

# Katarzyna Waligóra

---

## Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego

---

Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis 4/1, 267-282

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

Katarzyna Waligóra  
*Uniwersytet Wrocławski*

## Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego

Non-labour employment of penal type

### Streszczenie

Artykuł *Zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego* stanowi syntezę najistotniejszych informacji dotyczących form zatrudnienia osób skazanych. Celem niniejszej publikacji było ukazanie regulacji prawnych, które funkcjonują w polskim systemie prawnym jako te kształtujące wykonywanie pracy przez osoby pozbawione wolności. Szczególny nacisk położony został na zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego, które przejawia się w skierowaniu skazanego do pracy na mocy jednostronnej decyzji dyrektora zakładu karnego. Dokonane zostało również porównanie cech kodeksowego stosunku pracy z cechami stosunku powstałego na podstawie skierowania do pracy.

### Słowa kluczowe

zatrudnienie, penalnoprawny, penalny, zatrudnienie niepracownicze, skazany, zakład karny, skierowanie do pracy, prawo karne, prawo karne wykonawcze, wynagrodzenie skazanego, przymus pracy, nieodpłatna praca skazanego, obowiązki skazanego, praca skazanego, potrącenia z wynagrodzenia, ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe, ubezpieczenie obowiązkowe, ubezpieczenie dobrowolne, zwolnienie od pracy skazanego, urlop skazanego, pracodawca

### Abstract

The article summarises the most important information about the forms employment of convicts. The aim of this publication is to present the regulations existing in the Polish legal system which affect the labour of convicts. I emphasize the non-labour employment of penal type, which manifests itself in sending convicts to work under the decision of the penitentiary director. It also compares features of the code and the constitution in terms of labour.

### Keywords

labour, penal-legislative, penal, non-labour employment, convict, penitentiary, a referral to work, criminal law, executive criminal law, convict's payment, forced labour, unpaid convict's work, convict's duties, convict's work, deduction of payment, social security, retirement security, annuity security, sickness security, accident security, due security, voluntary security, dismissal of convict, convict's holiday, employer

## 1. Pojęcie i rodzaje zatrudnienia niepracowniczego

Termin „zatrudnienie” używany jest w literaturze prawniczej w różnych znaczeniach. Zwykle jako pierwsze wyróżnia się zatrudnienie pracownicze, do którego zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy<sup>1</sup>, gdyż stosunek pracy łączący strony powstaje na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub też spółdzielczej umowy o pracę<sup>2</sup>. Drugą kategorią wskazywaną przez przedstawicieli doktryny jest zatrudnienie niepracownicze, które rozumiane może być między innymi jako negacja zatrudnienia pracowniczego<sup>3</sup>.

W związku z niejednorodnym charakterem niepracowniczych stosunków zatrudnienia w literaturze wyróżnia się kilka ich podstawowych rodzajów, takich jak stosunki niepracownicze o charakterze ustrojowoprawnym, administracyjnoprawnym, cywilnoprawnym oraz penalnoprawnym<sup>4</sup>. Czasem mowa jest również o gospodarczoprawnym, handlowoprawnym, społeczno-prawnym, socjalnoprawnym, naukowo-prawnym, sportowoprawnym oraz agralnoprawnym typie zatrudnienia niepracowniczego<sup>5</sup>.

Niniejszy tekst poświęcony jest stosunkom zatrudnienia niepracowniczego typu penalnoprawnego. Zagadnienie to zdecydowanie częściej wzbudza zainteresowanie wśród przedstawicieli nauki prawa karnego, którzy analizując zatrudnienie osób skazanych, badają przede wszystkim funkcje, jakie praca pełni podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Z punktu widzenia badaczy zajmujących się prawem pracy udział pracy w procesie resocjalizacji skazanego nie jest istotny. Przedmiot badań mogą stanowić natomiast odmienności, jakie cechują stosunek niepracowniczy typu penalnoprawnego wobec klasycznego stosunku zatrudnienia uregulowanego w k.p. Problematyka ta nie jest w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy często podejmowana.

Walerian Sanetra, definiując zatrudnienie niepracownicze typu penalnoprawnego, twierdzi, że praca skazanych wykonywana jest w warunkach przymusu pracy, jednak wiele szczegółowych regulacji zbliża tę pracę do tej, która wykonywana jest w ramach stosunku pracy. Istnieją więc podstawy do uznania jej za objętą niepracowniczym zatrudnieniem<sup>6</sup>.

Niepracownicze stosunki zatrudnienia typu penalnoprawnego związane są nierozdzielnie z pracą osób pozbawionych wolności w wyniku wyroku skazującego sądu karnego. Skazany może wykonywać pracę w oparciu o różne podstawy, to znaczy na pod-

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, 1662 – dalej jako k.p.

<sup>2</sup> K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 139.

<sup>3</sup> Zob. szerzej: A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011, s. 63 oraz Z. Kubot, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000, s. 13–14.

<sup>4</sup> K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń...*, s. 139.

<sup>5</sup> K.W. Baran (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 24.

