

## **ZASADY ZATRUDNIANIA OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH**

### **WPROWADZENIE**

Zatrudnienie osób skazanych pełni szereg funkcji, z których najczęściej wymienia się funkcję resocjalizacyjną<sup>1</sup>. Przesądza o tym art. 67 § 3 Kodeksu karnego wykonawczego<sup>2</sup>, stanowiąc, że w oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, podtrzymywanie kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne. Podjęcie pracy zawodowej przez osadzonych w zakładach karnych pozwala nauczyć ich zawodu, zaprezentować pożądaną postawę funkcjonowania w społeczeństwie i zadbać o rozwój umysłowy i fizyczny<sup>3</sup>. Zatrudnienie zapobiega demoralizacji skazanych i w istotny sposób wpływa na ograniczenie recydywy, zwłaszcza wśród skazanych młodocianych<sup>4</sup>. W konsekwencji ma doprowadzić do tego, by poza zakładem karnym potrafili utrzymać utrwaloną postawę społeczną.

---

<sup>1</sup> T. Kalisz, *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, (w:) L. Bogunia (red.) *Nowa kodyfikacja Prawa Karnego*, AUW No 2343, Prawo X, Wrocław 2002, s. 284.

<sup>2</sup> Dz.U.1997.90.557 ze zm., dalej: k.k.w.

<sup>3</sup> K. Postulski, *Komentarz do art.121 Kodeksu karnego wykonawczego*, Lex 484765.

<sup>4</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary*, NKPK 2003, t. 14, s. 200.

Cel zarobkowy zatrudnienia ma znaczenie drugorzędne. Świadczenie przez osadzonych odpłatnej pracy jest źródłem wywiązywania się z ciężących na nich zobowiązań finansowych (alimentacyjnych, grzywien, kosztów, odszkodowań)<sup>5</sup>.

W niniejszym opracowaniu przedstawię zasady zatrudniania osób osadzonych w zakładach karnych oraz formy wykonywania przez nich pracy. Podejmę próbę oceny obowiązującej regulacji prawnej z uwzględnieniem statusu osadzonego jako pracownika.

## **OBOWIĄZEK ZATRUDNIENIA OSADZONYCH**

Zatrudnienie osadzonych w zakładach karnych jest uregulowane w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy i aktach wykonawczych do k.k.w. oraz ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>6</sup>.

Skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy (art. 121 § 1 k.k.w.). Zwrócić należy uwagę, że kodeks karny wykonawczy nie przyznaje skazanemu prawa do zatrudnienia<sup>7</sup>. Z art. 121 § 1 k.k.w. nie można wywieść roszczenia o zatrudnienie, ale przepis ten jest wskazówką, jakie zadania spoczywają na władzy publicznej<sup>8</sup>. Zwracam uwagę, że prowadzenie oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności, jak choćby organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, jest jednym z podstawowych zadań Służby Więziennej (art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej<sup>9</sup>).

Zgodnie z art. 116 § 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy<sup>10</sup> skazany ma obowiązek wykonywania pracy. Obowiązek pracy to forma nakazu w rozumieniu art. 142 § 1 k.k.w., którego nierespektowanie pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną<sup>11</sup>.

---

<sup>5</sup> J. Zagórski, *Praca skazanych podczas wykonywania kar pozbawienia wolności i ograniczenia wolności oraz w zamian za nieściągniętą grzywnę*, PWP 2000, nr 27, s. 3.

<sup>6</sup> Dz.U.2014.1116 j.t., dalej: Uzatr.

<sup>7</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004, s. 188.

<sup>8</sup> Z. Hołda, K. Postulski, *Komentarz do art. 121 Kodeksu karnego wykonawczego*, (w:) *Kodeks Karny Wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2008, Lex 30955.

<sup>9</sup> Dz.U.2016.713 j.t.

<sup>10</sup> Dz.U.1997.90.557 ze zm.

<sup>11</sup> K. Postulski, *Komentarz do art. 121 k.k.w.*, (w:) *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2016; Lex 484765 i podana tam literatura.

Dotyczy to także respektowania obowiązku wywiązywania się z obowiązku pracy sumiennie i wydajnie, przestrzegania dyscypliny pracy i higieny pracy, dbałości o porządek w miejscu pracy, jak również o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń (art. 122 k.k.w.).

