

Andrzej Świątkowski

Kara ograniczenia wolności a przepisy prawa pracy : próba interpretacji

Palestra 14/9-10(153-154), 38-52

1970

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Niezgodność ta w tych księgach jest zjawiskiem bardzo częstym, ponieważ strony najczęściej nie ujawniały w nich zmian własności powstałych na skutek czynności prawnych lub wskutek śmierci właściciela. Ponadto jeżeli chodzi o gospodarstwa rolne, wpisy właścicieli jako spadkobierców są najczęściej niezgodne z rzeczywistym stanem prawnym, ponieważ według k.c. nie wszyscy spadkobiercy mogą dziedziczyć gospodarstwo rolne (przepisy o dziedziczeniu gospodarstw rolnych mają moc wsteczną).

19. Zaprowadzone księgi dotychczasowe, które zawierają po 25 ksiąg w jednej okładce, powinny być najpóźniej przy sposobności pierwszego wpisu do którejkolwiek z tych ksiąg rozdzielone i umieszczone w teczkach akt ich księgi wieczystej (§ 93).

Dotychczasowy system łączenia ksiąg po 25 sztuk w jednej okładce był niepraktyczny, ponieważ w księgach takich trudno było dokonywać wpisów ręcznie, zwłaszcza zaś używać pieczętek, a ponadto księgę i akta trzeba było szukać w dwóch miejscach.

20. Zbiory dokumentów przy księgach dotychczasowych, istniejące w chwili wejścia w życie projektu, utrzymuje się nadal. Jeżeli przy dokonywaniu wpisów należy powołać nr karty akt księgi wieczystej, jakim dokument został oznaczony, przy czym znajduje się on w zbiorze dokumentów przy księdze dotychczasowej, należy powołać numer dokumentu, pod którym został zamieszczony w tym zbiorze, z oznaczeniem tego zbioru (§ 93 ust. 3).

Z powyższego przepisu wynika, że dokumenty należy dołączać do zbioru dokumentów przy księgach dotychczasowych, jeżeli takie istnieją, a nie do akt księgi wieczystej. Jeżeli zbioru nie ma, to oczywiście dokumenty należy dołączać do akt księgi wieczystej.

21. Postępowanie o założeniu księgi wieczystej dla nieruchomości, której księga dawna zaginęła lub uległa zniszczeniu, wszczyna się na wniosek (§ 97).

22. Do akt księgi wieczystej nie dołącza się części zaginionych lub zniszczonych ksiąg dawnych, które się zachowały. O toczącym się postępowaniu o założenie księgi wieczystej czyni się notatkę w widocznym miejscu takiej części.

ANDRZEJ ŚWIĄTKOWSKI

Kara ograniczenia wolności a przepisy prawa pracy (próba interpretacji)

Z dniem 1 stycznia 1970 r. weszły w życie nowe przepisy z zakresu prawa karnego, mianowicie kodeks karny oraz kodeks karny wykonawczy, uchwalone przez Sejm PRL w dniu 19 kwietnia 1969 r.¹

¹ Dz. U. Nr 13, poz. 94 i 95.

Jedną z całkowicie nowych instytucji wprowadzonych przez kodeks karny jest kara ograniczenia wolności². Instytucja ta, stanowiąca precedens w naszym ustawodawstwie, a której wątki nieobce są innym ustawodawstwom europejskim³, zasługuje na uwagę nauki prawa pracy z tego względu, że kształtuje społeczny stosunek pracy osób skazanych na nią przez sąd.

Kara ograniczenia wolności, jak podkreślają motywy do projektu kodeksu karnego z 1968 r., który stał się ustawą⁴, oraz wypowiedzi w literaturze prawniczej⁵ ma za zadanie zastąpienie dotychczasowych, nie spełniających funkcji wychowawczych wobec sprawców drobnych przestępstw krótkoterminowych kar pozbawienia wolności. Istotną częścią składową kary ograniczenia wolności jest obowiązek wykonywania przez skazanego pracy wyznaczonej przez sąd. Tak więc zgodnie z założeniami ustawodawcy proces wychowania sprawców drobnych przestępstw ma być realizowany głównie przez obowiązek pracy. O tym, jak ogromną rolę ma do spełnienia ta nowa instytucja, najdobitniej świadczy fakt, że jest nią zagrożonych około 40% przestępstw przewidzianych przez kodeks karny.

Przed przystąpieniem do omawiania konkretnych problemów interesujących nas z punktu widzenia przepisów prawa pracy, należy dla przejrzystości rozważyć odróżnić dwie sprawy:

- 1) obowiązkową pracę poprawczą jako karę samoistną;
- 2) obowiązkową pracę stosowaną jako metodę wychowywania skazanych⁶.

Pierwsze rozwiązanie przyjęte zostało w ustawodawstwie radzieckim. Artykuł 21 kodeksu karnego RSFR w punkcie 4 wymienia jako jeden z rodzajów kary pracę poprawczą bez pozbawienia wolności. Bliżej zatrzymam się przy tej instytucji przy omawianiu kwestii związanych z wykonywaniem kary ograniczenia wolności z rygiorem pracy za mniejszym wynagrodzeniem.

Drugie rozwiązanie realizowane jest powszechnie w większości państw. Według naszego ustawodawstwa obowiązkowa praca stanowi jedną z głównych metod wychowawczych (art. 80 § 2 k.k.). Jest ona jednocześnie zasadniczym elementem składowym kary ograniczenia wolności (art. 33 § 2 pkt 2 k.k.). W niniejszym artykule ograniczam swoje uwagi do tej drugiej formy wykorzystania przez prawo karne pracy, tj. obowiązku pracy jako zasadniczego elementu kary.

² Por. bliżej na ten temat monografię J. Sliwowskiego: Wykonanie kary w warunkach ograniczonej wolności, *Studia Iuridica*, t. V, z. 3, Toruń 1964.

³ Można ją porównywać z francuską instytucją *semi-liberté*, wprowadzoną przez art. 723 k.p.k. oraz art. 136—141 trzeciej części k.p.k. Jest ona podobna do radzieckiej instytucji *isprawitielnyje raboty bez uszenija swobody*, wprowadzonej przez art. 27 k.k. RSFR.

⁴ Projekt kodeksu karnego oraz przepisów wprowadzających kodeks karny, Warszawa 1968, s. 107.

⁵ Por. Z. Kubec: O sędziowskim wymiarze kary na tle projektu kodeksu karnego, „Państwo i Prawo”, z. 7/1968, s. 19. Te same aspekty podkreśla się w publicystyce. Por. w związku z tym: J. Topiński: W poszukiwaniu form ścigania drobnej przestępczości, „Prawo i Życie” nr 18 (163) z 1963 r., K. Jankowski: Problem kodyfikacyjny — Drobną przestępczość, „Prawo i Życie” nr 20 z 1963 r. i nr 21 z 1963 r.

⁶ Bliżej na temat podobieństw i różnic między tymi instytucjami — por. A. J. Nataszew, N. A. Struczko: *Osnowy teorii isprawitielno-trudowego prawa*, Moskwa 1967, s. 87, 88. Na temat teoretycznych zagadnień radzieckiego ustawodawstwa pracy poprawczej — por. artykuły: L. N. Smirnow, S. G. Nowikow: K woprosu o teoreticzeskich osnowach sowietskogo isprawitielno-trudowego zakonodatelstwa, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo”, z. 4/1964; A. Nataszew: Nowyje raboty po isprawitielno-trudowomu prawu, „Socjalistическая Zakonnost’”, z. 10/1963; B. S. Nikiforow, A. A. Szlapocznikow: Niekotoryje problemy dalniejszego razwitija sowietskogo ugolownogo prawa w swietie Programy KPSS, „Sowietskoje Gosudarstwo i Prawo”, z. 2/1962.