<sup>6</sup> W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 59.

stawie skierowania do pracy, umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą oraz umowy o pracę. Typem penalnoprawnym niepracowniczego zatrudnienia jest jednak wyłącznie skierowanie do pracy na mocy jednostronnej decyzji zakładu karnego, która ma charakter administracyjnoprawny. Istotą tego rodzaju zatrudnienia niepracowniczego stanowi specyficzna sytuacja podmiotu świadczącego pracę, którym może być wyłącznie osadzony w zakładzie karnym. Do penalnoprawnego zatrudnienia niepracowniczego stosujemy regulacje zawarte w Kodeksie karnym wykonawczym<sup>7</sup>, ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>8</sup> oraz rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>9</sup>. W zakresie nieuregulowanym w przepisach prawa karnego wykonawczego stosujemy Kodeks pracy<sup>10</sup>.

## 2. Rys historyczny regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia skazanych

Na przestrzeni wieków pogląd na temat wykonywania pracy przez skazanych ulegał ewolucyjnym zmianom. Znany jest bowiem powszechnie fakt skazywania na galery lub katorgę, gdy praca stanowiła wyłączną karę za popełnione przestępstwo. Częstym zjawiskiem było również traktowanie więźniów jako taniej siły roboczej, przy czym prace im powierzane były nierzadko bezcelowe i bardzo wyczerpujące<sup>11</sup>. Jak zauważa Anna Chobot, zależna niewolnicza praca stała się w końcu nieopłacalna i mało efektywna. Osoby pracujące w takim systemie nie czuły bowiem ciężającej na nich odpowiedzialności za osiągnięte rezultaty, a tym samym brak im było motywacji<sup>12</sup>. Przełom nastąpił w momencie, kiedy dostrzeżono, że w wykonywaniu pracy przez więźniów tkwi duży potencjał, zwłaszcza ekonomiczny. Zapoczątkowało to „nowoczesność” w podejściu do wykonywania kary pozbawienia wolności<sup>13</sup>. Praca od momentu zmiany poglądów na karę izolacji stanowiła bardzo ważny element resocjalizacji więźniów.

Analizując regulacje prawne dotyczące pracy skazanych, warto zaznaczyć, że po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. podjęto działania nad ujednoczeniem ustawodaw-

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. z 1997 r. Nr 90, poz. 557 z późn. zm. – dalej jako k.k.w.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1116.

<sup>9</sup> Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, Dz. U. z 2004 r. Nr 27, poz. 242.

<sup>10</sup> Zob. wyrok SN z dnia 08 marca 2013 r. w sprawie o sygn. akt: II PK 192/12, OSNP 2013/23-24/279.

<sup>11</sup> M. Petrikowski, *Zatrudnienie skazanych w latach 1918–1939*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 39, s. 87–88.

<sup>12</sup> A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997, s. 22.

<sup>13</sup> A. Kosut, *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25, s. 3.

stwa dotyczącego więziennictwa. Konsekwencją podjętych prac kodyfikacyjnych był dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 lutego 1919 r. w sprawie tymczasowych przepisów więziennych<sup>14</sup>. Artykuł 10 dekretu regulował kwestię pracy skazanych – do obowiązków władz więziennych należało organizowanie pożytecznych robót, więźniowie byli natomiast zobowiązani wykonywać powierzone im prace.

Kolejnym aktem prawnym, który doprowadzić miał do scalenia systemu więziennictwa, było rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 marca 1928 r. w sprawie organizacji więziennictwa<sup>15</sup>, w którym kwestii zatrudnienia skazanych poświęcono cały rozdział. Określono również cel pracy skazanych – przygotowanie do wykonywania danego zawodu oraz wyrobienie nawyku pracy. Można zatem powiedzieć, że praca przestała być postrzegana jako element dolegliwości kary pozbawienia wolności. Nie bez znaczenia był również aspekt ekonomiczny pracy skazanego – miała ona przyczynić się do zmniejszenia wydatków budżetowych młodego państwa<sup>16</sup>.

Następna ustawa regulująca kwestię pracy skazanych została uchwalona na fali rozwiązań, jakie wprowadzono w nowym Kodeksie karnym z 1932 r. Mowa tutaj o ustawie z dnia 26 lipca 1939 r. o organizacji więziennictwa<sup>17</sup>. Funkcja wychowawcza pracy osadzonych w zakładach karnych przestała być już wiodącą, twórcy ustawy uznali bowiem, że najważniejszy jest aspekt ekonomiczny pracy. Należy zaznaczyć, że wspomnianą ustawą zniesiono odpłatność pracy wykonywanej przez więźniów<sup>18</sup>.

Ustawa ta została uchylona pierwszym aktem prawnym, który w historii polskiego więziennictwa nosił miano kodeksu – Kodeksem karnym wykonawczym z dnia 19 kwietnia 1969 r.<sup>19</sup> i wyczerpująco regulował kwestie związane z wykonywaniem orzeczeń w postępowaniu karnym sądowym. Praca w założeniu niniejszego Kodeksu miała pełnić funkcję resocjalizacyjną. Artykuł 47 k.k.w. zakładał, że „skazany ma obowiązek wykonywania pracy [...], a także wypełniania obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy”. Autorzy kodeksu ustalili również, że czas pracy skazanego odpowiadał ogólnie przyjętemu czasowi pracy (art. 49 § 2), a wynagrodzenie skazanego określone było według zasad wynagradzania pracowników za pracę tego rodzaju, którą wykonywał skazany, chyba że wyraził on zgodę na niższe wynagrodzenie (art. 49 § 3). Zgodnie z art. 49 § 4 k.k.w. praca na rzecz zakładu karnego wykonywana w wymiarze 60 godzin miesięcznie była nieodpłatna. Przepisy ustawy zakładały także możliwość

<sup>14</sup> Dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 lutego 1919 r. w sprawie tymczasowych przepisów więziennych, Dziennik Praw Państwa Polskiego Nr 15, poz. 202 w Dz. U. z 1919 r. Nr 15, poz. 202.