Przepisy szczególne, wynikające także z prawa międzynarodowego, mogą przewidywać zwolnienie z obowiązku wykonywania pracy. Z obowiązku pracy są zwolnieni skazani za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych, chyba że popełnili przestępstwo z użyciem przemocy (art. 107 § 1 k.k.w.)<sup>12</sup>. Przepis art. 107 k.k.w. jest przywilejem, więc jeśli skazany za te przestępstwa chce podjąć pracę, to należy mu to umożliwić<sup>13</sup>. Z wykonywania pracy można zwolnić skazanego ze względu na fakt, że się kształci, lub z innych ważnych powodów (art. 121 § 7 k.k.w.). Innymi ważnymi powodami, które mogą być uwzględniane przy zwalnianiu skazanego z obowiązku pracy, są np. zagrożenie bezpieczeństwa ze strony skazanego, stan psychiczny, grożące skazanemu niebezpieczeństwo ze strony innych osadzonych.

Zasadniczym elementem umożliwiającym skierowanie skazanego do pracy lub wyrażenie zgody na jej podjęcie jest stan zdrowia skazanego, a więc zdolność do pracy (art. 121 § 6 k.k.w.). Badania lekarskie poprzedzające zatrudnienie są obowiązkowe.

W literaturze zwraca się uwagę, że obowiązek pracy skazanych nie mieści się w pojęciu „pracy przymusowej lub obowiązkowej”, o jakim mowa w Konwencji Nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjętej w Genewie w 1930 r., a ratyfikowanej przez PRL w 1958 r.<sup>14</sup> Podobne wyłączenie znajduje się w Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Zgodnie z art. 4 ust. 3 lit. a konwencji pojęcie „pracy przymusowej lub obowiązkowej” nie obejmuje pracy wykonywanej w ramach kary pozbawienia wolności.

## **FORMY ŚWIADCZENIA PRACY OSADZONYCH**

### **SKIEROWANIE DO PRACY**

Kierując osadzonego do pracy, uwzględnia się w miarę możliwości jego zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste (art. 122 § 1

<sup>12</sup> Szerzej na ten temat: P. Kordas, *Status prawny więźnia sumienia w świetle regulacji kodeksu karnego wykonawczego*, PWP 1999, nr 22–23.

<sup>13</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 183.

<sup>14</sup> Szerzej patrz T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 187 i 188.

k.k.w.). Pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną (art. 122 § 2 k.k.w.). Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach określonych przez niego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności. Nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia określonych przez dyrektora zakładu karnego stanowi podstawę cofnięcia zgody. Dyrektor zakładu karnego może cofnąć zgodę na zatrudnienie skazanego lub wykonywanie przez niego pracy zarobkowej z przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego, a zwłaszcza z jego bezpieczeństwem (art. 121 § 3–5 k.k.w.).

Skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, tj. w tradycyjnej formie, w której praca jest elementem publicznoprawnego stosunku wykonania kary, albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, a więc nawiązuje się z nim stosunek pracy lub umożliwia mu się wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej.

Podstawową formą świadczenia pracy osadzonego jest praca wykonywana na podstawie skierowania. W stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 121 § 9 k.k.w.).

Skazany świadczący pracę na podstawie skierowania nie pozostaje w stosunku zobowiązaniowym, lecz w ramach stosunku publicznoprawnego<sup>15</sup>. Taki charakter świadczonej pracy przesądza o tym, że skazany ma obowiązek jej wykonywania, z wyjątkami określonymi w przepisach szczególnych (art. 107 k.k.w.) pod rygorem odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 142 § 1 k.k.w.). Skazany nie ma możliwości negocjowania warunków zatrudnienia ustalonych w umowie zawartej pomiędzy zakładem karnym a podmiotem zatrudniającym. Wyjątek dotyczy skierowania do pracy przy pracach szkodliwych dla zdrowia (art. 122 § 1 zdanie drugie k.k.w.). Skierowanie do pracy jest aktem jednostronnym, a świadczona na tej podstawie praca ma charakter pracy jednostronnie wyznaczonej<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> A. Kosut, *Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, PiZS 1998, nr 10, s. 35 i nast.

