uznany za pracę przymusową, bowiem nie wystąpią w nim pozostałe niezbędne znamiona



wynikające z definicji handlu ludźmi z art. 115 § 22 k.k. Założenie takie jest także zgodne z treścią art. 2 ust. 2 Konwencji MOP nr 29.

- Definicja ma z założenia charakter kazuistyczny. Projektodawcy uznali, że w ten sposób pełniej i czytelniej lub wierniej oddadzą obraz i charakter tego zjawiska. Wynika to także z praktyki definiowania pracy przymusowej w wytycznych międzynarodowych czy w innych ustawodawstwach, np. niemieckim kodeksie karnym.
- Definicja ma charakter częściowo otwarty. Wynika to z zastosowania w ostatniej części sformułowania „a także z innego rażącego naruszenia praw pracownika”. Sformułowanie to z jednej strony oznacza, że nie ma automatyzmu między stwierdzeniem naruszenia praw pracownika, a stwierdzeniem pracy przymusowej. Inaczej mówiąc, samo naruszenie praw pracowniczych, nawet rażące, nie będzie oznaczało pracy przymusowej. Przy naruszaniu praw pracownika występującego w ramach niniejszej definicji zawsze będzie musiał bowiem wystąpić element przymusu, co odróżnia te formy od art. 218 § 1a k.k. penalizującego złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika. Z drugiej jednak strony sformułowanie to pozwala na dodanie do katalogu czynów innych zachowań sprawców, które nie zostały wymienione wcześniej, a mogą zostać uznane za eksces, który stanowi naruszenie praw pracownika.

Użyte w definicji sformułowanie „rażące naruszenie praw pracownika” ma na celu wskazanie kierunku identyfikacji i interpretacji możliwych form działań sprawców, które nie zostały obecnie wskazane w treści definicji, a które mogą wystąpić w praktyce, i które mogą oraz powinny mieścić się w zakresie definicji pracy przymusowej. Istotne przy tym jest ukierunkowanie na naruszania praw wszystkich osób świadczących pracę. Oznacza to, że do wystąpienia pracy przymusowej może dochodzić zarówno warunkach zatrudnienia pracowniczego (choć prawdopodobnie nie będzie to najpowszechniejsza forma zatrudniania pokrzywdzonych), jak również w jakiegokolwiek innej formie zatrudnienia (np. na umowę cywilnoprawną), jak również przy braku umowy (zatrudnienie nielegalne, w tym zatrudnienie w sektorze pomocy domowych i opieki nad osobami zależnymi). Innymi słowy forma pracy czy świadczenia usług przez pokrzywdzonego nie może mieć żadnego znaczenia przy określaniu, czy działanie sprawcy wypełniało znamiona pracy przymusowej, czy też nie. Znaczenia takiego nie może mieć także sposób wykonywania pracy czy usług przez osobę pokrzywdzoną. Definicję pracy przymusowej będą zatem wypełniały także zdarzenia, jakie mogą mieć miejsce choćby w takich przypadkach, jak zmuszanie do wykonywania działalności nielegalnej, np. popełniania przez pokrzywdzonego drobnych przestępstw, np. drobnych kradzieży, oszustw, wyłudzeń, przemytu rzeczy, handlu narkotykami etc. (por. punkt 11 preambuły do dyrektywy 2011/36/UE<sup>5</sup>). Fakt zmuszania osób pokrzywdzonych do wykonywania tego rodzaju pracy czy usług jest potwierdzony w badaniach oraz w działalności organizacji społecznych (przede wszystkim za granicą Polski).

- W definicji użyto pojęcia „niewypłacenia wynagrodzenia”, pod którym w doktrynie i orzecznictwie rozumie się nie tylko nieprzekazanie pracownikowi w terminie należnej mu kwoty czy też przekazanie mu jedynie części należnej kwoty, ale także dokonanie bezpodstawnego potrącenia lub odliczenia określonych kwot.

<sup>5</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW.



