

Mariusz Nawrocki*

Uniwersytet Szczeciński

**KARNOPRAWNA REGULACJA
NIEODPŁATNEGO ZATRUDNIANIA OSÓB
POZBAWIONYCH WOLNOŚCI**

Streszczenie

Niniejszy artykuł poświęcono problematyce nieodpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Mimo że zatrudnienie skazanych było regulowane już w okresie dwudziestolecia międzywojennego (§ 179 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 1931 r. w sprawie regulaminu więziennego), a następnie w Kodeksie karnym wykonawczym z 1969 roku (m.in. pod postacią art. 49 § 4 i 5 k.k.w.), to obecna kodyfikacja nie rozwiązuje wszystkich narosłych przez lata problemów, a w pewnym sensie generuje nowe. Bodaj najistotniejszą kwestią jest brak wystarczającej liczby miejsc pracy dla skazanych, którzy chętnie podjęliby zatrudnienie. W związku z tym pod znakiem zapytania stoi model wychowawczego oddziaływania i resocjalizacji przez pracę.

Słowa kluczowe: praca skazanych, nieodpłatna praca, resocjalizacja

Kodeks karny wykonawczy czyni pracę jednym z elementów zindywidualizowanego oddziaływania na osobę pozbawioną wolności w celu wzbudzenia w niej woli współdziałania w kształtowaniu jej społecznie pożądaných postaw,

* Adres e-mail: mnawrocki@mec.univ.szczecin.pl.

w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa¹. Kodeks w art. 67 § 3 zastrzega, że oddziaływanie tego rodzaju musi odbywać się przy poszanowaniu praw osoby pozbawionej wolności, jak również przy uwzględnieniu wymogu wypełniania przez nią określonych obowiązków. Warto wskazać, że uprawnienia osoby pozbawionej wolności znajdują umocowanie nie tylko w aktach rangi ustawowej, ale przede wszystkim w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W tym kontekście Trybunał Konstytucyjny podkreślił, „że przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych (art. 30 Konstytucji). Preambuła Konstytucji zawiera wezwanie do zachowania przyrodzonej godności człowieka i uznaje poszanowanie tej zasady – obok innych wymienionych tam zasad – za niewzruszoną podstawę Rzeczypospolitej Polskiej. Z tego względu punktem wyjścia dla interpretacji szczegółowych przepisów konstytucyjnych, mających znaczenie dla określania zakresu praw i obowiązków skazanych, musi być konstytucyjna zasada poszanowania przyrodzonej godności człowieka. Zasada ta została skonkretyzowana m.in. w art. 41 ust. 4 Konstytucji, który stanowi, że każdy pozbawiony wolności powinien być traktowany w sposób humanitarny. Art. 30 Konstytucji został skonkretyzowany także w art. 40 Konstytucji, który stanowi, że nikt nie może być poddany torturom ani okrutnemu, nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu i karaniu. Rozważane przepisy konstytucyjne zawierają unormowania wiążące wszystkie organy władzy publicznej, w tym również organy prawodawcze. Wszelkie regulacje ustawowe i podustawowe kształtujące status prawny osób skazanych muszą bezwzględnie szanować konstytucyjny obowiązek poszanowania godności człowieka oraz humanitarnego traktowania osób skazanych. Praca osób skazanych musi zatem zostać unormowana w taki sposób, aby zapewnić pełną ochronę ich godności i uczynić zadość wymogom odpowiedniego traktowania tych osób”².

Kodeks karny wykonawczy stanowi w art. 102 pkt 4, że skazany ma prawo m.in. do otrzymywania związanego z zatrudnieniem wynagrodzenia, które w myśl art. 123 § 2 k.k.w. winno odpowiadać co najmniej wynagrodzeniu mini-

¹ Również zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, zatrudnianie osób pozbawionych wolności powinno mieć na celu przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na ich postawy, a osiągnięcie zysku powinno być podporządkowane resocjalizacji.

² Wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, OTK-A 2010/2/13, LEX nr 559164.

malnemu za pracę ustalaniem na podstawie odrębnych przepisów (przy założeniu, że skazany zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy i przepracował pełny miesięczny wymiar czasu pracy lub wykonał pełną miesięczną normę pracy; w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie może podlegać stosownemu obniżeniu – proporcjonalnie do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę). Nie ma zatem wątpliwości, że Kodeks karny wykonawczy statuuje zasadę odpłatności za pracę (art. 123 § 1 k.k.w.)³. Jest to o tyle istotne, gdyż – zgodnie z art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. – do obowiązków skazanego należy m.in. wykonywanie pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku, oraz wykonywanie prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Zatem skoro wykonywanie pracy należy do powinności osoby pozbawionej wolności i obowiązek ten nie wynika z orzeczenia sądowego⁴, to przyjęć należy, że co do zasady skazanemu należy się zań wynagrodzenie.