<sup>16</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 196.

Skierowanie, o którym mowa w art. 121 k.k.w., nie jest aktem kreującym stosunek pracy<sup>17</sup>, osadzony nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 2 k.p.<sup>18</sup> Stosunek prawny, jaki na skutek skierowania się kształtuje, jest specyficzny o tyle, że występują trzy podmioty: skazany, zakład karny i podmiot, na rzecz którego praca jest świadczona<sup>19</sup>. Skazany pozostaje w stosunku prawnym z zakładem karnym, zakład karny z pracodawcą, przy czym to zakład karny kieruje do pracy, ustala jej warunki i nadzoruje<sup>20</sup>. Taki trójpodmiotowy układ zależności, w ramach którego realizowane jest zatrudnienie, występuje także w przypadku pracy tymczasowej, a więc jest to rozwiązanie znane polskiemu porządkowi prawnemu<sup>21</sup>.

Szczególną relacją występującą w przypadku kierowania skazanego do pracy jest relacja pomiędzy zakładem karnym a podmiotem zatrudniającym. Zgodnie z § 3 rozporządzenia z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>22</sup> dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia odpłatnego w oparciu o umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych w przywieźiennych zakładach pracy albo w oparciu o umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych lub porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia skazanych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą u innych zewnętrznych przedsiębiorców.

Przepisy nie regulują szczegółowo treści umowy o zatrudnienie skazanego. Wynika z nich jednak szereg obowiązków ciążących na zatrudniającym i na zakładzie karnym.

Przepisy kodeksu karnego wykonawczego w odniesieniu do skazanych skierowanych do pracy stanowią w art. 123, że zasady wynagradzania za pracę ustala się w porozumieniu zawierającym przez dyrektora zakładu karnego. Zapewne chodzi w tym przepisie o umowę o zatrudnienie.

Podmiot zatrudniający skazanego na podstawie skierowania do pracy może wnioskować o zmianę miejsca i rodzaju jego pracy lub o wycofanie skazanego z zatrudnienia (§ 9 r.z.s.). Z kolei dyrektor zakładu karnego

---

<sup>17</sup> Ibidem, s. 195.

<sup>18</sup> Dz.U. 2016.1666 j.t. ze zm.

<sup>19</sup> T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, PiP 1989, nr 2, s. 90 i n.

<sup>20</sup> Ibidem.

<sup>21</sup> Szerzej patrz: M. Włodarczyk, *Glosa do wyroku SN z dnia 8 marca 2013 r.*, II PK 192/12, OSP 2014/11/108 i podana tam literatura.

<sup>22</sup> Dz.U. 2004.27.242, dalej r.z.s.

ma obowiązek informowania zatrudniającego o zmianach sytuacji skazanego mających wpływ na zatrudnienie. Przysługuje mu także prawo wstrzymania zatrudnienia lub rozwiązania umowy o zatrudnienie z powodu nieprzestrzegania przez zatrudniającego skazanych warunków tego zatrudnienia (§ 10 r.z.s.). Zakład karny, niezależnie od przepisów obowiązujących w tym zakresie podmiot zatrudniający skazanego, prowadzi dokumentację zatrudnienia odpłatnego (§ 11 r.z.s.).

Umowa o zatrudnienie skazanego powinna uwzględniać także uprawnienie skazanego do zwolnienia od pracy przez okres 14 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy (art. 124 § 1 k.k.w.). W okresie zwolnienia od pracy 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 oraz z zakresu kultury fizycznej i sportu.

Na uwagę zasługuje również fakt, że okresy pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie, wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, jest okresem składkowym na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Skazany zwalniany z zakładu karnego, zatrudniany w czasie odbywania kary pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy, otrzymuje zaświadczenie o wykonywaniu pracy (art. 127 k.k.w.).

### **UMOWA O PRACĘ**

Kolejną formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na okres próbny. Skazany, który świadczy pracę na podstawie umowy o pracę, podlega regulacjom kodeksu pracy dotyczącym wynagradzania, czasu pracy itd., chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej, jak np. art. 124 § 2 k.k.w.