Chciałbym się zastanowić przy wykonywaniu tej kary nad zagadnieniami wchodzącymi w zakres prawa pracy, które zostały uregulowane przez ustawodawstwo karne. Ze względu na to że przepisy prawa karnego ustanawiające obowiązek pracy wskazanej przez sąd jako jeden z zasadniczych elementów kary ograniczenia wolności stanowią istotne *novum* w naszym prawie, są nie znane zarówno zakładom pracy jak i pracownikom i mogą wywoływać wątpliwości co do ich interpretacji w praktyce — podejmę próbę interpretacji zagadnień związanych z wykonywaniem tego obowiązku, koncentrując szczególną uwagę na tych sprawach, które, moim zdaniem, mogą wywoływać najwięcej wątpliwości w praktyce. Jestem zdania, że podjęcie badań nad tymi problemami stanowi jedno z zadań nauki prawa pracy⁷.

Kara ograniczenia wolności z rygiorem nieodpłatnej dozorowanej pracy na cele publiczne

Zasadą wprowadzoną przez kodeks karny jest żeby skazany, w czasie odbywania kary ograniczenia wolności, był zatrudniony przy wykonywaniu nieodpłatnej, dozorowanej pracy na cele publiczne w wymiarze od 20 do 50 godzin miesięcznie⁸. Sąd, ustanawiając obowiązek wykonywania tej pracy, ustala wymiar godzin, jaki skazany jest obowiązany przepracować w okresie jednego miesiąca. Jednocześnie ze skierowaniem orzeczenia do wykonania sąd może ustalić rodzaj pracy, przy której ma być zatrudniony skazany. Organem wykonującym orzeczenie sądu jest wydział spraw wewnętrznych prezydium właściwej powiatowej, miejskiej lub dzielnicowej rady narodowej.

Wszelkie sprawy związane z realizacją obowiązku przymusowej pracy zostały ustalone w drodze rozporządzenia wykonawczego wydanego przez Radę Ministrów w dniu 12 stycznia 1970 r.⁹ Zgodnie z postanowieniami tego rozporządzenia społecznione zakłady pracy mają obowiązek zgłaszać wydziałowi spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej możliwości zatrudnienia skazanych wraz z podaniem konkretnej liczby godzin pracy oraz liczby skazanych, których są gotowe zatrudnić przy wykonywaniu nieodpłatnych, dozorowanych prac na cele publiczne. Zakład pracy, który zadeklarował gotowość zatrudnienia określonej liczby skazanych, ma obowiązek zatrudnić wszystkich skazanych skierowanych przez wydział spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej. Oczywiście, obowiązek ten odnosi się tylko do zatrudnienia tylu skazanych, ilu zakład pracy wymienił w zgłoszeniu przedstawionym wydziałowi spraw wewnętrznych. Zatrudnienie większej liczby skazanych, którym zakład pracy nie mógłby zapewnić pracy przy robotach wykonywanych na cele publiczne, miałyby się z celem kary pracy przymusowej, określonym w art. 113 § 1 k.w. („Wykonywanie kary ograniczenia wolności ma na celu kształtowanie społecznie pożądanej postawy skazanego w drodze wykonywania przez niego wyznaczonej mu pracy”), a ponadto pozostawałoby w sprzeczności

⁷ Podobne stanowisko reprezentują: T. Grzeszczyk: Funkcja prawa karnego w stosunkach pracy (w świetle projektu kodeksu karnego PRL), „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 12/1968, s. 15; A. Kijowski: Problematyka ochrony praw pracowników w nowym kodeksie karnym, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, z. IV/1969, s. 93 i n.

⁸ Nie dostrzega tego Z. Kubec, który pisze: „Przed wszystkim (podkreśl. moje — A. Ś.) kara ta polega na tym, że w czasie jej odbywania skazany zatrudniony w społecznonym zakładzie pracy będzie miał potrącane 10—25% wynagrodzenia (...)” (op. cit., s. 19).

⁹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 stycznia 1970 r. w sprawie obowiązków społecznonych zakładów pracy w zakresie wykonywania kary ograniczenia wolności (Dz. U. Nr 1, poz. 5). Rozporządzenie to będzie nazywane dalej „rozporządzeniem RM”.

z dyrektywami § 2 cytowanego artykułu skierowanymi do skazanych („Skazany ma obowiązek pracować sumiennie i wydajnie oraz przestrzegać ustalonego organizacji pracy porządku i dyscypliny”).

Kwestią zasadniczą jest to, czy praca świadczona przez skazanego nieodpłatnie pod dozorem na cele publiczne w uspołecznionym zakładzie pracy jest wykonywana na podstawie umowy o pracę. W żadnym razie nie można powiedzieć, że z momentem skierowania przez wydział spraw wewnętrznych do uspołecznionego zakładu pracy skazanego w celu wykonywania przymusowej pracy na cele publiczne z mocy prawa, zostaje przez sam fakt skierowania nawiązany stosunek pracy. Skazany nie może być uznany za pracownika uspołecznionego zakładu pracy, w którym wykonuje bezpłatną, dozorowaną pracę na cele publiczne. To przeciwstawienie skazanego wykonującego przymusową pracę pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy oraz osobie wykonującej pracę na podstawie umowy o świadczenie usług wynika wyraźnie z § 9 cyt. wyżej rozporządzenia RM. Mówi on o obowiązku zakładu pracy przekazania na wskazany cel kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu brutto, jaką za wykonaną pracę należałoby zapłacić skazanemu, gdyby (podkreśl. moje — A.S.) została wykonana na podstawie umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług.

Ustawa normuje obowiązki zarówno skazanego, który ma „pracować wydajnie, sumiennie oraz przestrzegać ustalonego porządku pracy i dyscypliny” (art. 113 § 2 k.k.w.), jak i uspołecznionego zakładu pracy, który ma zapewnić skazanemu warunki pracy odpowiadające zasadom bhp oraz pouczyć go o szczególnych zasadach obowiązujących w czasie pracy, przy której ma być zatrudniony (§ 5 ust. 1 rozp. RM.) Ten szczegółowo wspomniany obowiązek zakładu pracy do zapewnienia skazanemu warunków bezpiecznej i higienicznej pracy przy wykonywaniu dozorowanych prac na cele publiczne stanowi dodatkowy argument na rzecz poglądu, że skazanego nie można uważać za pracownika pozostającego w stosunku pracy czy to z danym zakładem pracy, w którym wykonuje dozorowaną pracę, czy też z prezydium właściwej rady narodowej. Nie można go również traktować, o czym będę pisał dalej, jako osoby pracującej społecznie. Obowiązek bowiem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom, osobom wykonującym w zakładzie pracy czynności służbowe lub społeczne, obywatelom wykonującym ochotniczo lub obowiązkowo pracę kierowaną przez organy państwowe w ramach czynów społecznych został ustalony w ustawie z 30 marca 1965 r o bezpieczeństwie i higienie pracy¹⁰ (art. 1, 3, 5), skazany jednak wykonujący dozorowaną pracę na cele publiczne nie mieści się w kategoriach wymienionych przez ustawę osób, którym zakład pracy ma obowiązek zapewnić pracę zgodną z wymaganiami bhp.

