

Olga Stanowska

Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy

Roczniki Administracji i Prawa 14/1, 213-228

2014

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.

ZATRUDNIENIE SKAZANYCH POZBAWIONYCH WOLNOŚCI NA PODSTAWIE SKIEROWANIA DO PRACY

UWAGI WSTĘPNE

Zgodnie z art. 121 § 2 kodeksu karnego wykonawczego¹ skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się mu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Nie ulega wątpliwości, że najstarszą² i podstawową³ formą zatrudnienia skazanych pozbawionych wolności jest zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy. W niniejszym opracowaniu chciałabym poddać analizie najistotniejsze – w mojej ocenie – problemy, jakie pojawiają się w związku z wprowadzeniem przez ustawodawcę tej formy zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy kwalifikuje się jako zatrudnienie penalno-prawne⁴. Jak pisała M. Rafacz-Krzyżanowska⁵, skazany wykonuje swoją pracę na skutek skierowania przez organa więzienne [dyrektora zakładu karnego – przyp. O.S.], które działają na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, a nie na podstawie umowy dwóch równorzędnych podmiotów, jakimi są pracownik i zakład pracy⁶. Podkreślenia wymaga również fakt, że skazany zatrudniony na podstawie skierowania do pracy nie jest pracownikiem w myśl przepisów kodeksu pracy⁷. Świadczenie pracy na podstawie skierowania do pracy przez osobę skazaną jest konsekwencją istniejącego między skazanym a państwem, stosunku publicznoprawnego powstałego w wyniku orzeczenia kary pozbawienia wolności. Doktryna jest w tej kwestii jednogłośna⁸. Taki

* mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie.

¹ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy, Dz.U. Nr 90, poz. 558, z późn. zm., dalej: k.k.w.

² Skierowanie do pracy było jedynym możliwym sposobem zatrudnienia osób pozbawionych wolności przed 1 września 1998 roku, czyli przed wejściem w życie nowego k.k.w.

³ Świadczy o tym chociażby wymienienie jej w pierwszej kolejności w art. 121 § 2 k.k.w.

⁴ W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 315.

⁵ M. Rafacz-Krzyżanowska, *Niektóre aspekty prawa pracy wobec skazanych zatrudnionych w ośrodku przystosowania społecznego*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 103.

⁶ Z uwagi na wprowadzenie Ustawy z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110, która to wprowadziła pojęcie „pracodawcy” w miejsce używanego poprzednio pojęcia „zakład pracy” w znaczeniu podmiotowym, w obecnym stanie prawnym należy posługiwać się pojęciem pracodawca.

⁷ Ustawa z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. Nr 21, poz. 94, z późn. zm., dalej: k.p.

⁸ Por. T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2, s. 85; Z. Hołda, J. Wojcieszczuk, *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3, s. 70; M. Petrikowski, *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status*

pogląd jest także wyrażany przez judykaturę. W nielicznym w tej dziedzinie orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się odrębność uregulowań dotyczących świadczenia pracy na podstawie skierowania od uregulowań dotyczących pracowników⁹.

Dla jasności wyводу należy jeszcze w tym miejscu zauważyć, że ustawodawca odmiennie traktuje zatrudnienie skazanych na podstawie skierowania do pracy w przywieziennych zakładach pracy lub u zewnętrznych przedsiębiorców, a odmiennie na podstawie skierowania do prac porządkowych i pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (odpłatnie bądź nieodpłatnie). Przemawia za tym nie tylko wykładnia literalna, ale także fakt, że w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych¹⁰ w rozdziale 4 osobno została omówiona kwestia wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Ponadto przy zatrudnieniu skazanych w przywieziennych zakładach pracy lub u zewnętrznych przedsiębiorców dochodzi do zawarcia umowy pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym. Natomiast przy pracach porządkowych i pomocniczych, wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, źródłem zatrudnienia jest tylko akt skierowania do pracy. Należy także dokonać rozróżnienia w zakresie nieodpłatnego zatrudnienia, które może przybrać formę skierowania do pracy, jak i formę zgody na zatrudnienie nieodpłatne. Podstawą tego rozróżnienia jest art. 123a § 2 k.k.w., który stanowi, że skazanemu za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej oraz przy pracach wykonywanych na cele charytatywne, a także przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Odpłatne, przymusowe zatrudnienie skazanych na podstawie skierowania do pracy należy zakwalifikować jako zatrudnienie o charakterze penalno-prawnym¹¹, natomiast forma nieodpłatnego zatrudnienia przyjmująca charakter pracy dobrowolnej (na wniosek skazanego bądź za jego zgodą), pozostaje poza tematyką tego opracowania.