<sup>15</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 marca 1928 r. w sprawie organizacji więziennictwa, Dz. U. Nr 29, poz. 272.

<sup>16</sup> M. Petrikowski, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 90.

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1939 r. o organizacji więziennictwa, Dz. U. z 1939 r. Nr 68, poz. 457.

<sup>18</sup> M. Petrikowski, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 93.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. z 1969 r. Nr 13, poz. 98.

zaliczenia okresów pracy wykonywanej podczas odbywania kary pozbawienia wolności, pod warunkiem jednak, że wymiar czasu pracy nie był niższy niż połowa tego, który obowiązywał pracownika w danym zawodzie. Okres ten był również wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Artykuł 51 regulował kompleksowo kwestię urlopów, stanowiąc, że skazanemu zatrudnionemu odpłatnie po roku nieprzerwanej pracy wykonywanej w czasie odbywania kary przysługuje 12 dni roboczych płatnego wypoczynku. Kwestia potrąceń z wynagrodzenia skazanego uregulowana została w art. 52. Potrąceniu ulegało 10% należnego osobie pozbawionej wolności wynagrodzenia. Z pozostałej części skazanemu przysługiwało nie mniej niż 50%, reszta przekazywana była do budżetu państwa. Z części przypadającej skazanemu 60% było wolne od egzekucji, nie więcej jednak niż kwota w wysokości najniższego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach pracy.

W obowiązującym od 1997 r. Kodeksie karnym wykonawczym początkowo osoby skazane na karę pozbawienia wolności świadczące pracę uznawano za wykonujące pracę przede wszystkim w warunkach przymusu. Były one bowiem zobligowane do świadczenia pracy wyznaczonej jednostronnie decyzją dyrektora zakładu karnego, a określone elementy tego rodzaju zatrudnienia określał Kodeks karny wykonawczy oraz odpowiednio Kodeks pracy (na podstawie odesłań z k.k.w.). W uzasadnieniu do rządowego projektu Kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. wskazano na istotne elementy wykonywania kary pozbawienia wolności, tj. obowiązek pracy. Warto zauważyć, że ustawodawca nie zdecydował się na zachowanie prawa skazanego do zatrudnienia, które mógłby on egzekwować. Pomimo tego należy uznać, że zatrudnienie jest najważniejszym środkiem aktywizacji osób skazanych<sup>20</sup>.

Ustawą z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw<sup>21</sup> wprowadzone zostały zmiany regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia skazanych. Miały one przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia wśród osadzonych w zakładach karnych, którego wysoki poziom utrzymywał się od początku lat 90. Powodem takiego stanu rzeczy było nisko zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem więźniów, na co składało się wiele czynników, m.in. wysokie koszty, jakie obciążały pracodawcę. Pierwszą wprowadzoną zmianą było przyznanie skazanemu prawa do wynagrodzenia, którego wysokość powinna była odpowiadać co najmniej połowie minimalnego wynagrodzenia określonego w odrębnych przepisach przy wykonywaniu pracy w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy lub wykonaniu miesięcznej normy. Założeniem twórców wspomnianej nowelizacji k.k.w. było zachęcenie praco-

<sup>20</sup> *Uzasadnienie rządowego projektu nowego Kodeksu karnego wykonawczego, Nowe Kodeksy Karne, Kodeks postępowania karnego, Kodeks karny wykonawczy*, Warszawa 1997, s. 555.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 142, poz. 1380 z późn. zm.

dawców do zatrudniania więźniów poprzez zminimalizowanie kosztów z tym związanych. Autorzy proponowanych zmian uzasadniali postulat wprowadzenia wynagrodzenia więźniów na poziomie 50% minimalnego wynagrodzenia zmniejszeniem kosztów pracy skazanych, które ponosi pracodawca. Niewątpliwie wspomniana nowelizacja przyniosła zamierzony efekt w postaci wzrostu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem pozbawionych wolności, jednak Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie o sygn. akt P 20/09 wskazał, iż art. 123 § 1 k.k.w. jest niezgodny z art. 65 ust. 4 w zw. z art. 31 ust. 3 i art. 2 Konstytucji RP.

Drugą zmianą wprowadzoną ustawą nowelizującą było zwiększenie liczby godzin, podczas których skazany wykonywałby nieodpłatne prace porządkowe na rzecz Służby Więziennej lub samorządu terytorialnego. Wymiar ten określony został przez ustawodawcę na 90 godzin miesięcznie. Od momentu wejścia w życie ustawy nowelizującej nieodpłatne zatrudnienie skazanego może odbywać się za jego zgodą wyrażoną w formie pisemnej. Praca wykonywana jest w przywięziennych zakładach pracy, a jej czas nie może przekroczyć 1 miesiąca<sup>22</sup>. Cechy wykonywania ww. prac porządkowych, takie jak: przymusowość, nieodpłatność, podleganie dozorowi nad jej wykonywaniem, jak również brak odesłań do regulacji zawartych w k.p., nie pozwalają postrzegać jednak świadczenia pracy tego typu jako formy zatrudnienia niepracowniczego<sup>23</sup>.

