

**Beata Bury<sup>1</sup>**

**OBOWIĄZEK PRACY SKAZANYCH  
– ZARYS PROBLEMATYKI**

**OBLIGATION OF WORK FOR CONVICTS  
– AN OUTLINE OF THE ISSUES**

---

Otrzymano: 23.07.2019    Zaakceptowano: 19.02.2020    Opublikowano: 17.03.2020

DOI: 10.5604/01.3001.0013.9034

Artykuł Oryginalny

Źródło finansowania – badania własne

---

**Streszczenie**

Przedmiotem rozważań w niniejszym artykule będą zagadnienia związane z zatrudnianiem skazanych, przy założeniu, że praca osób pozbawionych wolności jest pożądana społecznie i jest istotnym środkiem ich re-educacji. Podjęta problematyka nie należy do nowych w teorii prawa oraz na gruncie innych dziedzin nauki. Autorka podejmuje próbę zaprezentowania statusu skazanego jako osoby wykonującej pracę w ramach różnych podstaw, tj. zarówno stosunku administracyjnoprawnego (skierowania do pracy), jak i cywilnoprawnego (umowa o pracę i umowy cywilnoprawne), prezentując w ogólnym zarysie związane z tym prawa oraz obowiązki zarówno administracji zakładu karnego, jak i osadzonego.

**Słowa kluczowe:** skazany, praca, skierowanie do pracy, zatrudnianie

---

<sup>1</sup> Dr Beata Bury, Sąd Rejonowy w Rzeszowie, autor do korespondencji: Beata Bury, e-mail: bbury13@wp.pl, ORCID: 0000-0002-7437-1117.

---

## **Abstract**

The subject of considerations in this article will be issues related to the employment of convicts, assuming that work of persons deprived of liberty is socially desirable and constitutes an important means of their re-education. The issues raised are not new to the theory of law and other fields of science. The author attempts to present the status of the convicted person as a person who performs work on various grounds, i.e. both administrative relations (work referral) and civil relations (employment contract and civil law contracts), presenting in general outline the related rights and obligations for the penitentiary institution and the prisoner.

**Key words:** convicted, work, work referral, employment

Korzystanie z zasobów pracy skazanych jest jednym z najbardziej liczących się środków reedukacji osób odbywających karę pozbawienia wolności. Praca ta ma z pewnością szereg wartości związanych z kształtowaniem obowiązku pracy w ogóle, nauką zawodu czy zapewnieniem rozwoju sił fizycznych i umysłowych. Wśród podstawowych środków oddziaływania na skazanych przepisy prawa nie bez powodu na pierwszym miejscu wymieniają pracę, stanowiąc, że ma ona sprzyjać zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Wykonywanie pracy przez skazanych odpowiada również oczekiwaniom społecznym, co polega na powszechnym aprobowaniu, a niekiedy wręcz pożądaniu przez społeczeństwo takiej formy aktywności. Z punktu widzenia przyszłej readaptacji społecznej osób pozbawionych wolności należy pozytywnie ustosunkować się do każdego rodzaju wykonywanej przez nich pracy.

## **Wprowadzenie**

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że działania podejmowane przez Skarb Państwa względem osadzonego należą do działań władczych. Pozbawienie wolności powoduje, że Skarb Państwa przejmuje prawo do regulowania warunków życiowych osadzonego, co rodzi pewne następstwa. Z prawem kształtowania w sposób władczy sytuacji osadzonego wiąże się nierozdzielnie obowiązek zapewnienia przez zakład karny odpowied-

nich, wymaganych przepisami, warunków odbywania kary pozbawienia wolności. Naruszenie powyższego prawa skazanego może skutkować odpowiedzialnością cywilną Skarbu Państwa, o której mowa w art. 417 § 1 Kodeksu cywilnego<sup>2</sup>, jak również odpowiedzialnością dyscyplinarną lub karną poszczególnych osób – odpowiedzialnych po stronie administracji zakładu karnego za naruszenie tego prawa (art. 231 Kodeksu karnego<sup>3</sup>). Powyższe należy postrzegać przez pryzmat dyrektywy, że nakładane na skazanego obowiązki, wynikające zwłaszcza ze źródeł pozaustawowych, nie mogą służyć innym celom, w szczególności represyjnym, stanowiąc *quasi* dodatkowe ukaranie. Reguła ta ma również swoje normatywne uzasadnienie w zasadzie humanitaryzmu i poszanowania godności ludzkiej skazanego oraz zakazie stosowania nieludzkiego albo poniżającego traktowania (art. 4 § 1 Kodeksu karnego wykonawczego<sup>4</sup>).

Zatrudnienie realizuje cele postępowania karnego (art. 1 ust. 2 ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>5</sup>), a podejmowane w nim decyzje podlegają kontroli sądu przewidzianej w art. 7 k.k.w.<sup>6</sup>, również w zakresie sporu o wysokość wynagrodzenia wypłaconego skazanemu w związku z jego zatrudnieniem w ramach odbywania kary. Wśród aktów prawnych rangi międzynarodowej należy wskazać w tym względzie Konwencję nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej, przyjętej w Genewie 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>7</sup>. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>8</sup>, z kolei, wskazuje w art. 4 ust. 3 lit. a), iż pojęcie „praca przymusowa lub obowiązkowa” nie obejmuje żadnej pracy, jakiej

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (Dz.U. 2019, poz. 1145 t.j.) – zwana dalej k.c.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. 2019, poz. 1950 t.j.) – zwana dalej k.k.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 2019, poz. 676 t.j.) – zwana dalej k.k.w.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. 2017, poz. 2151 t.j.).