Niemniej jednak Kodeks karny wykonawczy w art. 123 § 1 zastrzega, że dopuszczalne jest zatrudnianie osób pozbawionych wolności bez wynagrodzenia. Zgodnie bowiem z art. 123a § 1 k.k.w., 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, osobie skazanej wynagrodzenie nie przysługuje. Stosownie do art. 123a § 2 k.k.w., skazanemu, za jego pisemną zgodą 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. Z kolei wobec treści art. 123a § 3 k.k.w., w celu przyuczenia do wykonywania pracy skazanemu, za jego pisemną zgodą, można zezwolić na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywięziennych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

³ Szerzej na temat zasady odpłatności za pracę skazanych w: T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited 2004, s. 221–229.

⁴ Zgodnie z art. 34 § 1 i § 1a pkt 1 k.k. i art. 35 § 1 k.k. jedną z kar orzeczanych na podstawie Kodeksu karnego jest kara ograniczenia wolności przyjmująca postać nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cele społeczne wykonywanej w wymiarze od 20 do 40 godzin w stosunku miesięcznym i orzekanej w wymiarze od miesiąca do 2 lat.

Warto również pamiętać o regulacji dotyczącej osób tymczasowo aresztowanych. Zgodnie bowiem z art. 218 § 1 k.k.w., tymczasowo aresztowany ma obowiązek wykonywania prac porządkowych w obrębie aresztu śledczego, zaś przy innych pracach może zostać zatrudniony tylko za jego zgodą. Przepis art. 218 § 2 k.k.w. wskazuje na możliwość odpłatnego zatrudnienia tymczasowo aresztowanego, zaś § 3 tego przepisu limituje nieodpłatne zatrudnienie tymczasowo aresztowanego do sytuacji, w której wyrazi on na to zgodę oraz do miejsca wykonywania pracy, tj. obrębu aresztu śledczego.

Kodeks karny wykonawczy przewiduje zatem kilka istotnych wyjątków od zasady odpłatności za pracę świadczoną przez osoby pozbawione wolności. Za pracę w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie wynagrodzenie nie należy się skazanemu, po pierwsze, jeżeli wykonuje prace porządkowe na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, po drugie – gdy wykonuje prace pomocnicze na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, po trzecie – gdy skazany wykonuje prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego. Osoba pozbawiona wolności nie otrzyma wynagrodzenia za zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej. Pensja nie należy się także skazanemu za wykonywanie prac na cele charytatywne. Po szóste, wynagrodzenie nie należy się pozbawionemu wolności za pracę wykonywaną na rzecz organizacji pożytku publicznego. Po siódme, skazany nie otrzyma wynagrodzenia za prace porządkowe wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. I po ósme, pozbawionemu wolności nie przysługuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli wykonywał prace pomocnicze na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Wszystkie rodzaje prac ujęte w art. 123a § 2 k.k.w. (wyliczone powyżej w punktach od czwartego do ósmego) nie uprawniają skazanego do żądania wynagrodzenia, jeżeli wyraził on pisemną zgodę na taki rodzaj zatrudnienia bądź o takie zatrudnienie wnioskował. Wyjątkiem od zasady odpłatności jest również świadczenie pracy przez osoby pozbawione wolności w przywiędziennych zakładach pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące, które to zatrudnienie ma na celu przyuczenie skazanego do wykonywania pracy. Również w tym wypadku ustawodawca uzależnił nieodpłatne zatrudnienie od zgody osoby pozbawionej wolności. We wszystkich tych sytuacjach zgoda skazanego oznacza swoiste zrównanie jego pozycji z sytuacją pracownika, który przecież dobrowolnie pracuje i umawia się z pracodawcą co do wynagrodzenia

za pracę⁵. W tym przypadku natomiast skazany godzi się bądź wnioskuje o możliwość świadczenia pracy, nie licząc na wynagrodzenie. Wymóg zgody skazanego oznacza wyłom w konstrukcji pracy przymusowej, jednostronnie wyznaczonej, i otwarcie na odnośne przepisy prawa pracy. Przepisy tego prawa stanowią bowiem granice zgody skazanego, a więc nie może on skutecznie zgodzić się na to, na co nie może zgodzić się pracownik⁶.

Nie zapominając o regulacji dotyczącej nieodpłatnego zatrudnienia tymczasowo aresztowanych wskazać należy, że – wobec brzmienia art. 218 § 3 k.k.w. – świadczenie pracy przez te osoby jest dalece ograniczone (przyjmując rzecz jasną relację w stosunku do osób wykonujących karę pozbawienia wolności). Zgodnie bowiem z przywołanym przepisem, osoba tymczasowo aresztowana może być zatrudniona bez prawa do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy wyrazi zgodę na taki rodzaj pracy oraz tylko w obrębie aresztu śledczego. Nie ma zatem *de lege lata* możliwości, aby tymczasowo aresztowani świadczyli „darmową” pracę na cele charytatywne, na rzecz organizacji pożytku publicznego lub przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej. Przyjąć bowiem należy, że przepisy dotyczące pracy osób tymczasowo aresztowanych stanowią *lex specialis* wobec przepisów odnoszących się do pracy osób odbywających karę pozbawienia wolności.

W tym miejscu warto bliżej naświetlić pewne *novum* na gruncie Kodeksu karnego wykonawczego, którym jest wprowadzona z dniem 1 stycznia 2012 roku możliwość nieodpłatnego zatrudnienia skazanych przy pracach na rzecz organizacji pożytku publicznego⁷. Jak wskazano wyżej, skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach wykonywanych na rzecz organizacji pożytku publicznego. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego

⁵ Z. Hołda, *Glosa do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 7 I 1997, K 7/96*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 4, s. 98.

