

Tadeusz Beśka

Zakres podmiotowy i przedmiotowy a charakter prawny zgody dyrektora zakładu karnego na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanego

Roczniki Administracji i Prawa 15/1, 265-280

2015

Artykuł został 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.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **11.02.2015**

Data recenzji/ Accepted: **10.03.2015**

Data publikacji/Published: **02.06.2015**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Tadeusz Beška¹

**ZAKRES PODMIOTOWY I PRZEDMIOTOWY
A CHARAKTER PRAWNY ZGODY DYREKTORA
ZAKŁADU KARNEGO NA ŚWIADCZENIE PRACY
ZAROBKOWEJ PRZEZ SKAZANEGO**

WSTĘP

W roku 1998 weszła w życie ustawa – kodeks karny wykonawczy. Wprowadzone w niej zmiany nie ominęły sfery wykonywania pracy przez więźniów. Obok istniejącej dotychczas podstawy zatrudnienia, tj. w oparciu o skierowanie skazanego do pracy odpłatnej bądź nieodpłatnej², pojawiła się możliwość zapewnienia świadczenia pracy odpłatnej osobom pozbawionym wolności w ramach umowy o pracę, umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia i o dzieło, a także na innej podstawie. Istotne zmiany dotyczą również możliwości

¹ mgr; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej.

² Por. art. 46 § 3 i 5 ustawy z dnia 19 kwietnia 1969 roku – Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. 1969 nr 13, poz. 98.

świadczenia przez skazanego pracy nieodpłatnej³ (ta forma zatrudnienia nie stanowi przedmiotu niniejszego artykułu i w związku z powyższym nie będzie analizowana). Świadczy to o ewolucji polskiego systemu penitencyjnego, przejawiającej się między innymi w dążeniu do aktywizacji zawodowej jak najszerzej grupy więźniów. Natomiast środkiem do osiągnięcia celów resocjalizacji, w których praca stanowi główny element procesu powrotu osoby pozbawionej wolności do społeczeństwa, ma być m.in. rozszerzenie dostępnych form świadczenia pracy zarobkowej w warunkach izolacji penitencjarnej (w tym prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek⁴). Z pola widzenia nie należy również tracić Zaleceń Rec(2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych. Zgodnie z powyższą rekomendacją władze więzienne zobowiązane są do zapewniania pracy skazanym, i tak dalece, jak to możliwe, praca ta ma przyczynić się do podtrzymania bądź rozwoju możliwości ich zarabiania na życie po opuszczeniu warunków izolacji więziennej⁵. Reasumując powyższy wstęp, zauważyć należy, że przedstawione regulacje określają cele, jakie mają zostać osiągnięte m.in. poprzez świadczenie pracy przez osobę poddawaną procesowi resocjalizacji. Taki stan rzeczy wraz z katalogiem dostępnych dla skazanego form świadczenia odpłatnej pracy zarobkowej skłania do intuicyjnej refleksji, że status osoby pozbawionej wolności i osoby wolnej w sferze wykonywania pracy zarobkowej jest zbliżony. Z drugiej strony w literaturze przedmiotu dominuje pogląd, iż skazany nie ma swobody w dokonywaniu wyborów związanych ze świadczeniem pracy, co ma wynikać z konieczności uzyskania zgody dyrektora jednostki penitencjarnej na zatrudnienie⁶. Jednocześnie wskazuje się na konieczność dokonania wprowadzenia odpowiednich zmian w regulacjach prawnych mających wesprzeć „rynek pracy skazanych”⁷. W moim przekonaniu do rozwiązywania powyższej problematyki aktywizacji zarobkowej skazanych konieczna jest wnikliwa analiza dostępnych mechanizmów prawnych ich zatrudnienia. Jak już wspomniałem wcześniej, zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora jednostki penitencjarnej, dlatego też uważam, za najistotniejsze dla problematyki wykonywania pracy zarobkowej przez skazanych, określenie zakresu podmiotowego, przedmiotowego, a następnie charakteru przedmiotowej zgody, jako podstawowego kryterium odróżnienia statusów osób pozbawionych wolności od osób wolnych.

³ Art. 123a kkw został dodany ustawą o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24.07.2003 r., Dz.U. 2003 nr 142, poz. 1380. Szerzej na ten temat T. Kalisz, A. Kwieciński, *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] A. Kwieciński (red.), *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, Warszawa 2014, s. 19.

⁴ Por. B. Ćwiertniak, *Stosunek pracy*, [w:] L. Mitrus, A. Sobczyk, K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 173. Zgodnie z treścią art. 67 § 3 KKW za podstawowy element procesu resocjalizacji uważa się pracę i wymienia przed wszystkimi innymi rodzajami oddziaływań. Wykonywanie pracy ma umożliwiać wywiązywanie się przez skazanych z ciężących na nich obowiązków (np. obowiązek utrzymywania rodziny) oraz zapobiegać powrotowi do przestępstwa.

⁵ Źródło: www.ms.gov.pl, Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, art. 26.1 i 26.3. Dane dostępne w dniu 24.02.2015 roku.

⁶ E. Januszkiewicz, M. Januszkiewicz, *Wykonywanie pracy przez osoby pozbawione wolności – polskie rozwiązania a Europejskie Reguły Więzienne z 2006 roku*, „Białostockie Studia Prawnicze” Zeszyt 15, Białystok 2014.

⁷ P. Tarwacki, *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70, s. 144 i n.

