

SYLWIA ŁAZUK

Uniwersytet w Białymstoku
e-mail: sylwia.lazuk@o2.pl

EWA PAULINA MOŃDZIEL

e-mail: ewa.mondziel@gmail.com

Obowiązek wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności a zasada wolności pracy

The obligation to perform work by persons serving imprisonment and the principle of freedom of work

Streszczenie. Zagadnienie wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności z perspektywy zasad kodeksu pracy od zawsze budziło wątpliwości wśród przedstawicieli doktryny. W artykule przedstawiono zależność zachodzącą między obowiązkiem wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności a zasadą wolności pracy, a także starano się wykazać, czy osoby odbywające karę pozbawienia wolności rzeczywiście mogą skutecznie skorzystać z tej zasady i w jaki sposób może być ona realizowana.

Słowa kluczowe: wykonywanie pracy; kara pozbawienia wolności; zasada wolności pracy; dyrektor placówki penitencjarnej.

Summary. The issue of performing work by persons serving imprisonment from the perspective of the rules of the Labor Code has always raised doubts among the representatives of the doctrine. The article presents the dependence between the obligation to perform work by persons serving imprisonment and the principle of freedom of work, and also tried to demonstrate whether persons serving imprisonment can effectively use this principle and how it can be implemented.

Keywords: work; imprisonment; the principle of freedom of work; director of a penitentiary institution.

1. Uwagi ogólne

Zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹ każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Konstytucja dopuszcza nałożenie obowiązku pracy i zgodnie z obowiązującymi regulacjami może to nastąpić w drodze ustawy (ust. 2).

Świadczenie pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności jest zagadnieniem interdyscyplinarnym, pozostającym w kręgu zainteresowań zarówno nauki prawa karnego, psychologii, ale również prawa pracy². Umożliwienie wykonywania pracy

¹ Dz. U. 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

² M. Kuć, *Kara pozbawienia wolności jako problem interdyscyplinarny*, [w:] M. Kuć (red.), *Kryminologiczne i penitencjarne aspekty wykonywania kary pozbawienia wolności*, Lublin 2008, s. 33.

skazanemu musi pozostać ściśle reglamentowane prawnie ze względu na szczególne warunki, w jakich praca ma być świadczona. Oczywiście jest, iż wiąże się to z koniecznością pozostawania takiej osoby pod nadzorem służb więziennych. Z racji tego unormowania związane z aktywnością zawodową osób skazanych regulowane są zarówno przez kodeks pracy³, jak również przez kodeks karny wykonawczy⁴ oraz ustawy szczególne i rozporządzenia⁵.

Już na początku warto podkreślić, że samo zarządzenie wykonywania kary pozbawienia wolności w stosunku do osoby będącej pracownikiem wywiera skutek w zakresie łączącego go dotychczas z pracodawcą stosunku pracy. Tę kwestię należy rozpatrywać dwojako. Po pierwsze, w przypadku gdy pracownik przed uprawomocnieniem się wyroku był tymczasowo aresztowany i środek ten był stosowany aż do dnia wydania orzeczenia, stosunek pracy może nie istnieć, biorąc pod uwagę treść art. 66 § 1 k.p., który statuuje, że umowa o pracę z pracownikiem, wobec którego zastosowano tymczasowe aresztowanie, wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy z tego powodu, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lutego 1997 r.⁶, okres tymczasowego aresztowania liczy się od dnia zatrzymania pracownika. Z kolei, gdy oskarżony aż do wyroku pozostawał na wolności i został prawomocnie skazany na karę bezwzględnego pozbawienia wolności, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika, jako przesłankę powołując ujętą w art. 53 § 1 pkt 2 k.p. usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy z przyczyn innych niż niezdolność do pracy wskutek choroby, trwającą dłużej niż jeden miesiąc.