⁶ Tamże.

⁷ Możliwość ta wynika z nowelizacji art. 123a § 2 k.k.w., która dokonała się za sprawą art. 1 pkt 52 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 240, poz. 1431).

W artykule świadomie pominięto bliższą charakterystykę pozostałych wariantów nieodpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności, albowiem w doktrynie istnieją już opracowania podejmujące tę tematykę w sposób kompleksowy – zob. T. Kalisz, *Zatrudnienie nieodpłatne skazanych na karę pozbawienia wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2008, Tom XXII, s. 175–191; tenże, *Zatrudnienie skazanych...*, jak również E. Dawidziuk, *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa 2013, s. 158–185.

i o wolontariacie⁸, działalnością pożytku publicznego jest działalność społecznie użyteczna, prowadzona przez organizacje pozarządowe w sferze zadań publicznych określonych w ustawie. Jakkolwiek wskazana ustawa nie definiuje wprost „organizacji pożytku publicznego”, to na podstawie przywołanego przepisu można sformułować brzmienie takiej definicji. Otóż organizacją pożytku publicznego jest organizacja pozarządowa, która prowadzi działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie⁹. Co znamienne, katalog tych zadań jest bardzo obszerny – w art. 4 ust. 1 wskazano 34 takie zadania, w tym m.in. zadania w zakresie pomocy społecznej, działalności charytatywnej, ochrony i promocji zdrowia, działalności na rzecz osób niepełnosprawnych, działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych, nauki, szkolnictwa wyższego, edukacji, oświaty i wychowania, wypoczynku dzieci i młodzieży czy też w zakresie kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego. Co istotne, za sprawą art. 4 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, omawiany katalog ma charakter otwarty, albowiem Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, zadania w zakresie innym niż wymienione w ust. 1 jako należące do sfery zadań publicznych, kierując się ich szczególną społeczną użytecznością oraz możliwością ich wykonywania przez podmioty, o których mowa w art. 5 ust. 1, w sposób zapewniający wystarczające zaspokajanie potrzeb społecznych¹⁰.

Oznacza to, że kodeksowa formuła nieodpłatnego zatrudnienia uległa rozszerzeniu o możliwość wykonywania przez skazanych (oczywiście na ich

⁸ T.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1118.

⁹ Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, organizacjami pozarządowymi są niebędące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, oraz niedziałające w celu osiągnięcia zysku osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia. Zgodnie natomiast z art. 3 ust. 3 tej ustawy, działalność pożytku publicznego może być prowadzona także przez osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego; stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego; spółdzielnie socjalne oraz spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami działającymi na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, które nie działają w celu osiągnięcia zysku oraz przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych oraz nie przeznaczają zysku do podziału między swoich udziałowców, akcjonariuszy i pracowników.

¹⁰ Dotychczas Rada Ministrów nie skorzystała z ustawowej delegacji do wydania rozporządzenia, o którym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

wniosek albo za ich zgodą) działalności społecznie użytecznej w sferze zadań publicznych na rzecz organizacji pozarządowych. Podkreślić w tym miejscu należy, że – za sprawą wyżej opisanego katalogu – działalność ta ma niezwykle szeroki charakter. Z jednej strony jest to istotny walor, albowiem działalność tego rodzaju może być podejmowana w wielu dziedzinach, a tym samym może oddziaływać na różnych polach życia codziennego. Z drugiej jednak strony, przy uwzględnieniu ostatnich zmian w Kodeksie karnym wykonawczym w zakresie rozbudowy formuły nieodpłatnego zatrudniania skazanych¹¹, jest to wyraźny i zarazem niepokojący sygnał, iż praca osób pozbawionych wolności staje się tanią (jeśli nie darmową) siłą roboczą. Trend ten jest niepokojący z uwagi na fakt, że wraz z poszerzaniem katalogu nieodpłatnych prac skazanych nie pojawiają się sposoby na walkę z bezrobociem pośród tej grupy społecznej, jak też brak jest regulacji prawnych sprzyjających odpłatnemu zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, np. w postaci ulg podatkowych bądź okresowego zwolnienia od opłacania za pracownika (części lub całości) składek na ubezpieczenia społeczne dla przedsiębiorców, którzy podjęliby się zatrudnienia takich osób i którzy utrzymaliby stanowiska pracy dla skazanych również po opuszczeniu przez nich izolacji więziennej. Na swoisty paradoks zwraca uwagę P. Tarwacki, który wskazuje, że osoba tymczasowo aresztowana lub odbywająca karę pozbawienia wolności, za wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego, nie jest uważana za bezrobotną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W konsekwencji do tej grupy społecznej nie stosuje się przepisów wskazanej ustawy, co z kolei oznacza, że pracodawca chcący zatrudnić skazanego nie może skorzystać z instrumentów zachęcających do tworzenia miejsc pracy. Jest to o tyle bulwersujące, że pracodawca zatrudniający osobę tymczasowo aresztowaną albo odbywającą karę pozbawienia wolności jest obowiązany do odprowadzania składki na Fundusz Pracy, z którego finansowana