Przechodząc do analizy skierowania do pracy jako jednej z podstaw zatrudnienia skazanych pozbawionych wolności, wskazać należy, iż w pierwszej kolejności rozstrzygnięcia wymaga problem prawa właściwego, jakie należy stosować do skazanego zatrudnionego na wspomnianej podstawie. Następnie omówienia wymaga sam akt skierowania do pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów powstaje pytanie, czy jest to jednostronna decyzja dyrektora zakładu karnego, czy może warto by zastanowić się nad przyjęciem formy umowy pomiędzy skazanym a dyrektorem zakładu karnego. Przepisy stanowią także o umowie zawieranej pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym. Kwestia ta także nie jest w sposób satysfakcjonujący wyjaśniona w doktrynie. W końcowej części opracowania chciałabym również zwrócić uwagę na zagadnienie zwolnienia od pracy.

pracownika cywilnego, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37, s. 22.

⁹ Wyrok SN z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 106/69, OSNCP 1970, z. 9, poz. 167; wyrok SN z dnia 17 listopada 1995 r., II PRN 9/95, OSNP 1996, z. 12, poz. 171; wyrok z 26 kwietnia 1974 r., I PR 85/74, LEX 14253.

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych, Dz.U. Nr 27, poz. 242, dalej: rozporządzenie z 2004 roku.

¹¹ W. Sanetra, *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy” 1998, nr 4, s. 21.

ZASTOSOWANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Art. 121 § 9 k.k.w. stanowi, że w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyłączenie stosowania przepisów prawa pracy do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy jest dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, iż w takim przypadku nie dochodzi do powstania stosunku pracy. Należy jednak do osób zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy stosować przepisy dotyczące czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wydaje się, że czas pracy został odmiennie uregulowany w stosunku do skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. W rozdziale 4 rozporządzenia z 2004 roku znajdują się regulacje, które mogą wskazywać, że do tej kategorii zatrudnionych dział szósty k.p. nie znajdzie zastosowania. Mianowicie poprzez § 15 pkt 1 rozporządzenia z 2004 roku wprowadzono zasadę, że skazanemu przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uregulowane jest w art. 151-151⁶ k.p. Zgodnie z odesłaniem z art. 121 § 9 k.k.w. powyższe przepisy będą mieć zastosowanie do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy, bez konieczności sięgania do odesłania z rozporządzenia z 2004 roku. Natomiast, lektura § 15 pkt 1 rozporządzenia z 2004 roku sugeruje wniosek, że czas pracy skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej został uregulowany tylko w k.k.w. i rozporządzeniu. Sytuacja taka byłaby jednak niedopuszczalna z punktu widzenia chociażby podstawowych zasad konstytucyjnych, które wyraża np. art. 66 ust. 2 Konstytucji RP¹², tj. każdy ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa. Opierając się na powyższej interpretacji, należy stwierdzić, że maksymalny czas pracy nie byłby regulowany przez ustawę, tj. k.k.w. K.k.w. zawiera bowiem jedynie zapis, że za prace pomocnicze oraz porządkowe w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie wynagrodzenie skazanemu nie przysługuje. Należy więc uznać, że regulacje wprowadzone do rozporządzenia, powtarzające zapisy k.p., są zbędne, i do tej kategorii skazanych też znajdą zastosowanie przepisy dotyczące czasu pracy uregulowane w k.p.

Odesłanie zawarte w art. 121 § 9 k.k.w. *in fine*, odnoszące się do stosowania do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, było konieczne ze względu na brzmienie art. 304 § 1 k.p.¹³ Jak podnosi się w literaturze¹⁴, obowiązek ochrony życia lub zdrowia ludzkiego zagrożonych w procesie pracy nie może być uzależniony lub zróżnicowany według podstawy prawnej zatrudnienia. Mając to na względzie, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy szczegó-

¹² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. Nr 78, poz. 483.

¹³ Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

¹⁴ A. Kijowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 1440.