<sup>6</sup> Zob. także § 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 26 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobu, zakresu i trybu sprawowania nadzoru penitencjarnego (Dz.U. 2003 nr 152, poz. 1496).

<sup>7</sup> Konwencja o Zniesieniu Pracy Przymusowej, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 25 czerwca 1957 r. (Dz.U. 1959 nr 39, poz. 240).

<sup>8</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. 1993 nr 61, poz. 284).

wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności orzeczonej zgodnie z postanowieniami art. 5 niniejszej Konwencji lub w okresie warunkowego zwolnienia. Problematyka pracy skazanych znalazła również odzwierciedlenie w prawie unijnym. Do przestrzegania praw skazanych odnosi się uchwała w sprawie przestrzegania praw człowieka w Unii Europejskiej z 1995 r., która zawiera postulat, aby we wszystkich zakładach karnych były przestrzegane Europejskie Reguły Więziennicze, zawarte w dokumencie Rady Europy R (87) 3 – pkt 67<sup>9</sup>. Jak wskazał Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 18 czerwca 1971 r.<sup>10</sup>, praca więźniów traktowana jest jako element procesu resocjalizacji i nie powinna być stosowana jako kara. Z kolei, w postanowieniu z 8 kwietnia 2008 r.<sup>11</sup> Sąd Okręgowy w Tarnowie wskazał, że skierowanie do skazanego propozycji wykonywania odpłatnie pracy sprzątającego teren zakładu karnego w czasie odbywania w nim kary pozbawienia wolności nie narusza art. 4 pkt 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Szczegółowe zasady zatrudniania skazanych w prawie polskim określono w ustawie z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>12</sup>. Kwestię zatrudnienia określają również, a nawet przede wszystkim, art. 121–124 k.k.w.

## **Wykonywanie pracy jako obowiązek skazanego**

Z art. 121 § 1 k.k.w. wynika, że skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy. Zgodnie zaś z art. 116 § 1 pkt 4–5 k.k.w., skazany ma obowiązek m.in. wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz wykonywania prac, o których mowa

---

<sup>9</sup> Szerzej P. Jaki, *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95, s. 81–84.

<sup>10</sup> Połączone sprawy 2832/66; 2835/66; 2899/66 *De Wilde, Ooms i Versyp v. Belgia* – w tzw. sprawie włóczegostwa.

<sup>11</sup> III Kow 1460/07, Lex nr 1713134.

<sup>12</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. 2018, poz. 1887 t.j.) – zwane dalej Rozporządzeniem z 2004 r. Zob. także C.P. Kłak, *Zatrudnienie skazanych w wybranych państwach europejskich. Analiza porównawcza*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95, s. 100 i n.

w art. 123a § 1 k.k.w. oraz dbałości o mienie zakładu karnego oraz instytucji lub podmiotu gospodarczego, w którym jest zatrudniony.

W przeciwieństwie do unormowania zawartego w art. 48 pkt 3 k.k.w. z 1969 r.<sup>13</sup>, skazany odbywający karę pozbawienia wolności nie ma prawa do zatrudnienia (pracy), tj. roszczenia o to zatrudnienie. Obecny Kodeks zawiera dyrektywę obligującą administrację zakładu karnego do zapewnienia skazanemu możliwości świadczenia pracy, licząc się jednak z realiami w zakresie realizacji zatrudnienia skazanych. Ustawodawca łągodzi zatem tę dyrektywę, stanowiąc, że skazanemu zapewnia się świadczenie pracy w „miarę możliwości”. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 13 grudnia 2004 r.<sup>14</sup> uznał, iż „nie ulega wątpliwości, że dla skazanych praca nadal pozostaje jednym z podstawowych obowiązków, w cieniu którego pozostaje ich prawo do pracy”. Powołana regulacja nie powinna jednak budzić większych zastrzeżeń, skoro prawo do pracy, także w warunkach wolnościowych, nie jest prawem powszechnym, o czym przesądza treść art. 65 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r.<sup>15</sup> oraz art. 10 k.p.<sup>16</sup>. Wykonywanie pracy jest zatem obowiązkiem skazanego, a obowiązek ten to forma nakazu w rozumieniu art. 142 § 1 k.k.w. Ujęcie tego problemu w regulacjach prawnych innych krajów jest zróżnicowane. Sygnalizując jedynie to zagadnienie, należy wskazać, że w większości krajów europejskich, istnieje obowiązek wykonywania zatrudnienia przez skazanych. I tak, w prawie brytyjskim dotyczy to pracy użytecznej, od której skazany może być zwolniony wyłącznie na podstawie zaświadczenia lekarskiego, a odmowa pracy jest traktowana jako wykroczenie dyscyplinarne (ustawa z 1952 r. *Prisons Act*). Analogiczne uregulowanie występuje w czeskim systemie penitencjarnym. W porządku prawnym Grecji skazani mogą wykonywać pracę za swoją zgodą, a skazani w systemie litewskim nie są zobowiązani do świadczenia pracy<sup>17</sup>. W prawie francuskim skazany może żądać, aby zaproponowano mu pracę, jednakże system ten nie zna możliwości zatrudnienia w ramach umowy o pracę ani zatrudnienia nieodpłatnego<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks Karny Wykonawczy (Dz.U. 1969 nr 13, poz. 98 z późn. zm.).