¹¹ W ostatnich latach ustawodawca zwiększył do 90 limit godzin prac porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, jak również prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, za które skazanemu wynagrodzenie się nie należy. Nadto poszerzył katalog form nieodpłatnego zatrudnienia oraz podmiotów, na rzecz których praca tego rodzaju może być świadczona. Zmiany te wynikają z art. 1 pkt 84 ustawy z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. nr 142, poz. 1380) oraz art. 1 pkt 52 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 240, poz. 1431).

jest promocja zatrudnienia i służące temu instrumenty rynku pracy¹². A zatem skazany, który jest zatrudniony odpłatnie, choć swoją pracą wspiera budżet finansujący cele ww. ustawy, sam nie może skorzystać z jej rozwiązań¹³.

Spoglądając na zatrudnienie osób pozbawionych wolności nie można poprzestawać jedynie na aspekcie ekonomicznym. Nie sposób bowiem nie dostrzegać aspektu wychowawczego i resocjalizacyjnego wykonywanej pracy. Widać to bardzo wyraźnie na przykładzie zjawiska recydywy penitencjarnej. Z badań przeprowadzonych w tym zakresie wynika, że odpłatne zatrudnienie skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności ma określony, pozytywny wpływ na ograniczanie powrotności do przestępstwa po wykonaniu tej kary. Jak pokazują badania, ogólny poziom recydywy wyniósł 46,83%, zaś w odniesieniu do skazanych zatrudnionych już tylko 39,67%. Jeszcze dobitniej powyższą zależność ukazuje odsetek młodocianych powracających na drogę przestępstwa. Ogólny poziom recydywy w tej grupie badanych wyniósł 38,5%, zaś pośród zatrudnionych jedynie 21%. Uzyskane wyniki są dostatecznym dowodem praktycznej przydatności zatrudnienia jako ważnego środka oddziaływania wychowawczego. Praca, będąca podstawą rozwoju zawodowego i intelektualnego osób pozbawionych wolności, połączona z przygotowanymi dla nich szkoleniami zawodowymi, może być bowiem skutecznym mechanizmem ograniczającym powrotność do przestępstwa¹⁴.

Należy zastanowić się także nad stosunkiem wewnętrznym zachodzącym między przepisami Kodeksu karnego wykonawczego odnoszącymi się do nieodpłatnego zatrudnienia skazanych. Wydaje się bowiem, że – ze względu na treść art. 123a § 1 k.k.w. i art. 123a § 2 k.k.w. – jednostki organizacyjne Służby Więziennej są „faworyzowane” pośród podmiotów, na rzecz których osoby pozbawione wolności świadczą pracę w sposób nieodpłatny. Zgodnie bowiem z art. 123a § 1 k.k.w., za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje. Z kolei zgodnie z art. 123a § 2 k.k.w., skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na

¹² P. Tarwacki, *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70, s. 145.

¹³ Szerzej na temat możliwych rozwiązań w zakresie uatrakcyjnienia zatrudnienia skazanych zob. tamże, s. 139–150.

¹⁴ T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary pozbawienia wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2003, Tom XIV, s. 214–215.

jego wniosek, dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej.

W pierwszym przypadku osoba pozbawiona wolności jest kierowana przez dyrektora zakładu karnego do nieodpłatnego zatrudnienia w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej, co wynika wprost z § 13 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych¹⁵. Wzmiankowany wykaz stanowi załącznik do przywołanego rozporządzenia¹⁶. Istotą tego rodzaju zatrudnienia jest jego wykonywanie na podstawie skierowania do pracy. W konsekwencji, właśnie z uwagi na owo skierowanie, stanowi on niepracowniczy stosunek zatrudnienia o charakterze penalnym. Nie powoduje zatem nawiązania stosunku pracy, ale przyjmuje postać relacji administracyjno-prawnej (publicznoprawnej). Co istotne, skierowanie skazanego do pracy opiera się na zasadzie władztwa i podporządkowania, gdzie dyrektor zakładu karnego egzekwuje od skazanego wykonanie wyznaczonej pracy¹⁷. Skierowanie do pracy jest formułą prawną, w której realizuje się ciężący na skazanych, a wynikający z art. 116 pkt 4 k.k.w., obowiązek wykonywania pracy oraz wykonywania prac

¹⁵ Dz.U. z 2004 r. nr 27, poz. 242 ze zmianami. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 172 ze zmianami), jednostkami organizacyjnymi Służby Więziennej są: Centralny Zarząd Służby Więziennej, okręgowe inspektoraty Służby Więziennej, zakłady karne i areszty śledcze, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej oraz ośrodki szkolenia Służby Więziennej i ośrodki doskonalenia kadr Służby Więziennej.