POZBAWIENIE WOLNOŚCI JAKO PODSTAWOWE KRYTERIUM DYFERENCJACJI

Rozpoczynając rozważania na temat zakresu podmiotowego decyzji dyrektora w sprawie świadczenia pracy zarobkowej, należy zdefiniować pojęcie osoby pozbawionej wolności świadczącej pracę zarobkową, poprzez oddzielenie cech wspólnych i różnicujących z pojęciem osoby wolnej, świadczącej pracę zarobkową. Analiza językowa powyższych pojęć pozwala na określenie kryterium delimitacji obu tych zagadnień. Kryterium tym jest posiadanie wolności bądź jej pozbawienie. Pozostałe elementy składowe, takie jak osoba i świadczenie pracy zarobkowej, są identyczne. Czym zatem jest wolność w sferze świadczenia przez osoby pracy zarobkowej? *Słownik współczesnego języka polskiego* podaje dwie definicje pojęcia wolność. Pierwsza z nich określa wolność jako prawo do czegoś, wyznaczone przez dobro społeczne, powszechne oraz porządek prawny⁸. Takie ujęcie problemu nie pozwala na wyjaśnienie kwestii różnicy pomiędzy statusem osoby wolnej od pozbawionej wolności w sferze wykonywania pracy zarobkowej. Po pierwsze, osoba wolna w takim ujęciu, w ramach wyznaczonych przez kryterium dobra społecznego i powszechnego oraz porządku prawnego, miałaby prawo wykonywania pracy zarobkowej. *A contrario* osoba pozbawiona wolności, w tych samych ramach dóbr powszechnych i społecznych oraz porządku prawnego, takiego prawa mieć nie może. Jak już wykazano we wstępie, osoby pozbawione wolności mają prawo do wykonywania pracy zarobkowej, a co więcej – fakt ten jest immanentnie wpisany w proces resocjalizacji. Dlatego też uznaję powyższą definicję jako nieprzydatną do dalszej analizy problematyki. Nie uwzględnia ona bowiem złożoności zjawiska pozbawienia wolności w takim zakresie, w jakim można by odnieść je do sfery wykonywania pracy zarobkowej. Druga definicja słownikowa⁹ określa wolność synonimami „(...) niezależność, niezawisłość, swoboda i samodzielność”. Ponownie rozumując *a contrario*, osoba pozbawiona wolności musi cechować się pewnym stopniem zależności, podległości, ograniczeniem swobody działania i niesamodzielnością. W podobny sposób o wolności bądź jej braku pisał F.A. von Hayek. Jego podstawowa definicja wolności zakładała, że jest nią brak przymusu¹⁰. Istotne dla zrozumienia idei F.A. von Hayeka jest to, czym ów przymus jest. Wymieniony autor określał go jako podporządkowanie woli i kontroli jednego człowieka drugiemu¹¹. J. Locke w zbliżony sposób określał pojęcie wolności człowieka w społeczeństwie, która miała polegać na „(...) niepodleganiu czyjejkolwiek woli ani ograniczeniom jakiegokolwiek prawa innego niż to, które uchwali legislatura zgodnie z pokładanym w niej zaufaniem”¹². Biorąc pod uwagę poszczególne aspekty drugiej definicji słownikowej pojęcia „wolność”, należy stwierdzić, że koncepcje F.A. von Hayeka oraz J. Locke’a, zazębiają się, pozwalając określić cechy osoby pozbawio-

⁸ J. Kąś, M. Mycałka, R. Przybylska, K. Sikora, B. Dunaj (red.), *Słownik współczesnego języka polskiego*, Warszawa 1996, s. 1242.

⁹ *Ibidem*, s. 1242.

¹⁰ F. A. von Hayek, *Konstytucja wolności*, Warszawa 2006, s. 141.

¹¹ *Ibidem*, s. 34-35, 141.

¹² J. Locke, *Dwa traktaty o rządzie*, Warszawa 1992, s. 178.

nej wolności świadczące o jej upośledzeniu w korzystaniu ze swoich praw. Są to zależność, podporządkowanie, niesamodzielność i kontrola przez inny podmiot. Należy dodatkowo wziąć pod uwagę kryterium zaprezentowane przez L. Garlickiego. Według niego pozbawieniem wolności są wszystkie przypadki od skazania na karę pozbawienia wolności, poprzez zatrzymanie policyjne, aż do innych przymusowych form zatrzymania¹³. Zatem, posiadając ogólnoteoretyczną siatkę kryteriów odróżniających osoby pozbawione wolności od osób wolnych, można przystąpić do szczegółowej analizy problematyki związanej ze świadczeniem pracy zarobkowej przez osoby pozbawione wolności. Problemem, na jaki należy w tym miejscu zwrócić uwagę, jest złożoność znaczenia terminu „osoby pozbawione wolności”, nie na gruncie ogólnoteoretycznym, ale w ujęciu polskiego systemu karno-wykonawczego. Uściślenie i zdelimitowanie istotnej ze względu na niniejsze rozważania grupy desygnatów jest konieczne dla prawidłowości kolejnych wywodów.

SKAZANY A OSOBA POZBAWIONA WOLNOŚCI. DELIMITACJA POJĘĆ

Termin „osoby pozbawione wolności” nie jest jednoznaczny i w praktyce określa ogół podmiotów przebywających w warunkach izolacji penitencjarnej bądź odbywających karę pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego. W zależności od kryteriów, jakie spełnia dana osoba, na przykład takich jak płeć, wiek (młodociani i dorośli), status prawny (tymczasowo aresztowani, ukarani, skazani), uprzednia karalność (pierwszy raz karani i recydywiści penitencjarni), klasyfikacji dokonanej przez komisję penitencjarną (skierowanie do odpowiedniego ze względu na stopień zabezpieczenia zakładu karnego), możemy mówić o przypisaniu do poszczególnych grup i podgrup¹⁴. Od powyższej przynależności systematycznej zależy zakres praw i obowiązków osadzonego¹⁵. Mając powyższe na uwadze, należy podkreślić, że przynależność formalna do danej grupy osób pozbawionych wolności ma decydujący wpływ na świadczoną przez nie pracę zarobkową. Dlatego na potrzeby niniejszego artykułu, spośród całej grupy osób pozbawionych wolności, wyodrębniono osoby ukarane i skazane¹⁶. Ma to o tyle istotne znaczenie, że osoby odbywające karę pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego nie podlegają

¹³ L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne zarys wykładu*, Warszawa 2006, s. 106.

¹⁴ T. Szymanowski, *Klasyfikacja skazanych i zakładów karnych oraz charakterystyka osób pozbawionych wolności*, [w:] T. Szymanowski, J. Migdał, E. Wysocka (red.), *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Warszawa 2014, s. 274-290.

¹⁵ Należy zwrócić uwagę na swoisty dynamizm i dużą swobodę w klasyfikowaniu osób pozbawionych wolności. W celu zobrazowania złożoności zjawiska oraz jego doniosłości (co ma niebagatelne znaczenie dla późniejszych wywodów) podaję przykład – młodociany tymczasowo aresztowany (w sprawie o pobicie), który odbywał uprzednio karę pozbawienia wolności za przestępstwo przeciwko zdrowiu i życiu, w przypadku skazania i ukończenia 21. roku życia zostanie, co do zasady, zgodnie z art. 86 Kodeksu karnego wykonawczego, skierowany do odbywania kary pozbawienia wolności w zakładzie karnym dla recydywistów penitencjarnych, chyba że szczególne względy resocjalizacyjne przemawiają za osadzeniem w zakładzie karnym dla odbywających karę po raz pierwszy – w tej kwestii decyzję podejmuje komisja penitencjarna i w dowolnym okresie odbywania kary pozbawienia wolności może dokonać jej weryfikacji.

¹⁶ Ilekroć w dalszej części artykułu będzie mowa o skazanych, autor ma na myśli również ukaranych.

ograniczeniom swoich praw związanych ze świadczeniem pracy zarobkowej w stopniu takim jak osoby faktycznie przebywające w zakładach karnych bądź aresztach śledczych. Natomiast próba omawiania kwestii świadczenia pracy odpłatnej przez skazanych oraz tymczasowo aresztowanych w odniesieniu do osób świadczących taką pracę w warunkach wolnościowych stanowi zbyt szeroką problematykę jak na formę tego artykułu i mogłaby stwarzać potencjalne ryzyko nieprzejrzystości wywodu.

ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZGODY DYREKTORA JEDNOSTKI PENITENCJARNEJ W PRZEDMIOCIE ŚWIADCZENIA PRACY PRZEZ SKAZANEGO

Na tym etapie rozważań przechodzę do rozważań zakresu przedmiotowego zgody dyrektora jednostki penitencjarnej na świadczenie pracy przez skazanego. Jednocześnie wyprzedzając wnioski płynące z dalszych wywodów, pozostawiam kwestię podmiotową otwartą, gdyż bez omówienia sfery przedmiotowej przedwczesne byłoby przedstawianie niektórych spostrzeżeń dotyczących sfery podmiotowej.

Kwestie związane z zatrudnieniem skazanych zostały uregulowane w oddziale piątym rozdziału dziesiątego części szczególnej kkw. Z punktu widzenia niniejszego artykułu po pierwsze istotna staje się problematyka istnienia przejawów wpływu faktu pozbawienia wolności na sferę świadczenia pracy zarobkowej, a po drugie – jeśli wyżej wymienione przejawy będą miały miejsce – jaki jest ich charakter. Natomiast w celu określenia charakteru owych „przejawów” niezbędne stanie się rozważenie zakresu ich oddziaływania na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanych.

W toku dotychczasowych rozważań wykazano, że podstawowe cechy osoby pozbawionej wolności to zależność, podporządkowanie, niesamodzielność i kontrola przez inny podmiot a także faktyczne (fizyczne) pozbawienie wolności. Natomiast osobą skazaną jest osoba pozbawiona wolności, której faktyczne pozbawienie wolności nastąpiło w wyniku osadzenia w jednostce penitencjarnej w celu odbycia kary pozbawienia wolności¹⁷. Powołany wyżej oddział kodeksu karnego wykonawczego nosi tytuł „Zatrudnienie”. Ustawodawca zarówno w samym kodeksie karnym wykonawczym, jak i aktach wykonawczych posługuje się powyższym terminem, jednocześnie nie precyzując jego znaczenia. Istotny jest również fakt, że obok terminu „zatrudnienie” posługuje się również, w art. 121 § 2 kkw, określeniem „umożliwia się wykonywanie pracy zarobkowej”. W związku z powyższym istnieje konieczność zdefiniowania pojęć „zatrudnienie” i „umożliwienie wykonywania pracy zarobkowej”.

Termin „zatrudnienie”, zgodnie z definicją słownikową, może być interpretowany szeroko, zarówno jako pochodna czasownika dokonanego „zatrudnić”, jak i czasownika niedokonanego „zatrudniać”¹⁸. Swoisty dualizm znaczenia pojęcia „zatrudnienie” przejawia się w rozumieniu go jako czynności jednorazowej w postaci zatrudnienia podmiotu bądź jako całego pro-

¹⁷ W tym także zastępczej kary pozbawienia wolności.

¹⁸ J. Kaś, M. Mycawka, R. Przybylska, K. Sikora, B. Dunaj, *Słownik...*, s. 1385.

cesu związanego ze świadczeniem przez ów podmiot pracy zarobkowej, czyli zatrudnieniem. Kluczem do zrozumienia różnicy pomiędzy dwoma znaczeniami terminu „zatrudnienie” jest kontekst, w jakim został on użyty. W art. 121 § 2 kkw ustawodawca określił, że skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się wykonywanie pracy zarobkowej. W art. 121 § 3 kkw określono, że zatrudnienie skazanego następuje za zgodą dyrektora. Znaczenie słowa „następuje” określane jest jako występowanie „czegoś po czymś”¹⁹. Następstwo, o którym mowa, jest immanentnie związane z wydaniem zgody przez dyrektora jednostki penitencjarnej. Zgoda ta dotyczy więc takich sytuacji, w których uprawnienie polegające na możliwości świadczenia pracy zarobkowej przez osobę pozbawioną wolności dopiero powstanie. Potwierdzeniem tej tezy są regulacje zawarte w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych²⁰. Zarówno tytuł, jak i zakres regulacji rozdziału drugiego ww. rozporządzenia dotyczy procesu zatrudniania skazanego i zasad, jakimi się ów proces rządzi. Istotne znaczenie ma również fakt, że dla większości rodzajów zatrudnienia, czyli na podstawie skierowania do pracy, w ramach umowy o pracę, umowy o pracę nakładczą, umowy o dzieło umowy zlecenia, konieczne, zgodnie z § 3 rozporządzenia, jest wydanie oprócz zgody, skierowania do wykonywania danej pracy zarobkowej, co wyczerpuje zawartą w art. 121 § 2 kkw dyspozycję do zatrudnienia skazanego.

Należy zwrócić uwagę również na fakt, że powołany wyżej akt wykonawczy nie reguluje kwestii związanych ze świadczeniem pracy zarobkowej na podstawie „innych form zatrudnienia”, o których mowa w art. 121 § 2 kkw, m.in. prowadzenia działalności gospodarczej. W związku z powyższym należy dokonać analizy terminu „skierowanie do pracy”. Zgodnie z art. 121 § 2 kkw zatrudnienie skazanego następuje na podstawie skierowania. Przytoczony wyżej § 3 rozporządzenia określa podstawy wydania skierowania do wykonywania pracy zarobkowej, czyli w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych w przywieziennych zakładach pracy oraz zatrudnienie odpłatne skazanych na podstawie umowy o zatrudnienie odpłatne skazanych bądź porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia skazanych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą, w przypadku gdy podmiotem zatrudniającym jest inny zewnętrzny przedsiębiorca. Problemem, który wysuwa się na pierwszy plan, jest fakt, że pomimo rozgraniczenia na zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy oraz umożliwienie świadczenia na podstawie umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o pracę nakładczą obowiązek skierowania przez dyrektora do świadczenia pracy przez skazanego wydaje się być elementem koniecznym do podjęcia świadczenia pracy. Dlatego też uważam za słuszne dokonanie rozróżnienia na podstawie kierowania do pracy i na podstawie zatrudnienia na podstawie skierowania. W pierwszym przypadku kierowanie do pracy w oparciu o podane wyżej okoliczności dotyczy inicjacji procesu zmierzającego do zatrudnienia skazanego. Natomiast termin „zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy” odnosi się do zakończenia procesu zmierzającego do zatrudnienia skazanego.

¹⁹ Ibidem, s. 674.

²⁰ Dz.U. 2011 nr 129, poz. 746.