<sup>14</sup> K 20/04, OTK-A 2004, nr 11, poz. 115.

<sup>15</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78, poz. 483).

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 2019, poz. 1040 t.j.) – zwana dalej k.p.

<sup>17</sup> Szerzej P. Jaki, *op. cit.*, s. 90 i n.

<sup>18</sup> Szerzej C.P. Kłak, *op. cit.*, s. 105 i n.

Także w Portugalii, Słowacji i na Węgrzech nie wprowadzono obowiązku świadczenia pracy przez osadzonych. Z kolei w prawie hiszpańskim, praca osadzonych jest traktowana zarówno jako obowiązek, jak i prawo.

Powracając do krajowego porządku prawnego, należy podkreślić, że ponieważ praca wykonywana na podstawie skierowania stanowi element publicznoprawnego stosunku wykonania kary (art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w.), skazany ma obowiązek jej wykonywania (z zastrzeżeniem art. 107 k.k.w.) bez możliwości nieakceptowania warunków zatrudnienia ustalonych w umowie dyrektora zakładu karnego z podmiotem zatrudniającym oraz sprzeciwienia się skierowaniu do pracy (poza zatrudnieniem przy pracach szkodliwych dla zdrowia – art. 122 § 1 zdanie drugie k.k.w.) – pod rygorem odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 142 § 1 k.k.w.).

Z obowiązku wykonywania pracy są zwolnione niektóre kategorie skazanych, względnie świadczenie tej pracy podlega specyficznym obostrzeniom.

Szczególna regulacja obejmuje tzw. więźniów sumienia. Zgodnie z art. 107 k.k.w., skazani za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych (poza skazanymi za przestępstwa popełnione z użyciem przemocy), czyli tzw. więźniowie sumienia, odbywają karę w oddzieleniu od skazanych za inne przestępstwa; mają prawo do korzystania z własnej odzieży, bielizny i obuwia oraz nie podlegają obowiązkowi pracy (uprzywilejowany status więźniów sumienia). Zwolnienie od obowiązku pracy nie obejmuje w tym względzie prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Niepodleganie obowiązkowi pracy, jako uprawnienie więźnia sumienia, rozumieć należy w ten sposób, że jeżeli wyrazi on wolę wykonywania pracy, wówczas administracja zakładu karnego zapewnia mu, w miarę możliwości, świadczenie pracy (art. 121 § 1 k.k.w.).

Jeszcze inny status posiadają skazani „niebezpieczni”. Względny bezpieczeństwa, jako regulaminowa dyrektywa kierowania skazanego do pracy, dotyczą przede wszystkim skazanego stwarzającego poważne zagrożenie społeczne albo poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa zakładu (art. 88a § 2 k.k.w.) oraz skazanego na karę dożywotniego pozbawienia wolności. Wymienieni wyżej skazani, nazywani niebezpiecznymi, mogą pracować tylko w oddziale, w którym są osadzeni (art. 88b pkt 3 k.k.w.), a skazani na karę dożywotniego pozbawienia wolności, odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego, mogą wykonywać prace wyłącznie na terenie zakładu karnego (art. 121 § 10 k.k.w.).

Poza ustawowymi zwolnieniami, z wykonywania pracy można zwolnić skazanego kształtującego się lub z innych ważnych powodów. Przepis

art. 121 § 7 k.k.w. nie określa „innych ważnych powodów” stanowiących podstawę tego zwolnienia. Można przyjąć, chociaż nie będzie to wykładania wyczerpująca, że powodami tymi są przyczyny usprawiedliwiające niewykonywanie przez skazanego pracy, do których przepis § 32 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 2004 r. zalicza: 1) chorobę; 2) udział w czynnościach procesowych; 3) korzystanie z przepustki, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego; 4) inne przyczyny związane z funkcjonowaniem zakładu. Katalog tych okoliczności jest otwarty i każdorazowo powinien podlegać ocenie administracji zakładu karnego.

Nieuzasadniona odmowa wykonywania pracy jest wykroczeniem i pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną skazanego. Konsekwencje naruszenia wskazanego obowiązku przewiduje również art. 120 k.k.w. (odpowiedzialność materialna za szkodę), natomiast konsekwencje cywilnoprawne skazany ponosi na zasadach ogólnych (na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego). Dodatkowo, zgodnie z § 8 pkt 3 Rozporządzenia z 2004 r., podmiot zatrudniający skazanego jest obowiązany informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania skazanego, co może zrodzić dalsze konsekwencje o charakterze sankcyjnym i dyscyplinującym (np. obniżenie przypadającej skazanemu części wynagrodzenia za pracę, nie więcej niż o 25%, na okres do 3 miesięcy (art. 143 § 1 pkt 7 k.k.w.)).