- Pod pojęciem „odpracowania długu” rozumiany jest zarówno rzeczywisty, jak także rzekomy dług, do odpracowania którego zmuszana jest osoba pokrzywdzona. Dług rzekomy może wystąpić w sytuacji, gdy osoba zmuszająca do pracy nalicza nienależne i wygórowane koszty, np. koszty podróży z kraju pochodzenia lub utrzymania w kraju wykorzystania. Istotne jest przekonanie osoby pokrzywdzonej o istnieniu danego długu lub wywieranie na nią nacisku w postaci przymusu, by koszty te zwróciła, a nie fakt, czy ten dług występuje rzeczywiście i czy może być uznany za dług w prawnym rozumieniu tego sformułowania. Będzie obejmowało więc dług rzeczywisty i „rzekomy”. Skłonienie do odpracowania długu w ramach definicji pracy przymusowej musi wystąpić pod przymusem oraz musi być dokonywane w celu wykorzystania (i przy wypełnieniu innych form definicji handlu ludźmi). Wyłącza zatem wszelkie długi, które odpracowywane są dobrowolnie, np. jako odpracowanie długów lokatorskich występujących wobec spółdzielni mieszkaniowych czy gmin.
- Sformułowanie „dokument podróży lub dokument uprawniający cudzoziemca do pobytu na terytorium RP” odzwierciedla przepisy dotyczące kontroli legalności pobytu, przede wszystkim obowiązku legitymowania się przez cudzoziemców odpowiednimi dokumentami podczas przebywania w Polsce (zawarte w art. 288 oraz 293 pkt 1 ustawy o cudzoziemcach).
- Warto zauważyć także, że zdefiniowanie pojęcia pracy przymusowej może mieć zastosowanie także do zrozumienia, w jakich przypadkach wykorzystanie do żebrania (wskazane jako jedna z form wykorzystania w art. 115 § 22 k.k.) powinno być uznawane za formę handlu ludźmi. Zgodnie z treścią punktu 11 preambuły do dyrektywy 2011/36/UE „Wyzyskiwanie żebractwa, w tym wykorzystywanie osób zależnych, będących ofiarami handlu ludźmi, do żebractwa, wchodzi zatem w zakres definicji handlu ludźmi wyłącznie w tych przypadkach, w których występują wszystkie elementy zjawiska przymusowej pracy lub usług”. Dyrektywa uznaje bowiem zmuszanie do żebractwa jako jedną z form pracy przymusowej.
- Autorzy opierali się również na wytycznych zawartych w publikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>6</sup> oraz wyroku Sądu Najwyższego z 16.06.2015 r. (III KK 138/15): „Mając na względzie wyjaśnienia oskarżonych, z których wynikało, że zostały wyprowadzone w błąd co do warunków pracy, jaką miały wykonywać na Litwie, oraz warunków socjalnych, jakie miał zapewnić im pracodawca, a w rezultacie były zmuszone pracować w warunkach uzasadniających określenie ich pracy jako przymusowej, z uwagi na odebranie im paszportów, wymaganie świadczenia pracy przez kilkanaście godzin dziennie i wypłacanie wynagrodzenia znacznie niższego od obiecanego oraz od wynagrodzenia wypłacanego pracującym tam Litwinom, zasadnym było stwierdzenie istnienia domniemania, iż są one ofiarami handlu ludźmi, o którym mowa w art. 115 § 22 k.k.”.
- W toku prac nad dookreśleniem pojęcia pracy przymusowej rozważano także wprowadzenie odrębnego przestępstwa pracy przymusowej (jak ma to miejsce w niektórych ustawodawstwach). Wydaje się jednak, że rozwiązanie takie po pierwsze powodowałoby również potrzebę zdefiniowania jego treści (podobnie jak ma to miejsce przy przestępstwie handlu ludźmi z art. 189a k.k.), a ponadto jak nakładałoby konieczność odróżnienia jego zakresu od istniejących już w kodeksie karnym przestępstw takich chociażby jak handlu ludźmi do pracy przymusowej (art. 189a w zw. z art. 115 § 22 k.k.), przestępstwa zmuszania (art. 191 k.k), uprzedzonego naruszania praw pracowniczych (art. 218 k.k) lub wyzyskania przymusowego położenia w zakresie wykonywania usług (art. 304 k.k).

<sup>6</sup> *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation. Guidelines for Legislation and Law Enforcement*, ILO, Geneva 2005.



Brak jest także wyników badań empirycznych<sup>7</sup> wykazujących, że jest potrzeba wprowadzenia nowego typu przestępstwa pracy przymusowej, innego niż handel ludźmi do pracy przymusowej. Innymi słowy brakuje potwierdzonych przypadków z praktyki, które potwierdzałyby, że sprawca czynów wykorzystania pracowniczego pozostałby bezkarny (czyli nie mógłby zostać ukarany przy wykorzystaniu już obowiązujących przepisów prawa karnego), jeśli nie wypełniłby swoim zachowaniem wszystkich obowiązkowych przesłanek zawartych w definicji handlu ludźmi z art. 115 § 22 k.k., zatem że istnieje podstawa, że w polskim ustawodawstwie karnym istnieje luka w tym zakresie.

- Pozostawienie pracy przymusowej w ramach przestępstwa handlu ludźmi wynika także z tego, iż obecnie istnieją specjalne jednostki do wykrywania zjawiska handlu ludźmi (w Policji, Straży Granicznej oraz prokuraturze), które wykrywają także handel ludźmi do pracy przymusowej (szczególnie Straż Graniczna jest coraz bardziej skuteczna w tym zakresie<sup>8</sup>). Wyodrębnienie oddzielnego przestępstwa mogłoby zatem spowodować konfuzję, czy służby te powinny zajmować się nadal jego wykrywaniem oraz wsparciem dla osób pokrzywdzonych tym czynem. Także w tym zakresie istnieje cały system wsparcia dla ofiar handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej – poczynając od przepisów prawa o cudzoziemcach ułatwiających pobyt obcokrajowcom pokrzywdzonym przestępstwem handlu ludźmi, po wsparcie w ramach rządowego programu „Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne dla ofiar handlu ludźmi” realizowanego obecnie przez Fundację La Strada. Skutkiem wyodrębnienia oddzielnego przestępstwa pracy przymusowej paradoksalnie zatem mogłoby być nie zwiększenie wsparcia i ochrony osób pokrzywdzonych, a jego osłabienie poprzez wyłączenie ich z obecnie funkcjonującego systemu.

---

<sup>7</sup> Przede wszystkim badania empiryczne prowadzone przez Łukasza Wieczorka (Ł. Wieczorek, *Kryminologiczne aspekty pracy przymusowej w Polsce*, „Archiwum Kryminologii” 2017, t. XXIX) czy Pawła Dąbrowskiego (P. Dąbrowski, *Praca przymusowa cudzoziemców w Polsce – analiza zjawiska w wybranych grupach migranckich*, Warszawa 2014). Takich przykładów nie dostarcza także raport Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości (Ł. Pohl, K. Burdziak, P. Banaszak, *Stosunek polskiego prawa karnego do zjawiska pracy przymusowej (aspekty interpretacyjne, zarys orzecznictwa oraz problematyka wykrywczej działalności służb)*, IWS, Warszawa 2018).

<sup>8</sup> Por. W. Klaus, *Wykorzystywanie do pracy przymusowej cudzoziemców w Polsce*, w: *Atlas planetarnej przemocy*, Biennale Warszawa, Warszawa 2018, s. 85-92.