Podsumowując, należy stwierdzić, że regulacje prawne wynikające z rozdziału drugiego rozporządzenia regulują wyłącznie część problematyki dotyczącej świadczenia pracy zarobkowej przez skazanych. Argumentując *a completudine*, nie ma możliwości obrony stanowiska, że ustawodawca używa terminu „zatrudnienie” w sposób jednoznaczny i odnoszący się do wszystkich możliwości świadczenia pracy zarobkowej przez skazanego. Przemawia za tym brak regulacji pewnych rodzajów działalności zarobkowych skazanego, które może, zgodnie z obowiązującymi przepisami, podejmować. Zatem skoro ustawodawca nie uregulował pewnych sfer działalności skazanego w akcie wykonawczym, musiał dokonać tego bądź w akcie wyższej rangi, bądź pozostawić tę kwestię otwartą, do decyzji dyrektora jednostki penitencjarnej. Dlatego też skłaniam się ku następującemu rozumieniu powyższej problematyki: zakładając, że omawiane regulacje prawne mają stanowić system wewnętrznie spójny i niesprzeczny, przyjmuję, iż po pierwsze, termin „zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy” dotyczy wszystkich, poza „innymi podstawami”, nowych stanów faktycznych uzasadniających wydanie zgody dyrektora jednostki penitencjarnej na zatrudnienie skazanego, a termin „kieruje się” dotyczy zainicjowania powyższego procesu. Po drugie, cała pozostała sfera możliwości działalności zarobkowej skazanego (czyli „inne podstawy prawne” oraz wszystkie istniejące faktycznie podstawy prawne do wykonywania takiej pracy, w momencie podejmowania decyzji przez dyrektora jednostki penitencjarnej) uzależniona będzie od wydania zgody umożliwiającej wykonywanie pracy zarobkowej. Powyższą tezę rozwijał będę w toku dalszego wywodu.

W art. 121 § 2 kkw skierowanie do pracy zostało przeciwstawione „umożliwieniu świadczenia pracy” na podstawie umowy o pracę, umowy o pracę nakładczą, umowy o dzieło, umowy zlecenia lub na innej podstawie prawnej. Tak jak w przypadku zatrudnienia, dokonam analizy terminu „umożliwia się”. Zgodnie z definicją słownikową termin „umożliwiać” może mieć formę niedokonaną – „umożliwiać”, jak i dokonaną – „umożliwić”²¹. Znaczenie powyższych zwrotów oznacza ni mniej, ni więcej jak stwarzać odpowiednie, dogodne warunki do czegoś, sprawiać, że coś staje się możliwe. Jak wynika z powyższej definicji, do umożliwienia „czegoś” konieczne jest istnienie takiego stanu rzeczy, który determinuje ową możliwość. Przechodząc na grunt świadczenia pracy zarobkowej przez skazanych, należy stwierdzić, że owym determinującym „czymś” jest istnienie umów o pracę, pracę nakładczą, zlecenia, o dzieło bądź istnienie innej podstawy prawnej. *A contrario*, jeśli brak będzie przesłanki koniecznej do zaistnienia ewentualności umożliwienia wykonywania pracy zarobkowej w ramach ww. umów, jaką jest ich istnienie, absurdem staje się wydawanie decyzji w tym przedmiocie. Z drugiej strony, rozumując z celu na środki, jeśli możliwe jest wydanie decyzji umożliwiającej świadczenie pracy w ramach umów o pracę, o pracę nakładczą, zlecenia, o dzieło oraz na innej podstawie prawnej, to tym bardziej uzasadnia to możliwość akceptacji przez dyrektora jednostki penitencjarnej faktu istnienia takich faktycznych okoliczności świadczenia pracy przez skazanych, które uzasadniają wydanie decyzji umożliwiającej jej świadczenie. Po trzecie, *a miaori ad minus*, jeśli jest możliwe skierowanie przez

²¹ J. Kąś, M. Mycawka, R. Przybylska, K. Sikora, B. Dunaj, *Słownik...*, s. 1178.

dyrektora do świadczenia pracy przez osobę skazaną, to tym bardziej istnieje możliwość udzielenia zgody na kontynuowanie świadczenia pracy zarobkowej w ramach istniejących podstaw wykonywania tej pracy. Po czwarte, istnieją takie sfery świadczenia pracy zarobkowej przez skazanego, do których, *a rerum natura*, nie sposób zastosować instrumentu w postaci skierowania. Najbardziej jaskrawym tego przykładem będzie wspomniane wyżej prowadzenie działalności gospodarczej przez skazanego. Absurdem jest stwierdzenie, że dyrektor jednostki penitencjarnej mógłby wywierać jakikolwiek nacisk w postaci kierowania osoby skazanej na odbywanie kary pozbawienia wolności do prowadzenia działalności gospodarczej. Po piąte, ważnym aspektem wykonywania pracy zarobkowej przez skazanych jest wątek aksjologiczny i społeczny. Ponownie argumentując *a completudine*, nie sposób bronić poglądu, by zgoda dyrektora zakładu karnego determinowała wyłącznie powstanie podstawy do świadczenia pracy zarobkowej przez skazanego. Na przykład wystarczy, by pracodawca nie skorzystał z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 2 kp. W tej sytuacji mamy do czynienia z aspektem powszechnym problematyki trwania stosunku pracy mimo odbywania kary pozbawienia wolności. Natomiast w przypadku szczególnej ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia powyższa kwestia ulega uwypukleniu.

Zgodnie z treścią art. 177 § 1 kp (również w zw. z art. 177 § 5 kp) pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego (w tym ojca wychowującego dziecko), chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, a reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy²². Powyższe dotyczy również zakazu rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden miesiąc, spowodowanej innymi przyczynami niż choroba – wobec wyżej wymienionych podmiotów²³. Mając na uwadze utrwalone w doktrynie stanowisko, iż fakt odbywania kary pozbawienia wolności stanowi usprawiedliwioną przyczynę nieobecności pracownika w pracy, pracodawca nie będzie mógł rozwiązać w tym przypadku umowy o pracę z pracownicą w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego, a zarazem odbywającą karę pozbawienia wolności²⁴. Po szóste, rozdzielenie zakresu przedmiotowego zgody dyrektora na dwa typy, tj. zgody na zatrudnienie i zgody na wykonywanie pracy zarobkowej²⁵, należy uznać za celowe. *A cohaerentia*, ustawodawca nie ustanawia norm sprzecznych ze sobą. Zatem, skoro odróżnia się dwa typy zgód, które w swym zakresie, tj. podstaw zatrudnienia, z wyjątkiem tych zawieranych „na innej podstawie prawnej” oraz w oparciu o umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych, są tożsame, musi istnieć pomiędzy nimi odrębność, a nie zbieżność, która sama w sobie powodowałaby sprzeczność.

²² Por. K. Rączka, *Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem*, [w:] M. Gerdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Z. Salwa (red.), *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2004, s. 604 i nast.

²³ Por. M. Stojek-Siwińska, *Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży*, [w:] M. Stojek-Siwińska, B. Wawrzyniak-Jędryka, K. Jaśkowski (red.), *Prawo pracy 2010*, Warszawa 2010, s. 720.

²⁴ Por. L. Florek, T. Zieliński, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, [w:] L. Florek, T. Zieliński, (red.) *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 122.

²⁵ Art. 121§5 KKW.

Jeśli nie jest nią sfera przedmiotowa, różnicy należy poszukiwać w sferze podmiotowej. Jak już wskazano wyżej, osoba pozbawiona wolności cechuje się pewnymi charakterystycznymi przymiotami, nieodnoszącymi się do osób wolnych. Warto w tym miejscu postawić pytanie, czy osoby pozbawione wolności mogą być w dalszym ciągu stronami zobowiązań polegających na świadczeniu pracy zarobkowej, nawiązanych przed osadzeniem w warunkach izolacji penitencjarnej. Biorąc pod uwagę wcześniejsze wywody dotyczące wykładni językowej regulacji odnoszącej się do umożliwiania wykonywania pracy zarobkowej, kwestii aksjologicznych, systemowych polegających na szczegółowym i zupełnym regulowaniu przez ustawodawcę kwestii zatrudnienia (w rozumieniu pochodnej słowa „zatrudnić”) a pominięciu konkretyzacji sfery dotyczącej „umożliwiania świadczenia pracy zarobkowej”, uważam, że tak w istocie jest. Reasumując powyższe wywody, należy stwierdzić, że świadczenie pracy zarobkowej przez skazanych może przybierać dwie formy. Po pierwsze może być nowym stanem faktycznym polegającym na możliwości świadczenia pracy przez skazanego w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, umowę zawartą przez dyrektora o zatrudnienie odpłatne skazanych bądź porozumienia zawartego przez dyrektora dotyczącego warunków zatrudnienia skazanych do pracy w ramach umów prawem przewidzianych. Po drugie, może wynikać z możliwości kontynuacji wykonywania pracy zarobkowej w ramach istniejących umów o pracę, dzieło i zlecenia, o pracę nakładczą bądź na innej podstawie prawnej. Mając powyższe na uwadze, powracam do sfery podmiotowej zgody dyrektora na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanego. Po przeanalizowaniu zagadnienia zakresu przedmiotowego zgody dyrektora na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanego dochodzę do wniosku, że zasadnym jest rozróżnienie, na gruncie zakresu podmiotowego, na skazanych posiadających wcześniej wymienione cechy osób pozbawionych wolności pozostających w sferze zobowiązań do świadczenia pracy zarobkowej, oraz na takich, którzy również spełniają cechy osób pozbawionych wolności ale w sferę zobowiązań do świadczenia pracy zarobkowej dopiero wejść.

CHARAKTER PRAWNY DECYZJI DYREKTORA JEDNOSTKI PENITENCJARNEJ W PRZEDMIOCIE ŚWIADCZENIA PRACY PRZEZ SKAZANEGO

W związku z powyższym, przechodząc do analizowania charakteru prawnego zgody dyrektora jednostki penitencjarnej na świadczenie pracy zarobkowej, należy odpowiedzieć na pytanie, czy decyzja dyrektora jednostki penitencjarnej jako organu postępowania wykonawczego (art. 2 pkt 5 KKW) jest decyzją administracyjną. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2000 r., I CKN 582/98, przez decyzję administracyjną należy rozumieć kwalifikowany akt administracyjny, przejawiający wolę administrujących w państwie organów, wydany na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, o charakterze władczym, zewnętrznym. Rozstrzygać on winien konkretną sprawę, indywidualnej osoby (fizycznej bądź prawnej), w unormowanym przez przepisy proceduralne postępowaniu. Decyzja jest aktem władczym, wydawanym przez organ do tego upoważniony. Stano-

wi ingerencję w prawa bądź obowiązki wskazanego w niej podmiotu i skierowana jest na wywołanie określonych skutków prawnych. Zgadzam się również z poglądem wyrażonym w wyroku NSA z 26 stycznia 2006 r., I OSK 361/2005. Przepisy ustawy – Kodeks karny wykonawczy mogą stanowić podstawę decyzji administracyjnej, chociaż nie należą do systemu prawa administracyjnego, ponieważ istotne jest nie to, „(...) w jakim akcie został zamieszczony przepis prawa, lecz to, czy z danego przepisu można wyprowadzić normę prawa materialnego, mogącą stanowić podstawę do wydania decyzji administracyjnej oraz istnienie organu administracji, uprawnionego do wydawania rozstrzygnięć w konkretnych sprawach, indywidualnie oznaczonego adresata”²⁶. Reasumując, należy stwierdzić, że zgodę dyrektora na świadczenie pracy zarobkowej można uznać za decyzję administracyjną, mimo że nie jest wydawana na podstawie przepisów prawa administracyjnego. Zgodnie z art. 121 § 2 KKW skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia wykonywanie pracy zarobkowej. Decyzję w formie zgody, na podstawie art. 121 § 3 i 5 kkw, podejmuje dyrektor zakładu karnego bądź aresztu śledczego.

W powołanym wyżej orzecznictwie zostały określone pewne cechy decyzji administracyjnej, w tym decyzji dyrektora jednostki penitencjarnej. Niemniej jednak warto odnieść się również do poglądów wyrażanych w nauce prawa administracyjnego. E. Ochendowski dzielił akty administracyjne m.in. na konstytutywne i deklaratoryjne, zewnętrzne i wewnętrzne²⁷. E. Ura wymienia poza powołanymi wyżej m.in. akty administracyjne wydawane na wniosek i z urzędu, akty związane i uznaniowe²⁸. W związku z dualizmem istoty zgody dyrektora zakładu karnego na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanego uznaję za właściwe omówienie poszczególnych cech charakterystycznych z osobna.

Aktem o charakterze konstytutywnym jest taki akt, który tworzy, zmienia lub uchyla stosunki administracyjnoprawne. Wywołuje skutki prawne *ex nunc*, czyli z momentem wejścia w życie. Natomiast akt deklaratoryjny deklaruje w stosunku do danego adresata, jaki jest jego stan prawny. Wywołuje on skutki *ex tunc*, czyli od momentu, w jakim dany stan zaistniał. Przechodząc na grunt zgody dyrektora jednostki penitencjarnej na świadczenie pracy zarobkowej przez skazanego, uważam, że przedmiotowa decyzja, zarówno w kwestii zatrudnienia skazanego jak i umożliwienia wykonywania pracy zarobkowej ma charakter konstytutywny. Wynika to z momentu, w jakim wywołuje ona skutki prawne. W przypadku skierowania do zatrudnienia moment wydania decyzji przez dyrektora zakładu karnego determinuje powstanie prawa po stronie skazanego do zawarcia umowy o świadczenie pracy bądź powoduje skutek w postaci zatrudnienia skazanego. Natomiast w przypadku zgody umożliwiającej wykonywanie pracy zarobkowej powstaje prawo skazanego do jej faktycznego świadczenia. W związku z powyższym każdy z ww. typów zgody wywołuje skutki *ex nunc*, mimo że pewne prawa i obowiązki skazanego wynikające z jego zobowiązań powstały wcześniej.