Zmiany wprowadzone do k.k.w. dały osobie skazanej na karę pozbawienia wolności również możliwość podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek, różnych innych form zatrudnienia cywilnoprawnego, a także stosunków pracy uregulowanych wprost w kodeksie pracy (w tym przypadku jednak k.k.w. przewiduje różnego rodzaju modyfikacje tradycyjnego stosunku pracy).

### 3. Aktualne regulacje prawne dotyczące zatrudniania więźniów

Podstawowymi aktami prawnymi zawierającymi regulacje prawne dotyczące zatrudnienia więźniów są ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy oraz ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności. W przypadku zatrudnienia osób skazanych na karę pozbawienia wolności kształtują one zupełnie odmienny od klasycznego stosunku pracy model.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. wykonywanie pracy należy do obowiązków skazanego, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku oraz wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Na podstawie art. 107 § 1 k.k.w. obowiązek

<sup>22</sup> W. Kaliński, *Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2004, nr 43, s. 91–92.

<sup>23</sup> W. Sanetra, *op. cit.*, s. 58.



pracy nie został jednak nałożony na osoby skazane na karę pozbawienia wolności za przestępstwa popełnione bez użycia przemocy, z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych.

Obowiązek zapewnienia skazanemu w miarę możliwości świadczenia pracy leży po stronie zakładu karnego. Zwrot użyty przez legislatora, to jest „w miarę możliwości” wskazuje, że skazanemu zainteresowanemu podjęciem zatrudnienia nie przysługuje prawo dochodzenia roszczeń w tym zakresie<sup>24</sup>. Ustawodawca zatem, pomimo tego, że ustanowił obowiązek wykonywania pracy przez osoby skazane, nie wymaga, aby każdej osobie skazanej zapewnić wykonywanie pracy, ale nakazuje jedynie zapewnić skazanemu świadczenie pracy, jeśli jest to możliwe. W art. 122 k.k.w. wymienione zostały kryteria doboru skazanego do pracy. Są to m.in. zawód, wykształcenie, zobowiązania do świadczeń alimentacyjnych czy też trudna sytuacja rodzinna.

Kodeks zapewnia także skazanemu ochronę praw, które implikuje podjęcie zatrudnienia – art. 102 pkt 4 wskazuje, że skazany ma prawo w szczególności do otrzymywania związanego z zatrudnieniem wynagrodzenia oraz do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach, a także pomocy w uzyskiwaniu świadczeń inwalidzkich. W obowiązującym Kodeksie karnym wykonawczym ustawodawca posługuje się nieaktualnym już sformułowaniem „świadczenia inwalidzkie”. Inwalidztwo nie jest już bowiem terminem ustawowym, zostało ono zastąpione przez całkowitą lub częściową niezdolność do pracy, świadczenia inwalidzkie natomiast – rentą z tytułu niezdolności do pracy.

Osadzonego w zakładzie karnym zatrudnia się także na podstawie skierowania do pracy, które jest obecnie najczęściej wybieraną formą zatrudnienia skazanego. Warto zaznaczyć, że sam legislator wymienił tę formę zatrudnienia na pierwszym miejscu w art. 121 § 2 k.k.w., na co zwracają również uwagę przedstawiciele doktryny, m.in. Anna Kosut<sup>25</sup>. Przybiera ono postać jednostronnej decyzji administracyjnej upoważnionego organu – dyrektora zakładu karnego. Tym samym skierowanie do pracy rodzi stosunek o charakterze publicznoprawnym, który łączy skazanego oraz państwo reprezentowane przez administrację zakładu karnego<sup>26</sup>. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 r. w sprawie o sygn. akt II PK 192/12: „Przepis art. 121 § 2 k.k.w. dopuszcza zatrudnienie osadzonego albo na podstawie skierowania, albo na podstawie innej umowy, a sytuacje te należy rozróżnić, gdyż powodują one odmienne konsekwencje prawne dla osadzonego. Jednostronne skierowanie do pracy na podstawie art. 121 § 2 KKW oznacza nawiązanie specyficznego stosunku administracyjnoprawnego między

<sup>24</sup> J. Świątek-Rudoman, *Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 30, s. 173.

<sup>25</sup> A. Kosut, *Zasady zatrudniania osadzonych...*, s. 9.

