

MATEUSZ KAMIŃSKI

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

287197@stud.umk.pl

Umowa o pracę jako podstawa zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności

An employment contract as the basis for the employment of convicted persons

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest charakterystyka jednej z podstaw, na jakiej możliwe jest zatrudnienie osób skazanych - umowy o pracę. Przede wszystkim artykuł ma na celu przedstawienie społecznych i prawnych aspektów zatrudnienia osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę. Autor w swoim opracowaniu pragnie przedstawić zarys wskazanej problematyki, charakteryzując umowę o pracę jako formę nawiązania stosunku pracy, odnosząc się bezpośrednio do osób pozbawionych wolności. Celem opracowania jest ponadto wskazanie szans i korzyści, jakie wypływają z faktu umożliwienia osobom pozbawionym wolności wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę.

Słowa kluczowe: kara pozbawienia wolności; zatrudnianie skazanych; umowa o pracę; formy zatrudnienia; stosunek pracy.

Summary. The purpose of this article is to characterize one of the grounds on which convicts may be employed - employment contract. First of all, the article aims to present the social and legal aspects of employment of persons deprived of liberty on the basis of an employment contract. The author in his study wishes to outline the indicated issues, characterizing the employment contract as a form of employment relationship, referring directly to persons deprived of liberty. The purpose of the study is also to indicate the opportunities and benefits that result from enabling people deprived of liberty to work under a contract of employment.

Key words: imprisonment; employment of convicts; employment contract; basis for the employment; employment relationship.

Wstęp

Problematyka wykonywania stosunku pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności zasługuje na podjęcie z kilku powodów. Przedmiotowa problematyka ma charakter interdyscyplinarny. Łączy ona w sobie elementy dwóch dziedzin prawa - prawa pracy oraz prawa karnego wykonawczego. Należy mieć także na uwadze, iż zatrudnianie osób pozbawionych wolności wciąż budzi kontrowersje. Spotyka się ono z obawą pracodawców, a nierzadko również ze sprzeciwem społecznym.

Autor za cel niniejszego artykułu przyjął omówienie problematyki zatrudniania osób skazanych na konkretnej podstawie, jaką jest umowa o pracę. Rozważania szczegółowe zostały poprzedzone uwagami ogólnymi o pracy jako uprawnieniu człowieka i niewątpliwie wartości o wielkim znaczeniu społecznym i prawnym. Następnie autor charakteryzuje umowę o pracę jako podstawę nawiązania stosunku pracy. Tak przedstawione wstępne rozważania autor odnosi do osób odbywających karę pozbawienia wolności. Ukazuje on umowę o pracę jako jedną z form prawnych zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności. Pozwala to wreszcie w końcowej części opracowania na analizę szans i korzyści, jakie wypływają z zatrudniania osób pozbawionych wolności. Rozważania autora zawarte w niniejszym opracowaniu zamyka sformułowanie wniosków.

I. Praca - uprawnienie i wartość

Praca człowieka od zarania dziejów odgrywała wielką rolę w dziejach ludzkości. Świadczy o tym bezspornie już sama definicja słowa „praca”. Praca jako „celowa działalność człowieka, polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowaniu ich do potrzeb ludzkich”¹ bezspornie stanowi dzisiaj wielką wartość pod względem społecznym. Człowiek jako jedyna z istot żyjących przetwarza dobra przyrody i tym samym zaspokaja szereg podstawowych potrzeb związanych ze swoją egzystencją. Na tym nie kończy się jednak znaczenie pracy. Dzięki wykonywaniu pracy człowiek zyskuje pozycję społeczną, szacunek, poważanie, a także może zrealizować swoje życiowe plany. Dzięki wykonywaniu pracy, a ściślej dzięki temu co człowiek wytwarza poprzez wykonywanie pracy, wnosi on coś do świata, pozostawia w tym świecie coś po sobie i wreszcie - ma szansę wyrazić siebie samego. To wszystko uzasadnia stwierdzenie, iż człowiek jest istotą myślącą i twórczą, a nie tylko biernym obserwatorem otaczającego go świata. Nie da się wreszcie pominąć faktu, iż człowiek jest istotą społeczną, a to przecież właśnie praca stanowi jedną z najważniejszych funkcji społecznych człowieka. Praca jest zatem podstawą istnienia każdego społeczeństwa. Praca zbliża ludzi i pozwala im na współdziałanie, co pozwala na stwierdzenie, iż praca jest czynnikiem scalającym społeczeństwo w realizacji wspólnego celu, jakim jest zaspokajanie potrzeb - zarówno wspólnych, jak i indywidualnych. Praca jest budulcem więzi społecznych. To wszystko sprawia, że praca zawsze była i wciąż jest kluczową wartością z punktu widzenia społeczeństwa.