Akty administracyjne zewnętrznie adresowane są do podmiotów niepodporządkowanych organizacyjnie organowi wydającemu decyzję, czyli do takich, które nie pozostają w stosunku

²⁶ Wyrok NSA z 26 stycznia 2006 r., I OSK 361/2005, LexPolonica nr 2583238, LexisNexis nr 2583238.

²⁷ E. Ochendowski, *Prawo administracyjne część ogólna*, Toruń 2006, s. 186 i nast.

²⁸ E. Ura, E. Ura, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2009, s. 97 i nast.

zależności z organem wydającym akt. Akty administracyjne wewnętrzne dotyczą tych podmiotów, które w takiej zależności pozostają. W doktrynie podkreśla się, że istotą jest zależność organizacyjna, pracownicza²⁹ oraz służbowa, a samo wydanie aktu administracyjnego nie wymaga podania podstawy prawnej³⁰. W związku z faktem, że osoba skazana pozostaje z organem decyzyjnym, jakim jest dyrektor jednostki penitencjarnej, w stosunku zależności, uznają za właściwe uznanie zgody dyrektora zakładu karnego w przedmiocie zgody na zatrudnienie skazanego bądź umożliwienie wykonywania pracy zarobkowej za akt administracyjny o charakterze wewnętrznym oraz quasi wewnętrznym. Jedynym przypadkiem, w którym dochodzi do podległości pracowniczej, jest zatrudnienie w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, czyli zatrudnienie o charakterze administracyjnoprawnym. Natomiast w każdym innym rodzaju świadczenia pracy przez skazanego taka zależność pracownicza nie powstaje, a tym bardziej służbowa bądź organizacyjna. Rozumując *a contrario*, dochodzi się do wniosku, że konieczność ubiegania się o zgodę dyrektora jednostki penitencjarnej nie wynika z zależności podmiotu ubiegającego się o wydanie zgody. Zatem, skoro powinność taka mogłaby wynikać z innej podstawy prawnej, powoduje to zrównanie statusu osoby pozbawionej wolności z osobą korzystającą z pełni swobód. Takie ujęcie problematyki stanowiłoby zaprzeczenie istoty statusu osoby pozbawionej wolności jako zależnej, niesamodzielnej etc. Z drugiej strony, *a cohaerentia*, niewynikający z zależności obowiązek osoby pozbawionej wolności do ubiegania się o zgodę dyrektora na świadczenie pracy zarobkowej stanowi jej upośledzenie, co powoduje powstanie sprzeczności z zasadą zachowania praw i wolności, których ograniczenie może wynikać wyłącznie z ustawy, określonej w art. 5 KKW. Natomiast z powodu faktu, że owa zależność nie wynika z podległości organizacyjnej, pracowniczej (poza wspomnianym wyżej przypadkiem) bądź służbowej, nie można przypisać przedmiotowej zgodzie dyrektora charakteru ściśle wewnętrznego. Należy mieć również na uwadze, że zgoda dyrektora wydawana jest zawsze na podstawie przepisów karno-wykonawczych. Reasumując, należy stwierdzić, że z powodu pozostawania w zależności wobec organu postępowania wykonawczego, decyzja w sprawie świadczenia pracy przez skazanego nie ma nigdy charakteru zewnętrznego. W przypadku zatrudnienia skazanego w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych dochodzę do wniosku, że decyzja dyrektora zezwalająca na zatrudnienie skazanego przy tych pracach jest decyzją o charakterze wewnętrznym. Natomiast w każdym innym przypadku decyzja dyrektora jednostki penitencjarnej na świadczenie pracy przez skazanego będzie miała charakter quasi wewnętrznego.

Kolejnym podziałem jest dyferencjacja aktów administracyjnych na wydawane z urzędu i na wniossek. Kierowanie skazanego do zatrudnienia odpłatnego w oparciu o wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych, a także w oparciu o umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych nie wymaga, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ani wniosku, ani zgody skazanego na zatrudnienie. Natomiast skierowanie do zatrudnienia odpłatnego skazanego na podstawie porozumienia dotyczącego warunków zatrudnienia skaza-

²⁹ E. Ochendowski, *Prawo...*, s. 188.

³⁰ E. Ura, E. Ura, *Prawo...*, s. 98.

nych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą, zawartego przez dyrektora z innym przedsiębiorcą zewnętrznym, wymaga, *expressis verbis* (§ 5 Rozporządzenia), wniosku skazanego zawierającego również potwierdzenie przez pracodawcę zamiaru zawarcia umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą. Obowiązek ubiegania się o umożliwienie wykonywania pracy zarobkowej przez skazanego na podstawie umowy o pracę, umów o dzieło bądź zlecenia, umowy o pracę nakładczą bądź na innej podstawie prawnej wynika, *per analogiam*, z art. 121§5 KKW. W tym miejscu uznaję za zasadne, w świetle analizowanej problematyki oraz podnoszonych we wstępie postulatów w literaturze, postawienie dwóch kluczowych pytań. Po pierwsze, czy dyrektor jako organ postępowania wykonawczego może, bez wniosku skazanego wyrazić z urzędu zgodę, umożliwiającą skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia oraz na innej podstawie prawnej? Po drugie, czy inne podmioty mogą wystąpić do dyrektora jednostki penitencjarnej z wnioskiem o umożliwienie wykonywania takiej pracy skazanemu odbywającemu karę pozbawienia wolności? Odpowiadając na pierwsze pytanie, uważam, że tak. Wynika to z założeń procesu resocjalizacyjnego i środków prowadzących do jego realizacji, zgodnie z art. 67 § 3 kkw. Moim zdaniem, jeśli tylko ujawniają się na tyle sprzyjające okoliczności, polegające na istnieniu umowy o pracę, zlecenia, o dzieło, pracę nakładczą bądź innej podstawie prawnej, a warunki osobiste skazanego, funkcjonowania zakładu karnego oraz jego bezpieczeństwo na to pozwalają³¹, dyrektor jednostki penitencjarnej może, *a maiori ad minus*, wyrazić zgodę umożliwiającą wykonywanie pracy zarobkowej. Rozważania na ten temat zostaną podjęte ponownie w trakcie omawiania decyzji związanych i swobodnych. Opowiadając na drugie pytanie, należy odwołać się do doktryny prawa administracyjnego, a mianowicie do pojęcia strony. Zgodnie z utrwalonym poglądem stroną postępowania administracyjnego może być każda osoba posiadająca interes prawny bądź obowiązek, lub osoba, której obowiązkowi bądź prawa postępowanie dotyczy³². Zgadzam się z poglądem, że jeżeli prawo materialne daje organowi administracyjnemu przepisem powszechnie obowiązującym umocowanie do załatwienia sprawy w drodze wydania decyzji, to w prawie procesowym taki właśnie stan rzeczy legitymuje określone osoby do żądania wszczęcia postępowania, a także do udziału w postępowaniu w charakterze stron³³. Biorąc powyższe pod uwagę, uważam, że z wnioskiem o wszczęcie postępowania o wydanie zgody umożliwiającej wykonywanie pracy zarobkowej skazanemu może wystąpić każdy podmiot posiadający interes prawny, obowiązek, bądź którego praw lub obowiązków takie postępowanie dotyczy. Mam tu na myśli zarówno osoby zatrudniające skazanych przed osadzeniem, ich rodziny, jak i inne organy postępowania wykonawczego³⁴. Rozumując *a completudine*, ustawodawca nałożył na dyrektora jednostki penitencjarnej kryteria kierowania skazanych do pracy. Są to między innymi obowiązek alimentacyjny, trudna sytuacja materialna bądź ro-

³¹ Por. art. 121 § 5 KKW.

