

ANDRZEJ WAŻNY

**RECENZJA KSIĄŻKI, W. KOTOWSKI, USTAWA Z DNIA 28 SIERPNI 1997 R. O
ZATRUDNIANIU OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI. KOMENTARZ,
LEXISNEXIS, WARSZAWA 2013 R.**

Komentowana ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, która obowiązuje od 1 stycznia 1998 r., a więc ponad 15 lat, na przestrzeni funkcjonowania była nowelizowana tylko sześć razy i to w niezbędnym zakresie. Jest to niezbyt obszerny akt prawny, co zresztą podkreśla autor komentarza, w porównaniu z gigantami legislacyjnymi, ale zajmuje poczesne miejsce, jako ważny instrument oddziaływania penitencjarnego. Wśród wielu zagadnień związanych z metodyką wykonywania kary pozbawienia wolności nietrudno dostrzec jej ogromny walor praktyczny. Nie budzi wątpliwości, że praca, i to nie tylko zarobkowa, osób pozbawionych wolności, spełnia rolę uniwersalną. Tym zwłaszcza, którzy trafili do zakładu karnego przypadkowo, daje poczucie wartości, nawet satysfakcji ze spełnionego obowiązku. W wielu przypadkach umożliwia pełną i szybką adaptację po opuszczeniu zakładu. Autor słusznie podkreśla, że praca w czasie odbywania kary rozwija intelektualnie, daje skazanemu możliwości uzyskania zawodu. To zaś z kolei, daje możliwość pomocy najbliższym, którzy wskutek osadzenia głowy rodziny popadli w tarapaty finansowe. Należy utrwalać w świadomości zagubionego skazanego, że praca ma charakter bardziej wychowawczy niż represyjny. Jest przede wszystkim prawem, a nie tylko obowiązkiem. Chociaż charakter represyjny jest również konieczny, zwłaszcza jeżeli skazany przed osadzeniem zaniedbywał powinności rodzinne, w szczególności łożenia na utrzymanie rodziny, czy uporczywie uchylał się od obowiązku alimentacyjnego. Ponadto, co również ma ogromne znaczenie, pracujący skazany ma wielkie możliwości utrzymania w ten sposób kondycji psychofizycznej, skutecznie chroniącej przed degradacją. Taki stan rzeczy sprzyja znacznemu zmniejszeniu powrotności do przestępstwa. Walory, o których wspomina autor komentarza, powinny być

umiejętnie wpajane skazanym w toku pracy penitencjarnej, nie tylko przez kuratorów czy służbę więzienną, ale również – a może przede wszystkim – przez kapelana więziennego.

W. Kotowski trafnie wskazuje, że praca skazanego umożliwia pozyskiwanie środków na pomoc postpenitencjarną, pomoc poszkodowanym, którzy padli ofiarą przestępstwa, a także na rozwój systemu bezpieczeństwa na terenie zakładu karnego.

W myśl zasady generalnej, z którą autor recenzji w pełni się utożsamia, skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy. Określenie „w miarę możliwości” oznacza, że brak jest przeszkód w zatrudnieniu skazanego, chociażby ze względu na charakter odbywanej kary i rodzaj popełnionego przestępstwa. Należy w pełni zgodzić się z autorem komentarza, że wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu rozbudzanie u skazanego woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie pożądanых postaw, w szczególności chodzi o utrwalenie poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa. Osiągnięcie tego celu jest możliwe jedynie w przypadku indywidualnego oddziaływania na skazanego, z uwzględnieniem – co oczywiste – systemów właściwych dla różnych rodzajów i typów zakładów karnych. W oddziaływaniu na skazanych, przy równoczesnym poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, ale także nauczanie, zajęcia kulturalno-oświatowe i sportowe, podtrzymywanie kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym oraz środki terapeutyczne.

Zgodnie z dyspozycją art. 107 k.k.w. skazani za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych odbywają karę w oddzieleniu od skazanych za inne przestępstwa, przy czym mają prawo korzystania z własnej odzieży, bielizny i obuwia oraz nie podlegają obowiązkowi pracy. Z określonych uprawnień nie korzystają skazani za przestępstwa popełnione z użyciem przemocy. Skazany zostaje zatrudniony na podstawie skierowania do pracy. Opcjonalny wariant to umożliwienie skazanemu wykonywania pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora zakładu karnego i na warunkach przez niego określonych. Warunki te muszą gwarantować prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności.