Ponadto rozporządzenie RM stanowi, że zakład pracy, w którym skazani wykonują dozorowaną pracę na cele publiczne, ma obowiązek przestrzegania przepisów o szczególnej ochronie pracy kobiet i młodocianych oraz ustalonego tym rozporządzeniem czasu pracy. Przepisy o czasie pracy skazanych zatrudnionych przy robotach publicznych stanowią, że skazanych nie pozostających w stosunku pracy w innym zakładzie, zarówno uspołecznionym jak i prywatnym, można zatrudniać przy pracach na cele publiczne przez 10 godzin na dobę. Te same zasady odnoszą się do skazanych zatrudnionych w innym zakładzie pracy, przy czym ze względu na konieczność wykonywania przez nich normalnej pracy zarobkowej należy ich zatrudniać przy dozorowanych pracach na cele publiczne poza godzinami wykonywanej przez nich pracy zarobkowej lub w dni wolne od pracy. Wydaje się, że regułą po-

¹⁰ Dz. U. Nr 13, poz. 91.

winno być zatrudnienie tych ostatnich, jeżeli nie jest to spowodowane szczególnymi okolicznościami w dni wolne od pracy. Przemawia za tym wzgląd na obowiązek wykonywania przez nich pracy sumiennie i wydajnie. Na wniosek skazanego czas pracy wykonywanej przez niego na cele publiczne może być przedłużony do 12 godzin na dobę, przy czym zakład pracy może sprzeciwić się przedłużeniu pracy skazanemu, który jednocześnie pozostaje w stosunku pracy w innym zakładzie. Można stąd wyprowadzić wniosek, że na prośbę skazanego nigdzie nie zatrudnionego uspołeczniony zakład pracy, w którym wykonuje on przymusową pracę na cele publiczne, musi wyrazić zgodę na przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, jeżeli — oczywiście — ma możliwości zapewnienia skazanemu pracy.

Konsekwencją zasady, że skazany nie jest pracownikiem uspołecznionego zakładu pracy, w którym wykonuje dozorowaną pracę na cele publiczne, jest okoliczność, że nie podlega on władztwu dyscyplinarnemu kierownika tego zakładu pracy. Kierownikowi takiego zakładu nie przysługuje prawo do wymierzania skazanemu kar regulaminowych z powodu niepodjęcia pracy, opuszczania jej bez uzasadnionej przyczyny, niesumiennego i niewydajnego jej wykonywania, uporczywego naruszania dyscypliny pracy. Ma on jedynie prawo i obowiązek zarazem zawiadomienia o zaszłych faktach organu spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej, który z kolei zawiadamia o tym sąd. Sąd uznając, że skazany uchyla się od odbywania kary ograniczenia wolności, określa zastępczą karę grzywny, a w wyjątkowych wypadkach zastępczą karę pozbawienia wolności (art. 84 § 2 k.k.).

Skazany, wykonując dozorowaną pracę na cele publiczne, nie podlega z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (§ 7 rozp. RM). Nie pobiera również za wykonywaną pracę wynagrodzenia. Kodeks karny mówi wyraźnie o obowiązku nieodpłatnej (podkreśl. moje — A.S.) dozorowanej pracy na cele publiczne (art. 34 § 1 k.k.). Skoro więc nie jest to praca wykonywana ani na podstawie umowy o pracę ani na podstawie innej umowy o świadczeniu usług, to jaki jest jej charakter? Zachodzi całkiem realne prawdopodobieństwo, że praca wykonywana przez skazanego na cele publiczne ze względu na nieodpłatność może być określona jako praca społeczna. Określenie takie byłoby jednak błędne. Co prawda skazany nie otrzymuje, jak już wspomniałem, za wykonywaną pracę ekwiwalentu pieniężnego, jednakże zakład pracy ma obowiązek przekazania na wskazany przez wydział spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej cel publiczny kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu brutto, jakie otrzymałby skazany, gdyby świadczona przez niego praca była wykonywana na podstawie umowy o pracę lub innej umowy o świadczenie usług. Obowiązek taki ze zrozumiałych względów spoczywa wyłącznie na uspołecznionych zakładach pracy działających na rozrachunku gospodarczym.

Brak odpłatności pracy skazanego nie jest wystarczającym argumentem do tego by wykonywaną przez niego pracę określić jako społeczną. Mimo że jest ona wykonywana na cele publiczne, to jednak brak zasadniczej cechy pozbawia ją, moim zdaniem, charakteru pracy społecznej. Brak tu jest mianowicie elementu dobrowolności. Pamiętamy, że skazany wykonuje przymusowo (podkreśl. moje — A.S.) na podstawie skazującego wyroku dozorowaną (podkreśl. moje — A.S.) pracę. Najlepszym zatem określeniem dla rodzaju wykonywanej przez skazanego pracy jest: praca poprawcza wykonywana w warunkach ograniczenia wolności.

Rygor pracy za zmniejszonym wynagrodzeniem

Jest to drugi sposób wykonywania tej samej kary: sąd zamiast kierować skazanego na karę ograniczenia wolności do pracy na cele publiczne może orzec potrącenie skazanemu zatrudnionemu w uspołecznionym zakładzie pracy od 10—25% wynagrodzenia na rzecz Skarbu Państwa lub na konkretny cel społeczny wskazany w wyroku (art. 34 § 2 k.k.). Natomiast osobę nigdzie dotychczas nie zatrudnioną sąd może, jeżeli przemawiają za tym względy wychowawcze, skierować do uspołecznionego zakładu pracy, orzekając jednocześnie obowiązek potrącenia od 10—25% wynagrodzenia na wskazany cel (art. 34 § 3 k.k.).

W taki właśnie sposób uregulowana jest instytucja kary pracy poprawczej bez pozbawiania wolności w Związku Radzieckim. Artykuł 27 k.k. RSFR stano- wi, że „praca poprawcza bez pozbawienia wolności odbywana jest w zakładzie pracy skazanego lub w innym zakładzie pracy, określonym przez organ nadzorujący wykonanie tej kary. (...) Z wynagrodzenia za pracę potrąca się skazanemu na rzecz Skarbu Państwa kwotę orzeczoną przez sąd w rozmiarze od 5 do 20%.”

Według naszego kodeksu karnego decyzyja co do skierowania skazanego do wykonywania nieodpłatnej, dozorowanej pracy na cele publiczne czy co do orzeczenia potrącenia z wynagrodzenia za pracę w uspołecznionym zakładzie pracy, w którym skazany jest zatrudniony, lub też skierowania go do pracy w takim zakładzie pracy — zależy od swobodnego uznania sądu, który podejmuje ją przy uwzględnieniu przesłanek wymienionych w art. 50 k.k. Wybór rodzaju pracy zależy od uznania sądu, który oceni, jaka z tych prac najlepiej przyczyni się do wykształcenia u skazanego społecznie pożądanej postawy (art. 113 § 1 k.k.w.). W grę może wchodzić zarówno praca umysłowa jak i fizyczna. „Skierowanie pracownika umysłowego do pracy fizycznej w ramach kary wykonywanej w warunkach ograniczenia wolności ma tą dobrą stronę — pisał J. Sliwowski — iż przekonuje skazanego o jednolitym charakterze pracy ludzkiej, o braterstwie jej rodzajów i o braku jakiegokolwiek zasadniczego, podstawowego rozróżnienia ich w ramach oceny wysiłku ludzkiego”¹¹. Skierowanie do pracy w uspołecznionym zakładzie pracownika przez organ spraw wewnętrznych umożliwia powstanie prawnego stosunku pracy z ograniczeniami wynikającymi z faktu odbywania kary ograniczenia wolności. Stwarza ono dla uspołecznionego zakładu pracy obowiązek zatrudnienia skazanego, ograniczający się do istniejących wolnych miejsc pracy oraz miejsc utworzonych w celu zatrudnienia skazanych. Wyrok skazujący na karę ograniczenia wolności pracownika pozostającego już w stosunku pracy w uspołecznionym zakładzie stwarza obowiązek dla tego zakładu potrącenia odpowiedniej, wskazanej przez sąd kwoty z wypłacanego skazanemu wynagrodzenia za pracę.