W swoim artykule przedstawimy zależność zachodzącą między obowiązkiem wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności (art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w.) a zasadą wolności pracy, oraz postaramy się odpowiedzieć na pytanie, czy osoby odbywające karę pozbawienia wolności rzeczywiście mogą skorzystać z tej zasady.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 60 ze zm., dalej jako: "k.p."

⁴ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 665 ze zm., dalej jako: "k.k.w."

⁵ Np. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 7, poz. 6 ze zm.).

⁶ I PKN 6/97, Lex nr 29980.

2. Zasada wolności pracy

Zasada wolności pracy jest niewątpliwie jedną z fundamentalnych wolności służących człowiekowi i obywatelowi w polskim systemie konstytucyjnym oraz podstawową zasadą prawa pracy, współtworzącą wraz z przyporządkowanymi jej przepisami stosunek pracy⁷.

Zasada wolności pracy wyrażona jest w art. 11 k.p. Zgodnie z nią nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Wolność pracy w ujęciu kodeksowym znajduje więc swój wyraz przede wszystkim w dobrowolności nawiązania stosunku pracy cechującej działanie obu stron przyszłego stosunku pracy⁸. Zasadę określoną w art. 11 k.p. określa się często w literaturze jako "zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy"⁹. Ponadto przyjmuje się, że wspomniana dobrowolność, obok osobistego charakteru wykonywania pracy, odpłatności pracy, podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy oraz ryzyka pracodawcy, jest jedną z cech charakterystycznych podstawowego dla prawa pracy stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy¹⁰.

W doktrynie występują również poglądy, których autorzy przypisują art. 11 k.p. szersze znaczenie, tj. obejmujące swym zakresem przedmiot art. 65 ust. 1 i art. 65 ust. 2 Konstytucji RP. Należy jednak zwrócić uwagę, że wskazane artykuły Konstytucji odnoszą się nie tylko do art. 11 k.p., ale także do art. 10 k.p. Zgodnie z art. 10 § 1 k.p. każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy, zaś nikomu, z wyjątkiem przypadków wskazanych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu¹¹. W tym ujęciu zasada wolności pracy wyraża konstytucyjną zasadę wolności pracy i jest gwarancją stosowania się władz państwowych, organów administracji państwowej i samorządowej oraz pracodawców do zakazu pracy przymusowej¹².

W piśmiennictwie prawa pracy przyjmowane jest węższe i szersze ujęcie zasady wolności pracy. Pierwsze z nich koncentruje się przede wszystkim na regule, zgodnie z którą do nawiązania stosunku pracy konieczne są zgodne oświadczenia woli przyszłego pracownika i przyszłego pracodawcy, które obejmują zamiar nawiązania tego stosunku prawnego oraz jego warunki. Z tak rozumianą zasadą wolności pracy jest ściśle związany zakaz pracy

⁷ Z. Krupa, *Zasada wolności pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, "Przegląd Prawa i Administracji", Tom LIII, Wrocław 2003, s. 101.

⁸ J. Borowicz, *Wolność pracy*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 511.

⁹ Tak np. W. Muszalski, *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1998, s. 16-17.

¹⁰ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 2005, s. 64-65.

¹¹ J. Borowicz, *Wolność pracy...*, s. 512.

¹² Tamże.

przymusowej. Z kolei drugie ujęcie zasady wolności pracy rozszerza jej zakres o swobodę wyboru rodzaju pracy, zawodu oraz miejsca ich wykonywania.

Nie ma więc wątpliwości, że przepisy Konstytucji RP, jak i kodeksu pracy powinny być ujmowane wielopłaszczyznowo. W obecnym brzmieniu Konstytucja RP zawiera zakaz pracy przymusowej, wolność wyboru rodzaju pracy i wolność ich wykonywania oraz prawo wyboru miejsca pracy. Z kolei wielopłaszczyznowe kodeksowe ujęcie zasady wolności pracy obejmuje dobrowolność nawiązania stosunku pracy i pozostania w nim oraz prawo do jego rozwiązania, które, co do zasady, nie może być ograniczone przez pracodawcę, prawo wyboru miejsca pracy obejmujące wolność wyboru miejscowości oraz konkretnego pracodawcy, u którego praca ma być świadczona oraz wolność wyboru i wykonywania zawodu¹³.