Zgoda na zatrudnienie może być cofnięta w przypadku nieprzestrzegania przez skazanego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia, które zostały określone przez dyrektora zakładu karnego, przy czym o podstawie takiej decyzji określone podmioty (pracodawca i skazany) zostają zawiadomione pisemnie. Dyrektor zakładu karnego może

również cofnąć zgodę na zatrudnienie skazanego lub wykonywanie przez niego pracy zarobkowej w przypadku zaistnienia przeszkód związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego.

Autor komentarza podkreśla, że skazany może być zatrudniony po uprzednim określeniu przez lekarza jego zdolności do wykonywania wskazanego rodzaju pracy, jak również warunków i czasu pracy. Z wykonywania pracy można zwolnić skazanego kształcącego. Może to również nastąpić z innych ważnych powodów (np. zdrowotnych). W stosunku do skazanych, którzy pracują w zakresie nieuregulowanym w k.k.w., stosuje się przepisy prawa pracy. Natomiast w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy generalnie nie stosuje się przepisów prawa pracy. Wyjątek – słusznie zresztą – stanowią przepisy dotyczące czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 k.p.). Ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, ze zm.), wydane na podstawie art. 237¹⁵ k.p., w myśl którego pracodawca powinien zapewnić stosowanie znaków lub sygnałów bezpieczeństwa wszędzie tam, gdzie nie można zlikwidować zagrożenia środkami ochrony zbiorowej lub innymi środkami stosowanymi w organizacji pracy. Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożeń lub nie można ich wystarczająco ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej organizacji pracy. Z kolei wydane, mocą art. 304 § 5 k.p., rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17 listopada 1997 r. w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych (Dz. U. Nr 154, poz. 1012), z treści którego wynika, że w razie wykonywania określonych zadań lub prac na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych mają zastosowanie przepisy art. 207–208, 210 § 1–4 i § 6, art. 211–219, 220 § 1, art. 221 § 1–3, art. 222–227, 228 § 3, art. 229–237, 237¹–237⁶, 237⁷ § 1, art. 237⁸, 237⁹ § 1 i 2 oraz art. 237¹⁰–237¹⁵ k.p. i wydane na ich podstawie akty wykonawcze. Należy wskazać, że skazany na karę dożywotniego pozbawienia wolności odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego może wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego.

Kierując do pracy skazanego uwzględnia się w miarę możliwości jego zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste. W sytuacji, gdy skazany ma być zatrudniony na podstawie skierowania do pracy, a równocześnie praca ma charakter szkodliwy dla zdrowia, wymagana jest jego pisemna zgoda. Zgodnie z ogólnie przyjętą zasadą pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną. Skazanego należy poinstruować przed rozpoczęciem pracy, jakie są zasady wykonywania pracy. Równocześnie musi on być przeszkolony w zakresie przepisów bhp oraz przepisów wynikających z ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380, ze zm.), w myśl której ochrona przeciwpożarowa polega na realizacji przedsięwzięć mających na celu ochronę życia, zdrowia, mienia lub środowiska przed pożarem, klęską żywiołową lub innym miejscowym zagrożeniem. Skazanego zapoznaje się również z wyznaczonymi normami pracy oraz warunkami wynagrodzenia. Nie może budzić wątpliwości – co zresztą autor komentarza wyraźnie wskazuje, że w toku pracy ze skazanym należy dążyć do, wyrobienia u niego i w konsekwencji utrwalenia nie tylko obowiązku, ale i wręcz potrzeby sumiennej i wydajnej pracy, a w tym – poza już wspomnianymi przepisami (bhp, p.poż. i czasu pracy) – przestrzegania dyscypliny i regulaminu pracy oraz przepisów porządkowych. Chodzi o rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 25 sierpnia 2003 r.: 1) w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz. U. Nr 152, poz. 1493), 2) w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania tymczasowego aresztowania (Dz. U. Nr 152, poz. 1494).

Praca skazanego, generalnie rzecz ujmując, jest odpłatna. Zasady wynagradzania za pracę ustala się w porozumieniu zawieranym 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, które mocą rozporządzenia Rady Ministrów z 14 września 2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1026), wynosi 1 600 zł przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W wypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W

razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie tylko za pracę wykonaną, przy czym wynagrodzenie przysługuje również za czas niewykonywania pracy, ale jedynie w przypadku, jeżeli był gotów do jej wykonania i równocześnie doznał przeszkód ze strony podmiotu zatrudniającego. Podmiot ten (pracodawca) może na czas przestoju powierzyć skazanemu, jednakże wyłącznie za zgodą dyrektora zakładu karnego, inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi jedynie w wypadku, gdy tak stanowi porozumienie lub umowa. Autor podkreśla, że dla należytej ochrony pracownika (skazanego) umowa zawsze powinna zawierać gwarancje chroniące przed zjawiskami, na które skazany nie ma wpływu.

Za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje. Autor podkreśla, że skazanemu, na podstawie jego pisemnej zgody 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 można zezwolić skazanemu, również na podstawie jego pisemnej zgody, na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż 1 miesiąc. Biorąc pod uwagę fakt, że określona postawa skazanego – przy równoczesnym sumiennym i rzetelnym wykonywaniu pracy – jest z natury chwalebna, a zatem skazanemu, nie tylko ustawowo, mogą, a wręcz powinny być przyznawane nagrody.

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. Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wynosi 18 dni roboczych. 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. Wprawdzie zakres uprawnień, jako należnych przywilejów za właściwą postawę skazanego i efekty pracy, słusznie określa dyrektor zakładu karnego indywidualnie dla każdego skazanego, jednak najważniejsze jest, aby tego rodzaju ocena była sprawiedliwa.

Skazanemu potrąca się z wynagrodzenia za pracę 10% na cele Funduszu określone w art. 43 oraz 25% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy, utworzonego na podstawie art. 6a ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. Nr 123, poz. 777, ze zm.). Wolne od egzekucji są: 1) zapomogi przyznane skazanemu przez dyrektora zakładu karnego, 2) środki pieniężne przyznane skazanemu ze środków, o których mowa w art. 136a § 1 k.k.w., 3) środki pieniężne wpłacone na poczet grzywny, która została zamieniona na zastępczą karę pozbawienia wolności lub zastępczą karę aresztu, 4) środki pieniężne otrzymane przez skazanego w danym miesiącu, w wysokości 10% jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników. W myśl dyspozycji § 2 art. 125 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%”.

Ze środków pieniężnych otrzymywanych przez skazanego gromadzi się środki przekazywane skazanemu w chwili zwolnienia z zakładu karnego, przeznaczone na przejazd do miejsca zamieszkania i na utrzymanie, do wysokości jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników, przy czym ze środków tych nie prowadzi się egzekucji i na wniosek skazanego można je przekazać na wybrany rachunek bankowy lub książeczkę oszczędnościową. Gromadzeniu podlega: 1) 50% kwoty zdeponowanej przez skazanego przy przyjęciu do zakładu karnego, jednak nie więcej niż kwota odpowiadająca wysokości jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników, 2) 50% z przypadającego skazanemu miesięcznie wynagrodzenia za pracę po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, jednak nie więcej niż kwota 4% jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników, 3) 50% każdego z wpływów pieniężnych skazanego niewymienionych w pkt 1 i 2, jednak nie więcej niż kwota 4% jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników. Gromadzenia kwot dokonuje się po potrąceniu należności dochodzonych w postępowaniu egzekucyjnym. Zgromadzona kwota podlega każdorazowo uzupełnieniu w razie wzrostu przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia pracowników. Uzupełnienia dokonuje się z wpływów pieniężnych skazanego uzyskanych od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu ogłoszenia wzrostu.

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 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm.). Skazany, który w czasie odbywania kary pozbawienia wolności był zatrudniony na podstawie skierowania do pracy, w chwili zwolnienia z zakładu karnego otrzymuje zaświadczenie o wykonywaniu pracy.

Okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Określona zasada nie ma zastosowania, 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. Okresu pracy 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.

Kwestię zasad zatrudniania skazanych w ujęciu szczegółowym reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz. U. Nr 27, poz. 242, ze zm.), które określiło: 1) zasady zatrudniania odpłatnego skazanych; 2) zasady zatrudniania nieodpłatnego skazanych; 3) zasady wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej; 4) zasady udzielania skazanym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez skazanych.

Skazani mogą być zatrudnieni odpłatnie: 1) przy pracach porządkowych oraz pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej; 2) w przywieziennych zakładach pracy; 3) u innych zewnętrznych przedsiębiorców, w tym również w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą. Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia odpłatnego w oparciu o: 1) wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej; 2) umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych w przywieziennych zakładach pracy; 3) 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. Dyrektor zakładu karnego określa, w formie pisemnej, warunki zatrudnienia, co czyni na wniosek skazanego, przy czym wniosek ten powinien zawierać potwierdzenie przez pracodawcę zamiaru zawarcia określonego rodzaju umowy o pracę. Tak więc pisemna akceptacja warunków zatrudnienia przez skazanego, a także zatrudniającego, jest podstawą wyrażenia przez dyrektora zakładu karnego zgody na zatrudnienie skazanego w określonym charakterze. Wynagrodzenie za pracę skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę pracodawca przekazuje wraz z listą płac do zakładu karnego, w którym skazany przebywa, w terminie do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Wynagrodzenie za pracę skazanego zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą zatrudniającego przekazuje do zakładu karnego, w którym skazany przebywa, w terminie określonym w porozumieniu zawartym między dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającego.

Podmiot zatrudniający skazanego jest obowiązany: 1) dostarczyć do zakładu karnego obowiązujące u niego przepisy dotyczące zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia, oraz informować o dokonywanych w nich zmianach; 2) niezwłocznie po zatrudnieniu przesłać do zakładu karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego, określające stanowisko i zawierające imię i nazwisko, imię ojca, stanowisko oraz przyznaną stawkę wynagrodzenia wraz z dodatkami; 3) informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania skazanego.

Skazani mogą być zatrudnieni nieodpłatnie w przypadkach i na warunkach określonych w art. 123a § 1, 2 i 3 k.k.w. Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia nieodpłatnego w oparciu o: 1) wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej; 2) umowę o zatrudnienie nieodpłatne skazanych przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej lub przy pracach wykonywanych na cele charytatywne.

Zakład karny, inaczej nazywany więzieniem, oznacza miejsce, w którym osoby skazane prawomocnym wyrokiem sądu odbywają karę pozbawienia wolności. Dla przypomnienia wyrok, inaczej orzeczenie sądu, stanowi merytoryczne rozstrzygnięcie w kwestii będącej przedmiotem postępowania sądowego. W postępowaniu karnym jest to rozstrzygnięcie w przedmiocie winy oskarżonego, zawierające także wiadomość m. in. o karze pozbawienia wolności. Tego rodzaju kara, z reguły najbardziej dolegliwa, polega na przymusowym

umieszczeniu skazanej osoby na określony czas w zamkniętym i strzeżonym zakładzie karnym. Oprócz konieczności przebywania w zakładzie karnym dalsze dolegliwości dla osoby skazanej polegają na poddaniu jej rygorom regulaminu więziennego, ograniczeniom w dostępie do niej osób spoza zakładu karnego oraz w kontaktach z takimi osobami, ograniczeniom lub braku możliwości wyjścia na wolność w ramach przepustek oraz stosowaniu kar regulaminowych za przewinienia przeciw dyscyplinie. W obecnie obowiązującym ustawodawstwie karnym kara pozbawienia wolności może być wymierzona na okres od jednego miesiąca do 15 lat (art. 37 k.k.); wymierza się ją w miesiącach i latach, przy czym przepisy szczególne określają górne i dolne granice kar za poszczególne przestępstwa oraz zasady wymiaru kary. Odrębnymi karami o charakterze szczególnym są kara 25 lat pozbawienia wolności oraz kara dożywotniego pozbawienia wolności. Odrębną karą, mającą w istocie ten sam charakter co kara pozbawienia wolności, jest kara aresztu, wymierzana na czas od 5 do 30 dni za niektóre wykroczenia (art. 19 k.w.). Mówiąc o karach, autor komentarza wspomina również o zastępczej karze pozbawienia wolności orzekanej w przypadku uchylania się od wykonania kary ograniczenia wolności lub kary grzywny, jak też zastępczej karze aresztu w przypadku uchylania się od kary ograniczenia wolności lub kary grzywny, orzeczonych za wykroczenia. Analogiczna do pozbawienia wolności jest kara aresztu wojskowego stosowana wobec żołnierzy.