Nasuwa się pytanie, z jaką chwilą zostaje zawiązany stosunek pracy między skazanym a uspołecznionym zakładem pracy. Czy jest to chwila: 1) wydania skazującego wyroku; 2) jego uprawomocnienia się; 3) skierowania do pracy przez organ spraw wewnętrznych; 4) przystąpienia skazanego do pracy? Problematiczna jest również sprawa konieczności zawarcia umowy o pracę między skazanym a uspołecznionym zakładem pracy. Wyjaśnienie tej ostatniej wątpliwości da nam odpowiedź na postawione uprzednio pytanie. Jeżeli zakład pracy i skazany zawierają umowę o pracę, to tym samym chwila zawarcia umowy jest chwilą nawiązania między nimi stosunku pracy. Chwilą rozpoczęcia wykonywania obowiązkowej pracy

¹¹ J. Sliwowski: op. cit., s. 119.

jest moment jej podjęcia. W ten sposób rozwiązało problem rozporządzenie RM, które w § 12 ust. 1 stanowi: „W stosunku do skazanego, który podjął przydzieloną mu pracę, zakład pracy obowiązany jest przestrzegać przepisów dotyczących stosunku pracy nawiązanego przez umowę o pracę (podkreśl. moje — A. Ś.) (...)”. Odmienna próba interpretacji tego przepisu, podbudowana argumentem wysnutym z art. 118 § 1 k.k.w., jakoby stosunek pracy pomiędzy skazanym a zakładem pracy nawiązywał się z mocy samego skierowania, tj. decyzji administracyjnej organu spraw wewnętrznych, nie wytrzymuje krytyki wykładni gramatycznej. W cytowanym przepisie § 12 ust. 1 rozp. RM użyto imiesłowu dokonanego czasu przeszłego: „stosunku pracy nawiązanego (podkreśl. moje — A. Ś.) przez umowę o pracę „na oznaczenie akcji zakończonej, czynności już dokonanej. Zwrot ten odnosi się niewątpliwie do nawiązanego już przez umowę o pracę stosunku pracy ze skazanym. Nie może on być więc interpretowany w ten sposób, że stosunek pracy między skazanym a zakładem pracy został nawiązany przez wydanie decyzji administracyjnej, a skazanego należy tak traktować jak gdyby (podkreśl. moje — A. Ś.) pozostawał on w stosunku pracy z uspołecznionym zakładem pracy, do którego został skierowany.

Inną sprawą, której rozwiązanie nie powinno moim zdaniem budzić wątpliwości (choćby nasuwa krytyczne uwagi co do celowości przyjętej regulacji), jest zagadnienie charakteru prawnego zawartej umowy o pracę. Kodeks karny wykonawczy wyraźnie stanowi, że podjęcie przez skazanego pracy rodzi takie skutki prawne jak zawarcie umowy o pracę na czas określony, chyba że ustawa stanowi inaczej (art. 119 k.k.w.). Analogiczny przepis zawiera rozporządzenie RM: „Przyjęcie do pracy następuje na okres, na który sąd orzekł karę ograniczenia wolności” (§ 10 ust. 1). Z zacytowanych przepisów wyraźnie wynika, że umowa, którą zakład pracy zawarł ze skazanym, jest umową o pracę na czas określony, tj. odbywania kary ograniczenia wolności.

Czy jednak takie rozwiązanie odpowiada duchowi tej instytucji, mającej wykształcić u skazanego społecznie pożądaną postawę przez obowiązek pracy? Trudno dociec, czy intencją ustawodawcy było, aby skazany, wykonując obowiązkową pracę w czasie odbywania kary ograniczenia wolności, związał się z uspołecznionym zakładem pracy na okres dłuższy aniżeli określony w skazującym wyroku, tak żeby po odbyciu kary pozostawał nadal w stosunku pracy z danym zakładem pracy, ale już na podstawie własnego, dobrowolnego wyboru. Taka interpretacja odpowiadałaby najbardziej *ratio legis* tego przepisu. Dlatego też wydaje się, że nie będzie pozostawała w sprzeczności z celem ustawy praktyka tych zakładów pracy, które będą zawierały ze skazanymi umowy o pracę na czas nie oznaczony. Jedno w każdym razie jest pewne: skazanych nie wolno przyjmować do pracy na okres próby, m. in. z tego powodu, że sankcje niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych są wobec nich określone przez prawo karne, a nie przez ustawodawstwo pracy (art. 84 § 1 k.k.).

Zakład pracy, zawierając ze skazanym umowę o pracę, ma do spełnienia w stosunku do niego — oprócz ogólnych obowiązków, tak jak wobec każdego pracownika — dodatkowe obowiązki wypływające z faktu odbywania przez niego kary ograniczenia wolności. W szczególności musi go pouczyć, że: 1) obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i wydajnie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz porządku prawnego; 2) ma się stosować do ustanowionych restrykcji (niemożność zmiany miejsca stałego pobytu bez zgody sądu, pozbawienie prawa sprawowania funkcji w organizacjach społecznych, konieczność udzielania wyjaśnień dotyczących przebie-

gu kary na żądanie sądu, organu spraw wewnętrznych oraz zakładu pracy); 3) potrącona zostanie mu z wynagrodzenia kwota orzeczona wyrokiem sądu; 4) istnieje możliwość przeprowadzenia zmian w sposobie wykonywania obowiązku pracy, wykonania kar zastępczych (grzywny, pozbawienia wolności) w razie uchylenia się skazanego od włożonych na niego obowiązków (art. 84 k.k.); 5) istnieje możliwość zwolnienia z odbywania reszty kary ograniczenia wolności po odbyciu połowy tej kary w razie przestrzegania przez skazanego porządku prawnego, wyróżniania się pracą, należytego wykonania włożonych na niego obowiązków (art. 88 k.k.).

Zatrudniając skazanego uspołeczniony zakład pracy ma obowiązek przestrzegania ustawodawstwa pracy, tak jakby chodziło o wolnego pracownika¹² W szczególności zaś — jak przypomina rozporządzenie RM — zakład pracy ma obowiązek przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich, uwzględnienia przy przydziale pracy wieku i stanu zdrowia oraz w miarę możliwości (podkreśl. moje — A. Ś.) posiadanych przez skazanego kwalifikacji (§ 11 ust. 1). Rozporządzenie zezwala na zatrudnienie pracownika niezgodnie z jego kwalifikacjami, jeżeli zakład pracy nie posiada wolnych miejsc pracy, do których wykonania ma kwalifikacje skazany. Natomiast zakład pracy nie może zatrudniać pracownika przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia tylko na tej podstawie, że pracując odbywa on jednocześnie karę ograniczenia wolności. Zakład pracy nie jest powołany do zwiększania dolegliwości kar orzeczonych przez sąd.