¹⁶ Osoby pozbawione wolności mogą być zatrudnione nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej na następujących stanowiskach: w I grupie stanowiskowej jako pracownik transportu, pracownik gospodarczy (sprzątający, pomoc w pralni itp.), pomoc magazyniera, pomoc kucharza, pomoc palacza c.o. i na innych stanowiskach niewymagających kwalifikacji zawodowych; w II grupie stanowiskowej jako bibliotekarz, pracownik radiowęzła, rolnik, hodowca zwierząt, ogrodnik, przy obsłudze maszyn pralniczych; w III grupie stanowiskowej jako palacz c.o., przy kwalifikowanych pracach robotniczych wymagających dyplomu czeladnika lub świadectwa ukończenia kursu albo równorzędnego w zawodach: fryzjer, szewc, krawiec, introligator, kucharz, masarz, elektryk, hydraulik, tapicer, spawacz, tokarz, ślusarz, frezer, mechanik samochodowy i innych; w IV grupie stanowiskowej na stanowiskach robotniczych wymagających kwalifikacji mistrza w zawodzie (przy wykonywanych samodzielnie pracach wysoko kwalifikowanych).

¹⁷ T. Kalisz, *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2003, Tom XIII, s. 354–355. Zob. także A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowanie prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10, s. 34–36.

porządkowych w obrębie zakładu karnego¹⁸. Odmowa wykonywania tych obowiązków stanowi przewinienie i pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną osoby pozbawionej wolności¹⁹. Odnosi się to również do niespektowania obowiązku pracy sumiennej i wydajnej, nieprzestrzegania dyscypliny i higieny pracy, dbałości o porządek w miejscu pracy oraz o stan obsługiwanych maszyn i urządzeń²⁰.

Cechą prac porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, o których mowa w art. 123a § 2 k.k.w., jest również ich świadczenie w sposób nieodpłatny, przy czym w tym wypadku zatrudnienie nie jest limitowane godzinowo i – co najważniejsze – jest dobrowolne, gdyż wymaga wniosku lub zgody skazanego.

W obu jednak sytuacjach beneficjentem prac osób pozbawionych wolności są jednostki organizacyjne Służby Więziennej. Biorąc pod uwagę jak szeroki jest katalog prac i zawodów z ww. wykazu oraz jak niewielki jest odsetek skazanych zatrudnionych odpłatnie²¹, można przyjąć, że jednostki organizacyjne Służby Więziennej mają zapewnioną stałą (ze względu na znaczną liczbę osób osadzonych) i darmową siłę roboczą w zakresie niemal wszystkich przejawów działalności usługowej, w tym i tej specjalistycznej. Dziwi w tym względzie, że do katalogu prac porządkowych i pomocniczych zaliczono pracę fryzjera, szewca, krawca, introligatora, kucharza, masarza, elektryka, hydraulika, tapicera, a nawet spawacza, tokarza, ślusarza, frezera i mechanika samochodowego. Chyba nie ma

¹⁸ Warto zwrócić uwagę na subtelną różnicę między szerszym zakresowo pojęciem „prace porządkowe wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej”, którym ustawodawca posłużył się w art. 123a § 1 k.k.w., a zakresowo węższym względem niego pojęciem „wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego”, które występuje pośród wyliczonych w art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. obowiązków skazanego.

¹⁹ S. Leleń, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 545.

²⁰ K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 534.

²¹ W 2014 roku (dane Centralnego Zarządu Służby Więziennej, zamieszczone na stronie www.sw.gov.pl w zakładce „Statystyka”) pozbawionych wolności (w wyniku odbywania kary pozbawienia wolności bądź umieszczenia w areszcie tymczasowym) było 78987 osób, przy czym tylko 25132 osoby były zatrudnione, a spośród nich jedynie 10052 pracowało odpłatnie. Dla porównania w 2010 roku przy ogólnej liczbie pozbawionych wolności na poziomie 82863 osób, pracowało 24937, zaś odpłatnie aż 17107. Niewątpliwie spadek odpłatnie zatrudnionych skazanych jest w głównej mierze skutkiem wyroku TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, mocą którego za niekonstytucyjne uznano ograniczenie osobom skazanym wynagrodzenia do co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie odrębnych przepisów. Niemniej jednak od tego czasu nie pojawiły się nowe rozwiązania prawne, które miały stworzyć odpowiednie mechanizmy rekompensujące podmiotom zatrudniającym osoby skazane konsekwencje wzrostu minimalnych wynagrodzeń wypłacanych tym osobom, a także nie stworzono dodatkowych bodźców dla zatrudniania osób skazanych.