³² L. Żukowski, *Strona i inni uczestnicy postępowania administracyjnego*, [w:] R. Sawuła, J. Szreniawski (red.), *Postępowanie administracyjne*, Przemysł – Rzeszów 2012, s. 109.

³³ J. Borkowski, *Strona postępowania administracyjnego*, [w:] B. Adamiak, G. Polskowska-Nowak, *Postępowanie administracyjne i sądowno-administracyjne*, Warszawa 2006, s. 139-140.

³⁴ Por. treść art. 171 § 2 KKW.

dzinna skazanego³⁵. W związku z powyższym odmowa wydania decyzji w sprawie umożliwienia świadczenia pracy przez skazanego na wniosek osoby innej niż skazany, prowadziłyby do konkluzji, że osoby posiadające już podstawę do świadczenia pracy zarobkowej, wyłączone są spod kryteriów pierwszorzędno kierowania do pracy, ergo wywiązywania się z ciążących na nich obowiązków. Po drugie, *a cohaerentia*, odmowa wydania decyzji na wniosek osoby innej niż sam skazany w przedmiocie umożliwienia wykonywania pracy zarobkowej prowadzi do sprzeczności z zasadami resocjalizacji określonymi w art. 67 § 1 kkw. Nie sposób mówić o kształtowaniu społecznie pożądanym norm, odpowiedzialności etc., skoro w przypadku zgłoszenia posiadania przez inny podmiot niż skazany swojego prawa, związanego immanentnie ze świadczeniem pracy zarobkowej przez skazanego, zwerbalizowanego w postaci wniosku o umożliwienie wykonywania takiej pracy skazanemu, organ postępowania wykonawczego, jakim jest dyrektor jednostki penitencjarnej, oddalałby ów wniosek. Dlatego uważam, zgodnie z przytoczonymi wyżej poglądami, że każda osoba posiadająca interes prawny, obowiązek, bądź której interesów prawnych lub obowiązków postępowanie dotyczy, ma prawo złożyć wniosek o umożliwienie wykonywania pracy zarobkowej przez skazanego.

Ostatnim z podziałów decyzji administracyjnych, jaki pragnę omówić, jest wyróżnienie aktów związanych i swobodnych. Aktem związanym jest taka decyzja administracyjna, którą organ administracyjny musi wydać po zaistnieniu określonych przesłanek określonych w ustawie. Nie może jej również wydać w przypadku gdy brak którejsz z ustawowych przesłanek. Natomiast aktem swobodnym określa się taką decyzję administracyjną, której wydanie organ administracji uzna za celowe bądź w celu dokonania interpretacji pojęć nieostrych³⁶. Kryterium podziału ww. rodzajów decyzji administracyjnej jest swoboda jej podejmowania, czyli uznaniowość organu wydającego decyzję. Zgodnie z utrwalonym poglądem w doktrynie swoboda nie oznacza dowolności³⁷. L. Żukowski wyraził pogląd, że „(...) jeżeli w sprawach pozostawionych przez przepisy uznaniu administracyjnemu interes społeczny nie stoi na przeszkodzie i leży to w możliwości organu administracji, organ ten ma obowiązek załatwić sprawę w sposób pozytywny dla strony. Tworzy się w ten sposób domniemanie pozytywnego rozstrzygnięcia, chyba że brak jest realnych możliwości, pozytywne rozstrzygnięcie bowiem niemożliwe jest z przyczyn faktycznych albo gdy pozytywnemu rozstrzygnięciu stoi na przeszkodzie nie budzący wątpliwości interes ogólny”³⁸. Jestem zdania, że decyzja dyrektora jednostki penitencjarnej zawsze będzie miała charakter uznaniowy, swobodny. Przeciwno uznaniu takiej zgody za związaną stać będą podlegające ważeniu przez organ podejmujący w tej sprawie decyzję takie okoliczności jak choćby bezpieczeństwo i funkcjonowanie zakładu karnego bądź aresztu śledczego³⁹. Odwołując się natomiast do poglądów L. Żukowskiego, uznaję, że jeżeli interes społeczny nie stoi na przeszkodzie oraz inne regulacje szczegółowe pozwalają na wydanie zgody na umożliwienie

³⁵ Art. 122 § 2 KKW.

³⁶ E. Ura, E. Ura, *Prawo administracyjne...*, s. 99.

³⁷ *Ibidem*, s. 101.

³⁸ L. Żukowski, *Rozstrzygnięcia zapadające w postępowaniu administracyjnym*, [w:] R. Sawuła, J. Szreniawski (red.), *Postępowanie...*, s. 183-184.

³⁹ Por. treść art. 121§5 KKW.

wykonywania pracy przez skazanego, a także zatrudnienia go w oparciu o porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia skazanych w ramach umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia i umowy o pracę nakładczą, dyrektor jednostki penitencjarnej winien sprawę załatwić pozytywnie. Co więcej, zgodnie z wielokrotnie powoływanymi wyżej celami resocjalizacji oraz w odniesieniu do obowiązku pracy skazanych oraz obowiązku zapewnienia w miarę możliwości skazanemu możliwości świadczenia pracy⁴⁰, dyrektor jednostki penitencjarnej winien w sprzyjających okolicznościach, z urzędu, wydawać decyzję pozytywną w sprawach wymienionych w zdaniu wyżej. Dlatego, *a contrario* nie widzę żadnych podstaw do podejmowania decyzji negatywnych w przypadkach zaistnienia zarówno pozytywnych, jak i negatywnych przesłanek. Po drugie, *a cohaerentia*, uważam, że skoro organ powołany do prowadzenia procesu resocjalizacji ma oddziaływać na skazanych głównie za pomocą pracy, nie powinien kierować się w wydawaniu decyzji w sprawach świadczenia pracy przez skazanych dowolnością, ale wykorzystywać każdą okazję i okoliczność, by do takiego zatrudnienia skierować bądź umożliwić świadczenie takiej pracy.