<sup>26</sup> *Ibidem*.



osadzonym a dyrektorem jednostki penitencjarnej, mimo że praca może być świadczona dla innego podmiotu, z którym dana jednostka penitencjarna ma podpisaną umowę o zatrudnienie osadzonych. Inaczej jest w sytuacji, gdy to osadzony zawiera umowę (o pracę, umowę zlecenia, o dzieło, o pracę nakładczą) z zewnętrznym przedsiębiorcą, z którym dana jednostka penitencjarna ma podpisaną umowę (porozumienie) w tej sprawie na podstawie § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych. Wykluczona jest zatem możliwość jednoczesnego zatrudnienia osadzonego na podstawie skierowania do pracy i innej umowy na rzecz tego samego przedsiębiorcy zewnętrznego w ramach tego samego stosunku prawnego<sup>27</sup>. Weryfikacja decyzji dyrektora zakładu karnego o skierowaniu skazanego do pracy jest możliwa w trybie art. 7 k.k.w.<sup>28</sup> Nie sposób nie zgodzić się wobec tego z opinią wyrażoną przez A. Jaworską-Wieloch<sup>29</sup>, która stoi na stanowisku, że stosunek zatrudniania skazanych na podstawie skierowania do pracy w trybie art. 121 § 2 k.k.w. jest elementem publicznoprawnego stosunku wykonania kary, nie zaś stosunkiem pracy w rozumieniu k.p. Do roszczeń skazanego nie ma zatem zastosowania art. 476 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego<sup>30</sup>.

Kwestia wynagrodzenia skazanego, niezależnie od podstawy zatrudnienia, wywołuje w doktrynie i orzecznictwie istotne spory. Co do zasady skazany wykonuje pracę odpłatnie. Wyjątki określone są w art. 123a k.k.w. Paragraf 4 tego artykułu przewiduje jednak możliwość przyznania skazanemu nagrody za wykonanie pracy nieodpłatnej określonej w art. 123a § 1 k.k.w. Przyznanie nagrody obwarowane jest ponadto wymogiem dobrego zachowania. Znaczenie ma fakt, że w katalogu praw skazanego wymienione zostało prawo do wynagrodzenia. Wskazuje to, że jest to jedno z najważniejszych uprawnień osadzonego w zakładzie karnym<sup>31</sup>. Autorzy zmian k.k.w. założyli, że wynagrodzenie powinno odpowiadać co najmniej 50% wynagrodzenia przewidzianego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>32</sup>. Trybunał Konstytucyjny zakwestionował przepis art. 123 § 2 k.k.w., a jego wyrok wszedł w życie z dniem 8 marca 2011 r. Pomimo jednoznacznego stanowiska Trybunału sprawa ta niewątpliwie budzi kontrowersje. Zdaniem A. Kosut „trudności w znalezieniu pracy dla więźniów, zapewniającej im wynagrodzenie według zasad wynagradzania pracowni-

<sup>27</sup> Wyrok SN z dnia 08 marca 2013 r. w sprawie o sygn. akt: II PK 192/12, OSNP 2013/23-24/279.

<sup>28</sup> Tak: A. Jaworska-Wieloch, *Glosa do postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 maja 2009 r. w sprawie o sygn. akt: II Akz 293/09*.

<sup>29</sup> Tak: A. Jaworska-Wieloch, *op. cit.*

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. z 1964 r. Nr 43, poz. 296.

<sup>31</sup> E. Dawidziuk, *Traktowanie osób pozbawionych wolności w Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa 2013, s. 162.

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.

ków, nie uzasadniają odstępiania od zagwarantowanej stawki wynagrodzenia minimalnego zatrudnionym odpłatnie więźniom, podobnie jak wysoki stopień bezrobocia nie uzasadnia odstępiania od stawki wynagrodzenia minimalnego w umowie o pracę”. Nie sposób nie zgodzić się z autorką, że „jest rzeczą oczywistą i niekwestionowaną, że praca skazanych świadczona na innych podstawach niż umowa o pracę nie rodzi stosunku pracy. Z tej odmienności statusu prawnego więźniów nie wynika jednak, że ich praca może być dowolnie wynagradzana. Wręcz przeciwnie – skoro nie uczestniczą oni w określaniu warunków swego zatrudnienia, tym bardziej reguły ustalania tych warunków powinny być ustalane ustawowo”<sup>33</sup>. Przepis zawarty w ustawie, mówiący o tym, że „wynagrodzenie ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia” był zbyt ogólnikowy i pozwalał na zbyt dużą dowolność w wypłacie pracownikowi wynagrodzenia przez pracodawcę. Paragraf 15 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych reguluje kwestię należnych dodatków do wynagrodzenia. Za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych odpłatnie na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej przysługuje wynagrodzenie zgodnie z regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy. W przypadku wykonywania pracy w porze nocnej skazanemu za każdą godzinę przypadającą na tę porę należy się 20% przyznanej godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Skazanemu wykonującemu pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia.

Uregulowana została także kwestia potrąceń z wynagrodzenia osadzonego. Regulacje te umieszczone są w art. 125 § 1 k.k.w. i wskazują, że z wynagrodzenia skazanego potrąca się:

- 10% na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Funduszu Pomocy Postpenitencjarnej,
- 25% na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywzięziennych Zakładów Pracy.

Ponadto skazany podlega rozliczeniu na podstawie ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>34</sup>. Wolne w każdym czasie jest 60% wynagrodzenia otrzymanego przez skazanego, o czym stanowi art. 125 § 2 k.k.w., a na co składają się:

- zapomogi przyznane skazanemu przez dyrektora zakładu karnego,

<sup>33</sup> A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych w świetle projektu zmian kodeksu karnego wykonawczego z 2001 r.*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2001, nr 32–33, s. 67–68.