¹ *Encyklopedia powszechna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Z uwagi na to, jak wielkie znaczenie odgrywa praca, jej szczególne znaczenie akcentuje również ustawodawca. W polskim porządku prawnym praca jest przede wszystkim wartością wyrażoną konstytucyjnie, pod postacią konstytucyjnej zasady wolności pracy, zawartej w treści art. 65 Konstytucji RP. Z treści przywołanego przepisu wynika *expressis verbis* obowiązek zapewnienia każdemu człowiekowi wolności wyboru zawodu, wykonywania zawodu oraz miejsca wykonywanej pracy. Tylko treść ustawy może nakładać ograniczenia w tym zakresie. Wolność wykonywania pracy oznacza również dobrowolny charakter podejmowania pracy. Obowiązek wykonywania pracy nałożony może być wyłącznie w drodze ustawy. Władze publiczne zobowiązane są zaś prowadzić politykę w sposób zmierzający do pełnego i produktywnego zatrudnienia.

II. Umowa o pracę jako forma nawiązania stosunku pracy

Zatrudnienie może nastąpić w ramach różnych form przewidzianych przez prawo. Podstawową formę zatrudnienia stanowi stosunek pracy. Zarówno treść, jak i przedmiot stosunku pracy znajdują swoje uregulowanie w przepisach ustawy Kodeks pracy². Treść stosunku pracy wyznaczają wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy, tj. pracownika oraz pracodawcy. Nawiązanie stosunku pracy niesie za sobą przyjęcie przez pracownika obowiązku wykonywania pracy. Praca ta przybiera postać wykonywania czynności określonego rodzaju. Czynności te wykonywane są na rzecz pracodawcy, który w zamian za wykonaną pracę zobowiązany jest do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia. Nie można wreszcie odmówić stosunkowi pracy swoistego charakteru prawnego, odróżniającego go od stosunków cywilnoprawnych, administracyjnych oraz penalnych stosunków prawnych³. Owa swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, do których należy zaliczyć: dobrowolność zobowiązania, odpłatność pracy, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę; ciągłość świadczenia pracy.

Warto mieć na uwadze istotną różnicę, jaka dzieli pracownicze i pozapracownicze formy zatrudnienia. Pierwsza płaszczyzna wiąże się z formami zatrudnienia, które swoje uregulowanie znalazły w ustawie - Kodeks pracy. Są to więc: umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę. Drugą płaszczyznę stanowią cywilnoprawne formy zatrudnienia, w szczególności umowa o dzieło i umowa zlecenia. Praktyka życia społeczno-gospodarczego dowodzi zwiększenia się obecnie znaczenia

² M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Warszawa 1993, s. 5.

³ Tamże, s. 6

pozapracowniczych form zatrudnienia, co w praktyce nierzadko rodzi problem, czy określone stosunki prawne powinny być kwalifikowane w kategorii stosunków pracy czy też kategorii prawa cywilnego czy też chociażby prawa administracyjnego⁴. Autor pragnie jednak w niniejszym opracowaniu skupić swoją uwagę na pracowniczych formach zatrudnienia, a ściślej rzecz ujmując na umowie o pracę jako podstawie nawiązania stosunku pracy.

Nie ulega wątpliwości, iż umowa o pracę jest najczęściej wykorzystywaną podstawą nawiązania stosunku pracy w obrocie prawnym. To priorytetowe znaczenie wynika z praktyki życia gospodarczego, ale również z samej konstrukcji Kodeksu pracy, który problematyce umowy o pracę poświęca rozdział II, pozostałe formy zatrudnienia regulując w dalszych przepisach⁵.