3. Obowiązek wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności

Możliwość wykonywania dotychczasowej pracy przez osobę odbywającą karę pozbawienia wolności budzi wątpliwości¹⁴. W doktrynie wskazano na brak jednego z elementów kształtujących zdolność osadzonego do pozostawania w ramach pierwotnego stosunku pracy, tj. gotowości do świadczenia pracy, której przejawami są m.in. fizyczna i psychiczna zdolność do jej wykonywania oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Gotowość do pracy jest więc uwarunkowana rzeczywistym pozostawaniem pracownika w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jako miejsce świadczenia pracy, co nie występuje w analizowanym przypadku, a w konsekwencji implikuje brak pozostawania wówczas w dyspozycji pracodawcy¹⁵.

Umożliwienie świadczenia pracy osobie odbywającej karę pozbawienia wolności stanowi przejaw prewencji szczególnej i jest jednym z podstawowych środków jego resocjalizacji. Stanowi o tym art. 67 § 3 k.k.w., zgodnie z którym w oddziaływaniu na skazanych, z poszanowaniem ich praw i wymaganiem wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Pozostawanie w odpłatnym zatrudnieniu powoduje także inne pozytywne konsekwencje. Skazany ma możliwość wywiązania się z ciężących na nim zobowiązań finansowych, np. poprzez uiszczenie zaległych alimentów czy bieżącą pomoc

¹³ T. Kuczyński, Glosa aprobujaąca do wyroku Sądu Administracyjnego w Łodzi z dnia 20 marca 1999 r., I ACa 136/98, OSP 1999, Nr 3, s. 154.

¹⁴ J. Świętek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności - wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, [w:] J. Stelina (red.), *Gdańskie Studia Prawnicze. Wybrane zagadnienia prawa pracy i prawa socjalnego*, Tom XXX, Gdańsk 2013, s. 175.

¹⁵ B. Wagner, *Skutki zastosowania środków zapobiegawczych aresztu tymczasowego i zawieszenia w czynnościach służbowych w sferze stosunku pracy*, PiZS 1998, nr 12, s. 17.

najbliższym, co może pomóc w odbudowaniu więzi rodzinnych po opuszczeniu przez skazanego zakładu karnego¹⁶. Warto podkreślić, że dzięki zatrudnieniu skazany nabywa w tym czasie uprawnienia emerytalne. Zgodnie z art. 127 § 1 k.k.w. okresy pracy wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, za które przysługuje wynagrodzenie, są okresami składkowymi na zasadach ogólnych określonych w przepisach emerytalnych¹⁷.

Obowiązek wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności został przewidziany w art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. Już na początku należy zaznaczyć, iż nie jest to obowiązek bezwzględny i ustawodawca przewidział zwolnienia od tego obowiązku. Tytułem przykładu, obowiązkowi pracy nie podlegają skazani za przestępstwa popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych (art. 107 k.k.w.) czy też skazani uznani za niezdolnych do pracy ze względu na stan zdrowia (art. 121 § 6 k.k.w.).

W kodeksie karnym wykonawczym przewidziano różne podstawy prawne zatrudnienia skazanych. Zgodnie z art. 121 § 2 k.k.w. skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Warto zauważyć, że możliwość podjęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jest bardzo korzystna dla skazanych. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie przepisów kodeksu pracy jest bez wątpienia najbardziej pożądaną formą zatrudnienia przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności, szczególnie po opuszczeniu zakładu karnego. Zawarcie takiej umowy w trakcie odbywania kary, oprócz umożliwienia im zdobycia pewnego doświadczenia i umiejętności na przyszłość, ma największe walory wychowawcze¹⁸.