<sup>34</sup> Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 1991 r. Nr 80, poz. 350 z późn. zm.

- środki pieniężne przyznane skazanemu ze środków finansowych przeznaczonych na pomoc skazanym i ich rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej lub na cele społeczne,
- środki pieniężne wpłacone na poczet grzywny, która została zamieniona na zastępczą karę pozbawienia wolności lub zastępczą karę aresztu,
- środki pieniężne otrzymane przez skazanego w danym miesiącu, w wysokości 10% jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników.

Powyżej wymienione regulacje prawne wskazują, że do wynagrodzenia otrzymywanego przez zatrudnioną osobę skazaną nie stosuje się przepisów prawa pracy dotyczących dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę z art. 87 k.p.

Środki pieniężne w postaci wynagrodzenia gromadzi się, aby w chwili zwolnienia z zakładu karnego przekazać skazanemu, który powinien przeznaczyć je na przejazd do miejsca zamieszkania i na utrzymanie do wysokości jednego przeciętnego wynagrodzenia pracowników. Należy wskazać, że kwota podlega każdorazowo uzupełnieniu w przypadku wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Środki te wolne są od egzekucji.

Niezwykle istotną, choć uporczywie bagatelizowaną przez piśmiennictwo kwestią pozostaje ubezpieczenie społeczne osób skazanych na karę pozbawienia wolności. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>35</sup> zasady ubezpieczenia osób należących do różnych grup zawodowych zostały przez ustawodawcę ujednolicone<sup>36</sup>. Artykuł 6 ustawy zawiera zamkniętą listę podmiotów, które podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Jak podkreśla B. Gudowska, wspomniana regulacja obejmuje osoby fizyczne, które uzyskują środki utrzymania w wyniku własnej aktywności lub znajdują się w sytuacji społecznej lub też rodzinnej, która wymaga pomocy państwowej i gwarancji otrzymywania świadczeń z ubezpieczenia<sup>37</sup>. Artykuł 6 ust. 1 pkt 8 wskazuje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania. B. Gudowska zaznacza, że osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie podlegają pod dyspozycję art. 6 ust. 1 pkt 8, a zaliczyć je należy do kategorii osób określonych w art. 6 ust. 1 pkt 1, który stanowi o pracownikach, z wyłączeniem prokuratorów. Należy mieć jednak na względzie modyfikacje wynikające z faktu odbywania kary pozbawienia wolności i podlegania z tego tytułu przepisom k.k.w. Osadzonych,

<sup>35</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z późn. zm.

<sup>36</sup> B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 76.

<sup>37</sup> *Ibidem*, s. 77.

którzy wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, należy zakwalifikować do grup wskazanych w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4 i 5 cytowanej ustawy. Skierowanie do pracy natomiast jest podstawą do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 8<sup>38</sup>.

Należy przyrzeć się także kwestii zbiegu tytułów do ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Ustawodawca podjął się regulacji tego zagadnienia w przypadku zbiegu tytułów bezwzględnych i ogólnych z pobieraniem zasiłku macierzyńskiego i zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego<sup>39</sup>. Artykuł 9 ust. 1c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4, 5, 8 i 10, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Mogą one jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych, tytułów. Wskazane zatem zostały w cytowanym przepisie osoby świadczące odpłatną pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

W przypadku osób urodzonych przed 1 stycznia 1949 r. okresy, w których pozostając w warunkach skazania, podejmowały odpłatne wynagrodzenie, wliczane są do okresów składkowych w rozumieniu przepisów emerytalnych zawartych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>40</sup>. Ustawodawca w art. 6 pkt 8 uwzględnił jako okresy składkowe czas osadzenia w więzieniach lub innych miejscach odosobnienia na terytorium Polski na mocy skazania albo bez wyroku po dniu 31 grudnia 1956 r. za działalność polityczną.

W przepisie art. 127 § 1 k.k.w. ustawodawca zaznacza, że okresy pracy, które wlicza się, muszą być okresami pracy świadczonej odpłatnie. Następnie wskazuje on wyjątki zamieszczone w art. 123a § 1, 2 i 3 k.k.w., które obejmują przypadki świadczenia przez skazanych pracy nieodpłatnie.

Okresy świadczenia odpłatnej pracy wlicza się również do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Co istotne, ustawodawca zastrzega, że okresy świadczenia pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych nie są brane pod uwagę w kontekście nabywania tych uprawnień. Nie wlicza się także tych okresów do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego lub innego

<sup>38</sup> *Ibidem*, s. 123.

<sup>39</sup> *Ibidem*, s. 252–253.

<sup>40</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118.

świadczenia przysługującego z upływem roku pracy lub okresu krótszego niż rok oraz okresu wymaganego do zajmowania określonego stanowiska pracy.

Osoby wykonujące pracę w warunkach pozbawienia wolności podlegają ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie. Stanowi o tym art. 11 ust. 2 ustawy systemowej, który wskazuje wprost podmioty wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 8. Osoby te objęte są natomiast obowiązkowym ubezpieczeniem wypadkowym w związku z podleganiem ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu. Wskazane zostało to w art. 12 ust. 1 niniejszej ustawy.

Ciekawym zagadnieniem w przypadku zatrudnienia skazanego jest uregulowanie kwestii urlopów. Regulacja ta obrazuje również różnice w zatrudnieniu więźniów na podstawie umowy o pracę – które nie jest typem penalnoprawnym zatrudnienia niepracowniczego – a zatrudnieniem w oparciu o skierowanie do pracy. Ustawodawca stoi na stanowisku, że skazanemu zatrudnionemu odpłatnie na podstawie skierowania do pracy lub umowy o pracę nakładczą przysługuje po roku nieprzerwanej pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, zwolnienie od pracy przez okres 14 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, a skazanemu zatrudnionemu nieodpłatnie – 14 dni zwolnienia od pracy, bez prawa do wynagrodzenia. Skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy (art. 124 § 1 k.k.w.). Zgodnie z § 18 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych dyrektor zakładu karnego ma obowiązek powiadomić zatrudniającego o przewidzianym terminie nabycia przez skazanego prawa do zwolnienia od pracy. Zwolnienia tego udziela nie jednostka zatrudniająca skazanego, lecz dyrektor zakładu karnego, w którym skazany przebywa. Podmiot zatrudniający może jednak wnioskować o udzielenie skazanemu zwolnienia od pracy w innym terminie. Warto zaznaczyć, że skazanemu, który wykonuje prace porządkowe oraz pomocnicze na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, zwolnienie od pracy nie przysługuje. W przypadku zatrudnienia skazanego na podstawie umowy o pracę ustawodawca posługuje się już terminem *stricte* związanym z prawem pracy – mówi mianowicie o urlopie, którego wymiar zostaje zwiększony do 18 dni roboczych. A. Kosut wskazała, iż k.k.w. nie wskazuje zasad nabycia praw do urlopu. W takim przypadku należy odwołać się do przepisów zamieszczonych w k.p., które regulują kwestie nabycia praw do urlopu ogółu pracowników<sup>41</sup>. Ustawodawca przyznał skazanemu szereg uprawnień, z których może on korzystać w okresie urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia od pracy. Zgodnie z regulacją art. 124 § 3 k.k.w. są to: dodatkowe lub dłuższe widzenie, dodatkowy zakup artykułów żywnościowych i wyrobów tytoniowych oraz przedmiotów dopuszczonych do sprzedaży w zakładzie karnym, dłuższych spacerów, pierwszeństwa lub częstszego

<sup>41</sup> A. Kosut, *Zasady zatrudniania osadzonych...*, s. 8.

udziału w zajęciach kulturalno-oświatowych z zakresu kultury fizycznej lub sportu. Należy pamiętać jednak, iż zakres tych uprawnień nie jest tożsamy dla wszystkich skazanych i ustalany jest indywidualnie dla każdego z osadzonych przez dyrektora zakładu karnego.

Sporną kwestią pozostaje wymiar urlopu należnego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, który wynosi 18 dni, nie zaś 26, które co do zasady przysługują ogółowi pracowników. Zdaniem A. Kosut „nie ma żadnych uzasadnionych przesłanek do tego, aby skazanego będącego pracownikiem wyłączyć spod regulacji kodeksu pracy w tym zakresie, przekreślając jego dotychczasowy staż pracy i posiadane wykształcenie. [...] w kwestii zarówno nabycia prawa do urlopu wypoczynkowego, jak i jego wymiaru, do skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę powinny mieć zastosowanie przepisy prawa pracy”<sup>42</sup>. Przepis § 30 umieszczonego w rozdziale 5. „Zasady udzielania skazanym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez skazanych” rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych reguluje kwestię udzielania urlopu skazanemu. Podmiotem uprawnionym do udzielania skazanemu urlopu wypoczynkowego jest pracodawca, który ma obowiązek powiadomić o tym dyrektora zakładu karnego w terminie 14 dni przed jego planowanym rozpoczęciem. Warto wspomnieć również, że rozporządzenie, o którym mowa, wskazuje także przyczyny usprawiedliwiające niewykonywanie przez skazanego pracy. Zgodnie z § 32 są to: choroba, udział w czynnościach procesowych, korzystanie z przepustki, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego czy zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego. Przyczyny te powinny zostać niezwłocznie podane przez dyrektora zakładu karnego do wiadomości zatrudniającego.

#### 4. Podsumowanie

Podsumowując rozważania na temat zatrudnienia niepracowniczego typu penalnoprawnego, należy pamiętać, że stosunki te nie mieszczą się w konstrukcji klasycznego stosunku pracy. Analizę różnic należy przeprowadzić, porównując poszczególne cechy stosunku pracy z aspektami zatrudnienia niepracowniczego. Pierwszym aspektem stosunku pracy jest osobistość świadczenia pracy, którą akcentuje doktryna. W przypadku penalnoprawnego typu zatrudnienia niepracowniczego wykonywanie pracy przez konkretną osobę również stanowi cechę konstytutywną. Różnice w tej kwestii podyktowane są przede wszystkim faktem, że podmiotem świadczącym pracę może być osoba znajdująca się w specyficznej sytuacji – skazana na karę pozbawienia wolności. Kolejną cechą

---

<sup>42</sup> *Ibidem*.