Podmiot zatrudniający, na rzecz którego wykonywana jest praca w oparciu o umowę o zatrudnianie odpłatne skazanych, nie posiada legitymacji biernej w sprawach o roszczenia skazanego wynikające z wykonywania przez niego zatrudnienia na warunkach pracy nakładczej na podstawie skierowania przez dyrektora zakładu karnego. Kwestie te należą do wyłącznej kompetencji dyrektora zakładu karnego, a ich rozstrzygnięcie następuje w drodze decyzji z zakresu prawa karnego wykonawczego, podlegających zaskarżeniu w trybie przewidzianym w przepisach Kodeksu karnego wykonawczego<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Krakowie w postanowieniu z dnia 26 maja 2009 r., II AKz w 293/09, „Krakowskie Zeszyty Sądowe” 2009, nr 5, poz. 41 oraz nr 5, poz. 47.

## **Status skazanego jako zatrudnionego**

Sytuacja skazanego z punktu widzenia zatrudnienia jest dość specyficzna. Zgodnie z art. 102 pkt 4 k.k.w., skazany ma prawo do otrzymywania związanego z zatrudnieniem wynagrodzenia oraz do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach, a także pomocy w uzyskiwaniu świadczeń inwalidzkich (związanych z niezdolnością do pracy).

W stosunku do skazanych pracujących, w zakresie nieuregulowanym k.k.w., stosuje się przepisy prawa pracy (art. 121 § 8 k.k.w.)<sup>20</sup>. 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.).

Z powyższych regulacji wynika, że w zakresie zatrudnienia skazanego zasięg przepisów prawa pracy jest ograniczony, gdyż przepisy tej gałęzi prawa mają zastosowanie w pełnym zakresie jedynie do czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 304 § 1 k.p.). Chodzi zatem o przepisy składające się na ochronę pracy, a w szczególności realizujące prawo skazanego do ochrony zdrowia i życia oraz czasu prywatnego, w tym prawo do wypoczynku. Kodeks karny wykonawczy w szczególności wyłącza podstawową zasadę prawa pracy, jaką jest zasada swobody umów. Wprawdzie skazany może podjąć zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale może to uczynić za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego (art. 121 § 2 k.k.w.). Potwierdza to założenie, że nie dochodzi tutaj do nawiązania stosunku pracy.

Skazanego instruuje się o sposobie wykonywania przydzielonej pracy, szkoli w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz obsługi maszyn i urządzeń, a także zapoznaje z podstawowymi zasadami i normami pracy oraz zasadami wynagradzania za pracę. 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 (art. 122a k.k.w.). Powyższa regulacja, choć odnosi się do osób pozbawionych wolności, jest wzorowana na treści odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, w tym art. 100 oraz art. 211 i n. k.p.

---

<sup>20</sup> Zob. wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 192/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 279.



## **Podstawy zatrudnienia skazanych oraz udział administracji zakładu karnego w ich zatrudnianiu**

Zgodnie z art. 121 § 2 k.k.w., skazanego:

- zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo
- umożliwia się mu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej.

Powołany przepis jednoznacznie odróżnia zatem zatrudnienie skazanego na podstawie administracyjnego aktu skierowania do pracy oraz na innych podstawach prawnych (umowa o odpłatne lub nieodpłatne zatrudnienie – pracownicze lub cywilnoprawne). Zróżnicowanie form zatrudnienia skazanych stanowi wyjście naprzeciw wymogom i oczekiwaniom rynku pracy i gospodarki rynkowej. Taki zabieg ustawodawczy należy ocenić pozytywnie, zwłaszcza, że również w realiach współczesnego rynku pracy oraz różnorodności życia społeczno-gospodarczego występuje tendencja do korzystania z coraz szerszego katalogu form zatrudniania, o różnym stopniu podporządkowania pracodawcom (dającym pracę), czyli również niepracowniczego. Nie ulega wątpliwości, że odejście od tradycyjnej formuły, tj. nawiązywania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., patrząc z perspektywy podmiotów zatrudniających, ułatwia zatrudnianie. Z pozycji wykonawcy pracy taka różnorodność form zatrudnienia powoduje naturalne dążenie do wypełniania świadczenia pracy w ramach formy, która z jego punktu widzenia jest najkorzystniejsza. Tym wymaganiom musi sprostać porządek prawny, który w odpowiedzi powinien zaoferować odpowiednie formy prawne, tj. zróżnicowane stosownie do zgłaszanych potrzeb. Jednocześnie zachodzi konieczność zagwarantowania wszystkim zatrudnionym, niezależnie od prawnej formy świadczenia pracy, ochrony ich statusu socjalnego, gwarantującej usprawiedliwiony społecznie minimalny standard uprawnień. Forma prawna zatrudnienia nie determinuje jednak, co do zasady, sposobu organizacji wykonania pracy ani też aspekt organizacyjno-techniczny nie rozstrzyga o prawnej podstawie zatrudnienia<sup>21</sup>. Warto jednak wskazać, że o ile wybór formy zatrudnienia pomiędzy prawnopracowniczą a cywilnoprawnymi jest zdeterminowany poprzez *essentialia negotii* umowy, o tyle

---

<sup>21</sup> M. Włodarczyk, *Glosa do wyroku SN z 8 marca 2013 r., II PK 192/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11, poz. 108.

względem umowy o zatrudnienie odpłatne skazanych ustawodawca nie sformułował normy prawnej, która wskazywałyby na to, w jakich sytuacjach należy zatrudnić osobę skazaną w oparciu o tę formę zatrudnienia. Może to nasuwać przypuszczenie o zbyt częstym wykorzystywaniu tej formuły zatrudnienia i pozbawianiu tym samym pracobiorców uprawnień wynikających ze sfery prawa pracy.