Umowa o pracę jest zawierana między pracodawcą a pracownikiem. Zgodnie z treścią art. 29 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę niezależnie od rodzaju i czasu obowiązywania powinna być zawarta w formie pisemnej. Niedochowanie tej formy nie skutkuje jednakże nieważnością zawartej umowy. Jeżeli jednak takiej formy nie dochowano, pracodawca zobowiązany jest do niezwłocznego potwierdzenia pracownikowi rodzaju nawiązanej umowy i jej warunków, tym razem pamiętając o zachowaniu formy pisemnej.

Wymogi co do treści umowy o pracę zostały określone w art. 29 Kodeksu pracy. Umowa o pracę powinna przede wszystkim wyraźnie określać rodzaj i warunki umowy, w szczególności rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia, wynagrodzenie pracownika. Rodzaje umowy o pracę wskazane zostały przez ustawodawcę enumeratywnie w treści art. 25 Kodeksu pracy. Zawarcie umowy o pracę może nastąpić na okres próbny, na czas określony lub na czas nieokreślony.

III. Skazani - pracownicy jak wszyscy czy grupa pracowników o szczególnym charakterze ?

Tę część opracowania autor proponuje rozpocząć od postawienia hipotezy, czy osoby skazane (tutaj *in concreto* skazane na karę pozbawienia wolności) należy traktować tak jak wszystkich innych pracowników, czy też może raczej zasadniej byłoby traktować takie osoby jako grupę pracowników o szczególnym charakterze.

Pozbawienie człowieka wolności jako konsekwencja popełnionego przez niego czynu zabronionego stanowi jeden z najstarszych środków represji wobec tych, którzy naruszają przyjęty porządek prawny. Stosunek społeczeństwa do osób pozbawionych wolności, jak i do

⁴ Tamże, s. 3

⁵ Tamże, s. 27

ludzkiej pracy kształtowany na przestrzeni lat pokazuje, iż praca wykonywana przez osoby pozbawione wolności przez długi okres czasu wcale nie była traktowana jako istotny element towarzyszący karze pozbawienia wolności. Skazanych początkowo zatrudniano przy pracach najcięższych, a ich samych traktowano często w sposób brutalny. Już w starożytności dominował pogląd, że wykonywanie pracy, szczególnie zaś pracy fizycznej było zajęciem niegodnym „człowieka dobrze urodzonego”. Pogląd taki prezentował chociażby Arystoteles. Epoka średniowiecza wykonywanie pracy ściśle wiązała zaś z formą pokuty za wyrządzone zło. Myślenie o pracy jako o środku służącym poprawie i powrotowi do społeczeństwa wiązać należy dopiero z wiekiem XVII i XVIII, kiedy to w Amsterdamie powstało więzienie opierające proces odbywania kary pozbawienia wolności między innymi na pracy skazanych zorganizowanej w odpowiedni sposób. Był to istotny impuls do tworzenia zakładów karnych, gdzie możliwe było wykonywanie pracy przez skazanych. Początkowo były to nieliczne przypadki, jednakże propagowanie pracy skazanych doprowadziło do tego, iż w czasach współczesnych praca osób pozbawionych wolności zyskała na znaczeniu⁶.

Obecnie rola praca osób jako istotnego elementu w procesie odbywania kary pozbawienia wolności nie jest kwestionowana. Zdaniem T. Bojarskiego obecnie dominuje opinia, że praca osób pozbawionych wolności jest „wysoce korzystnym elementem w procesie wykonywania kary pozbawienia wolności”, a sama tendencja do możliwie jak najszerszego zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest słuszna. Co więcej, T. Bojarski wskazuje, iż „moralnie uzasadnione jest zatrudnianie skazanych przy każdej pracy, która normalnie wykonywana jest przez ludzi pozostających na wolności”⁷.

W świetle powyższych rozważań, bliższym wydaje się być zatem stanowisko, iż osoby pozbawione wolności są grupą pracowników o szczególnym charakterze. Jednakże nie ulega wątpliwości, iż wykonywana przez nich praca ma taką samą wartość, jak praca osób pozostających na wolności. Ocenę, co niesie za sobą wykonywanie pracy przez pozbawionych wolności autor pozostawia natomiast dalszym rozważaniom.

IV. Prawne podstawy zatrudniania osób pozbawionych wolności

Regulacja prawna odnosząca się do problematyki zatrudniania osób pozbawionych nie jest szczegółowa, co trafnie wskazuje M. Kierepka w artykule pt. *Zatrudnianie osób*

⁶ T. Bojarski, w: *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 7-8.