Stosunek pracy skazanego wykazuje szczególne cechy wynikające z tego, że pracę świadczy osoba skazana na karę pozbawienia wolności. Status prawny tych pracowników określają nie tylko przepisy kodeksu pracy, ale również przepisy prawa karnego wykonawczego. Ujawniają się

pewne odstępstwa od klasycznego kształtu stosunku pracy, jak np. reguła, że skazany na karę dożywotniego pozbawienia wolności odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego może wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego (art. 121 § 10 k.k.w.).

Zgodnie z art. 124 § 2 k.k.w. wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wynosi 18 dni roboczych. Jest to kolejny przykład na modyfikację praw osób skazanych w porównaniu z klasycznym stosunkiem pracy. Znamienne jest to, że ustawodawca pomija kwestię nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego. W związku z tym, w omawianym zakresie znajdują zastosowanie odpowiednie przepisy kodeksu pracy<sup>23</sup>. W doktrynie podkreśla się brak racjonalnego uzasadnienia dla ograniczenia prawa do urlopu wypoczynkowego osób skazanych. Argument, że skazany odbywa karę pozbawienia wolności, jest podważany, bowiem w ten sposób przekreśla się dotychczasowy staż pracy skazanego i posiadane wykształcenie<sup>24</sup>.

Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach określonych przez niego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności (art. 121 § 3 k.k.w.). Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest dobrowolną formą świadczenia pracy i mimo ciężącego na skazanym obowiązku podjęcia pracy nie można egzekwować od skazanego zgody na zawarcie umowy o pracę. Obowiązek świadczenia pracy może być egzekwowany tylko w formie skierowania do pracy. Konieczność uzyskania zgody dyrektora zakładu karnego wypacza zasadę swobody umów i wprowadza do stosunku pracy trzeci podmiot – dyrektora zakładu karnego. Dyrektor zakładu karnego ma szereg uprawnień w zakresie stosunku pracy skazanego. Może on cofnąć zgodę na zatrudnienie skazanego za nieprzestrzeganie przez niego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia określonych przez dyrektora zakładu karnego (art. 121 § 4 k.k.w.) lub z przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego, a zwłaszcza z jego bezpieczeństwem (art. 121 § 5 k.k.w.). Wadą tej regulacji jest brak środków zaskarżenia owych decyzji zarówno dla skazanego, jak i dla podmiotu zatrudniającego<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 209.

<sup>24</sup> Ibidem, s. 210.

<sup>25</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 214.

## **ZASADY WYNAGRADZANIA SKAZANEGO**

Wynagrodzenie, zgodnie z art. 123 § 2 k.k.w. przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W wypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do ilości czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Skazanemu wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną (art. 123 § 3 k.k.w.), a za czas niewykonywania pracy – jedynie w wypadku, gdy był gotów do jej wykonania, a wystąpiły przeszkody z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego (art. 123 § 4 k.k.w.). Podmiot może na czas przestoju powierzyć skazanemu, za zgodą dyrektora zakładu karnego, inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę (§ 5 k.k.w.). Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi jedynie w wypadku, gdy tak stanowi porozumienie (art. 123 § 6 k.k.w.).

Jeśli chodzi o przepisy rozporządzenia w sprawie zasad zatrudniania skazanych, to w odniesieniu do wynagrodzenia § 7 ust. 3 rozporządzenia stanowi, że zatrudniający przekazuje wynagrodzenie wraz z listą płac do zakładu karnego, w którym przebywa skazany, w terminie określonym w umowie, nie później jednak niż do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 7 ust. 3 r.z.s.).

Z przysługującego skazanemu wynagrodzenia za pracę potrąca się 10% na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej oraz 25% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźiennych Zakładów Pracy (art. 125 § 1 k.k.w.). Z przypadającego skazanemu wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wolne jest w każdym czasie od egzekucji 60% (art. 124 § 2 k.k.w.).

Ze środków pieniężnych otrzymywanych przez skazanego środki do wysokości jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników gromadzi się i zachowuje do przekazania skazanemu w chwili jego



zwolnienia z zakładu karnego, z przeznaczeniem na przejazd do miejsca zamieszkania i na utrzymanie. Z tych środków nie prowadzi się egzekucji (art. 126 § 1 k.k.w.).