łowe unormowania przewiduje rozporządzenie ministra sprawiedliwości w sprawie zakresu stosowania przepisów kodeksu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub zakładach poprawczych¹⁵. Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 304 § 5 k.p. Należy zaaprobować takie rozwiązanie, ponieważ eliminuje liczne wątpliwości, które w tym zakresie powstawały. Wątpliwości wzbudzała przede wszystkim kwestia skierowania na wstępne badania lekarskie w celu uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazania do wykonywania danej pracy. Art. 121 § 6 k.k.w. wprowadza zasadę, że zdolność skazanego do pracy oraz w miarę potrzeby rodzaj, warunki i czas pracy określa lekarz. Z uwagi na odesłanie w rozporządzeniu do art. 229 k.p., regulującego wstępne i okresowe badania lekarskie, nie można art. 121 § 6 k.k.w. traktować jako zwolnienia z obowiązku poddania skazanego badaniom wstępnym na zasadach dotyczących pracowników¹⁶.

Konkludując, należy stwierdzić, że do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy, przepisy kodeksu pracy znajdują zastosowanie tylko w zakresie regulacji dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

SKIEROWANIE DO PRACY

KRYTERIA KIEROWANIA DO PRACY

Dyrektor zakładu karnego przy kierowaniu do poszczególnych prac ma obowiązek uwzględniać, zgodnie z art. 122 § 1 k.k.w., w miarę możliwości zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego. Nadto dodatkowe kryterium wprowadza art. 122 § 2 k.k.w. Przepisem szczególnym tej regulacji jest § 40 regulaminu organizacyjno-porządkowego¹⁷, który stanowi, że przy kierowaniu skazanego do odpowiedniego rodzaju pracy bierze się pod uwagę, niezależnie od okoliczności, o których mowa w art. 122 § 1 k.k.w., w szczególności wiek, płeć, część kary pozostałą do odbycia oraz względy porządku i bezpieczeństwa. Poruszenie tego zagadnienia wiąże się z poglądem, który prezentuję, a mianowicie, że zacytowane wyżej przepisy mają bezpośrednio zastosowanie jedynie do zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy. Wyrażam opinię, że zatrudnienie skazanych na pozostałych podstawach prawnych powinno odbywać się na zasadach dobrowolności (ograniczeniem jest jedynie art. 121 § 3 k.k.w.), a więc przy zatrudnieniu na pozostałych podstawach prawnych nie powinno dochodzić do kierowania skazanego do pracy przez dyrektora zakładu karnego. Odmiennej tezę wysuwają Z. Hołda i K. Postulski¹⁸, uznając, że zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego, a także okoliczności, o których mowa w § 40 regulaminu, należy uwzględniać nie tylko przy zatrudnianiu na podstawie skierowania do pracy, ale także odpowiednio przy decydowaniu w przedmiocie zatrudnienia skazanego na innych podstawach prawnych.

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 1997 r. w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych, Dz.U. Nr 154, poz. 1012.

¹⁶ A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10, s. 36.

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 2003 roku w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności, Dz.U. Nr 152, poz. 1493, dalej zwane regulaminem.

¹⁸ Z. Hołda [w:] *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, red. Z. Hołda, K. Postulski, Gdańsk 2007, s. 450.

S. Lelental¹⁹, posługując się art. 67 § 3 k.k.w, wprowadza dodatkowe kryteria. W przepisie tym, wśród podstawowych środków oddziaływania na skazanych, na pierwszym miejscu wymienia się pracę, która może sprzyjać zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Należy mu niewątpliwie w tym zakresie przyznać rację, jednakże wśród kryteriów zawartych w art. 122 § 1 k.k.w. wymienia się zawód i wykształcenie, co pozwala na uznanie, że zawód skazanego jest brany pod uwagę, bez konieczności sięgania do art. 67 § 3 k.k.w.

O kolejnym wymogu pisał także T. Kalisz²⁰, który wiąże kryteria kierowania do pracy z problematyką systemów odbywania kary. W art. 81 k.k.w. ustala się, że karę pozbawienia wolności wykonuje się w systemie programowego oddziaływania, systemie terapeutycznym i systemie zwykłym. Szczególne znaczenie w tym kontekście odgrywa system programowego oddziaływania, dlatego że w tym systemie odbywają karę skazani młodociani, a także skazani dorośli, którzy po przedstawieniu im projektu programu oddziaływania wyrażają zgodę na współudział w jego opracowaniu i wykonaniu (art. 95 § 1 k.k.w.). W programach oddziaływania, w ustalaniu których może brać udział skazany, ustala się zwłaszcza rodzaje zatrudnienia i nauczania skazanych, ich kontakty przede wszystkim z rodziną i innymi osobami bliskimi oraz inne przedsięwzięcia niezbędne dla przygotowania skazanych do powrotu do społeczeństwa (art. 95 § 2 k.k.w.). Mając to na względzie, T. Kalisz wysunął wniosek, że fakt odbywania przez skazanego kary w systemie programowego oddziaływania, przy założeniu, że to praca będzie jednym z najważniejszych elementów konkretnego programu, można traktować jako swoiste dodatkowe kryterium kierowania do pracy²¹. W mojej ocenie o dodatkowym kryterium możemy mówić także w kontekście art. 121 § 10 k.k.w., który stanowi, że skazany na karę dożywotniego pozbawienia wolności, odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego, może wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego.

Nadzór nad prawidłowym kierowaniem skazanych do pracy, a więc nad stosowaniem się do wskazanych powyżej kryteriów, sprawuje sędzia penitencjarny w ramach nadzoru penitencjarnego²². Nadzór penitencjarny jest jedynym prawnym środkiem, który chroni skazanych przed arbitralnością dyrektora zakładu karnego. W razie stwierdzenia w toku wykonywania nadzoru penitencjarnego istotnych uchybień w działaniu organu orzekającego lub wykonującego orzeczenie, sędzia penitencjarny podejmuje niezwłocznie, w granicach swoich uprawnień, stosowne czynności zmierzające do usunięcia tych uchybień.

W tym miejscu warto jeszcze wskazać, że zgodnie z art. 122 § 1 k.k.w. *in fine*, jeżeli skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga jego pisemnej zgody.

Regulacje dotyczące kryteriów kierowania do pracy należy ocenić pozytywnie. Przede wszystkim pozwalają one uniknąć sytuacji, gdy dyrektor zakładu karnego będzie miał peł-

¹⁹ S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 513.

²⁰ T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004, s. 189.

²¹ Ibidem, s. 190.

²² Nadzór penitencjarny sprawowany w zakładzie karnym przez sędziego penitencjarnego sądu okręgowego lub wojskowego sędziego penitencjarnego wojskowego sądu garnizonowego polega na kontroli i ocenie, w szczególności (...) wykorzystywania pracy jako środka oddziaływania penitencjarnego, przestrzegania przepisów dotyczących czasu, bezpieczeństwa i higieny pracy, kierowania w pierwszej kolejności do odpłatnego zatrudnienia zobowiązanych do świadczeń alimentacyjnych, a także skazanych mających szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną, oraz prawidłowości ustalania należności za pracę, za: § 2 ust. 1 pkt 9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 sierpnia 2003 w sprawie sposobu, zakresu i trybu sprawowania nadzoru penitencjarnego, Dz.U. Nr 152, poz. 1496.

ną swobodę w zakresie kierowania skazanymi do pracy. Sprzyja temu również wskazany powyżej nadzór penitencjarny. Ponadto jak słusznie zauważyła G. Szczygieł²³, skoncentrowanie się na osobie skazanego, jego potrzebach, a nie potrzebach zakładu karnego czy gospodarki, jest istotnym krokiem na drodze odchodzenia od przedmiotowego traktowania skazanego i praktyki lat minionych, gdy skazani stanowili tanią i dyspozycyjną siłę roboczą.

AKT SKIEROWANIA DO PRACY

Art. 121 § 2 k.k.w. stanowi *explicite*, że skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy. Rozwinięciem tej regulacji jest § 3 rozporządzenia z 2004 roku, zgodnie z którym dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia odpłatnego w oparciu o:

- wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej,
- umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych, w przypadku zatrudnienia w przywiezonym zakładzie pracy oraz u zewnętrznego przedsiębiorcy.

Ponadto § 13 ww. rozporządzenia stanowi, że dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia nieodpłatnego w oparciu o:

- wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej,
- umowę o zatrudnienie nieodpłatne skazanych przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej lub przy pracach wykonywanych na cele charytatywne.

Z powyższego wynika, że odmiennie należy potraktować skierowanie do pracy w oparciu o wykaz stanowisk, a odmiennie w oparciu o umowę o odpłatne bądź nieodpłatne zatrudnienie. Różnica będzie polegać na treści aktu skierowania, ponieważ przy skierowaniu w oparciu o wykaz stanowisk skierowanie jest jedynym źródłem powstającego stosunku prawnego.

Mając to na uwadze, najpierw chciałabym przeanalizować charakter prawny aktu skierowania. Wątpliwości budzi kwestia, czy czynność prawną dyrektora zakładu karnego należy kwalifikować jako decyzję, czy raczej jako umowę cywilnoprawną pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a skazanym, bądź podmiotem, do którego następuje skierowanie do pracy. W mojej ocenie niedopuszczalne jest kwalifikowanie czynności prawnej dyrektora zakładu karnego jako umowy cywilnoprawnej. Wykładnia językowa analizowanych przepisów pozwala wysunąć wniosek, że skierowanie do pracy jest jednostronną czynnością dyrektora zakładu karnego. Ponadto jedyną osobą mającą wpływ na skierowanie do pracy jest dyrektor zakładu karnego, co stoi w całkowitej sprzeczności z zasadą swobody umów wyrażoną na gruncie prawa cywilnego.

Należy więc, jako uzasadnioną, rozważyć kwestię aktu skierowania do pracy jako decyzji dyrektora zakładu karnego. Przemawia za tym fakt, że obowiązujące przepisy k.k.w. jako formę działania dyrektora zakładu karnego przewidują formę decyzji²⁴. Wprawdzie ustawa o Służbie Więziennej²⁵ w art. 13 ust. 3 przewiduje, że w ramach realizacji swoich zadań dyrektor zakładu karnego może wydawać zarządzenia, instrukcje lub wytyczne, jednakże mając na uwadze konieczność zapewnienia

²³ G. Szczygieł, *Praca skazanych w Kodeksie karnym wychowawczym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16-17, s. 31.

²⁴ Art. 7 § 1 k.k.w.

²⁵ Ustawa z 9 kwietnia 2010 roku o Służbie Więziennej, Dz.U. Nr 79, poz. 523.

nia możliwości zaskarżenia aktu skierowania do pracy przez skazanego, decyzja wydaje się być jedną dopuszczalną formą. Trzeba bowiem pamiętać, że skazany może zaskarżyć do sądu decyzję dyrektora zakładu karnego z powodu jej niezgodności z prawem²⁶. Zaakcentować wypada, iż nie jest to decyzja w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania administracyjnego²⁷. Nazwa „decyzja” stosowana jest szeroko dla określenia różnorodnych aktów, niebędących decyzjami w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania administracyjnego²⁸. Jest to bowiem typowa nazwa wieloznaczna, oznaczająca różnego rodzaju rozstrzygnięcia²⁹. Za przyjęciem takiego poglądu przemawia chociażby odmienny od k.p.a. tryb zaskarżania rozstrzygnięć dyrektora zakładu karnego.

Warto zwrócić uwagę na treść decyzji o skierowaniu do pracy w przypadku zatrudnienia w oparciu o wykaz stanowisk oraz zatrudnienia w oparciu o umowę o zatrudnienie. Treść obu decyzji będzie różna z uwagi na fakt, że w drugim przypadku część kwestii związanych z zatrudnieniem będzie regulowała umowa o zatrudnienie. Niestety, przepisy nie stawiają żadnych wymogów, jeśli chodzi o treść decyzji o skierowaniu do pracy, jednakże znając charakter i cel tego aktu prawnego pewne elementy (poza oczywiście elementami każdej decyzji, jak oznaczenie stron, data, przedmiot decyzji) można ustalić w oparciu o analizę charakteru zatrudnienia. Bez wątplenia w jednym i drugim przypadku stroną, do której taka decyzja zostanie skierowana, zawsze będzie skazany. A. Gozdowski³⁰ podaje, że dyrektor zakładu karnego, kierując skazanego do pracy, jest obowiązany określić wysokość wynagrodzenia oraz system konwojowania, jeśli praca jest wykonywana poza terenem zakładu karnego. Poza tym pożądane byłoby według niego określenie miejsca wykonywania pracy, podmiotu zatrudniającego, rodzaju pracy i wymiaru czasu pracy. W pełni aprobuje pogląd A. Gozdowskiego, jednak wyrażam także opinię, że w tym przypadku dopuszczalna jest analogia z art. 29 § 1 k.p., który określa treść umowy o pracę. Analogię tę uzasadniam podobieństwem obu aktów, które pomimo różnych kwalifikacji prawnych dotyczą zatrudnienia skazanych. Brak przepisów k.k.w. dotyczących treści decyzji o skierowaniu do pracy (poza art. 123 § 1 k.k.w. *in fine*, stanowiącym, że przy skierowaniu skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego wynagrodzenie za pracę ustala dyrektor tego zakładu), pozwala na posługiwanie się pomocniczo przepisem określającym treść umowy o pracę. Oznacza to, że decyzja o skierowaniu do pracy powinna zawierać określenie rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy oraz terminu rozpoczęcia pracy.

Inaczej treść decyzji o skierowaniu do pracy będzie się kształtować w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowę o zatrudnienie (odpłatne bądź nieodpłatne). Treść umowy o zatrudnienie zostanie przeanalizowana w kolejnym podpunkcie. Decyzja o skierowaniu do pracy będzie w takiej sytuacji zawierać tylko treści bezpośrednio odnoszące się do skazanego, a mianowicie rodzaj pracy, czas rozpoczęcia pracy i miejsce wykonania pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że skierowanie do pracy jest decyzją dyrektora zakładu karnego kierowaną do skazanego pozbawionego wolności mającego podjąć zatrudnienie. Kwestię doręczenia skazanemu decyzji dyrektora zakładu karnego, jak i tryb jej zaskarżania reguluje art. 7 § 3 k.k.w.

²⁶ Art. 7 § 1 k.k.w.

²⁷ Podzielałam w tym zakresie pogląd A. Gozdowskiego, wyrażony w: A. Gozdowski, *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.

²⁸ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks postępowania administracyjnego, Dz.U. Nr 30, poz. 168, dalej: k.p.a.

²⁹ Z. Janowicz, *Kodeks postępowania administracyjnego – komentarz*, Warszawa 1999, s. 277.

³⁰ A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 30.

UMOWA O ZATRUDNIENIE

Jak wspominałam powyżej, skierowanie do pracy może nastąpić także w oparciu o umowę o zatrudnienie odpłatne bądź nieodpłatne, o czym stanowi § 3 pkt 2 i 3 oraz § 13 pkt 2 rozporządzenia z 2004 roku. Pragnę po raz kolejny podkreślić, iż w niniejszym opracowaniu nie poddamę analizie nieodpłatnego zatrudnienia mającego przymiot dobrowoli (art. 123a § 2 k.k.w.).

W przypadku zatrudnienia skazanych na podstawie skierowania do pracy w oparciu o umowę o zatrudnienie, w kształtującej się w takiej sytuacji relacji prawnej występują trzy podmioty: skazany, dyrektor zakładu karnego oraz podmiot zatrudniający. Istotne jest określenie wzajemnych relacji pomiędzy nimi. W tym miejscu postaram się rozważyć charakter umowy pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym. Powyżej omówiony został akt skierowania do pracy, który jest źródłem wzajemnych relacji pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a skazanym. Poniżej natomiast postaram się zwrócić uwagę na niezwykle wątpliwą kwestię, jaką jest stosunek prawny pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym.

W literaturze³¹ zwraca się uwagę na istotną rolę omawianej umowy z powodu braku wpływu skazanego na jej treść. Oznacza to zatem, że na dyrektorze zakładu karnego spoczywa niejako obowiązek reprezentowania jego interesów i odpowiedniego ich zabezpieczenia.

Wydaje się, że należy przyjąć, iż umowa ta ma charakter umowy cywilnoprawnej, czyli czynności prawnej, która dochodzi do skutku poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli co najmniej dwóch stron³². Takie stanowisko prezentuje także A. Gozdowski³³. Nie akceptuję jednak w tej kwestii poglądu T. Kalisza³⁴, który uważa, że do umowy pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym znajduje zastosowanie art. 121 § 3 k.k.w. Zgodnie z nim zatrudnienie skazanego następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności. Uważam, że w umowie, w oparciu o którą następuje skierowanie do pracy, dyrektor zakładu karnego nie wyraża zgody na zatrudnienie, stosowanie więc tego przepisu wydaje się niemożliwe. Sam akt skierowania do pracy jest *de facto* wyrażeniem zgody na zatrudnienie. Poza tym wyrażenie zgody na zatrudnienie w umowie z podmiotem zatrudniającym byłoby sprzeczne z naturą tego stosunku prawnego, w którym jedyną stroną inicjującą proces zatrudnienia i decydującą o zatrudnieniu jest dyrektor zakładu karnego, a wyrazem jego woli o podjęciu przez skazanego zatrudnienia jest decyzja o skierowaniu do pracy. Przepis ten może zatem jedynie znaleźć zastosowanie w zakresie, w którym w umowie zawartej pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym powinny się znaleźć zapisy związane z prawidłowością wykonywania kary pozbawienia wolności.

Dokonując szczegółowej analizy umowy o zatrudnienie, za zasadne uważam wykorzystanie podziału stosowanego w doktrynie prawa cywilnego³⁵, tj. wyróżnienie elementów treści czynności prawnej: *essentialia negotii*, *naturalia negotii* i *accidentalialia negotii*.

³¹ A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 33 oraz A. Gozdowski, *Zatrudnienie skazanych, cz. I*, „Radca Prawny” 1999, nr 6, s. 112, 114.

³² A. Kawałko, H. Witczak, *Prawo cywilne. Zarys prawa*, Warszawa 2008, s. 142.

³³ A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 33.

³⁴ T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 205.

³⁵ A. Kawałko, H. Witczak, *Prawo cywilne...*, s. 153.

Za A. Gozdowskim³⁶ do *essentialia negotii* umowy należy zaliczyć określenie stron, określenie charakteru prawnego wykonywanej pracy przez skazanych (skierowanie do zatrudnienia) oraz czasu trwania umowy. Pozostałe składniki będą mieć charakter *accidentalialia negotii*, co nie zmienia faktu, że są one niezmiernie ważne z powodu charakteru tej umowy. Należy więc także określić miejsce wykonywanej pracy, sposób dowozu skazanego do i z miejsca pracy, liczbę zatrudnionych oraz kwestię kontroli zatrudnienia przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. W umowie powinny być także zawarte kwestie dotyczące wynagrodzenia i udzielania zwolnienia od pracy, o których mowa w rozporządzeniu z 2004 roku³⁷. A. Gozdowski pisze także o konieczności zamieszczenia w umowie następujących kwestii: sposobu wzajemnego przekazywania informacji, wypowiedzenia umowy, rozstrzygania sporów wynikających z umowy (np. zapis na sąd polubowny), odpowiedzialności zakładu karnego za szkody wyrządzone przez skazanego, formy dokonywania zmian w umowie i skutków związanych z jej niedochowaniem. Do elementów *accidentalialia negotii* zalicza się także postanowienie o wynagrodzeniu za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi oraz postanowienie dotyczące terminu przekazania wynagrodzenia do zakładu karnego przez podmiot zatrudniający³⁸.

Będąc konsekwentną, a więc uznając, że umowa pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym jest umową cywilnoprawną, stwierdzam, że wszelkie sprawy sporne związane z tą umową będą rozstrzygane na zasadach ogólnych przez sądy cywilne³⁹.

RELACJA POMIĘDZY SKAZANYM A PODMIOTEM ZATRUDNIAJĄCYM

Problematyka stosunku prawnego powstającego pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym w przypadku skierowania do pracy budzi duże wątpliwości. Niestety, zarówno obowiązujące przepisy, jak i dorobek doktryny nie pozwalają w żaden sposób na rozstrzygnięcie tej nurtującej kwestii. Przepisy k.k.w. nie zawierają regulacji dotyczących umów bądź porozumień zawieranych pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym. Można jednak odnaleźć w nich informację o działaniach, które podmiot zatrudniający może podejmować w stosunku do skazanego zatrudnionego na podstawie skierowania do pracy (§ 9 rozporządzenia z 2004 roku).

Na problem ten zwracali uwagę A. Gozdowski⁴⁰ oraz Z. Hołda⁴¹. W ich ocenie należy przyjąć, że skazany pozostaje w stosunku z podmiotem zatrudniającym, choć jest to stosunek z prawnego punktu widzenia mało klarowny. Na ten temat wypowiedziała się także T. Liszcz⁴², która z kolei uznała, że pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym nie istnieje żadna więź prawna, a jej brak powoduje szkodliwy rozdźwięk między sferą prawną a praktyką. Za chybione trzeba uznać stanowisko Z. Hołdy i A. Gozdowskiego, iż obowiązujące przepisy prawne pozwalają na twierdzenie o istnieniu stosunku prawnego pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym. Skazany nie składa żadnego oświadczenia woli, a wszelkie konsekwencje za

³⁶ A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 34.