wątpliwości, że żaden z tych zawodów nie polega na świadczeniu prac porządkowych bądź pomocniczych. A zatem jako uzasadnione jawi się pytanie, czy nie jest to katalog nazbyt szeroki, a w konsekwencji – czy nie zostało naruszone upoważnienie ustawowe udzielone, na podstawie art. 129 § 3 k.k.w., Ministrowi Sprawiedliwości do określenia szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Pewne wątpliwości może wzbudzać również wzajemny stosunek przepisów art. 123a § 1 k.k.w. i art. 123a § 2 k.k.w. w nieco ogólniejszym znaczeniu. Mianowicie należałoby się zastanowić, czy art. 123a § 2 k.k.w. nie należy tak przeformułować, aby umożliwić skazanemu nieodpłatne, dobrowolne świadczenie pracy na rzecz każdego podmiotu, który jest w stanie zapewnić zatrudnienie osobie pozbawionej wolności (ze wszystkimi wynikającymi z tego utrudnieniami). Skoro ustawodawca dopuścił szeroki krąg podmiotów „społecznych” mogących nieodpłatnie zatrudniać skazanych, co jest niewątpliwie bardzo pożyteczne dla ich działalności, to może warto rozważyć poszerzenie tego kręgu o podmioty „komercyjne”, tj. prowadzące działalność gospodarczą. Dzięki takiemu rozwiązaniu również osoby pozbawione wolności mogłyby czerpać pewne „zyski”, albowiem w sytuacji, gdy nie otrzymują zapłaty za świadczoną pracę, warto zapewnić im chociaż warunki do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co jest zresztą zgodne z ogólną formułą oddziaływania na skazanych wyrażoną w art. 67 § 3 k.k.w. Dodać należy, że to właśnie przy współpracy z podmiotami prowadzącymi działalność gospodarczą skazani mogą zdobywać kwalifikacje zawodowe niezbędne na rynku pracy. Nie można bowiem nie dostrzegać, że podmioty, o których mowa w art. 123a § 2 k.k.w., korzystają z pracy skazanych w zasadzie nie ofiarowując nic w zamian. Zgodnie ze wskazanym przepisem, nieodpłatne zatrudnienie skazanych sprowadza się do prac publicznych, prac wykonywanych na cele charytatywne, prac wykonywanych na rzecz organizacji pożytku publicznego lub prac porządkowych i pomocniczych. Prace tego rodzaju nie wymagają od skazanego szczególnych kompetencji i nie powodują podniesienia jego kwalifikacji. Wydaje się, że dopiero praca na rzecz podmiotów z sektora prywatnego jest w stanie wpłynąć na zakres doświadczenia zawodowego i praktycznego przygotowania do podjęcia pracy przez skazanych już w warunkach wolnościowych. Warto podkreślić, że nawiązanie współpracy przez skazanego z przedsiębiorcą w trybie przewidzianym przez art. 123a § 2 k.k.w. mogłoby w przyszłości przynieść jeszcze jedną korzyść, a mianowicie osoba pozbawiona wolności mogłaby poszukiwać zatrudnienia u tego właśnie przedsiębiorcy już po opuszczeniu zakładu karnego. W konsekwencji nieodpłatna, dobrowolna praca

skazanego na rzecz podmiotu z sektora prywatnego z perspektywą jego zatrudnienia po opuszczeniu przezeń izolacji więziennej daje korzyści obu stronom. Skazany ma produktywne zajęcie podczas odbywania kary pozbawienia wolności i motywację do jak najlepszego wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków, albowiem mógłby liczyć na płatne zatrudnienie już po zwolnieniu z zakładu karnego. Z kolei przedsiębiorca może liczyć na początkowo „darmową” siłę roboczą z perspektywą zatrudnienia skazanego już w warunkach wolnościowych w charakterze przeszkolonego i doświadczonego pracownika.

Powyższa propozycja pozostaje w zgodzie z zasadniczym celem zatrudniania skazanych, tj. ich resocjalizacji. Cel ten można osiągnąć m.in. poprzez kształtowanie nawyku pracy u osób pozbawionych wolności, nauczanie zawodu czy zachowanie i rozwój sił fizycznych oraz umysłowych²². W tym kontekście słusznie zauważa S. Paweła, że „aby praca spełniała taką rolę, powinna być zorganizowana i prowadzona według następujących zasad: musi być produktywna, powinna być zorganizowana z myślą o przyszłości skazanego, jej formy i metody powinny być w miarę możliwości zbliżone do pracy wykonywanej na wolności, powinna być wykonywana w miarę możliwości z uwzględnieniem przygotowania do zawodu lub przydatności do wykonywania danego rodzaju pracy i połączona z wyuczeniem zawodu, nie powinna mieć charakteru dolegliwości i musi podlegać takiej samej ochronie, jak praca na wolności”²³. Jak pokazuje praktyka wykonywania kary pozbawienia wolności w realiach polskich w oparciu o aktualnie obowiązujące przepisy k.k.w., zatrudnianie skazanych, które powinno być zasadą, jest jedynie postulatem. Z przywołanych wcześniej danych statystycznych wynika, że w 2014 roku na 78 987 osób pozbawionych wolności pracowało jedynie 31,8% skazanych, przy czym tylko 12,73% za odpłatnością. Jest to jeden z najgorszych wyników od lat. Nakładając na to wyniki badań T. Kalisza w zakresie wpływu zatrudnienia skazanych na zjawisko recydywy penitencjarnej, ukazuje się bardzo pesymistyczny obraz możliwości oddziaływania wychowawczego i resocjalizacyjnego w warunkach polskich. Im mniej pracy (płatnej i nieodpłatnej), tym mniejsze szanse na obniżenie współczynnika powrotności skazanych do izolacji więziennej. Badania te wykazały bowiem wyraźnie, że zjawisko recydywy penitencjarnej w grupie wszystkich osób pozbawionych wolności wyniosło 46,83%, zaś w odniesieniu do skazanych zatrudnionych już tylko

²² S. Paweła, *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, Warszawa 2007, s. 192.

²³ Tamże.