Tak przedstawia się zagadnienie zatrudniania skazanych dotychczas nigdzie nie pracujących, skierowanych do pracy w uspołecznionym zakładzie pracy przez wydział spraw wewnętrznych prezydium rady narodowej. Pewne wątpliwości nasuwają się przy realizacji zarówno stosunku pracy skazanego skierowanego, jak i zatrudnionego wcześniej w danym zakładzie pracy. Ustawa stanowi wyraźnie, że takiemu pracownikowi nie można w okresie odbywania kary ograniczenia wolności przyznać wyższego wynagrodzenia za wykonywaną obowiązkową pracę ani przenieść go na wyższe stanowisko pracy (art. 34 § 2 k.k.). Według mnie, chodzi tu o absolutny zakaz. Nasuwa się pytanie, czy organ spraw wewnętrznych obowiązany jest określić stanowisko lub rodzaj pracy, przy jakim ma być zatrudniony skazany. Przepisy milczą na ten temat. Praktyka może pójść w różnych kierunkach. Moim zdaniem, jedynie kompetentny do przydzielenia pracownikowi nowego, lecz nie wyższego stanowiska pracy lub pozostawienia go na dotychczasowym stanowisku jest zakład pracy, który zatrudnia skazanego. Następnym problemem jest to, czy zakład pracy, przenosząc skazanego pracującego wcześniej w tym zakładzie na inne stanowisko pracy, a więc zmieniając w ten sposób jeden z istotnych składników umowy o pracę, tj. wysokość wynagrodzenia, ma obowiązek zachowania okresu wypowiedzenia. Moim zdaniem, skazanego należy traktować na ogólnych zasadach, a więc należy wypłacać mu przez ustawowy okres wypowiedzenia wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Natomiast w razie skierowania skazanego na inne stanowisko w dotychczasowym zakładzie pracy przez organ spraw wewnętrznych uważam, że z mocy samego prawa zmieniają się postanowienia dotychczasowej umowy o pracę odpowiednio do zmiany stanowiska pracy. Skazany otrzymuje za wykonywaną pracę takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby zatrudniony na jego stanowisku wolny pracownik posiadający identyczne jak on kwalifikacje.

¹² Zwraca na to uwagę J. Sliwowski, który pisze: „Nie należy zapominać o podstawowej przesłance — według nas — patronującej karze wykonywanej w warunkach ograniczonej wolności; skazany jest uważany za wolnego pracownika, z tym tylko ograniczeniem, że musi podjąć nakazaną mu pracę i pracować tak długo, na ile opiewa orzeczona wobec niego kara (...)” (tamże, s. 126).

Wynagrodzenie skazanego podlega obniżeniu o kwotę orzeczoną przez sąd. Kwota ta jest przekazywana bądź na rachunek dochodów budżetowych właściwego sądu powiatowego, jeżeli potrącenia dokonywane są na rzecz Skarbu Państwa, bądź na rachunek instytucji społecznej realizującej wskazany w wyroku cel społeczny (§ 3 ust. 3 rozp. RM). Podstawę do potrącenia orzeczonych przez sąd kwot stanowią wszystkie świadczenia pieniężne wypłacane skazanemu z osobowego funduszu plac po uprzednim potrąceniu podatku i innych opłat należnych z mocy ustawy. Nie podlegają potrąceniu dopłaty uzyskane przez skazanego w związku z wykonywaniem pracy w warunkach szkodliwych, uciążliwych, niebezpiecznych dla zdrowia, w godzinach nocnych, w dni wolne od pracy oraz w godzinach nadliczbowych (§ 13 ust. 1, 2 rozp. RM). Przy dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia za pracę należy pamiętać o postanowieniach prawa egzekucyjnego, tj. o art. 833 k.p.c. i art. 9 ustawy z 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji¹³ określającego granice dopuszczalności egzekucji, gwarantującego pracownikowi otrzymanie minimum wynagrodzenia. Instytucja przewidująca z mocy poszczególnych przepisów zmniejszenie wynagrodzenia wykazuje duże podobieństwo do instytucji kary poprawczej, która została wprowadzona u nas ustawą z 19 kwietnia 1950 r.¹⁴, uchyloną potem w 1955 r. W myśl postanowień tej ustawy wynagrodzenie skazanego mogło przez okres trzech miesięcy ulec zmniejszeniu od 10 do 25%.

Szczególnie ważny obowiązek spoczywa na zakładzie pracy, w którym skazany wykonuje obowiązkową pracę. Ma on mianowicie przez pracę wykonywaną w społeczności zakładowej dążyć do przystosowania skazanego do środowiska, w którym przebywa. Zakład pracy został powołany do resocjalizacji skazanego, do wykształcenia u niego nawyku wykonywania sumiennej i wydajnej pracy. Zadania uspołecznionego zakładu pracy nie mogą się ograniczyć do stworzenia skazanemu warunków do wykonywania pracy, a następnie do egzekwowania starannego jej wykonywania. Na zakładzie pracy ciąży obowiązek prowadzenia pracy wychowawczej, której celem jest uświadomienie skazanemu społecznej szkodliwości popełnionego przezeń czynu, wykształcenia i utrwalenia w nim poczucia odpowiedzialności i dyscypliny oraz obowiązku przestrzegania porządku prawnego.

Ogromne pole do popisu rozciąga się przy realizacji tych zadań dla związków zawodowych i organizacji społecznych działających w uspołecznionym zakładzie pracy, z którymi kierownictwo danego zakładu pracy ma obowiązek przy wykonywaniu kary współpracować. Związkom zawodowym i organizacjom społecznym ustawodawca stworzył podstawy do działalności wychowawczej. Powinny one dążyć do przywrócenia społeczeństwu wartościowego obywatela¹⁵. Nie oznacza to jednak, że kierownictwo zakładu pracy może się czuć zwolnione od obowiązku nałożonego na nie przez sąd. W tym miejscu pragnę przypomnieć, że w myśl przepisów obowiązek ten został włożony na uspołeczniony zakład pracy, który musi zdać spra-

¹³ Dz. U. Nr 24, poz. 151.

¹⁴ Cytuję za J. Śliwowskim (op. cit., s. 121).

¹⁵ Por. bliżej na temat udziału organizacji społecznych w resocjalizacji skazanych w literaturze radzieckiej: A. J. Nataszew, N. A. Struczkow (op. cit., s. 75—77), którzy uważają ten udział za jedną z podstawowych zasad radzieckiego systemu penitencjarnego. Por. także K. S. Raskin: Rol sowieckiej obszczestwiennosti w osuszczestwieniu isprawitielno-trudowej politiki Sowietского gosudarstwa, „Sowietское Gosudarstwo i Prawo” z. 11/1958; N. A. Struczkow: Uczastije obszczestwiennosti w diejatielnosti isprawitielno-trudowych ucziezdienij, „Uczonyje zapiski WIJN”, 11/1961; L. W. Bagrij-S z a c h m a t o w: Uczastije obszczestwiennosti w diejatielnosti isprawitielno-trudowych ucziezdienij, Wilnjus 1963.

wzodanie z jego wykonania, natomiast związki zawodowe i organizacje społeczne powołane zostały do współdziałania (podkreśl. moje — A. Ś.) z kierownictwem zakładu pracy przy realizacji tego obowiązku.

Dalsze obowiązki, które ma spełnić uspołeczniony zakład pracy, związane są z zatrudnieniem pracownika odbywającego karę ograniczenia wolności, sprowadzają się do zawiadomienia sądu o rodzaju przydzielonej skazanemu pracy, jego stosunku do pracy oraz o przestrzeganiu przez niego na terenie zakładu pracy porządku prawnego. Takich bowiem informacji zakład pracy może realnie udzielić.

Staż pracy

Bardzo ważną dla skazanego sprawą jest zaliczalność okresu zatrudnienia stanowiącego obowiązek wynikający z faktu skazania na karę ograniczenia wolności do stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa i wymiar urlopu. Rozporządzenie RM w § 12 ust. 1 wyraźnie stanowi, że w stosunku do skazanego zakład pracy obowiązany jest przestrzegać przepisów dotyczących stosunku pracy z ograniczeniami wynikającymi z rygorów związanych z karą ograniczenia wolności. Tymi rygorami odnoszącymi się do pracowników cywilnych są: obowiązek nawiązania stosunku pracy, potrącanie z wynagrodzenia kwoty orzeczonej przez sąd oraz zawieszenie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy, o czym będę pisał bardziej szczegółowo niżej. Nic natomiast nie mówi się o niezaliczalności okresu obowiązkowej pracy do stażu pracy.

Ustawa z 6 maja 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych¹⁶ w art. 1 ust. 1 ustanawia zasady, w jakiej wysokości przysługuje pracownikowi prawo do urlopu wypoczynkowego, uzależniając jego wymiar od stażu pracy. W poprzednich wywodach doszedłem do wniosku, że skazanego z pewnymi ograniczeniami należy traktować jak wolnego pracownika. Prostą konsekwencją tego stanowiska jest to, że należy zaliczyć mu do stażu pracy okres wykonywania obowiązkowej pracy związanej z odbywaniem kary ograniczenia wolności. Skazanemu przysługują wszelkie uprawnienia nie pozostające w kolizji z rygorami wprowadzonymi karą ograniczenia wolności. Przysługuje mu więc prawo do otrzymania urlopu wypoczynkowego oraz urlopów okolicznościowych, a jeśli się uczy, przysługują mu uprawnienia osób uczących się.

Inna natomiast sprawa, to celowość takiego uregulowania. W Związku Radzieckim kwestia zaliczalności okresu obowiązkowej pracy, wykonywanej bez pozbawienia wolności, do stażu pracy jest uregulowana odmiennie niż u nas. Wydaje mi się, że znaleziono tam właściwsze rozwiązanie. Cytowany poprzednio art. 27 kodeksu karnego RSFRR stanowi, że „okresu wykonywania kary poprawczej, w tym również wykonywanej w miejscu pracy skazanego, nie zalicza się do stażu pracy”. Taka jest zasada. Ustawodawca radziecki wprowadza od tej reguły wyjątki, a mianowicie w warunkach szczególnie dobrego wykonywania pracy poprawczej, należytej postawy skazanego sąd, po zakończeniu przez skazanego kary, może na wniosek organizacji społecznej lub kolektywu pracujących zaliczyć do stażu pracy okres wykonywania obowiązkowej pracy. Takie rozwiązanie stwarza dodatkowy, o pierwszorzędym znaczeniu bodziec do tego, żeby skazany wykonywał obowiązkową pracę jak najsumiennie.

¹⁶ Dz. U. Nr 12, poz. 85.

Odmienne zasady aniżeli wobec pracowników cywilnych przyjął nasz ustawodawca regulując rygory związane z karą ograniczenia wolności wobec żołnierzy pełniących czynną służbę wojskową¹⁷ (art. 289 § 1, 2 k.k.). Polegają one między innymi na pozbawieniu żołnierza prawa do otrzymania urlopu wypoczynkowego w czasie odbywania kary ograniczenia wolności (art. 294 § 3 pkt 4 k.k.). Kodeks karny używa określenia: „nie może otrzymać urlopu wypoczynkowego”, co należy rozumieć, że żołnierz skazany na karę ograniczenia wolności traci prawo do urlopu przysługującego mu w danym roku, w którym został skazany. Tym samym przewidziany w art. 294 § 3 pkt 4 k.k. wypadek stanowi dodatkową przesłankę dotyczącą żołnierzy odbywających karę ograniczenia wolności, uzupełniającą katalog przyczyn przewidujących utratę prawa do urlopu wypoczynkowego, wymieniony w art. 17 ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych. Natomiast nie ma zastosowania wobec żołnierzy art. 7 cytowanej ustawy, który wprowadza sankcję obniżenia wymiaru urlopu wypoczynkowego w następnym roku kalendarzowym, następującym po roku, w którym został rozwiązany z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych lub na skutek samowolnego porzucenia przez pracownika pracy. Cytowany artykuł wymienia taksatywnie wypadki, w których pracownika spotyka dodatkowa, oprócz utraty urlopu wypoczynkowego, sankcja i nie podlega on wykładni rozszerzającej. Zresztą nie ma podstaw do stosowania takiej wykładni wobec żołnierza odbywającego karę ograniczenia wolności.

Sformułowanie użyte w kodeksie karnym: „nie może otrzymać (...)” stwarza możliwości odmiennej interpretacji tego przepisu aniżeli zaprezentowane powyżej. Można się obawiać, że cytowany zwrot może być interpretowany jako:

1) zawieszenie prawa żołnierza do otrzymania urlopu wypoczynkowego. Tym samym należałoby rozumieć, że po odbyciu kary ograniczenia wolności żołnierzowi przysługuje prawo do otrzymania dwóch urlopów: bieżącego oraz zaległego za okres, w którym odbywał karę ograniczenia wolności. Ekwiwalent pieniężny za nie wykorzystany urlop w okresie odbywania kary ograniczenia wolności nie przysługuje, ponieważ ustawa o pracowniczych urlopach wypoczynkowych w art. 19 taksatywnie wymienia wypadki, w których pracownikowi przysługuje prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop;

2) przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego na okres po odbyciu kary ograniczenia wolności.

Taka interpretacja pozostaje w sprzeczności z postanowieniem art. 12 ust. 1 i 2 cytowanej ustawy urlopowej. Artykuł 12 stanowi, że przesunięcie terminu urlopu może nastąpić bądź na umotywowany ważnymi względami wniosek pracownika, bądź na skutek szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli zachodzi prawdopodobieństwo, że nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy. Nic natomiast nie wskazuje na możliwość przesunięcia terminu ze względu na wprowadzoną przez ustawę karną przeszkodę do jego otrzymania. Z przytoczonych możliwości interpretacyjnych postanowienia art. 294 § 3 pkt 4 k.k. należy uznać za jedynie odpowiadającą treści tego przepisu następującą interpretacją wyżej przyjętą: żołnierz odbywający karę ograniczenia wolności traci prawo do urlopu wypoczynkowego w roku, w którym odbywa karę, zachowuje jednak staż pracy konieczny do uzyskania urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze w roku przyszłym.

¹⁷ Chodzi to o oficerów, chorążych oraz niższych stopniem żołnierzy służby zawodowej, okresowej lub nadterminowej.

Możliwość rozwiązania stosunku pracy w okresie zawieszenia prawa wypowiedzenia

Skazujący wyrok na karę ograniczenia wolności stwarza, jak już wspomniałem wyżej, podstawę do zawiania obowiązkowego stosunku pracy, zawieszając jednak prawo pracownika do rozwiązania stosunku pracy, uzależniając je od zgody organu nie będącego stroną tego stosunku, tj. od zgody sądu (art. 34 § 2 k.k.). Ograniczenie dotyczy jedynie prawa pracownika do rozwiązania stosunku pracy z uspołecznionym zakładem pracy za wypowiedzeniem. Nie odnosi się więc do możliwości rozwiązania umowy o pracę przez pracownika ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli istnieją ku temu uzasadnione podstawy uznane za uzasadnione przez ustawodawstwo pracy.