PODSUMOWANIE

Dokonana analiza zakresu podmiotowego, przedmiotowego, a na ich podstawie charakteru prawnego decyzji dyrektora w sprawie świadczenia pracy zarobkowej przez skazanych wykazała, że regulacje ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz aktów okołoustawowych w tej materii są elastyczne i przystosowane do warunków i celów resocjalizacji. Dzięki nim wachlarz możliwości świadczenia przez skazanego pracy zarobkowej jest szeroki. Odwołując się do postulatów z literatury dotyczących wprowadzania zmian w przepisach prawa obowiązującego w celu aktywizacji zawodowej skazanych, uważam za właściwe, by w pierwszej kolejności korzystać z wszystkich dostępnych prawem instrumentów, a dopiero wtedy, gdy okażą się nieskuteczne bądź nieodpowiednie, formułować wnioski *de lege ferenda*. Przedstawiona przeze mnie analiza i idące za nią konsekwencje pozwalają na utrzymanie na rynku pracy znacznej ilości osadzanych w jednostkach penitencjarnych osób, w szczególności tych, które mają do odbycia krótkoterminowe kary pozbawienia wolności, bądź spełniają ustawowe kryteria do skierowania ich w późniejszym czasie do odbywania kary pozbawienia wolności w systemie dozoru elektronicznego. Oceniając przydatność powyższych wywodów, warto również mieć a uwadze aspekt aksjologiczny i społeczny.

Bibliografia

- Borkowski J., *Strona postępowania administracyjnego*, [w:] A. Adamiak, G. Polskowska-Nowak, *Postępowanie administracyjne i sądowno administracyjne*, Warszawa 2006.
- Ćwiertniak B., *Stosunek pracy*, [w:] L. Mitrus, A. Sobczyk, K.W. Baran (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2006.

⁴⁰ S. Paweła, *Prawo karne wykonawcze zarys wykładu*, Warszawa 2007, s. 230.

- Florek L., Zieliński T., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawo pracy*, Warszawa 2006.
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne zarys wykładu*, Warszawa 2006.
- Hayek F.A., *Konstytucja wolności*, Warszawa 2006.
- Januszkiewicz E., Januszkiewicz M., *Wykonywanie pracy przez osoby pozbawione wolności – polskie rozwiązania a Europejskie Reguły Więzienne z 2006 roku*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2014, nr 15.
- Kąś J., Mycałka M., Przybylska R., Sikora K., Dunaj B., *Słownik współczesnego języka polskiego*, Warszawa 1996.
- Kalisz T., Kwieciński A., *Zmiany w zakresie odpłatności za pracę skazanych odbywających karę pozbawienia wolności. Rozważania na tle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] A. Kwieciński (red.), *Zmiany w prawie karnym wykonawczym w latach 2009-2014*, Warszawa 2014.
- Locke J., *Dwa traktaty o rządzie*, Warszawa 1992.
- Ochendowski E., *Prawo administracyjne część ogólna*, Toruń 2006.
- Pawela S., *Prawo karne wykonawcze zarys wykładu*, Warszawa 2007.
- Rączka K., *Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem*, [w:] M. Gerdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Salwa Z. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, Dz.U. 2011 nr 129, poz.746.
- Stojek-Siwińska M., *Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży*, [w:] M. Stojek-Siwińska, B. Wawrzyniak-Jędryka, K. Jaśkowski (red.), *Prawo pracy 2010*, Warszawa 2010.
- Szymanowski T., *Klasyfikacja skazanych i zakładów karnych oraz charakterystyka osób pozbawionych wolności*, [w:] T. Szymanowski, J. Migdał, E. Wysocka (red.), *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Warszawa 2014.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności. Poszukiwanie rozwiązań prawnych służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 roku – Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. 1969 nr 13, poz. 98.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. 1997 nr 90, poz. 557, z późn. zm.
- Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw z dnia 24.07.2003 r., Dz.U. 2003 nr 142, poz. 1380.
- Ura E., Ura E., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2009.
- Wyrok NSA z 26 stycznia 2006 r., sygn. akt I OSK 361/2005.
- Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, źródło www.ms.gov.pl.
- Żukowski L., *Strona i inni uczestnicy postępowania administracyjnego*, [w:] R. Sawuła, J. Szreniawski (red.), *Postępowanie administracyjne*, Przemyśl – Rzeszów 2012.
- Żukowski L., *Rozstrzygnięcia zapadające w postępowaniu administracyjnym*, [w:] R. Sawuła, J. Szreniawski (red.), *Postępowanie administracyjne*, Przemyśl – Rzeszów 2012.

Streszczenie: Artykuł obejmuje problematykę cech decyzji dyrektora jednostki penitencjarnej na zatrudnienie odpłatne skazanego w odniesieniu do jej zakresu podmiotowego i przedmiotowego. Podstawowa teza niniejszej publikacji obejmuje dwa twierdzenia. Po pierwsze decyzja dyrektora zakładu karnego bądź aresztu śledczego może zostać wydana w odniesieniu do skazanego mającego rozpocząć świadczenie pracy odpłatnej w warunkach izolacji penitencjarnej. Po drugie, decyzja

ta może umożliwić kontynuowanie świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności w ramach istniejących już w momencie osadzenia w warunkach izolacji penitencjarnej umów o pracę, pracę nakładczą, o dzieło, zlecenia bądź na innych podstawach.

Dokonana analiza zakresu podmiotowego, przedmiotowego oraz cech zgody dyrektora jednostki penitencjarnej, a także przedstawiona argumentacja pozwoliły na udowodnienie powyższej tezy. Zasadniczym atutem niniejszych rozważań jest takie ujęcie problematyki aktywizacji zawodowej skazanych, które rozszerza spektrum możliwości ich zatrudnienia.

Słowa kluczowe: skazany, jednostka penitencjarna, świadczenie pracy, decyzja dyrektora, zatrudnienie odpłatne, kontynuacja zatrudnienia

THE SUBJECTIVE, OBJECTIVE SCOPE AND THE ATTRIBUTES OF APPROVAL DECISION OF THE PENITENTIARY DIRECTOR REGARDING HIRING A CONVICT

Summary: The following article contains issues concerning attributes of decision regarding hiring a convict, made by the director of penitentiary and with reference to its subjective and objective scope. The primary thesis of this publication contains two claims. Firstly the decision of penal institution director or remand prison director may be passed with reference to a convict who is about to start providing his gainful work in penitentiary isolation conditions. Secondly this decision may allow to continue work performance of people imprisoned, based on contracts (employment contract, outwork contract, task-specific contract, contract of mandate or other work contracts) already existing in the time of serving a sentence of imprisonment in penitentiary isolation conditions. The analysis of the subjective and objective scope, the attributes of approval decision of the penitentiary director as well as argumentation presented allowed to support the thesis above. The fundamental asset of this analysing is a presentation of issues concerning professional activity of convicts, that may widen their hiring opportunities.

Keywords: convict, penitentiary, work performance, decision of director, gainful work, work continuation