### ***ŚWIADCZENIE PRACY NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH***

Umowy cywilnoprawne są kolejną formą dobrowolnego świadczenia pracy przez skazanego. Przez umowę-zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 k.c.<sup>26</sup>). Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Jest to typ umowy obejmującej odpłatne świadczenie usług określonego rodzaju. Istotnymi elementami umowy o dzieło są: określenie dzieła, do którego wykonania zobowiązany jest przyjmujący zamówienie, a także określenie wynagrodzenia, do którego zapłaty zobowiązany jest zamawiający (art. 627 k.c.).

Skazanemu świadczącemu pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie przysługuje prawo do zwolnienia od pracy (por. art. 124 § 1 k.k.w.), a okresy wykonywania pracy na podstawie tych umów nie są wliczane do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze (art. 128 § 1 k.k.w.). Świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jest mniej korzystne niż zatrudnienie pracownicze, ale nie dotyczy to tylko skazanych, a również innych osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

We wskazanym już art. 121 § 3 k.k.w. mowa jest o tym, że zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach określonych przez niego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności. Zdaje się, że mimo iż określenie „zatrudnienie” odnosi się do stosunku pracy, to mając na uwadze także treść rozporządzenia z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, tutaj pojęcie „zatrudnienia” rozciąga się także na stosunek cywilnoprawny. Zatem świadczenie pracy przez skazanego na podstawie umowy cywilnoprawnej wymaga uprzedniej zgody dyrektora zakładu karnego.

---

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U.2016.380 j.t. ze zm.

## **NIEODPŁATNE ŚWIADCZENIE PRACY**

Ustawodawca przewidział kilka sytuacji, kiedy skazany ma obowiązek świadczenia pracy nieodpłatnie. Nieodpłatnie osadzony wykonuje prace porządkowe oraz pomocnicze na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie (art. 123a § 1 k.k.w.). Pojęcia „prac porządkowych” oraz „prac pomocniczych” nie są zdefiniowane w ustawie, co może wywoływać wątpliwości interpretacyjne<sup>27</sup>.

Skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej, przy pracach wykonywanych na cele charytatywne, przy pracach wykonywanych na rzecz organizacji pożytku publicznego lub przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej.

W celu przyuczenia do wykonywania pracy skazanemu, za jego pisemną zgodą, można zezwolić na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące (art. 123a § 3 k.k.w.). Za wykonywane prace nieodpłatne mogą być skazanemu przyznawane nagrody (art. 123a § 4 k.k.w.).

## **PODSUMOWANIE**

Zatrudnienie skazanych w czasie odbywania kary pozbawienia wolności pozwala podnieść efektywność kar pozbawienia wolności i ogranicza recydywę<sup>28</sup>. Zatrudnienie, a także związane z tym szkolenia zawodowe nie tylko ograniczają nudę wśród skazanych, ale także zmieniają motywację, dają przykład, jak funkcjonować w społeczeństwie po opuszczeniu zakładu karnego. Odpłatne zatrudnienie zmniejsza poziom demoralizacji skazanych<sup>29</sup>. O istotnym, pozytywnym wpływie zatrudnienia na motywację skazanych niech świadczy fakt, że zgodę na znaczne obniżenie przyśługującego skazanym wynagrodzenia za pracę deklarowało ponad 66% skazanych<sup>30</sup>. Jak wskazał T. Kalisz: „W ich ocenie praca nawet znacznie

---

<sup>27</sup> Szerzej: T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 223.

<sup>28</sup> Zob.: wyniki badań zaprezentowane przez T. Kalisza, *Zatrudnienie skazanych odbywających...*, s. 360.

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> Ibidem.

skromniej opłacana jest zdecydowanie lepszym rozwiązaniem, niż będąca udziałem większości skazanych przymusowa bezczynność”<sup>31</sup>.

Należy również zwrócić uwagę na to, że w odbiorze społecznym pracujący skazany zmienia wizerunek osób osadzonych.