W naszym Państwie mieliśmy już do czynienia z wypadkami, kiedy pracodawca, kierując się potrzebą zapewnienia gospodarce narodowej wykwalifikowanych sił roboczych i równomiernego ich rozprowadzenia, wydał ustawy¹⁸ zawieszające prawo pracownika do rozwiązania w drodze wypowiedzenia istniejącego stosunku pracy. Również ustawodawstwom innych krajów socjalistycznych nie były obce ograniczenia, a nawet zakazy rozwiązywania przez pracowników umów o pracę¹⁹. Cel tych przepisów jest jasny: chodzi o ograniczenie swobody pracownika co do zmiany miejsca zatrudnienia. Taki jest przecież sens kary ograniczenia wolności. Nie oznacza to jednak, że pracownik w ogóle traci prawo do wypowiedzenia umowy o pracę w czasie odbywania kary ograniczenia wolności. Przysługuje mu prawo do wypowiedzenia umowy o pracę po przedstawieniu swoich racji i po uzyskaniu zgody sądu.

Jakie są sankcje samowolnego porzucenia przez skazanego pracy? Określają je przepisy prawa karnego (art. 84, 88 k.k.). Zakład pracy, na którym spoczywa obowiązek zawiadomienia sądu o stosunku skazanego do pracy (art. 12 § 1 k.k.w.), musi natychmiast zawiadomić sąd o zaszłym wypadku samowolnego porzucenia pracy przez skazanego.

Inny problem to kwestia, czy zakład pracy może przed upływem okresu kary ograniczenia wolności rozwiązać ze skazanym stosunek pracy zarówno za wypowiedzeniem, jak i ze skutkiem natychmiastowym. Wydane z upoważnienia ustawy rozporządzenie RM, określające — jak wspomniano — obowiązki uspołecznionych zakładów pracy w zakresie wykonywania kary ograniczenia wolności, zezwala uspołecznionemu zakładowi pracy na rozwiązanie stosunku pracy zarówno za wypowiedzeniem jak i ze skutkiem natychmiastowym, uzależniając dokonanie tych czynności prawnych od uzyskania zgody wydziału spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej. Rada Ministrów, korzystając z delegacji ustawowej, uzależniła swobodę podejmowania decyzji kierownika zakładu pracy co do zwalniania pracowników od uzyskania zgody organu administracji. Inaczej mówiąc, uprzednia

¹⁸ Ustawa z dnia 7.III.1950 r. o planowym zatrudnieniu absolwentów średnich szkół zawodowych oraz szkół wyższych (Dz. U. Nr 10, poz. 106). Tego samego dnia uchwalono tu ustawę o zapobieżeniu płynności kadr pracowników w zawodach lub specjalnościach szczególnie ważnych dla gospodarki uspołecznionej (Dz. U. Nr 10, poz. 107).

¹⁹ Tak było w ZSRR na mocy dekretu z 26.VI.1940 r. (Wiedomości Wierchownogo Sowietu SSSR nr 20/1940). W 1956 r. przywrócono w ZSRR na mocy dekretu Prezydium Rady Najwyższej z 25.IV.1956 r. pracownikom prawo do rozwiązywania stosunku pracy (Wiedomości Wierchownogo Sowietu SSSR nr 10/1956). Na Węgrzech dopiero nowy kodeks pracy (obowiązujący od 1.I.1968 r.) uchylił wprowadzony przez kodeks pracy z 1951 r. zakaz rozwiązywania stosunków pracy, uzależniony od powstania ustawowych przyczyn.

zgoda organu nie będącego stroną stosunku pracy, tj. sądu, w wypadku gdy pracownik chce wypowiedzieć umowę o pracę, albo organu spraw wewnętrznych przy rozwiązaniu stosunku pracy przez kierownictwo uspołecznionego zakładu pracy — stanowi materialno-prawną przesłankę ważności (podkreśl. moje — A. Ś.) wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy.

Intencją ustawodawcy jest, żeby skazany w czasie odbywania kary ograniczenia wolności przepracował cały czas w jednym zakładzie pracy. Zmiana miejsca zatrudnienia utrudniałaby w poważnym stopniu osiągnięcie celu kary: przystosowania skazanego do środowiska pracy. Jedynie uzasadnione względy o wyjątkowym charakterze, uznane za takie przez organ sprawujący nadzór nad wykonaniem kary mogą uzasadnić zmianę zakładu pracy.

A jeżeli już doszło do zwolnienia pracownika, to powstaje pytanie, jak należy traktować okres pomiędzy zwolnieniem go a podjęciem nowego zatrudnienia. Czy jako przerwę w odbywaniu kary ograniczenia wolności, czy też należy uznać, że skazany nadal ją odbywa? Kodeks karny nie przewiduje udzielania przerw w odbywaniu kary ograniczenia wolności. Przeciwno zaliczeniu do stażu pracy faktycznej przerwy w jej wykonywaniu przemawia obowiązek dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez skazanego. Co w tej sytuacji należy zrobić? Wydaje się, że najlepszym wyjściem byłoby przedłużenie obowiązku przymusowej pracy o czas faktycznego jej niewykonywania. Proponowane rozwiązanie musi jednak być — przed realizacją — usankcjonowane w drodze normatywnej.

Niedopuszczalne jest samowolne przeniesienie przez zakład pracy skazanego do innego zakładu pracy. Kodeks karny wyraźnie stanowi, że skazany obowiązany jest do wykonywania pracy wskazanej przez sąd (podkreśl. moje — A.Ś.) (art. 33 § 2 pkt 2 k.k.). Przepisy ustawodawstwa karnego również wyraźnie przewidują, że sąd wydaje polecenie organowi spraw wewnętrznych skierowania skazanego do pracy w odpowiednim uspołecznionym zakładzie pracy (podkreśl. moje — A. Ś.) (art. 111 § 1 k.k.w.). Z cytowanych przepisów wynika, że pracownik jest zobowiązany do pracy w tym zakładzie, który został mu wskazany przez wydział spraw wewnętrznych prezydium właściwej rady narodowej. Natomiast brak, moim zdaniem, podstaw do stosowania wykładni rozszerzającej przytoczonych przepisów w tym sensie, że można przenieść skazanego do pracy w innym zakładzie pracy bez zgody organów nadzorujących wykonanie kary.

Zakończenie stosunku pracy

Wyrok skazujący określa czas trwania obowiązku pracy przymusowej z rygiorem potrącenia z wynagrodzenia kwoty wskazanej przez sąd. Jak już poprzednio zaznaczyłem, stosunek pracy, jeśli ustawa nie stanowi inaczej, uważa się za zawarty na czas określony (art. 119 k.k.w.). Rozwiązuje się on wówczas automatycznie z momentem upływu orzeczonej kary ograniczenia wolności. W tych wypadkach, w których zakład pracy zawarł ze skazanym umowę o pracę na czas nie oznaczony, konieczne jest do jej rozwiązania wypowiedzenie przez jedną, ze stron. Jak już wspomniałem, bardziej odpowiadałaby intencji ustawodawcy koncepcja zawierania ze skazanymi umów o pracę na czas nieokreślony, zmierzająca do ustabilizowania skazanych w danym zakładzie pracy.