Jednakże dowolność podstawy zatrudnienia jest ograniczona w znacznym stopniu. Zatrudnienie skazanego następuje bowiem za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego. Warunki zatrudnienia powinny zapewniać prawidłowy przebieg wykonywania kary pozbawienia wolności¹⁹. W art. 122 k.k.w. zawarto, że pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną. Świadczy to niejako o wskazaniu priorytetów w kierowaniu skazanych do pracy w przypadku, gdyby okazało się,

¹⁶ M. Kuć, *Prawne podstawy resocjalizacji*, Warszawa 2011, s. 92.

¹⁷ J. Świątek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności...*, s. 175.

¹⁸ M. Petrikowski, *Obowiązek pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego", Warszawa 2001, nr 31, s. 78.

¹⁹ G. B. Szczygieł, *Obowiązek świadczenia pracy przez skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] B. Cudowski, J. Iwulski (red.), *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, Białystok 2013, s. 415.

że miejsc pracy jest mniej niż chętnych do jej podjęcia.

Pierwszą i najstarszą, a zarazem najczęściej stosowaną formą zatrudnienia jest skierowanie do pracy. Zatrudnienie skazanych na podstawie skierowania do pracy zaliczane jest do kategorii niepracowniczych stosunków zatrudnienia o charakterze penalnym²⁰. Zatrudnienie odbywa się na podstawie aktu administracyjnoprawnego. W sytuacji skierowania do pracy występują trzy podmioty: skazany, administracja zakładu pracy i pracodawca. Opierając się na zasadzie władztwa i podporządkowania, jeden z podmiotów wymaga zrealizowania pewnego obowiązku – w tym przypadku konieczności podjęcia wyznaczonej pracy przez skazanego. Powstały w ten sposób stosunek prawny nie jest stosunkiem pracy, lecz stosunkiem o charakterze administracyjnoprawnym. Odróżnia go od stosunku przede wszystkim to, że jednostronnie reguluje sytuację prawną pozostających w nim pracowników²¹. Skazany pozostaje w stosunku prawnym z administracją zakładu karnego, a administracja z pracodawcą. W związku z tym, 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.).

W art. 122 § 1 k.k.w. określone zostały kryteria, które w miarę możliwości uwzględnia się przy kierowaniu skazanego do pracy. Jest to katalog zamknięty i wymieniono w nim takie elementy jak: zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego. Warto podkreślić, że zatrudnienie skazanego na podstawie skierowania do pracy nie zawsze musi łączyć się obowiązkiem jej podjęcia przez skazanego. Tytułem przykładu, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga pisemnej zgody skazanego. Skazany przed wyrażeniem zgody powinien uzyskać pełną informację o warunkach pracy i konsekwencjach zdrowotnych, które ewentualnie mogą wystąpić w późniejszym okresie²². W przypadku braku zgody ze strony skazanego nie można go zatem zmusić do świadczenia pracy czy też wyciągać w stosunku do niego konsekwencji prawnych²³.

Jak już zostało wspomniane, skierowanie do pracy jest decyzją dyrektora zakładu karnego. W związku z tym, jeżeli decyzja jest niezgodna z prawem, można ją zaskarżyć do sądu zgodnie z art. 7 k.k.w. Przykładem takiej sytuacji może być skierowanie do pracy skazanego, który z mocy prawa podlega zwolnieniu z obowiązku pracy ze względu na stan

²⁰ T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004, s. 195.

²¹ M. Petrikowski, *Obowiązek pracy skazanych...*, s. 79.

²² G. B. Szczygieł, *Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego", Warszawa 1999, nr 16-17, s. 35.

²³ W. Sanetra, *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, "Prawo Pracy" 1998, nr 4, s. 21.

zdrowia i w stosunku do którego lekarz orzekł niezdolność do pracy²⁴.

Ze względu na duże zróżnicowanie form zatrudnienia osób skazanych, w dalszej części skupimy się na problematyce związanej z umową o pracę. Zgodnie z art. 121 § 8 k.k.w., w stosunku do skazanych pracujących w zakresie nieuregulowanym przepisami kodeksu karnego wykonawczego stosuje się przepisy prawa pracy. Należy wskazać, że w przypadku powstania stosunku pracy ze skazanym następuje ograniczenie swobody zawierania umów i autonomii woli stron tego stosunku zobowiązaniowego, które wynika z samej specyfiki świadczenia pracy przez osobę pozbawioną wolności²⁵. Zatrudnienie osoby odbywającej karę pozbawienia wolności następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego (zgodnie z art. 121 § 3 k.k.w.). Zasady zawierania takiej umowy są doprecyzowane w § 5 i § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych. Na wniosek skazanego dyrektor zakładu karnego w formie pisemnej określa warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wniosek powinien zawierać potwierdzenie przez pracodawcę zamiaru zawarcia takiej umowy. Następnie, po pisemnym zaakceptowaniu warunków zatrudnienia przez skazanego i pracodawcę, dyrektor zakładu karnego wyraża zgodę na jego zatrudnienie na okres przebywania w zakładzie karnym. Wyrażenie zgody przez skazanego i zatrudniającego stanowi podstawę zawarcia porozumienia pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a zatrudnianym w zakresie zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Uprawnienia dyrektora w tej kwestii mają na celu zapewnienie prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności. W związku z tym dyrektor zakładu karnego musi mieć możliwość szybkiego reagowania na nieprzestrzeganie przez skazanego lub przez podmiot zatrudniający określonych przez niego warunków zatrudnienia, co stanowi podstawę cofnięcia zgody na zatrudnienie²⁶.

Ponadto na dyrektorze zakładu karnego ciąży obowiązek informowania pracodawcy o zmianie sytuacji skazanego mającej wpływ na zatrudnienie oraz prawo wstrzymania zatrudnienia lub rozwiązania umowy z powodu nieprzestrzegania przez pracodawcę skazanych warunków tego zatrudnienia²⁷. Mając na uwadze powyższe, należy zauważyć, że umowa o pracę skazanego obwarowana jest wieloma dodatkowymi warunkami, a podmiotem decydującym o zasadniczych kwestiach dotyczących tego stosunku jest dyrektor zakładu karnego.

²⁴ G.B. Szczygieł, *Obowiązek świadczenia pracy przez skazanych...*, s. 417.

²⁵ J. Świątek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności...*, s. 177.

²⁶ T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 211-214.

²⁷ J. Świątek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności...*, s. 178.

Istotnym zagadnieniem pracy skazanego jest uprawnienie do otrzymywania zapłaty. Praca osoby pozbawionej wolności jest odpłatna, z kolei zasady wynagradzania są ustalane w porozumieniu zawieranym przez dyrektora zakładu karnego bądź w umowie zawieranej przez skazanego. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r.²⁸ wskazał, że zatrudnianie osób pozbawionych wolności jawiło się jako działalność rentowna w pewnego rodzaju branżach (zwłaszcza budowlanej) oraz dla przywięziennych zakładów produkcyjnych ze względu na obowiązującą wówczas treść art. 123 § 2 k.k.w., zgodnie z którym minimalne wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło połowę minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu miesięcznej normy pracy. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że taka regulacja jest niezgodna z art. 32 oraz art. 65 ust. 4 w zw. z art. 2 Konstytucji RP. W uzasadnieniu podkreślano szczególnie narażenie skazanych na nadużycia ze strony osób decydujących. W związku z tym ustawą z dnia 3 lutego 2011 r. o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw²⁹ wprowadzono nowe brzmienie art. 123 § 2 k.k.w., który stanowi, że wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy.

Jak widać na przykładzie opisanych regulacji, ustawodawca umożliwił osobom odbywającym karę pozbawienia wolności wykonywanie pracy. Jednakże skazany nie ma pełnej dowolności wyboru i świadczenia pracy, gdyż zostały one ograniczone ze względu na rolę dyrektora zakładu karnego, który wyraża zgodę na zatrudnienie skazanego.

4. Podsumowanie

Bez wątplenia zasada wolności pracy jest jedną z najważniejszych zasad związanych z nawiązaniem stosunku pracy. Świadczy o tym zarówno uregulowanie konstytucyjne, jak i kodeksowe tej zasady. Niemniej jednak, warto wskazać, iż na gruncie prawa karnego występują od niej wyjątki. Jako przykład należy wskazać art. 35 k.k.³⁰, który przewiduje nieodpłatną, kontrolowaną pracę na cele społeczne w wymiarze od 20 do 40 godzin w stosunku miesięcznym albo art. 121 § 3 k.k.w., który stanowi, że zatrudnienie skazanego

²⁸ P 20/09, Dz. U. 2010, Nr 34, poz. 191.

²⁹ Dz. U. 2011, Nr 39, poz. 202 ze zm.

³⁰ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny, tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 244 ze zm.

następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego. W tym miejscu należy podkreślić, że wyjątek od zasady wolności pracy nie występuje w przypadku skierowania do pracy przez administrację zakładu (art. 121 § 9 k.k.w.), ponieważ wówczas nawiązuje się z nim stosunek publicznoprawny (a nie stosunek pracy), do którego nie stosuje się zasady prawa pracy z art. 11 k.p.

Mimo to z analizy uregulowań prawnych wynika, iż zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności zostało uregulowane w sposób kompleksowy. Tak naprawdę, poza kwestią wyrażenia zgody na wykonywanie pracy przez dyrektora zakładu karnego, skazani mają takie same prawa jak osoby pracujące na wolności, tj. prawo do otrzymania zapłaty, prawo do urlopu.

Podkreślenia wymaga fakt, iż zgoda na zatrudnienie skazanego może pociągać za sobą także pozytywne skutki. Otóż dyrektor placówki penitencjarnej zobowiązany jest na bieżąco monitorować sytuację zawodową skazanego oraz natychmiast reagować w sytuacji naruszenia praw pracownika odbywającego karę pozbawienia wolności. W związku z tym skazany ma dodatkową ochronę związaną ze swoim stosunkiem pracy.

Należy pamiętać, że praca ma być formą resocjalizacji dla osób odbywających karę pozbawienia wolności, a praca skazanego powinna być użyteczna dla społeczności w warunkach wolności kontrolowanej³¹. W związku z tym należy uznać, że zasada wolności pracy jest przestrzegana w stosunku do osób skazanych na tyle, na ile jest to możliwe w związku z ograniczeniami osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Bibliografia:

- Borowicz J., *Wolność pracy*, Warszawa 2002
Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 2005
Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004
Krupa Z., *Zasada wolności pracy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, "Przegląd Prawa i Administracji", Tom LIII Wrocław 2003
Kuć M. (red.), *Kara pozbawienia wolności jako problem interdyscyplinarny*, Lublin 2008
Kuć M., *Prawne podstawy resocjalizacji*, Warszawa 2011
Marek A., *Prawo karne. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 1997
Muszalski W., *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1998
Petrikowski M., *Obowiązek pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego", Warszawa 2001, nr 31
Sanetra W., *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, "Prawo Pracy" 1998, nr 4,
Szczygieł G. B., *Obowiązek świadczenia pracy przez skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Białystok 2013
Szczygieł G. B., *Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym*, "Przegląd Więziennictwa Polskiego", Warszawa 1999, nr 16-17

³¹ A. Marek. *Prawo karne. Zagadnienia teorii i praktyki*, Warszawa 1997, s. 255.

Świątek-Rudoman J., *Praca osób pozbawionych wolności - wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, Gdańsk 2013

Wagner B., *Skutki zastosowania środków zapobiegawczych aresztu tymczasowego i zawieszenia w czynnościach służbowych w sferze stosunku pracy*, PiZS 1998, nr 12