Istotnym jednak problemem stosowania omawianej formy readaptacji społecznej są ograniczenia w zakresie obowiązku pracy wynikające z braku możliwości zatrudnienia, które przewidział ustawodawca w treści art. 121 § 1 k.k.w., nie wprowadzając obowiązku zapewnienia pracy wszystkim skazanym.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Hołda Z., Postulski K., *Kodeks Karny Wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2008.
2. Kosut A., *Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, PiZS 1998, Nr 10.
3. Liszcz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, PiP 1989, nr 2.
4. Kalisz T., *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, (w:) Bogunia L. (red.), *Nowa kodyfikacja Prawa Karnego*, AUW No 2343, Prawo X, Wrocław 2002.
5. Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary*, NKPK 2003, t. 14.
6. Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited 2004.
7. Kordas P., *Status prawny więźnia sumienia w świetle regulacji kodeksu karnego wykonawczego*, PWP 1999, Nr 22–23.
8. Zagórski J., *Praca skazanych podczas wykonywania kar pozbawienia wolności i ograniczenia wolności oraz w zamian za nieściągniętą grzywnę*, PWP 2000, nr 27.
9. Włodarczyk M., *Glosa do wyroku SN z dnia 8 marca 2013 r.*, II PK 192/12, OSP 2014/11/108.

## **AKTY PRAWNE**

1. Kodeks karny wykonawczy, Dz.U.1997.90.557 ze zm.
2. Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, Dz.U.2014.1116 j.t.
3. Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, Dz.U. 2016.713 j.t.
4. Kodeks pracy, Dz.U. 2016.1666 j.t. ze zm.
5. Rozporządzenie z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, Dz.U. 2004.27.242.
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 2016.380 j.t. ze zm.

---

<sup>31</sup> Ibidem.

## ***STRESZCZENIE***

Paulina MATYJAS-LYSAKOWSKA

### ***ZASADY ZATRUDNIANIA OSADZONYCH W ZAKŁADACH KARNYCH***

**Słowa kluczowe:** zatrudnianie skazanych, zatrudnianie osadzonych w zakładach karnych, praca skazanych, skierowanie do pracy osadzonych

Tematem tego opracowania są zasady zatrudniania skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Przedstawione zostały dopuszczalne formy wykonywania pracy osadzonych w zakładach karnych, jak praca na podstawie skierowania, praca w ramach stosunku pracy i świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. W opracowaniu wskazałam na mankamenty istniejących rozwiązań, w szczególności ograniczoną możliwość negocjowania przez osadzonego warunków zatrudnienia i złożony podmiot zatrudniający. Pewnym minusem jest także to, że w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wbrew ogólnej dyrektywie zakładającej, że każdy osadzony ma obowiązek pracy, nie jest możliwe stworzenie takich warunków, by każdemu z nich zapewnić pracę zarobkową. Praca zarobkowa czyni osadzonego pożytecznym społecznie i zwiększa jego poczucie własnej wartości, a to ma wpływ na jego zachowanie poza zakładem karnym. W związku z tym powinny być czynione starania, by jak najszerszej grupie osadzonych stworzyć warunki i możliwość świadczenia pracy. Dzięki temu zmieni się postrzeganie osadzonych przez społeczeństwo i przez nich samych.

## ***SUMMARY***

Paulina MATYJAS-ŁYSAKOWSKA

### ***THE PRINCIPLES OF EMPLOYING CONVICTED PRISONERS***

**Keywords:** employing convicted prisoners, employment of imprisoned prisoners, work of prisoners, directing prisoners to work

This work focuses on the principles of employing convicted prisoners. It presents permissible forms of prisoners' work in prison facilities on the basis of appointments, employment relationships and civil-law contracts. I have indicated the flaws of the existing solutions, including the limited ability of inmates to negotiate the terms and conditions of employment and complexity of employing entity. Another issue in prisoner employment on the basis of appointments is the fact that the labour law, excluding the working-time and occupational health-and-safety regulations, does not apply to them.

In contrast to the general provision that all inmates should work in prison, it is impossible to provide all inmates with gainful employment. By engaging in gainful employment, prisoners become useful to the society and improves their self-esteem, which is reflected in later actions following their release from prison. Therefore, all efforts should be taken to provide as many inmates as possible with employment opportunities, which will lead to a change in the perception of prisoners by society and by themselves.

## ***NOTA O AUTORZE***

Dr Paulina Matyjas-Lysakowska, adiunkt na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania.