

MARTA KIEREPKA

kierepkam@gmail.com

## Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki

### The employment among prisoners – the main issues

**Streszczenie.** Niniejszy artykuł jest próbą przybliżenia głównych problemów z zakresu zatrudniania osób pozbawionych wolności. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności jest tematem złożonym, w którym oprócz regulacji normatywnej ważną rolę pełnią zagadnienia socjologiczne, psychologiczne i resocjalizacyjne. Artykuł zawiera usystematyzowany opis form zatrudnienia i podmiotów zatrudniających, wynagrodzenia za pracę oraz głównych praw i obowiązków związanych z zatrudnieniem skazanych. Znaczna część tekstu poświęcona jest praktycznemu wymiarowi zatrudniania osadzonych, włącznie z podaniem przykładów jednostek zatrudniających skazanych oraz dziedzin, w jakich się specjalizują. Opracowanie zwraca również uwagę na korzyści płynące z zatrudniania osób pozbawionych wolności i na ewentualne obawy społeczne w związku z tą formą zatrudnienia. Ponadto w tekście opisano programy pomocy i wsparcia, mające na celu podniesienie poziomu zatrudniania osób pozbawionych wolności oraz wzbogacono opracowanie o dane statystyczne.

**Słowa kluczowe:** zatrudnianie więźniów; resocjalizacja; formy zatrudnienia; prawa i obowiązki pracodawców i pracowników.

**Summary.** This paper is an attempt to elucidate the main issues of the employment among prisoners. It is a multi-faceted topic, which combines a normative regulation, a social rehabilitation and psychological aspects. This article encompasses a systemized description of employment types, employing entities, remuneration rights and duties. The practical view of prisoners' hiring is supported by real life examples. The essay juxtaposes attention to the benefits of hiring prisoners with the main public concerns. Moreover, the text deals with support programs, which main purpose is to raise the level of the employment among prisoners. The author adduces also a statistic data.

**Key words:** prisoners' employment; social rehabilitation; types of employment; employers and employees' rights and duties.

### I. Wstęp

Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności ma wymiar wielopłaszczyznowy. Łączy w sobie aspekty nie tylko prawne, lecz także socjologiczne, psychologiczne i resocjalizacyjne. Chociaż w poniższym opracowaniu nacisk położony jest na legalny wymiar zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności, nie sposób w końcowych wnioskach nie odnieść się do zagadnień pozaprawnych.

## II. Normatywna regulacja zatrudniania osób pozbawionych wolności

Zatrudnianie osób pozbawionych wolności unormowane jest głównie w dwóch aktach prawnych rzędu ustawy: w kodeksie karnym wykonawczym<sup>1</sup> - dalej jako KKW - oraz w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>2</sup>. Ponadto ustawodawca, w niezbędnym zakresie, odsyła w sprawach nieunormowanych przez KKW do przepisów prawa pracy. Najważniejszym aktem podstawowym regulującym kwestie zatrudniania osób pozbawionych wolności jest rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>3</sup>. Doprecyzowuje ono szczegółowe kwestie, określając zasady odpłatnego i nieodpłatnego zatrudniania skazanych, normując podstawy wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej oraz zasady udzielania skazanym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz uściślając zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez skazanych.

Nieobszerna regulacja problemu zatrudnienia zawiera w sobie szczegółowe unormowania: począwszy od przygotowania do pracy, jej świadczenia oraz zasad wynagradzania, poprzez prawa i obowiązki zaangażowanych w stosunek pracy podmiotów, skończywszy na kwestiach późniejszego zatrudnienia, a nawet emerytury.

## III. Formy prawne zatrudnienia osób pozbawionych wolności

KKW przewiduje różne formy prawne zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności<sup>4</sup>. Kodeks stanowi, że zatrudnienie zapewnia się **w miarę możliwości**. Ta niedookreślona formuła niesie za sobą kilka przekazów. Po pierwsze, miara możliwości nigdy nie jest jednakowa, lecz determinuje ją wiele czynników. Tymi czynnikami są indywidualne cechy osób skazanych czy też sam potencjał zatrudnienia, na który duży wpływ – niestety – mają uprzedzenia społeczne wobec osób pozbawionych wolności. Po drugie, zapewnienie pracy w sytuacji, gdy jest to możliwe, jest obowiązkiem administracji zakładu karnego, jednak sama regulacja art. 121 KKW nie zapewnia prawa do pracy<sup>5</sup>. Ustawa w pewnym stopniu faworyzuje niektóre osoby przy rozdziale pracy, statuując, iż pracę zapewnia się

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz.1573)

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1116).

<sup>3</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tekst jedn.: Dz.U. z 2004 r. nr 27 poz.242).

<sup>4</sup> Art. 121§2 KKW.

<sup>5</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. red. J. Lachowski, Warszawa 2015, s. 476.

przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną<sup>6</sup>. Nie oznacza to jednak, że różnicuje skazanych pod kątem odbywanej kary czy rodzaju przestępstwa, za które zostali skazani.

Zatrudnionym może być skazany po uzyskaniu **zgody** dyrektora zakładu karnego i na warunkach przez powyższy podmiot ustalonych<sup>7</sup>. Podkreślić należy, iż nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniającego warunków zatrudnienia, określonych przez dyrektora zakładu karnego, stanowi podstawę cofnięcia zgody, które musi zostać wyrażone na piśmie<sup>8</sup>. Takie ukształtowanie uprawnień dyrektora zakładu karnego ma na celu zapewnienie prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności. Dyrektor jednostki musi mieć szybką możliwość reagowania na nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniającego określonych przez niego warunków zatrudnienia<sup>9</sup>. Inną przyczyną cofnięcia zgody mogą być sytuacje związane z funkcjonowaniem zakładu karnego, zwłaszcza jego bezpieczeństwem. Bezpieczeństwo zakładu karnego, jako jedna z przyczyn otwartego katalogu sytuacji związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego, winno być interpretowane możliwie szeroko<sup>10</sup>. Jednak decyzje dyrektora podlegają weryfikacji w trybie skargowym z art. 7 KKW<sup>11</sup>.

**Miara możliwości** pojawia się także w połączeniu rodzaju pracy z zawodem, wykształceniem, zainteresowaniami i potrzebami osobistymi skazanego. Wyraźnie więc widać dążenie ustawodawcy do zapewnienia skazanemu zatrudnienia odpowiadającego jego osobistym aspiracjom i dążeniom, w poszanowaniu jego zainteresowań oraz przyszłych planów zatrudnienia, tak, aby już na wolności ścieżka kariery charakteryzowała się spójnością.

Jedynie **wyłączenie**, co do miejsca i formy zatrudnienia, przewidziane zostało wobec skazanego na karę dożywotniego pozbawienia wolności, odbywającego karę w zakładzie karnym typu zamkniętego. Osoba taka może wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Art. 122 §2 KKW.

<sup>7</sup> Art. 121 §3 KKW.

<sup>8</sup> Art. 122 §5 KKW.

<sup>9</sup> J. Świątek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, Gdańskie studia prawnicze, tom XXX, 2013, s. 178.

<sup>10</sup> K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. LEX, 2014 /el. [dostęp:19.11.2015]

<sup>11</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy. ...*, s. 478.

<sup>12</sup> Art. 121 §10 KKW.

Podstawą zatrudnienia jest **skierowanie do pracy**, natomiast podstawa dla wykonywania pracy zarobkowej określona została w otwartym katalogu, o czym świadczy formuła „**na innej podstawie prawnej**”. Ustawa wymienia: **skierowanie do pracy, umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło oraz umowę o pracę nakładczą**<sup>13</sup>.

KKW przewidział także możliwość przyuczenia do zawodu w postaci nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy; jednak okres nieodpłatnego przyuczenia nie może przekroczyć 1 miesiąca<sup>14</sup>. Okres maksymalnie miesięcznego przyuczenia do zawodu wskazuje, że praca ma przede wszystkim służyć osobistemu rozwojowi osoby pozbawionej wolności i nie może być postrzegana przez pryzmat represji, z uwagi na długotrwały charakter nieodpłatności.

#### **IV. Podmioty zatrudniające osoby odbywające karę pozbawienia wolności**

Zatrudnianie osób pozbawionych wolności w zwykłych zakładach pracy wiązałoby się z bardzo dużymi trudnościami: konwojowanie skazanych oraz zapewnienie maksymalnego bezpieczeństwa innym pracownikom, to tylko niektóre z możliwych obciążeń<sup>15</sup>. Anglosaski system penitencjarny przewiduje zatrudnianie w zwykłych zakładach pracy więźniów tzw. niskiego ryzyka<sup>16</sup>. Polski ustawodawca problem niedoboru miejsc pracy rozwiązał – na krótką metę – poprzez przyznanie możliwości tworzenia **przywieziennych zakładów pracy**. Określa również enumeratywnie, w jakiej formie organizacyjno-prawnej mogą być prowadzone przywiezienne zakłady pracy. Katalog ten zawiera: przedsiębiorstwo państwowe, spółkę akcyjną lub spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, w której Skarb Państwa lub państwowa osoba prawna ma więcej niż 50% udziałów albo akcji oraz instytucje gospodarki budżetowej. Co więcej, aby mówić o przywieziennym zakładzie pracy, co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby osadzone<sup>17</sup>. Organem założycielskim przedsiębiorstwa, który nadaje mu statut oraz zarządza łącznie i jego podział, jest Minister Sprawiedliwości. Natomiast organem przedsiębiorstwa – dyrektor przedsiębiorstwa<sup>18</sup>.

Obecnie działające przywiezienne zakłady pracy to np.:

---

<sup>13</sup> Art. 122 KKW.

<sup>14</sup> Art. 123a §3 KKW.

<sup>15</sup> W. Kotowski, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*. LexisNexis 2013, LEX/el.

<sup>16</sup> *Prison life*, <https://www.gov.uk/life-in-prison/education-and-work-in-prison> [dostęp: 04.06.2015 r.].

<sup>17</sup> Art. 3 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1116).

<sup>18</sup> Art. 4 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1116).

- Drukarnia Nr 1 Przedsiębiorstwo Państwowe w Warszawie, która oprócz zadań ściśle związanych z przemysłem drukarskim, zajmuje się też zaopatrywaniem innych podmiotów w niezbędne artykuły biurowe i papiernicze<sup>19</sup>;
- PEPEBE WŁOCLAWEK, Przedsiębiorstwo Państwowe we Włocławku, do którego głównych zadań należy prefabrykacja elementów betonowych i żelbetowych<sup>20</sup>;
- BIGB „BALTICA” w Gdańsku zajmujące się głównie produkcją okien i drzwi PCV, a oddział w Potulicach oferuje kompleksową obsługę wszelkiego rodzaju imprez okolicznościowych<sup>21</sup>.

Przywięziennych zakładów pracy jest w sumie 17<sup>22</sup>. Dziedziny produkcji i usług są w tych zakładach zróżnicowane: od zajmowania się przemysłem ciężkim, poprzez produkcję wyrobów włókienniczych – w tym tóg dla resortu sprawiedliwości, odzieży czy obuwia - produkcję sprzętu sportowego, aż po usługi budowlane, a nawet hodowlę owiec<sup>23</sup>. O postępującym rozwoju tych przedsiębiorstw świadczy nie tylko szerokie spektrum produkcyjne i usługowe, lecz także sam fakt, że wiele z nich oprócz oddziału głównego posiada filie w innych miastach.

Oprócz przywięziennych zakładów pracy skazani mogą być zatrudnieni odpłatnie u innych zewnętrznych przedsiębiorców, w tym również w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą<sup>24</sup>. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że zróżnicowanie form zatrudnienia skazanych stanowi wyjście naprzeciw wymogom gospodarki wolnorynkowej<sup>25</sup>. Zatrudniać osadzonych mogą: osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, spółdzielnie, spółki osobowe i kapitałowe oraz przedsiębiorstwa państwowe. Podmiot zatrudniający skazanego powinien przed zatrudnieniem osadzonego, dopełnić obowiązku dostarczenia do zakładu karnego obowiązujących u niego przepisów dotyczących zatrudnienia, a niezwłocznie po zatrudnieniu przesłać do zakładu karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego zawierające określenie zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia. W ramach nadzoru nad pracą skazanego – pracodawca powinien informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania

<sup>19</sup> Strona internetowa przedsiębiorstwa: <http://www.druknr1.pl/oferta.html> [dostęp: 14.11.2015 r.].

<sup>20</sup> Strona internetowa przedsiębiorstwa: <http://www.pepebe.pl/o-firmie.html> [dostęp: 14.11.2015 r.].

<sup>21</sup> Strona internetowa instytucji gosp. budżetowej: <http://www.igbbaltica.pl/pl.html> [dostęp: 14.11.2015 r.].

<sup>22</sup> Dane ze strony Służby Więziennej: <http://www.sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/przywiezienne-zaklady-pracy/> [dostęp: 14.11.2015 r.].

<sup>23</sup> ZIGB „PIAST” w Wołowie, strona internetowa :<http://old.igbpiast.pl/content/hodowla> [dostęp: 14.11.2015 r.]

<sup>24</sup> §3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tekst jedn.: Dz.U. z 2004 r. nr 27 poz.242).

<sup>25</sup> M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji*, Warszawa 2011, s. 94.

skazanego<sup>26</sup>. Zatrudnienie poza zakładem karnym ma szczególne znaczenie w zakresie pozytywnego oddziaływania na skazanych, zwłaszcza w końcowym okresie odbywania kary. Umożliwia bowiem praktyczne sprawdzenie poziomu resocjalizacji skazanych, a także otwiera osadzonym możliwość uzyskania zatrudnienia już na wolności<sup>27</sup>.

#### V. **Ogólna charakterystyka praw i obowiązków osób zatrudnionych w okresie odbywania kary pozbawienia wolności**

Sumienność i wydajność, dyscyplina oraz dbałość o bezpieczeństwo i przestrzeganie zasad pracy, regulaminu i porządku w miejscu pracy należą do obowiązków każdej osoby zatrudnionej, niezależnie od tego, czy rozpatrujemy sytuację osoby pozbawionej wolności, czy pracownika w ogóle. Powyższe obowiązki zostały jednak powtórzone przez ustawodawcę w KKW<sup>28</sup>. Zdaniem projektodawców miało to charakter porządkujący i doprecyzowujący, i pozwoliło na ustawowe umocowanie obowiązków skazanych, w szczególności tych, którzy nie są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę<sup>29</sup>. Jak podkreślają autorzy wielu opracowań z zakresu psychologii – wykształcenie poczucia odpowiedzialności za realizację powierzonych obowiązków kształtuje u osadzonych postawy i zachowania prospołeczne oraz nawyk pracy<sup>30</sup>, a także podnosi poczucie własnej wartości u skazanych<sup>31</sup>. Rodzaj pracy, jej czas oraz warunki dostosowywane są do możliwości skazanego, przy czym kryteria te ocenia lekarz. Ponadto, jeżeli skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga jego pisemnej zgody<sup>32</sup>. Pracodawca jest obowiązany kompleksowo poinformować pracownika o jego obowiązkach, normach pracy, zasadach wynagradzania oraz o przepisach przeciwpożarowych i zasadach BHP<sup>33</sup>. Informacje pracownicze muszą zostać przekazane w sposób jasny i zrozumiały, z uwzględnieniem indywidualnych cech poznawczych pracownika<sup>34</sup>.

Ważną kwestią jest również **prawo do wypoczynku skazanego**. Ustawa przyznaje prawo do 14 dni zwolnienia od pracy po roku nieprzerwanego jej wykonywania – odpowiednio płatnych lub niepłatnych. Prawa do wypoczynku skazany nie może się zrzec.

<sup>26</sup> §8 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r. nr 27 poz.242).

<sup>27</sup> M. Kuć, *Prawne podstawy ...*, s. 95.

<sup>28</sup> Art. 122a §1 KKW.

<sup>29</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy. ...*, s. 479.

<sup>30</sup> M. Kuć, *Prawne podstawy...*, s. 92.

<sup>31</sup> W. Kotowski, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, LexisNexis 2013, LEX/el.

<sup>32</sup> Art. 122 §1 KKW.

<sup>33</sup> Art. 122a KKW.

<sup>34</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy. ...*, s. 479.

Umowy stanowiące podstawę wykonania pracy również nie mogą tego prawa ograniczać<sup>35</sup>. Natomiast o 4 dni ustawa wydłuża ten okres wobec skazanych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i wyraźnie definiuje ten czas jako **urlop wypoczynkowy**. Ustawodawca dba także o zapewnienie aktywności w czasie dni wolnych od pracy, zapewniając np. dłuższe widzenie, dłuższy spacer, zakup dodatkowych artykułów, czy też pierwszeństwo lub częstszy udział w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu<sup>36</sup>. Ustawodawca troszczy się więc o racjonalne wykorzystywanie czasu, co z punktu widzenia resocjalizacji, ogranicza występowanie negatywnych zjawisk związanych z izolacją i beczynnością<sup>37</sup>.

Kolejnym przejawem ochrony osób pozbawionych wolności i organizowania systemu pracy z myślą o przyszłości skazanych, jest wliczenie skazanemu okresu wykonywania odpłatnego zatrudnienia do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wyjątkiem jest praca wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych, gdy zgodnie z przepisem prawa lub postanowieniem 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, gdy od stażu pracy zależne jest nabycie uprawnienia do urlopu wypoczynkowego oraz gdy pewien okres pracy wymagany jest do zajmowania określonego stanowiska<sup>38</sup>.

W wyroku z 6 grudnia 2000 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że skazany, który uległ wypadkowi przy wykonywaniu pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, ma prawo do świadczeń z tytułu tego wypadku na zasadach przewidzianych dla pracowników<sup>39</sup>.

## **VI. Wynagrodzenie za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności**

Zasadą jest, że praca skazanego jest **odpłatna**, a wynagrodzenie przysługuje mu za pracę **wykonaną**, chyba że pomimo gotowości do pracy doznał przeszkód ze strony podmiotu zatrudniającego<sup>40</sup>. Wyjątek w tym zakresie dotyczy prac porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie<sup>41</sup>. Europejskie Reguły Więzienne<sup>42</sup> stanowią, iż w każdym przypadku zapewnia

<sup>35</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy*. ..., s. 484

<sup>36</sup> Art. 124 § 3KKW.

<sup>37</sup> M. Kuć, *Prawne podstawy*..., s. 92.

<sup>38</sup> Art. 128 KKW.

<sup>39</sup> Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2000 r., III CKN 48/2000, LexPolonica nr 380619 (LexisNexis nr 380619).

<sup>40</sup> Art. 123 §3 i §4 KKW.

<sup>41</sup> Art. 123a KKW.

się sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę więźniów. Nie przewidują one pracy nieodpłatnej, a jedynie wskazują na obowiązek zapewnienia porządku, który – według niektórych komentatorów – nie powinien przybierać instytucjonalnej formy prac porządkowych<sup>43</sup>. Zapewne dlatego ustawa normuje możliwość przyznawania nagród osobom skazanym, wykonującym pracę nieodpłatnie<sup>44</sup>. Z punktu widzenia osoby pozbawionej wolności, która tak naprawdę dobrowolnie przyjmuje na siebie nieodpłatne obowiązki, możliwość gratyfikacji – wyrażonej na poziomie ustawowym – pozytywnie oddziałuje na jej motywację i sprzyja kształtowaniu godnych pochwały cech pracowniczych.

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<sup>45</sup>. Wynagrodzenie powinno wynosić co najmniej stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę, pod warunkiem, że skazany przepracuje pełen miesięczny wymiar czasu pracy lub wykona pełną miesięczną normę pracy. W przypadku przepracowania, czy wykonania niższych norm, wynagrodzenie jest wypłacane proporcjonalnie<sup>46</sup>. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla stanowisk pracy skazanych, zatrudnionych przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, wykonywanych odpłatnie na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, została kompleksowo przedstawiona w Załączniku 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych. Punktem wyjścia jest minimalne wynagrodzenie, a stawka została określona widełkowo. Najniższa z nich wynosi 100% wynagrodzenia minimalnego, a najwyższe możliwe do uzyskania wynagrodzenie będzie odpowiadało 125% minimalnego wynagrodzenia dla prac na stanowiskach robotniczych, wymagających kwalifikacji mistrza w zawodzie<sup>47</sup>. Co niezwykle ważne, do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r.<sup>48</sup>, zatrudnianie osób pozbawionych wolności było rentowną działalnością w określonych branżach (szczególnie w

---

<sup>42</sup> Reguła 26.10 z Rekomendacji Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych (przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów). <http://www.cossw.pl/file/redir.php?id=5853> [dostęp:18.11.2015].

<sup>43</sup> J. Potulski, *Kodeks karny wykonawczy*. ..., s. 482.

<sup>44</sup> Art. 123 §4 KKW.

<sup>45</sup> Art. 123 KKW.

<sup>46</sup> Art. 123 §2 KKW.

<sup>47</sup> Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. Nr 27, poz. 242 ze zm.).

<sup>48</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 (Dz. U. z 2010 Nr 34, poz. 191).



branży budowlanej)<sup>49</sup>. Do tego wyroku, wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu, było ograniczone jedynie do co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia. Trybunał Konstytucyjny swoje rozstrzygnięcie oparł na obowiązku poszanowania zasady równości, poszanowania przyrodzonej godności człowieka oraz humanitarnego traktowania skazanych<sup>50</sup>.

Z wynagrodzenia za pracę ulega potrąceniu 10% oraz 25%, co przekazywane jest odpowiednio na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej oraz Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźniennych Zakładów Pracy. Jak widać, ma to podwójny wymiar: w pierwszym przypadku praca pozwala skazanemu zadośćuczynić osobom pokrzywdzonym wskutek popełnienia przestępstwa. A więc podkreślony jest poprzez to wymiar represyjny, ale też zgodnie z zasadą talionu – wymiar psychologiczny; dzięki ponoszeniu pewnej uciążliwości finansowej, następuje reedukacja osadzonych w zakresie zerwania z drogą przestępczą<sup>51</sup>. Drugi Fundusz wspiera rozwój dalszego zatrudniania osób pozbawionych wolności.

Dodatkowo, wybiegając niejako w przyszłość, ze środków tych gromadzi się pewną sumę, która pokryć ma przejazd skazanego po jego zwolnieniu z zakładu karnego do miejsca zamieszkania i zapewnić środki utrzymania do wysokości jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników. Zgromadzona kwota jest całkowicie wolna od egzekucji<sup>52</sup>. Pracując i zarabiając dzięki pracy, skazany ma realny wpływ na swoją przyszłość, więc z pełnym zaangażowaniem podchodzi do powierzonych mu pracowniczych obowiązków.

Kolejną ważną kwestią jest zagadnienie podlegania przez osadzonych ubezpieczeniom społecznym. Co do zasady okres zatrudnienia jest okresem składkowym, co powoduje, iż czas odosobnienia może nie pozostać stracony w zakresie nabywania uprawnień emerytalnych<sup>53</sup>. Jednak wykonywanie prac nieodpłatnych na rzecz organów administracji publicznej, organizacji pożytku publicznego, pracy charytatywnej i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, nie wlicza się do okresu składkowego<sup>54</sup>. Jeżeli natomiast skazany zatrudniany był na podstawie skierowania do pracy, otrzymuje on zaświadczenie o wykonywaniu pracy<sup>55</sup>.

<sup>49</sup> J. Świątek-Rudoman, *Praca osób ...*, s. 178.

<sup>50</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09 (Dz. U. z 2010 Nr 34, poz. 191). <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20100340191> [dostęp: 15.11.2015].

<sup>51</sup> J. Świątek-Rudoman, *Praca osób ...*, s. 183.

<sup>52</sup> Art. 126 KKW.

<sup>53</sup> J. Świątek-Rudoman, *Praca osób ...*, s. 183.

<sup>54</sup> Art. 127 §1 KKW.

<sup>55</sup> Art. 127 §2 KKW.

## VII. Wspieranie zatrudniania osób pozbawionych wolności ze środków publicznych

Obecna polityka państwa sprzyja nie tylko tworzeniu, lecz także prowadzeniu przywieziennych zakładów pracy. Jednym z jej przejawów i jednocześnie zachętą do zatrudniania osób pozbawionych wolności, są **prerogatywy ustawowe**, przyznawane przywieziennym zakładom pracy, jeżeli skazani stanowili średniorocznie co najmniej 50% zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty w poprzednim roku podatkowym. Zwolnienia te dotyczą: podatku dochodowego od osób prawnych, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o tym podatku, niepodatkowych należności budżetowych, wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a także opłat z tytułu użytkowania lub użytkowania wieczystego gruntów stanowiących własność Skarbu Państwa<sup>56</sup>. Jeżeli liczba zatrudnionych nie stanowi ponad 50% większości, ustawodawca i tak przyznaje zwolnienia, stosunkowo je zmniejszając.

Warto zwrócić również uwagę na utworzenie rangą ustawy **Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy**. Środki na zasilenie tego funduszu pochodzą ze spadków, darowizn, zapisów, dotacji, zbiórek, potrąceń z wynagrodzenia osadzonych oraz w co najmniej 25% z wpłat pozyskanych z powyżej opisanych zwolnień. Ustawodawca nie zamyka tego katalogu.

Podobnie otwarty katalog umieszcza ustawodawca, określając przeznaczenie środków. Środki te powinny być wykorzystywane przede wszystkim na: tworzenie nowych miejsc pracy i ochronę istniejących, tworzenie i modernizację w zakładach karnych infrastruktury niezbędnej dla działań resocjalizacyjnych, organizowanie szkoleń, naukę zawodu i doskonalenie zawodowe. Doceniani są również przedsiębiorcy, którzy zatrudniają osoby pozbawione wolności, z tytułu ponoszenia dodatkowych kosztów. Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych wypłaca na ich wniosek 20% wynagrodzenia przysługującego zatrudnionym osobom skazanym. Ustawa przewiduje także możliwość udzielania przedsiębiorcom pożyczek i dotacji<sup>57</sup>.

Do akcji promowania zatrudniania osób pozbawionych wolności włączają się też powiatowe urzędy pracy, które udzielają kompleksowych informacji dotyczących spełnienia wymogów zatrudniania i przedstawiają korzyści płynące z zatrudnienia osób skazanych.

<sup>56</sup> Art. 6 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2014 r. poz.1116).

<sup>57</sup> Art. 6 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 2014 r. poz.1116).

Niezwykle silnie akcentuje się rolę zatrudniania osób pozbawionych wolności w ich resocjalizacji. Wykonywanie pracy rozwija intelektualnie, pozwala na opanowanie nowych umiejętności i sprzyja późniejszej szybszej adaptacji po opuszczeniu zakładu karnego. Praca, dzięki której osadzeni mogą choć częściowo oderwać się od realiów więziennych, utrzymuje w dobrym stanie ich kondycję psychofizyczną, co znacznie redukuje obawy powrotu na drogę przestępczą<sup>58</sup>.

### **VIII. Programy pomocy dla przedsiębiorców zatrudniających osoby pozbawienia wolności**

Kompleksowe uregulowania i szczegółowe zasady zatrudniania osób pozbawionych wolności nie idą w parze z praktyką. Korzyści płynące z zatrudniania osób osadzonych niejednokrotnie przegrywają z silnymi i względnie stałymi uprzedzeniami społecznymi. W celu usprawnienia, a także przełamania społecznych oporów, Komisja Europejska pochyliła się nad problemem zatrudniania osób pozbawionych wolności i zatwierdziła obszerny program pomocy dla przedsiębiorców, którzy zdecydują się na zatrudnienie osoby skazanej.

Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia skazanych pomysłodawcy projektu upatrywali w niewielkiej liczbie rodzajów podmiotów, które mogły zatrudniać osoby pozbawione wolności. Celem programu jest udzielenie wsparcia tzw. przywieziennym zakładom pracy. Jak podkreślali pomysłodawcy tego programu, w udzieleniu wsparcia widzą kluczowy element krajowej strategii zwalczania przestępczości powrotnej i spójność z logiką polskiego systemu penitencjarnego, w którym pracę osób skazanych uznaje się za wysoce pożyteczny i niezbędny element procesu poprawczego i resocjalizacyjnego. Projekt pomocy, na który wygosparowane zostały środki rządu 35 mln rocznie, decyzją ostateczną z dnia 11 marca 2008 r. został przyjęty przez Komisję Europejską<sup>59</sup>.

Prężne działania Komisji Europejskiej nadal pozostają jedynie w sferze formalnej. Praktyka pokazuje, że poziom zatrudnienia nie pokrywa się z teoretycznymi planami. Więźniowie, chociaż wykazują chęć – z powodu braku miejsc pracy - nie mogą podjąć zatrudnienia.

### **IX. Podsumowanie**

Kara pozbawienia wolności i związana z nią izolacja, uznawana jest za najmniej efektywną metodę korygowania zachowań przestępczych<sup>60</sup>. To właśnie praca, jako jeden ze środków

<sup>58</sup> W. Kotowski, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, LexisNexis 2013, LEX/el.

<sup>59</sup> Decyzja Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2008 r. [http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/cases/221923/221923\\_798042\\_32\\_2.pdf](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/221923/221923_798042_32_2.pdf) [dostęp: 04.06.2015 r.].

<sup>60</sup> J. Felczak, *Polski system penitencjarny. Racjonalizacja kosztów.*, Warszawa 2014, s. 90.

penitencjarnych, pozwala na systematyczne osiąganie celów wykonania kary, w tym szeroko pojętej resocjalizacji. Szczególnie mocno dziwi więc fakt, że środek ten nie jest integralną częścią penitencjarnej rzeczywistości. Bezrobocie wśród osadzonych to drugi najpoważniejszy problem zaraz po przeludnieniu więzień. Praktyka i w konsekwencji liczba osób zatrudnionych nie pokrywa się z ideą ustawodawcy, stworzenia wystarczającej ilości miejsc pracy, będących jednocześnie miejscem resocjalizacji wtórnej. Z danych Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że w 2012 r. odsetek pracujących osób pozbawionych wolności wynosił 28%<sup>61</sup>, przy czym odpłatnie pracowało jedynie 9 000 skazanych<sup>62</sup>. Dodatkowy spadek liczby pracujących osób pozbawionych wolności odnotowano po wyroku Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym skazanym należy się co najmniej minimalne wynagrodzenie<sup>63</sup>. Ppłk Dariusz Łaszczuk, specjalista w Biurze Penitencjarnym CZSW, do najważniejszych czynników hamujących rozwój zatrudnienia w latach 2014-2015 zalicza zmniejszającą się liczbę osadzonych spełniających kryteria niezbędne do skierowania do pracy poza terenem jednostki penitencjarnej, brak kandydatów o odpowiednich predyspozycjach, sezonowość ofert pracy, dużą rotację osadzonych, wysoki lokalny wskaźnik bezrobocia, położenie jednostek z dala od środków komunikacji, oddalonych od głównych dróg, oraz koszty zatrudnienia przewyższające efekty ekonomiczne pracodawców<sup>64</sup>.

Rozwiązania prawne, wprowadzone przez polskiego ustawodawcę, są celowe, ale czynniki faktyczne, które nieodłącznie związane są z zatrudnianiem osób pozbawionych wolności, nie pozwalają na pełne urzeczywistnienie tych rozwiązań. Ponadto przepisy nowelizowane są stosunkowo rzadko i tylko wtedy, gdy jest to konieczne. Wprawdzie ustawodawca przyznaje ulgi dla przedsiębiorców i sprzyja tworzeniu przywieziennych zakładów pracy, ale w obliczu problemów, związanych z kosztami zatrudnienia czy konwojowania i edukacją osób pozbawionych wolności, pozostaje statyczny. Wydaje się też, że nie śledzi innych rozwiązań europejskich i nie rozważa możliwości ich wprowadzenia. Rząd brytyjski od dawna prowadzi szkolenia branżowe dla więźniów w systemie Open University<sup>65</sup>, a więźniom tzw. niskiego ryzyka zapewnia pracę w otwartych zakładach pracy.

<sup>61</sup> *Ilu więźniów pracuje w Polsce*, <http://prawo.rp.pl/artukul/896336.html> [dostęp: 04.06.2015 r.], *Bezrobocie osadzonych nadal problemem więziennictwa*, <http://prawo.rp.pl/artukul/757715,933118-Bezrobocie-osadzonych-nadal-problemem-wieziennictwa.html?referer=redpol> [dostęp: 04.06.2015 r.].

<sup>62</sup> Ogólna liczba skazanych przebywających w zakładzie karnym wynosi ok. 85 000. *Bezrobocie osadzonych nadal problemem więziennictwa*, <http://prawo.rp.pl/artukul/757715,933118-Bezrobocie-osadzonych-nadal-problemem-wieziennictwa.html?referer=redpol> [dostęp: 04.06.2015 r.].

<sup>63</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23.02.2010 r., P 20/09 <http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,4,42,42,1265,,20110309,wyrok-trybunalu-konstytucyjnego-z-dnia-23022010-r-sygn-akt-p.html> [dostęp: 04.06.2015 r.].

<sup>64</sup> A. Łupińska, *Kto zatrudni więźnia?*, „Forum penitencjarne” 2015, nr 11 (210), s. 8.

<sup>65</sup> *Prison life*, <https://www.gov.uk/life-in-prison/education-and-work-in-prison> [dostęp: 04.06.2015 r.].

Natomiast same koszty konwojowania traktuje jako inwestycję w resocjalizację. Jeśli jednak rozpatrywać możliwości zatrudnienia osadzonych w Polsce w połączeniu ze wskaźnikiem bezrobocia, z pewnością większe korzyści przyniosłoby uregulowania prawne, pozwalające na dużo szersze finansowanie szkoleń, mających na celu podnoszenie poziomu wykształcenia skazanych, by mogli podjąć zatrudnienie po odzyskaniu wolności.

Według słownika języka polskiego, praca jest miarą wysiłku włożonego przez człowieka w wytworzenie danego dobra<sup>66</sup>. Więźniowie zyskują coś znacznie więcej niż czysto materialny efekt w postaci wynagrodzenia czy produktu gotowego do sprzedaży i użytku. Ciężko wycenić odzyskanie wiary we własne możliwości, poczucie szacunku i spełnienia, dążenie do samorealizacji, czy w końcu zwyczajną chęć powrotu do uporządkowanego życia i odpowiedzialnego funkcjonowania w społeczeństwie.

## **Bibliografia:**

### **Literatura**

- Felczak J., *Polski system penitencjarny. Racjonalizacja kosztów*, Warszawa 2014  
Kotowski W., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, LEX/el 2013  
Kuć M., *Prawne podstawy resocjalizacji*, Warszawa 2011  
Łupińska A., *Kto zatrudni więźnia?*, „Forum penitencjarne” 2015, nr 11 (210)  
*Popularny słownik języka polskiego*, oprac. Elżbiety Sobol, Warszawa 2001  
Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. LEX/el 2014 [dostęp: 19.11.2015]  
Potulski J., w: *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. red. J. Lachowski, Warszawa 2015  
Świątek-Rudoman J., *Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, T. XXX

### **Źródła internetowe**

- Prison life*, <https://www.gov.uk/life-in-prison/education-and-work-in-prison> [dostęp: 04.06.2015 r.]  
<http://www.druknr1.pl/oferta.html> [dostęp: 14.11.2015 r.]  
<http://www.pepebe.pl/o-firmie.html> [dostęp: 14.11.2015 r.]  
<http://www.igbbaltica.pl/pl.html> [dostęp: 14.11.2015 r.]  
*Przywieszne zakłady pracy*, <http://www.sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/przywieszne-zaklady-pracy/> [dostęp: 14.11.2015 r.]  
<http://old.igbpiast.pl/content/hodowla> [dostęp: 14.11.2015 r.]  
<http://www.cossw.pl/file/redirect.php?id=5853> [dostęp: 18.11.2015]  
Decyzja Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2008 r. [http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/cases/221923/221923\\_798042\\_32\\_2.pdf](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/221923/221923_798042_32_2.pdf) [dostęp: 04.06.2015 r.]  
*Ilu więźniów pracuje w Polsce*, <http://prawo.rp.pl/artykul/896336.html> [dostęp: 04.06.2015 r.]  
*Bezrobocie osadzonych nadal problemem więziennictwa*, <http://prawo.rp.pl/artykul/757715,933118-Bezrobocie-osadzonych-nadal-problemem-wieziennictwa.html?referer=redpol> [dostęp: 04.06.2015 r.]

---

<sup>66</sup> *Popularny słownik języka polskiego*, oprac. Elżbiety Sobol, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2001, s.750.