Umowę na czas nieoznaczony należy wypowiedzieć, strony powinny być poinformowane i przygotowane na to, że stosunek pracy z chwilą odbycia kary uleg-

nie zakończeniu. Natomiast w razie przyjęcia koncepcji, że umowa ulega rozwiązaniu z upływem określonego terminu, pracownik gdyby chciał nadal pozostawać w dotychczasowym zakładzie pracy, musiałby zawrzeć nową umowę o pracę. To ostatnie rozwiązanie z pewnością nie pozostaje z zgodzie z teorią skutecznego działania. Pracownik jako podmiot działający znajduje się w tej sytuacji w ujemnej pozycji do celu działania. „Musi się wysilać dla jego osiągnięcia, ponieważ samorzutny tok zdarzeń bez jego ingerencji zmierza do stanu rzeczy niezgodnego z zamierzonym”²⁰. Nie należy się więc dziwić, kiedy w większości wypadków może zajść sytuacja taka, w której pracownicy widząc, że muszą czynić starania o ponowne przyjęcie do pracy a jednocześnie żywiąc obawy, że jako karanych zakład pracy nie będzie chciał ich zatrudnić, nie będą podejmowali starań o uzyskanie zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie. Jako częściowy środek zmierzający do zapobieżenia temu stanowi rzeczy można postulować przy umowach o pracę zawieranych na czas oznaczony tzw. zapowiedzeni wygaśnięcia. W braku takiego zapowiedzenia uważa się umowę za porzedłużoną na czas nie oznaczony. Zdają sobie sprawę, że proponowane rozwiązanie, stanowiące półśrodek, może razić sztucznością, ponieważ nie realizuje postulatu czystości konstrukcji prawnej.

Stosunek pracy może być zakończony przed upływem okresu orzeczonej kary ograniczenia wolności. Jeżeli skazany odbył co najmniej połowę orzeczonej kary wyróżniając się przy tym sumienną i wydajną pracą, wykonał włożone nań obowiązki i przestrzegał porządku prawnego, to sąd może go zwolnić na jego własny wniosek lub na wniosek kierownika zakładu pracy z odbywania reszty kary (art. 124 § 1 i 2 k.k.w. rozp. RM). Ustawodawca uznał prawo do złożenia wniosku o zwolnienie z odbywania reszty kary stronom przymusowego stosunku pracy, tj. skazanemu i kierownikowi zakładu pracy. Celowe, moim zdaniem, byłoby przyznanie również uprawnienia do złożenia takiego wniosku związkom zawodowym i organizacjom społecznym działającym na terenie zakładu pracy. Zwiększyłoby to w znacznym stopniu ich odpowiedzialność za proces wychowania skazanego.

Zwalniając skazanego z odbycia reszty kary sąd zawiadamia jednocześnie zakład pracy, w którym skazany wykonuje obowiązkową pracę (art. 124 § 3 k.k.w.). Tym samym należy przyjąć, że mamy do czynienia z przypadkiem, w którym umowa o pracę ulega rozwiązaniu z mocy orzeczenia sądu zwalniającego skazanego z odbywania reszty kary. Z tych samych względów, które podniosłem wyżej, wskazuję na niecelowość takiego rozwiązania. Stanowi ono następstwo faktu, że obowiązek pracy jest — jak pisał J. Śliwowski — „istotą instytucji i zagadnieniem węzłowym”²¹ kary ograniczenia wolności. Sąd, zwalniając skazanego od odbywania reszty kary, zwalnia go jednocześnie od obowiązku wykonywania przymusowej pracy. Należałoby rozważyć propozycję, czy nie byłoby rzeczą celową przyznać w takiej sytuacji stronom stosunku pracy prawa do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

*
* *

Na zakończenie powyższych rozważań należałoby dotknąć jeszcze kwestii ogólniejszej natury, nadającej się do odrębnego opracowania. Otóż dały się słyszeć głosy, że kara ograniczenia wolności nie jest słuszna, ponieważ nie należy karać przez pracę. Przeciwno temu ujęciu wystąpiło szereg autorów, uznając je trafnie za scho-

²⁰ T. Kotarbiński: *Hasło dobrej roboty*, Warszawa 1968, s. 199.

²¹ J. Śliwowski; *op. cit.*, s. 118.

lastyczne²². Nie trzeba bowiem podkreślać, że wychowawcze znaczenie pracy polega nie tylko na jej bezpośrednim wpływie na psychikę skazanego, ale także wpływa na jego integrację ze środowiskiem pracy. „Tylko udział w pracy kolektywnej pozwala człowiekowi wyrobić w sobie właściwy moralny stosunek do innych ludzi — serdeczne uczucie miłości i przyjaźni dla każdego człowieka pracy, oburzenie na każdego próżniaka i potępienie tego, kto uchyla się od roboty — pisał A. S. Makarenko²³. Praca połączona z polityczno-wychowawczym²⁴ oddziaływaniem stanowi podstawowy środek resocjalizacji skazanego. Stosowanie pracy w charakterze środka wychowawczego pozostaje w sprzeczności z poglądem na pracę jako środek karny²⁵. Praca jako środek wychowawczego oddziaływania ma uświadomić skazanym, jak pisał Montesquieu, że „pierwsze prawa, jakie otrzymujemy, to prawa wychowania”²⁶, ma utworzyć z nich „to, co nazywamy godnym człowiekiem (*honnete homme*)”²⁷.

Artykuł powyższy należy traktować jako próbę interpretacji przepisów wchodzących w zakres ustawodawstwa karnego, regulujących bezpośrednio społeczne stosunki pracy. Stanowi on przyczynek zmierzający do wyjaśnienia wielu spraw związanych ze stosowaniem nowej dla nas instytucji kary ograniczenia wolności.

²² J. Sliwowski: op. cit., s. 134, 135; A. J. Nataszew, N. A. Struczkow: op. cit., s. 89, 92. Por. również I. S. Noj: Teoreticzeskije woprosy liszenija swobody, Saratow 1965, s. 40—42.

²³ A. S. Makarenko: Dzieła, t. IV, Warszawa 1955, s. 402.

²⁴ Sama praca bez jednoczesnego wykształcenia oraz bez politycznego i społecznego wychowania nie daje wychowawczych rezultatów i stanowi neutralny proces, jak pisał A. S. Makarenko (w *wospitanii w siemje*, Moskwa 1955, s. 204).

²⁵ Tak A. J. Nataszew, N. A. Struczkow: op. cit., s. 39, 74, 96. Odmiennie N. A. Bielajew: *Celi nakazanija i sriedstwa ich dostizenija w isprawitielno-trudowych uczriezdienijach*, Leningrad 1963, s. 88.

²⁶ Ch. de Montesquieu: *O duchu praw*, PWN, Warszawa 1957, t. I, s. 63.

²⁷ Tenże, s. 63.

ALFRED KAFTAL

Z problematyki rewizji nadzwyczajnej w nowym k.p.k.

I. UWAGI WSTĘPNE

Przedmiotem niniejszych rozważań będzie omówienie niektórych rozwiązań nowego k.p.k. dotyczących rewizji nadzwyczajnej. Trzeba stwierdzić, że nowy k.p.k. w kwestii uregulowania rewizji nadzwyczajnej nie zawiera zasadniczych zmian w porównaniu z rozwiązaniami dawnego k.p.k. Wydawałoby się więc, że w związku z tym to nowe unormowanie nie powinno nasuwać większych trudności interpreta-