39,67%. Warto zatem poszukiwać nowych sposobów na walkę z bezrobociem wśród osób wykonujących karę w warunkach izolacji więziennej.

W tym miejscu należy zasygnalizować jeszcze jedną wątpliwość. Mianowicie konstrukcja z art. 123a § 1 k.k.w. może stanowić naruszenie gwarancji konstytucyjnych i prawnomiędzynarodowych²⁴. Otóż zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP z 1997 roku każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, zaś wyjątki w tym zakresie określa ustawa. Z kolei stosownie do art. 65 ust. 2 Konstytucji RP, obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Jak wynika z przywołanych zapisów Konstytucji, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu, przy czym nie jest to równoznaczne z zagwarantowaniem każdemu prawa do pracy, bo gwarancji pełnego zatrudnienia dać nie można bez narażania się na czynienie obietnicy, która nie ma szans zrealizowania²⁵. Co istotne, Konstytucja nie nakłada obowiązku pracy, choć przewiduje, że może być on wprowadzony, ale tylko w wyjątkowych okolicznościach i tylko na podstawie ustawy²⁶. W tym względzie warto zaznaczyć, że ingerencja ustawodawcy polegająca na wprowadzeniu obowiązku pracy musi respektować zasadę proporcjonalności, o której mowa w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, a nadto czynić zadość regulacjom prawa międzynarodowego, w tym przede wszystkim Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 29) dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjętej w Genewie w dniu 28 czerwca 1930 roku, a której stroną jest państwo polskie²⁷. I w tym właśnie kontekście przepis art. 123a § 1 k.k.w. może być kwestionowany. Zgodnie bowiem z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Z kolei zgodnie z art. 1 ust. 1 Konwencji MOP (nr 29), każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje konwencję, zobowiązuje się do zniesienia stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszel-

²⁴ Odnośnie do analizy prawnomiędzynarodowej zob. zwłaszcza E. Dawidziuk, *Traktowanie...*, s. 178–185.

²⁵ W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, uwagi do art. 65.

²⁶ Tamże.

²⁷ Dz.U. z 1959 r. nr 20, poz. 122.

kich jej postaciach, w możliwie najszybszym czasie. W art. 2 ust. 1 Konwencji sprecyzowano, że wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Wyrażenie to nie obejmuje jednak wszelkiej pracy lub usług wymaganych od jakiejś osoby w wyniku skazania jej przez władzę sądową pod warunkiem, że ta praca lub te usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że ta osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom (art. 2 ust. 2 pkt c Konwencji).

Wobec takiej regulacji ponadustawowej konstrukcja nieodpłatnej i niedobrowolnej pracy, o której mowa w art. 123a § 1 k.k.w., staje pod dużym znakiem zapytania. Jak już była o tym mowa wcześniej, praca świadczona na podstawie przywołanego przepisu jest obowiązkiem skazanego, sprecyzowanym decyzją dyrektora zakładu karnego o skierowaniu do zatrudnienia nieodpłatnego przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego. Wskazano również, że odmowa świadczenia pracy tego rodzaju stanowi przewinienie i pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną osoby pozbawionej wolności.

Taki sposób ukształtowania pozycji skazanego świadczy o naruszeniu konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Otóż nie sposób uzasadnić na gruncie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP nałożenia na osobę pozbawioną wolności obowiązku wykonywania nieodpłatnej pracy. W tym względzie nie można uciec od odpowiedzi na pytanie, jak ponad wszelką wątpliwość ukazać, że przymusowe prace porządkowe i pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Choć niewątpliwie prace tego rodzaju niosą ze sobą pożytek dla populacji więziennej oraz społeczności lokalnej, to niestety obowiązku ich świadczenia nie można uznać za konieczny i niezbędny dla demokratycznego państwa prawnego i żyjącego w nim społeczeństwa traktowanego jako całości. Prace porządkowe i pomocnicze pozostają bowiem bez jakiegokolwiek związku z takimi dobrami jak bezpieczeństwo, porządek publiczny, ochrona środowiska, ochrona zdrowia czy moralność publiczna. Na próżno szukać jakichkolwiek związków z potrzebą świadczenia przez skazanych nieodpłatnej, przymusowej

pracy o charakterze porządkowym lub pomocniczym z uwagi na konieczność ochrony wolności i praw innych osób. Nie sposób bowiem wskazać praw czy wolności innych osób, które wymagają ochrony poprzez zobowiązanie skazanych do pracy na rzecz Służby Więziennej lub samorządu terytorialnego.

Nie można tracić z pola widzenia i tego, że regulacja zawarta w art. 123a § 1 k.k.w. stoi w sprzeczności z postanowieniami Konwencji (nr 29) dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. Konstrukcja nieodpłatnej i niedobrowolnej pracy na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub samorządu terytorialnego nie mieści się bowiem w ramach wyłączenia spod definicji „pracy przymusowej lub obowiązkowej”, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt c ww. Konwencji. Wyłączenie to obejmuje tylko prace wynikające ze skazania danej osoby przez sąd. W polskich realiach warunek ten jest spełniony jedynie za sprawą wymierzenia kary ograniczenia wolności pod postacią obowiązku wykonywania nieodpłatnej, kontrolowanej pracy na cele społeczne. W przypadku kary pozbawienia wolności zobowiązanie do świadczenia pracy nie ma bezpośredniego związku z zapadłym orzeczeniem sądowym, gdyż istotą wyroku skazującego i wymierzonej nim kary jest izolacja skazanego od społeczeństwa. Pozostałe obowiązki, które mogą pojawić się przy okazji wykonywania kary pozbawienia wolności, mają charakter subsydiarny i jedynie współwyznaczają pozycję skazanego, nie mając jednak zasadniczego znaczenia.

Warto dodać, że kara ograniczenia wolności sprowadzająca się do zobowiązania osoby, wobec której została orzeczona, do wykonywania nieodpłatnej i kontrolowanej pracy na cele społeczne, ma uzasadnienie na gruncie zasady proporcjonalności. Uzasadnienie to wynika wprost z celu kompensacyjnego tej kary. Otóż skazany swoją pracą na rzecz społeczeństwa naprawia zło, które temu społeczeństwu wyrządził. Niewątpliwie kara tego rodzaju spełnia również cel prewencyjny, wpływając na przyszłe postawy społeczeństwa, jak i samego skazanego, oraz wychowawczy, uzmysławiając sprawcy odpowiedzialność za jego czyny oraz wyrabiając w nim potrzebę przestrzegania porządku prawnego.

W kontekście rozważań nad sensem obowiązywania przepisu art. 123a § 1 k.k.w. w dotychczasowym brzmieniu warto zwrócić uwagę, że przepis ten pozostaje w sprzeczności z celami wykonywania kary pozbawienia wolności, o których mowa w art. 67 k.k.w. Wszak nie sposób pozytywnie wpłynąć na skazanego (czy spoglądając na problem szerzej – człowieka), jeżeli nakłada się na niego obowiązek i to w dodatku obciążony odpowiedzialnością dyscyplinarną oraz nierównością stron. Jednostronność i nieekwiwalentność tego stosunku

prawnego już z założenia stoi na przeszkodzie wzbudzenia w skazanym motywacji do zmiany na lepsze.

Powyższe rozważania, jakkolwiek zasadniczo krytyczne wobec aktualnego kształtu prawnego obowiązku pracy osób pozbawionych wolności, mają uzmysłowić, że praca skazanych jest dobrym motywatorem do wpływania na postawy osób osadzonych w izolacji więziennej. Jak pokazują bowiem badania, praca ma istotne znaczenie dla procesu resocjalizacji skazanych. Niemniej jednak przepisy art. 123a § 1 i 2 k.k.w. muszą zostać niechybnie poddane pracom nowelizacyjnym tak, aby zawarte w nich zapisy dostosować do regulacji konstytucyjnych oraz prawnomiędzynarodowych, jak też, aby nieodpłatną pracę osób pozbawionych wolności uatrakcyjnić poprzez otwarcie możliwości zatrudniania skazanych (za ich zgodą lub na ich wniosek) przez podmioty prywatne. Obecny stan prawny nie sprzyja pozytywnym zmianom w zakresie tytułowej problematyki, a zatem niezbędna jest interwencja ustawodawcy.

Literatura

- Dawidziuk E., *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa 2013.
- Hołda Z., *Glosa do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 7 I 1997, K 7/96*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 4.
- Kalisz T., *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2003, Tom XIII.
- Kalisz T., *Zatrudnienie nieodpłatne skazanych na karę pozbawienia wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2008, Tom XXII.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych a efektywność wykonania kary pozbawienia wolności*, Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego 2003, Tom XIV.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited 2004.
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowanie prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.
- Lelental S., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Pawela S., *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, Warszawa 2007.
- Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013.

Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach kar-nych. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.

Źródła prawa

Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej przyjęta w Genewie w dniu 28 czerwca 1930 r., Dz.U. z 1959 r. nr 20, poz. 122.

Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 1931 r. w sprawie regula-minu więziennego, Dz.U. z 1931 r. nr 71, poz. 577.

Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegó-owych zasad zatrudniania skazanych, Dz.U. z 2004 r. nr 27, poz. 242 ze zm.

Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. z 1969 r. nr 13, poz. 98.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1118.

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

Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 172 ze zm.

Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2011 r. nr 240, poz. 1431.

Orzecznictwo

Wyrok TK z dnia 23 lutego 2010 r., P 20/09, OTK-A 2010/2/13, LEX nr 559164.

FREE EMPLOYMENT OF PRISONERS IN PENAL LAW

Summary

This article is devoted to the problem of unpaid employment of persons deprived of their liberty. Although the employment of convicts was already regulated in the interwar period (§ 179 regulation of the Minister of Justice of 20 June 1931 concerning prison regulations), and then in the Executive Penal Code of 1969 (including the form of art. 49 § 4 and 5 of the Executive Penal Code), current codification does not solve all the problems accrued over the years, and in some sense generates new. Perhaps the most impor-

tant flaw is the lack of a sufficient number of jobs for convicts who would like to work. Therefore, a question mark is a model of educative influence and rehabilitation through work.

Translated by Mariusz Nawrocki

Keywords: work, unpaid work, convicted, rehabilitation