Skierowanie do pracy stanowi jednostronną czynność prawną dyrektora zakładu karnego, realizowaną w formie decyzji, zaskarżalnej w trybie art. 7 § 1 k.k.w., nie mającą charakteru cywilnoprawnego, nie będącą również decyzją administracyjną w rozumieniu Kodeksu postępowania administracyjnego<sup>22</sup>. Wobec braku regulacji prawnej dotyczącej treści skierowania do pracy, dopuszczalne jest posiłkowe stosowanie art. 29 § 1 k.p. *per analogiam*. Jednocześnie stosunek prawny między skazanym a podmiotem, do którego go skierowano, nie jest stosunkiem pracy, albowiem nie spełnia wymogów dobrowolności nawiązania i akceptowania przez pracownika istotnych składników stosunku prawnego oraz formalnej równorzędności stron<sup>23</sup>, choć jednocześnie pojawiają się elementy właściwe stosunkowi pracy jak podporządkowanie „pracownika” oraz wykonywanie pracy w wyznaczonym miejscu i czasie. Skazany nie może się przy tym sprzeciwić skierowaniu go do pracy, bo ma obowiązek wykonywania pracy. Praca wykonywana na tej podstawie odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunku pracy, wiążąc skazanego z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego<sup>24</sup>; jest „wtopiona” w stosunek wykonania kary łączącej skazanego z administracją zakładu karnego i wykonywana na warunkach określonych w umowie prawa cywilnego łączącej dyrektora zakładu karnego z podmiotem zatrudniającym. M. Włodar-

---

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2020, poz. 256 t.j.). Zob. także A. Gozdowski, *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27, s. 30 oraz O. Stanowska, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, nr XIV, t. 1, s. 218 i n.

<sup>23</sup> Zob. także Z. Hołda, J. Wojcieszczuk, *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3, s. 70 i T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2, s. 90.

<sup>24</sup> A. Kosut, *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25, s. 6. Por. także ww. postanowienie SA w Krakowie z 26 maja 2009 r., II AKzW 293/09.

czyk<sup>25</sup> wskazuje, że zatrudnienie penalne stanowi jedną z form niepracowniczego zatrudnienia, pod którą kryje się świadczenie pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy.

Zatrudnianie skazanych na podstawie skierowania do pracy odbywa się na podstawie umowy zawartej przez dyrektora zakładu karnego z podmiotem zatrudniającym i określającej wszystkie warunki pracy skazanego, przy uwzględnieniu regulacji Kodeksu karnego wykonawczego oraz Rozporządzenia z 2004 r. W tym przypadku podstawą świadczenia pracy przez skazanego nie jest zatem stosunek prawny wynikający z zawartej przez niego umowy, ale skierowanie go przez dyrektora zakładu karnego do wykonywania pracy na warunkach określonych w umowie łączącej dyrektora tego zakładu z podmiotem zatrudniającym. W razie nieprzestrzegania tych warunków przez zatrudniającego, dyrektor zakładu karnego ma prawo wstrzymania zatrudnienia lub rozwiązania umowy o odpłatne zatrudnienie skazanego (§ 10 Rozporządzenia z 2004 r.). Dyrektor może również – na szczegółowo uzasadniony wniosek podmiotu zatrudniającego – zmienić miejsce i rodzaj pracy skazanego lub wycofać go z zatrudnienia (§ 9 Rozporządzenia z 2004 r.). W omawianym przypadku skazany świadczy więc pracę nie w ramach zobowiązaniowego stosunku prawnego łączącego go z podmiotem zatrudniającym i na warunkach określonych w umowie zawartej przez niego z tym podmiotem, ale w ramach stosunku publicznoprawnego, jaki powstaje na skutek orzeczenia kary pozbawienia wolności i trwa przez cały czas jej odbywania<sup>26</sup>. W ww. wyroku z 8 marca 2013 r.<sup>27</sup>, SN wskazał, że jednostronne skierowanie do pracy na podstawie art. 121 § 2 k.k.w. oznacza nawiązanie specyficznego stosunku administracyjno-prawnego między osadzonym a dyrektorem jednostki penitencjarnej, mimo że praca może być świad-

<sup>25</sup> *Glosa do wyroku SN z 8 marca 2013 r., jw.* Zob. także: W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, w: *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 315; W. Sanetra, *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy” 1998, nr 4, s. 20 i n.; A. Kosut, *Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10, s. 35 i n.; Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, w: *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 11; J. Stelina, *Przedmiot prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 89–90.

<sup>26</sup> A. Kosut, *op. cit.*, s. 6.

<sup>27</sup> II PK 192/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 279.

czona dla innego podmiotu, z którym dana jednostka penitencjarna ma podpisaną umowę o zatrudnienie osadzonych.

Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności (art. 121 § 3 k.k.w.). 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.

Skoro w oddziaływaniu na skazanych „uwzględnia się przede wszystkim pracę” (art. 67 § 3 k.k.w.), to zakres, w jakim dyrektor zakładu karnego może odmówić zgody na zawarcie przez skazanego umowy o pracę oraz określić warunki podpisania przez skazanego umowy o pracę oraz określić warunki wykonywania przez skazanego pracy na tej podstawie – musi być interpretowany bardzo restrykcyjnie. Przy podejmowaniu przez skazanego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę musi być zachowana zasada wynikająca z art. 18 k.p. Ponieważ jednak w stosunku do skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przepisy prawa pracy stosuje się jedynie w zakresie czasu pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, to tylko w tym zakresie warunki umowne nie mogą odbiegać od tych przepisów.

Łączne odczytywanie powołanych przepisów wskazuje, że kierowanie skazanego do odpłatnego zatrudnienia nie jest równoznaczne z podstawą prawną tego zatrudnienia oraz że skazani mogą być odpłatnie zatrudnieni u zewnętrznych przedsiębiorców na różnych podstawach prawnych, w tym również na podstawie skierowania do pracy, o którym stanowi art. 121 § 2 k.k.w. Inaczej rzecz ujmując, należące do kompetencji dyrektora zakładu karnego kierowanie skazanego do zatrudnienia nie jest równoznaczne z podstawą prawną zatrudnienia skazanego, jaką stanowi skierowanie do pracy. Kierowanie do zatrudnienia jest bowiem elementem umożliwienia skazanemu realizacji obowiązku świadczenia pracy (art. 116 § 1 pkt 4 oraz art. 121 § 1 k.k.w.), natomiast skierowanie do pracy stanowi jedną z podstaw prawnych tego zatrudnienia (art. 121 § 2 k.k.w.).

## Kryteria kierowania skazanych do pracy i problematyka odpłatności ich pracy

Zgodnie z art. 122 k.k.w.<sup>28</sup>, przy kierowaniu do pracy uwzględnia się w miarę możliwości zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego. Jeżeli skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga jego pisemnej zgody. Warunek pisemnej zgody skazanego wymaga uprzedniego pouczenia go o prawie odmowy wykonywania takiej pracy<sup>29</sup>. Pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną. Ekonomiczny cel pracy skazanych jest zatem oczywisty.

Analiza problematyki wynagrodzenia za pracę skazanego nie może pozostawać oderwana od okoliczności, iż byt skazanego zostaje zabezpieczony i zapewniony przez państwo. Z drugiej strony, z konstytucyjnego nakazu humanitarnego traktowania osadzonych należy wyprowadzać ich prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w okresie pozbawienia wolności. Zgodnie z art. 123 k.k.w., praca skazanego jest odpłatna, z zastrzeżeniem art. 123a. Zasady wynagradzania za pracę ustala się w porozumieniu zawierającym przez dyrektora zakładu karnego lub w umowie zawieranej przez skazanego. Przy skierowaniu skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego, wynagrodzenie za pracę ustala dyrektor tego zakładu.

Wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę<sup>30</sup>, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy (art. 242 § 15 k.k.w.). 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. Powyższa regulacja stanowi konsekwencję wyroku TK z 23 lutego 2010 r.<sup>31</sup>, który – oceniając

---

<sup>28</sup> Zob. S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 513.

<sup>29</sup> T. Liszcz, *op. cit.*, s. 88.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2018, poz. 2177 t.j.).

<sup>31</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 (Dz.U. z 2010 r. nr 34 poz. 191).

konstytucyjność art. 123 § 2 k.k.w. w brzmieniu nadanym ustawą z 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw<sup>32</sup> – orzekł, że powołany przepis, w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy”, jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust. 4 w zw. z art. 2 Konstytucji RP. Pogląd ten i związana z tym zmiana stanu prawnego w pełni zasługują na akceptację.

Zgodnie z art. 123a k.k.w., za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a także za prace na cele społeczne na rzecz: 1) samorządu terytorialnego, 2) podmiotów, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim, 3) państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych, 4) spółek prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu lub województwa – w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie – skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie. Skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor zakładu karnego może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy ww. pracach w wymiarze przekraczającym 90 godzin miesięcznie lub przy pracach na cele społeczne na rzecz podmiotów, o których mowa w art. 56 § 3 k.k.w., oraz innych organizacji pożytku publicznego. Podmioty, o których mowa w art. 123a § 1 i 2 k.k.w. zgłaszają zapotrzebowanie na przyjęcie do pracy na cele społeczne skazanych właściwemu organowi gminy, jednocześnie mają obowiązek przyjąć skazanych do pracy (art. 123a § 5 i 7 k.k.w.). W celu przyuczenia do wykonywania pracy, skazanemu, za jego pisemną zgodą, można zezwolić na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywiezionych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Za wykonywane prace nieodpłatne mogą być skazanemu przyznawane nagrody.

Ze środków pieniężnych otrzymywanych przez skazanego, z wyjątkiem środków, o których mowa w art. 113 § 6 pkt 1–3, 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; ze środków tych nie prowadzi się egzekucji (art. 126 § 1 k.k.w.)<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003 nr 142, poz. 1380).

<sup>33</sup> Na temat regulacji prawnych w innych krajach zob. P. Jaki, *op. cit.*, s. 91 i n.

## **Uprawnienia urlopowe skazanych w zakresie zwolnienia od pracy**

Zgodnie z art. 124 k.k.w., skazanemu zatrudnionemu odpłatnie na podstawie skierowania do pracy lub umowy o pracę nakładczą przysługuje po roku nieprzerwanej pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, zwolnienie od pracy przez okres 14 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a skazanemu zatrudnionemu nieodpłatnie – 14 dni zwolnienia od pracy bez prawa do wynagrodzenia. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy. Z pewnością zwolnienie to wykazuje liczne podobieństwa do pracowniczego urlopu wypoczynkowego, skoro służy psychofizycznej regeneracji sił po pracy, jak również jest objęte zakazem zrzeczenia się (art. 124 § 1 *in fine* k.k.w. i art. 152 § 2 k.p.). Zwolnienia od pracy udziela dyrektor zakładu karnego w formie decyzji.

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wynosi 18 dni roboczych. Urlopu tego udziela pracodawca i powiadamia dyrektora zakładu karnego najpóźniej w terminie 14 dni przed jego planowanym rozpoczęciem.

Skazany w okresie urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia od pracy korzysta z uprawnień do:

- 1) dodatkowego lub dłuższego widzenia;
- 2) dodatkowego zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym;
- 3) dłuższych spacerów;
- 4) pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu.

Zakres ww. uprawnień określa dyrektor zakładu karnego indywidualnie dla każdego skazanego.

## **Zaliczanie okresów pracy skazanego do stażu pracy oraz obowiązek wydania zaświadczenia o zatrudnieniu**

Okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze

(art. 128 § 1 k.k.w.). Przepisu nie stosuje się, jeżeli w myśl przepisu prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy do stażu pracy wlicza się tylko okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy, w określonej branży albo okresy pracy na określonych stanowiskach lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach (art. 128 § 2 k.k.w.). Okresu pracy, o którym mowa w § 1, nie wlicza się do okresu pracy:

- 1) od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub innego świadczenia przysługującego z upływem roku pracy lub okresu krótszego niż rok;
- 2) wymaganego do zajmowania określonego stanowiska pracy (art. 128 § 3 k.k.w.).

Okresy pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie, wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem prac, o których mowa w art. 123a § 1, 2 i 3 k.k.w., są okresami składkowymi 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.). W zaświadczeniu należy określić w szczególności rodzaje i okresy zatrudnienia oraz wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Zaświadczenie należy wydać skazanemu z urzędu, najpóźniej w dniu zwolnienia z zakładu karnego, a jeżeli jest to niemożliwe, przesłać niezwłocznie po zwolnieniu na adres podany przez skazanego. Powinności te nie naruszają obowiązku wydania świadectwa pracy określonego w przepisach prawa pracy, jeżeli skazany był zatrudniony także na podstawie umowy o pracę<sup>34</sup>. Zaświadczenie dotyczące wyłącznie okresów zatrudnienia nieodpłatnego wydaje się na wniosek skazanego.

## **Podsumowanie**

Praca w warunkach izolacji nabiera szczególnego znaczenia, zarówno z punktu widzenia skazanego, jak i społeczeństwa, stanowiąc pożądaną

---

<sup>34</sup> Szerzej A. Kosut, *Wpływ zatrudnienia w zakładzie karnym na uprawnienia pracowni-  
cze i prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10,  
s. 61.



formę aktywizacji i oddziaływania na osadzonego. Chodzi przy tym nie tylko o osiąganie pewnych celów szeroko pojmowanej pracy i zatrudnienia w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, ale również o oddziaływanie z myślą o przyszłości, kiedy skazany powróci do funkcjonowania w społeczeństwie.

W dalszym ciągu zatrudnianie skazanych jest zjawiskiem zbyt mało powszechnym, choć nie bez znaczenia są ostatnie zmiany stanu prawnego w tym zakresie, które istotnie wpłynęły na wzrost tego zatrudnienia. Przypomnieć należy, że w kwietniu 2016 r. Ministerstwo Sprawiedliwości ogłosiło program „Praca więźniów”, którego głównym założeniem było obniżenie kosztów funkcjonowania więziennictwa dla społeczeństwa i odwrócenie negatywnego trendu w procentowym udziale zatrudnionych skazanych w systemie. Program był oparty na trzech filarach: planie budowy hal produkcyjnych przy zakładach karnych (ze środków Funduszu Aktywizacji Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, finansowanego z potrąceń z wynagrodzeń skazanych), rozszerzeniu zakresu możliwości nieodpłatnej pracy skazanych na rzecz samorządów (poza prace porządkowe) i ulgach dla przedsiębiorców zatrudniających skazanych. Na poziomie legislacji dokonano nowelizacji Kodeksu karnego wykonawczego<sup>35</sup>, która prowadziła się do poszerzenia zakresu prac wykonywanych nieodpłatnie przez skazanych oraz zwiększenia możliwości finansowych ww. Funduszu bez nakładów ze środków publicznych. Z kolei ustawą z dnia 23 marca 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>36</sup>, zwiększono ryczałt przysługujący przedsiębiorcom z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności z 20% do 35% wartości wynagrodzeń<sup>37</sup>.

Analiza stanu prawnego oraz praktyki stosowania prawa pozwala na wyprowadzenie kilku wniosków w celu stworzenia optymalnego modelu zatrudniania skazanych:

- 1) praca skazanych powinna pozostać ich obowiązkiem,
- 2) pożądane byłoby obciążenie obowiązkiem wykonywania pracy w szczególności tych skazanych, którzy zostali zobowiązani prawomocnym orzeczeniem sądu do naprawienia szkody wyrządzonej prze-

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 2017, poz. 204).

<sup>36</sup> Dz.U. 2017, poz. 924.

<sup>37</sup> Szerzej P. Jaki, *op. cit.*, s. 94 i n.

- stępstwem bądź też zapłaty nawiązki, z przeznaczeniem dochodów z tej pracy na rzecz pokrzywdzonych,
- 3) skazanemu należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, tj. wykonywanie przez niego pracy powinno być we właściwy sposób zabezpieczone, zaś sam proces, także w odniesieniu do udziału w nim administracji zakładu karnego, odpowiednio kontrolowany (także przez sąd penitencjarny) – brak należytego nadzoru może przyczynić się nie tylko do małej efektywności pracy, ale generować zagrożenia dla skazanych<sup>38</sup>,
  - 4) nadal należy wspierać rozwój wszelkich instytucji dotyczących zatrudniania skazanych, w tym zwiększających konkurencyjność tego zatrudnienia, a w szczególności poszukiwać rozwiązań je upraszczających, zarówno w odniesieniu do przywieziennych zakładów pracy, jak i podmiotów zewnętrznych (ulgi podatkowe itp.),
  - 5) praca skazanych powinna być odpłatna, albowiem całkowite pozbawienie wynagrodzenia działałoby demoralizująco i stanowiłoby zaprzeczenie idei ich zatrudniania, w przypadku nieodpłatności pracy, skazany powinien wyrazić zgodę na jej wykonywanie,
  - 6) osiąganie zysku związane z penalnoprawnymi stosunkami zatrudnienia powinno być podporządkowane resocjalizacji,
  - 7) *de lege ferenda* należałoby rozważyć aktywizację zatrudnienia sprawców młodocianych, aby spełniało ono zarówno funkcję resocjalizacyjną, jak i sprzyjało pozyskiwaniu kwalifikacji zawodowych niezbędnych następnie w warunkach wolnościowych,
  - 8) należy dążyć do tego, aby wynagrodzenie za pracę skazanych (w ustalonej części) było przeznaczane na ich utrzymanie w zakładach karnych, odciążając tym samym budżet państwa (w istocie podatników) od ponoszenia tych kosztów,
  - 9) objęcie skazanych przepisami powszechnego prawa pracy należy uznać, w dotychczasowym zakresie, za wystarczające, nie wykluczając w przyszłości dokonania stosownych zmian (ekspansji prawa pracy), w zależności o kierunku rozwoju ich zatrudnienia.

---

<sup>38</sup> Zob. także C.P. Kłak, *op. cit.*, s. 103.

## Bibliografia

### Literatura

Gozdowski A., *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.

Hołda Z., Wojcieszczuk J., *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3.

Jaki P., *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95.

Kłak C.P., *Zatrudnienie skazanych w wybranych państwach europejskich. Analiza porównawcza*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95.

Kosut A., *Wpływ zatrudnienia w zakładzie karnym na uprawnienia pracownicze i prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10.

Kosut A., *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25.

Kosut A., *Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.

Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia i samozatrudnienia*, w: *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.

Lelental S., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2010.

Liszczy T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2.

Sanetra W., *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy” 1998, nr 4.

Sanetra W., *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, w: *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.

Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, nr XIV, t. 1.

Stelina J., *Przedmiot prawa pracy*, w: *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Włodarczyk M., *Glosa do wyroku SN z 8 marca 2013 r., II PK 192/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11, poz. 108.

## **Akty prawne**

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78, poz. 483).

Konwencja o Zniesieniu Pracy Przymusowej, przyjęta w Genewie 25 czerwca 1957 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 25 czerwca 1957 r. (Dz.U. 1959 nr 39, poz. 240).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 sierpnia 2003 r. w sprawie sposobu, zakresu i trybu sprawowania nadzoru penitencjarnego (Dz.U. 2003 nr 152, poz. 1496).

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. 2018, poz. 1887 t.j.).

Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. 2017, poz. 2151 t.j.).

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2018, poz. 2177 t.j.).

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. 2020, poz. 256 t.j.).

Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 2017, poz. 204).

Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 1969 nr 13, poz. 98 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 2019, poz. 1145 t.j.).

Ustawa z dnia 23 marca 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. 2017, poz. 924).

Ustawa z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003 nr 142, poz. 1380).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2019, poz. 1040 t.j.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. 2019, poz. 1950 t.j.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 2019, poz. 676 t.j.).

## Orzecznictwo

Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 maja 2009 r., II AKzw 293/09, „Krakowskie Zeszyty Sądowe” 2009, nr 5, poz. 41 oraz nr 5, poz. 47.

Postanowienie Sądu Okręgowego w Tarnowie z dnia 8 kwietnia 2008 r., III Kow 1460/07, Lex nr 1713134.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 18 czerwca 1971 r. – połączone sprawy 2832/66; 2835/66; 2899/66 – *De Wilde, Ooms i Versyp v. Belgia*.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2004 r., K 20/04, OTK-A 2004, nr 11, poz. 115.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 (Dz.U. 2010 nr 34, poz. 191).

Wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 192/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 279.