wskazywaną przez piśmiennictwo jest odpłatność pracy. W przypadku skierowania do pracy osób pozbawionych wolności świadczenie przez nich pracy jest co do zasady wykonywane odpłatnie. Wyjątki określone są w art. 123a k.k.w. Kodeksowy stosunek pracy wskazuje również na cechę dobrowolności, która jednak nie występuje w przypadku skierowania do pracy osoby odbywającej karę pozbawienia wolności. Skazany, który decyzją administracyjną dyrektora zakładu karnego został skierowany do pracy, nie może odmówić jej wykonywania. Element przyporządkowania pracownika, który obserwujemy w klasycznym stosunku pracy, ulega modyfikacji w zatrudnieniu niepracowniczym typu penalnoprawnego. Pomimo tego że pracodawca jest podmiotem nadrzędnym wobec pracownika, nie może on podejmować samodzielnych decyzji w zakresie zarządzania pracą skazanego. Pewne kwestie wymagają poinformowania lub nawet zgody dyrektora zakładu karnego. Sytuacja jest analogiczna w przypadku kierownictwa pracodawcy, które w stosunku pracy niepodzielnie on sprawuje. Forma zatrudnienia niepracowniczego typu penalnoprawnego wymaga zaangażowania także po stronie zakładu karnego. Zdanie podmiotu kierującego zakładem karnym ważne jest również przy określaniu czasu i miejsca wykonywania pracy przez osobę pozbawioną wolności, odmiennie jest bowiem w klasycznym stosunku pracy, w którym decyzje te podejmuje wyłącznie pracodawca.

W literaturze akcentuje się także zjawisko zatrudniania osób pozbawionych wolności również w postaci pracy dorywczej lub jednorazowego wykonania powierzonego zadania. Ustawodawca w Kodeksie karnym wykonawczym wskazał na różne formy zatrudnienia skazanych, jednak rozwinął skierowanie do pracy oraz zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Można zatem przypuszczać, że wyłącznie wspomniane powyżej formy zatrudnienia niepracowniczego więźniów uregulowane są odmiennie niż w przypadku innych osób.

Warto pamiętać również, że świadczenie pracy nie stanowi jedynie źródła dochodu skazanych, jest również niezwykle znaczącym elementem w procesie ich adaptacji do życia społecznego po opuszczeniu zakładu karnego<sup>43</sup>. Praca pozwala bowiem na wzbogacenie dotychczasowych doświadczeń zawodowych oraz zdobycie nowych umiejętności i pożądaných kwalifikacji.

Należy także zaznaczyć, że ustawodawca wielokrotnie zajmował się kwestią zatrudnienia osób skazanych na karę pozbawienia wolności. Wprowadzono m.in. instrumenty w postaci zwolnień i preferencji dla podmiotów zatrudniających osadzonych, jednak okazały się one bezskuteczne. Nierzadko można także zarzucić przywięziennym

---

<sup>43</sup> P. Tarwacki, *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, Nr 70, s. 147–148



zakładom pracy brak inicjatyw, których celem byłoby stworzenie nowych miejsc pracy dla osadzonych. Powodem takiego stanu rzeczy może być niechlubny fakt, że kwestie związane z poprawą sytuacji osób skazanych nie stanowią ani dla ustawodawcy, ani dla organów więziennictwa istotnej sprawy.

## Bibliografia

### Literatura

- Baran K.W. (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013.
- Baran K.W. (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa 1997.
- Dawidziuk E., *Traktowanie osób pozbawionych wolności w Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa 2013.
- Gudowska B., Strusińska-Żukowska J. (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Jaworska-Wieloch A., *Glosa do postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 maja 2009 r. w sprawie o sygn. akt: II Akz 293/09*.
- Kaliński W., *Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2004, nr 43.
- Kosut A., *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25.
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych w świetle projektu zmian kodeksu karnego wykonawczego z 2001 r.*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2001, nr 32–33.
- Kubot Z., [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.
- Musiąła A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.
- Petrikowski M., *Zatrudnienie skazanych w latach 1918–1939*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 39.
- Sanetra W., *Prawo pracy*, Białystok 1994.
- Świątek-Rudoman J., *Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, nr 30.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.
- Uzasadnienie rządowego projektu nowego Kodeksu karnego wykonawczego, Nowe Kodeksy Karne, Kodeks postępowania karnego, Kodeks karny wykonawczy*, Warszawa 1997.

## Akty prawne

- Dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 lutego 1919 r. w sprawie tymczasowych przepisów więziennych, Dziennik Praw Państwa Polskiego Nr 15, poz. 202 w Dz. U. z 1919 r. Nr 15, poz. 202.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 7 marca 1928 r. w sprawie organizacji więziennictwa, Dz. U. Nr 29, poz. 272.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1939 r. o organizacji więziennictwa, Dz. U. 1939 Nr 68, poz. 457.
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, Dz. U. z 1964 r. Nr 43, poz. 296.
- Ustawa z dnia 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. z 1969 r. Nr 13, poz. 98.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, 1662.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 1991 r. Nr 80, poz. 350 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. z 1997 r. Nr 90, poz. 557 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1116.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1118.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 142, poz. 1380 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, Dz. U. z 2004 r. Nr 27, poz. 242.

## Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 08 marca 2013 r. w sprawie o sygn. akt: II PK 192/12, OSNP 2013/23-24/279.