⁷ Tamże, s. 8-9.

*pozbawionych wolności - zarys problematyki*⁸. Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności znalazła swój wyraz w regulacji prawnej zawartej przede wszystkim w aktach normatywnych rządu ustawowego, tj. w Kodeksie karnym wykonawczym, Kodeksie karnym, Kodeksie pracy, Ustawie o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. Wspomnieć należy również o rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Unormowania w obszarze poruszanej problematyki, chociaż niekoniecznie obszerne, cechuje jednak szczegółowość - szczególnie uwidacznia się to w przepisach ustawy - Kodeks karny wykonawczy oraz ww. Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości. W sposób kompleksowy uregulowane zostały kwestie przygotowania do pracy, jej wykonywanie, zasady wynagradzania, czas pracy, a także wzajemne prawa i obowiązki podmiotu zatrudniającego oraz osoby świadczącej pracę⁹.

Konstytucja RP chociaż nie odnosi się w swoich przepisach wprost do pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności, to jednak w treści art. 65 ust. 1 *expressis verbis stanowi*, iż „każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”. Jak trafnie wskazuje A. Sobczyk w monografii pt. *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, zakres podmiotowy art. 65 Konstytucji RP interpretowany powinien być szeroko, a adresatem wspomnianej normy konstytucyjnej jest każdy obywatel¹⁰. Konstytucja nie stoi więc na przeszkodzie podejmowaniu pracy przez osoby pozbawione wolności, zrównując uprawnienie wolności podejmowania pracy zarówno przez pozbawionych wolności, jak i pozostających na wolności.

Nie sposób pominąć również zasady zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, wyrażonej bliżej w przepisach ustawy Kodeks pracy. Często zapomina się, iż wyrażony w przytoczonej zasadzie zakaz dyskryminacji obejmuje swoim zasięgiem nie tylko dyskryminację ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość czy orientację seksualną. Ustawodawca formułując zasadę zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, jednocześnie wskazuje na katalog otwarty czynników, ze względu na które dyskryminacja jest zabroniona. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu obejmuje swoim zasięgiem także inne czynniki osobiste. Właśnie do takich czynników osobistych zaliczana jest uprzednia niekaralność.

Na uwagę zasługują regulacje zawarte w ustawie Kodeks karny wykonawczy. Chociażby z treści art. 67 § 3 Kodeksu karnego wykonawczego wynika jednoznacznie,

⁸ M. Kierepka, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności - zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1, s. 8.

⁹ Tamże.

¹⁰ A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2013, s. 3.

iż w procesie oddziaływania na skazanych praca ma szczególną rolę. W dyspozycji przywołanego przepisu czytamy bowiem: „W oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw i wymaganiu wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych”. Możliwość podejmowania pracy przez osoby pozbawione wolności jest więc immanentnym, a przez to jednym z najistotniejszych (jeżeli nie najistotniejszym) składnikami procesu, który nazywamy resocjalizacją. Co więcej, regulacje zawarte w Kodeksie karnym wykonawczym nakładają obowiązek zapewniania skazanym i tymczasowo aresztowanym pracy „w miarę możliwości”. Podejmowanie zatrudnienia powinno być umożliwiane przede wszystkim tym spośród pozbawionych wolności, na których ciąży obowiązek zapłaty świadczeń alimentacyjnych. Taką możliwość powinno się zapewniać ponadto pozbawionym wolności o szczególnie trudnej sytuacji materialnej, osobistej czy rodzinnej.

W sposób niezwykle lakoniczny wskazaną problematykę reguluje ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. Wskazany akt normatywny liczy zaledwie 16 artykułów i już na samym swoim początku odsyła do regulacji zawartej w ustawie - Kodeks karny wykonawczy. Na uwagę zasługuje fakt, iż we wspomnianym akcie normatywnym podkreślona zostaje funkcja wychowawcza pracy osób pozbawionych wolności i jej znaczenie w procesie resocjalizacji.

Kolejnym z aktów prawnych odnoszącym się do przedmiotowej problematyki jest rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych. Celem tego aktu prawnego jest przede wszystkim określenie zasad odpłatnego i nieodpłatnego zatrudniania skazanych, ich wynagradzania oraz udzielania zwolnień od pracy i urlopów wypoczynkowych.