Bardzo ważna i równocześnie słuszna – co autor komentarza podkreśla – jest decyzja ustawodawcza o stwarzaniu możliwych do realizacji warunków do pracy skazanych, którzy wykonują karę pozbawienia wolności. System ten niewątpliwie ułatwia resocjalizację więźniów. Praktyka wskazuje, że całkowita izolacja – poza negatywnym wpływem na psychikę skazanego – równocześnie sprzyja powrotności do przestępstwa. Wiadomo, że praca osób odbywających karę pozbawienia wolności w zwykłych zakładach pracy jest niemożliwa, chociażby ze względu na uciążliwość związane z konwojowaniem skazanego oraz zapewnieniem bezpieczeństwa innym osobom zatrudnionym w danym zakładzie pracy, a także pracodawcy, w przypadku którego chodzi również o gwarancję rzetelności w wykonywaniu pracy. Dlatego też ustawodawca zdecydował o unormowaniu umożliwiającym tworzenie przywięziennych zakładów pracy (ust. 1 art. 3 ustawy o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności).

W ust. 2 art. 3 przedmiotowej ustawy wymieniono katalog czterech rodzajów form, w jakich może być prowadzony przywięzienny zakład pracy (przedsiębiorstwo państwowe, spółka akcyjna, spółka z o.o. i instytucja gospodarki budżetowej). Z katalogu usunięto gospodarstwo pomocnicze przy zakładzie karnym dyspozycją art. 34 ustawy z 27 sierpnia

2009 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1241, ze zm.) z mocą od 1 stycznia 2011 r. Dodano natomiast instytucję gospodarki budżetowej, co nastąpiło treścią art. 2 pkt 1 ustawy z 3 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 39, poz. 202) – z mocą obowiązywania od 8 marca 2011 r. Katalog w aktualnie obowiązującym stanie prawnym jest zamknięty.

Przywiężenne zakłady pracy są zwolnione z: 1) podatku dochodowego od osób prawnych, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o tym podatku, 2) niepodatkowych należności budżetowych, 3) wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 4) opłat z tytułu użytkowania lub użytkowania wieczystego gruntów stanowiących własność Skarbu Państwa na określonych warunkach. Zwolnienie nie przysługuje przywiężennym zakładom pracy będącym: 1) przedsiębiorstwem państwowym, 2) spółką akcyjną lub spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, w której Skarb Państwa lub państwowa osoba prawna ma więcej niż 50% udziałów albo akcji.

Należy pochwalić autora, że zdecydował się skomentować niepokazną, ale bardzo ważną z punktu widzenia oddziaływania penitencjarnego, ustawę, która, wśród wielu zagadnień związanych z metodyką wykonywania kary pozbawienia wolności, ma ogromny walor praktyczny. Nie ma najmniejszych wątpliwości, że praca i to nie tylko zarobkowa osób pozbawionych wolności spełnia rolę uniwersalną. W wielu przypadkach umożliwia pełną i szybką adaptację po opuszczeniu zakładu. Rozwija ona intelektualnie, daje możliwości skazanemu uzyskania zawodu, umożliwia pomoc rodzinie, która popadła w tarapaty finansowe.

Z pełnym przekonaniem należy komentarz polecić nie tylko prawnikom, zwłaszcza kuratorom, ale również osobom pozbawionym wolności, kapelanom więziennym, funkcjonariuszom służby więziennej oraz przedsiębiorcom prowadzącym przywiężenne zakłady pracy.