W polskim systemie prawnym przewidzianych zostało kilka form zatrudnienia, w ramach których mogą wykonywać pracę osoby odbywające karę pozbawienia wolności. Katalog tych form przewidziany został w treści art. 121 § 2 ustawy - Kodeks karny wykonawczy. Zgodnie z art. 121 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego „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”. W ramach niniejszego opracowania naukowa refleksja będzie koncentrować się na umowie o pracę jako formie zatrudnienia osób skazanych.

V. Zatrudnianie skazanych na podstawie umowy o pracę

Podstawowym aktem normatywnym regulującym problematykę zatrudniania osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę, jest Kodeks karny wykonawczy. W wyroku z dnia 8 marca 2013 r.¹¹ Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na odpowiednie stosowanie do stosunku pracy nawiązanego przez osoby pozbawione wolności regulacji zawartej w ustawie Kodeks pracy w zakresie nieuregulowanym w ustawie Kodeks karny wykonawczy. Z powyższego wynika zatem jednoznacznie, że przynajmniej pod względem normatywnym umowa o pracę zawierana przez osoby pozbawione wolności nie różni się poza kilkoma szczegółami od umów o pracę zawieranych przez pozostających na wolności.

Zatrudnianie osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę poprzedzone jest jednak spełnieniem kilku przesłanek, których to realizacji wymaga ustawodawca w ustawie Kodeks karny wykonawczy. Przede wszystkim zatrudnienie takie wymaga uzyskania zgody dyrektora zakładu karnego, który to określa również warunki takiego zatrudnienia. Ma to prowadzić do tego, aby zapewniony został prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności. Jeżeli z jakichś przyczyn warunki określone przez dyrektora zakładu karnego nie zostaną spełnione, stanowi to podstawę dla cofnięcia zgody na zatrudnienie osoby skazanej. Zgoda taka może być cofnięta również w związku z przyczynami związanymi bezpośrednio z funkcjonowaniem zakładu karnego, zwłaszcza zaś z jego bezpieczeństwem. Zdolność osoby skazanej do wykonywania pracy musi być poprzedzona badaniem lekarskim, podczas którego lekarz ocenia, czy spełnione zostały wszystkie wymagane warunki zdrowotne, aby można było nawiązać stosunek pracy. Z wykonywania pracy można skazanych zwolnić. Dotyczy to w szczególności skazanych kształcących się, ale katalog sytuacji, kiedy jest to możliwe, pozostaje katalogiem otwartym. Ustawodawca posługuje się bowiem sformułowaniem „lub z innych ważnych powodów”.

Z całą pewnością stosunki pracy nawiązywane przez osoby pozbawione wolności łączy z tymi zawieranymi przez osoby pozostające na wolności dobrowolny charakter. Owa dobrowolność rozciąga się na wszelkie przewidziane prawem formy nawiązania stosunku pracy, *ergo* także na umowę o pracę. Polski system prawny niezależnie od formy zatrudnienia nie przewiduje wykonywania pracy pod przymusem, co znajduje wyraz w treści przywołanej na wstępie konstytucyjnej zasady wolności wyboru pracy. Oznacza to, iż wykonywania pracy nie można pozbawionemu wolności nakazać ani egzekwować jej pod przymusem.

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 192/12.

Umowy o pracę zawierane są co do zasady z zewnętrznym pracodawcą. Nie wszystkie osoby pozbawione wolności będą jednak mogły skorzystać z takiej możliwości. Przeszkodę stanowi tutaj chociażby treść art. 121 § 10 Kodeksu karnego wykonawczego, który w odniesieniu do skazanych na karę dożywotniego pozbawienia wolności odbywających karę w zakładzie typu zamkniętego umożliwia wykonywanie pracy wyłącznie na terenie tego więzienia.

Przykładem różnicy w zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę pozbawionych wolności a pozostających na wolności jest dyspozycja przepisu art. 124 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego, która wobec skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przewiduje inny okres urlopu wypoczynkowego - jest to 18 dni roboczych.

Na uwagę zasługuje szereg korzyści, jakie pozbawiony wolności nabywa w okresie trwania urlopu wypoczynkowego, a są to: uprawnienie do dodatkowego lub dłuższego widzenia; dodatkowego zakupu artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym; dłuższych spacerów; pierwszeństwa lub częstszego udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych, z zakresu kultury fizycznej i sportu. Zakres wskazanych uprawnień określa dyrektor zakładu karnego, indywidualnie dla każdego pozbawionego wolności.

Zatrudnianie na podstawie umowy o pracę ma charakter odpłatny, dotyczy to również osób świadczących pracę na podstawie umowy o pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności. Kodeks karny wykonawczy w treści art. 123 wyczerpująco odnosi się do problematyki wynagradzania pozbawionych wolności. Wysokość wynagrodzenia powinna być zawarta w treści zawieranej umowy. Wskazany przepis w § 2 różnicuje zasady ustalania wynagrodzenia w przypadku pełnego i niepełnego wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie przysługuje jedynie za pracę wykonaną, z odstępstwem przewidzianym w § 4, kiedy to więzień był gotowy do wykonywania pracy, lecz nie nastąpiło to z przyczyn leżących po stronie podmiotu zatrudniającego. Możliwe jest ponadto wynagrodzenie za czas przestoju, na zasadach określonych w zawartej umowie o pracę. Dodatkowo wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 125. § 1 Kodeksu karnego wykonawczego z wynagrodzenia za pracę przysługującego skazanemu potrąca się 45% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy utworzonego na podstawie art. 6a ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2017 r. poz. 2151). Z przypadającego skazanemu wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wolne jest w każdym czasie od egzekucji 60%. Natomiast zgodnie z treścią art. 126 Kodeksu karnego wykonawczego ze

środków pieniężnych otrzymywanych przez skazanego, z wyjątkiem środków, o których mowa w art. 113 § 6 pkt 1–3 Kodeksu karnego wykonawczego 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.

VI. Osoby odbywające karę pozbawienia wolności a umowa o pracę - szanse i korzyści

W literaturze i w doktrynie wielokrotnie akcentuje się, że praca jest jednym z najistotniejszych sposobów pozwalających na budzenie w osadzonych w zakładach karnych woli współdziałania w kształtowaniu postaw umożliwiających „powrót do społeczeństwa”. Nie ulega wątpliwości, że istnieje głęboka relacja pomiędzy świadczeniem pracy przez osoby pozbawione wolności a procesem resocjalizacji. W oddziaływaniu na więźniów uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza pracę sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Wykonywanie pracy uczy osadzonych obowiązkowości, odpowiedzialności za siebie, inne osoby, za powierzony sprzęt; uczciwości, sumienności, rzetelności. Pozwala także na zdobycie nowych umiejętności, które mogą być przydatne już po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności. Zatrudnienie daje osadzonym szansę na sprawdzenie samych siebie, weryfikację swoich zdolności, podwyższenie samooceny. Ma to ogromne znaczenie w wymiarze społecznym. Osadzeni dzięki uzyskanym dochodom mogą wreszcie spłacać swoje zobowiązania wobec osób prywatnych, ale również wobec instytucji państwowych.

Zatrudnianie osadzonych na podstawie umowy o pracę przynosi szereg korzyści także dla pracodawcy. Pracodawca zatrudniający osoby pozbawione wolności może liczyć na pożyczki, dotacje, ryczałt liczony od pensji skazanych z Funduszu Aktywizacji Zawodowej. Pracodawca nie opłaca również składek zdrowotnych za osoby skazane.

Z analizy badań instytutu Millward-Brown SMG/KRC wynika niezbicie, że osoby odbywające karę pozbawienia wolności oraz osoby, które odbyły karę pozbawienia wolności, jako pracownicy podchodzą do wykonywania zadań sumiennie i z zaangażowaniem. Wyniki wskazanych powyżej badań wskazują, iż poziom zadań wykonywanych przez byłych skazanych został pozytywnie oceniony przez 90% zatrudniających przedsiębiorców¹².

¹² G. Banerski, *Uwarunkowania poziomu akceptacji społecznej osób karanych – wyniki badań*, w: *Zmiana na lepsze*, red. G. Banerski, SMG/KRC Poland Media, Warszawa 2011, s. 34.

A. Domżalska w artykule pt. *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy* wskazuje, iż „osoby zatrudniające eks-więźniów zwracają uwagę, że często są oni lepszymi pracownikami niż osoby bez kryminalnej przeszłości, gdyż dużo bardziej zależy im na pozytywnej opinii pracodawcy, a poza tym boją się wrócić na drogę przestępczą”. Autorka wspomnianego artykułu wskazuje również, iż „byli więźniowie są takimi samymi pracownikami jak osoby niekarane, a ich przydatność do pracy nie leży we wcześniejszym odbywaniu kary pozbawienia wolności, ale raczej w ich cechach charakteru, nawykach oraz ogólnym podejściu do życia i pracy¹³”.

VII. Wnioski

Czy zatrudnianie osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę powinno być zjawiskiem pożądanym? Odpowiadając na tak postawione pytanie, wskazać należy, iż w tym zakresie nie ma żadnych istotnych przeciwwskazań. Możliwość wykonywania pracy daje obopólne korzyści zarówno zatrudnionemu osadzonemu, jak i podmiotowi zatrudniającemu. Reasumując można dojść do konkluzji, iż to, czy zatrudnianie skazanych na podstawie umowy o pracę przyniesie wymierny owoc, w dużej mierze zależy od woli samej osoby osadzonej. Jeżeli jednak taka wola zaistnieje, zatrudnianie osób pozbawionych wolności staje się obopólną szansą. Istotnym problemem są wciąż istniejące w społeczeństwie stygmatyzacja, ostracyzm społeczny, uprzedzenia, z jakimi spotykają się osoby pozbawione wolności. W konsekwencji zatrudnianie pozbawionych wolności spotyka się z obawami pracodawców, a jak się okazuje - niepotrzebnie. Osoby pozbawione wolności, które stają przed szansą wykonywania pracy (niezależnie czy na podstawie umowy o pracę czy też na podstawie innej formy zatrudnienia) potrafią być pracownikami zaangażowanymi, odpowiedzialnymi, starannymi. W jaki sposób, jeżeli właśnie nie poprzez aktywizację zawodową i stwarzanie osadzonemu możliwości wykonywania pracy, w sposób autentyczny i efektywny osadzeni mają realną szansę uczenia się na nowo życia w społeczeństwie? W jaki sposób, jeżeli nie poprzez możliwość wykonywania pracy powinna odbywać się resocjalizacja osadzonych i nauka życia według określonych, powszechnie przyjętych i akceptowanych reguł, norm i zasad? Szczególnie wykonywanie pracy na podstawie umowy o pracę wydaje się być bardzo korzystną formą zatrudnienia. To co w ocenie autora wyróżnia zatrudnianie osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę od innych form zatrudnienia, to fakt odpowiedniego stosowania do pracy wykonywanej przez osoby

¹³ A. Domżalska, *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy*, Forum Pedagogiczne 2013.

pozbawione wolności przepisów ustawy Kodeks pracy, co sprawia, iż więźniowie mają uprawnienia niemal identyczne z pracownikami pozostającymi na wolności, chociażby wynagrodzenie czy urlop wypoczynkowy, o których mowa jest powyżej.

Reasumując, poczynione w niniejszym opracowaniu rozważania, zatrudnianie osób pozbawionych wolności na podstawie umowy o pracę powinno być praktyką nie tylko pożądaną, ale i powszechną. Dla osób pozbawionych wolności każda, najkrótsza nawet praca zawsze będzie lepsza niż długotrwała bezczynność.

Bibliografia:

Wykaz aktów normatywnych

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Ustawa - Kodeks karny wykonawczy z dnia 6 czerwca 1997 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 676, 679 ze zm.)

Ustawa - Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 ze zm.) (dostęp : 01.12.2019 r.)

Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności z dnia 28 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 123 poz. 777 tekst ujedn.)

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1887 ze zm.)

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r. sygn. akt II PK 192/12, Legalis

Literatura

Banerski G., *Uwarunkowania poziomu akceptacji społecznej osób karanych – wyniki badań*, w: *Zmiana na lepsze*, red. G. Banerski, SMG/KRC Poland Media, Warszawa 2011

Domzalska A., *Sytuacja byłych skazanych na rynku pracy*, Forum Pedagogiczne 2013

Encyklopedia powszechna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010

Gersdorf M. *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Warszawa 1993

Kierepka M., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności - zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1

Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985