³⁷ §7 pkt 3, § 8, § 21, § 25 rozporządzenia z 2004 roku.

³⁸ Art. 126 § 6 k.k.w. i § 7 pkt 3 rozporządzenia z 2004 roku.

³⁹ Por. T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 207.

⁴⁰ A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 24.

⁴¹ Z. Hołda [w:] *Kodeks karny wykonawczy...*, s. 446.

⁴² T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 91.

niewłaściwe zachowanie w czasie pracy ponosi przed administracją zakładu karnego zgodnie z § 8 rozporządzenia z 2004 roku pomiot zatrudniający ma obowiązek informować dyrektora zakładu karnego o przypadkach negatywnego zachowania skazanego). Niestety, literalna wykładnia obowiązujących przepisów prowadzi do wniosku, że w przypadku zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy skazany nie jest traktowany jako podmiot stosunku prawnego. Jak słusznie podaje T. Liszcz⁴³, dyscyplina pracy łączy się z dyscypliną odbywania kary, skazany i w pracy, i poza nią podlega nadzorowi funkcjonariuszy więziennych.

Warto jednak – w ramach postulatów *de lege ferenda* – zwrócić uwagę na stanowisko T. Liszcz⁴⁴. Jak wskazałam powyżej, w jej ocenie, brak więzi prawnej między przedsiębiorstwem a zatrudnionym w nim więźniem powoduje szkodliwy rozdźwięk między sferą prawną a praktyką. Więzień pracujący w przedsiębiorstwie wchodzi w różnorodne uzależnienia od przedsiębiorstwa, częściowo zresztą prawnie uregulowane. Słusznie zauważa T. Liszcz, że te prawa i obowiązki są niejako „zawieszane w próżni”, nie stanowiąc treści stosunku prawnego między ich podmiotami. Może to bardzo komplikować dochodzenie roszczeń związanych z ich niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem. Powyższe rozważania doprowadziły T. Liszcz do wniosku, że w przypadku zatrudnienia więźnia w pozawięziennym zakładzie pracy konieczne jest wyraźne określenie stosunku prawnego między zatrudnionym więźniem a podmiotem zatrudniającym. W podsumowaniu tego wątku T. Liszcz uznała, że powinien być to stosunek pracy. Według niej nie przekreślałoby to obowiązkowego charakteru pracy – stosunek pracy nawiązywałby się na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego i za jego pośrednictwem, a skazany nie mógłby go rozwiązać bez uprzedniej zgody zakładu karnego. W mojej ocenie nie można zgodzić się z poglądem, że pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym powinien powstać stosunek pracy⁴⁵. Przemawia za tym przede wszystkim argument *a rerum natura*, tzn. nie można uznać danego stosunku prawnego za stosunek pracy w sytuacji, gdy jedna strona została do niego zmuszona, w wyniku nałożonego na nią obowiązku. Ponadto powyższa propozycja doprowadziłaby do dosyć absurdalnej konstrukcji. Pomijając fakt, że w mojej ocenie taki stosunek pracy byłby niedopuszczalny z punktu widzenia zasad prawa pracy, to mielibyśmy wówczas do czynienia z trzema czynnościami prawnymi – aktem skierowania jako decyzją dyrektora zakładu karnego, umową cywilnoprawną zawartą pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym, oraz umową o pracę zawartą pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym.

W doktrynie nie pojawiają się niestety inne kwalifikacje stosunku prawnego pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym. W ramach postulatu *de lege ferenda* uważam, że niepożądana jest sytuacja, w której skazany podczas skierowania do pracy jest traktowany jak przedmiot, a nie podmiot stosunku zatrudnienia⁴⁶. Niewątpliwie w tym zakresie przepisy muszą jak najszybciej ulec zmianie, w szczególności w zakresie uregulowania relacji prawnej pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym, a w konsekwencji w zakresie dochodzenia pomiędzy nimi wzajemnych roszczeń.

⁴³ Ibidem, s. 90.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Należy zwrócić uwagę, iż publikacja T. Liszcz powstała w czasie (1989 r.), kiedy przepisy k.k.w. nie przewidywały umowy o pracę jako podstawę prawną zatrudnienia skazanych.

⁴⁶ M. Petrikowski, *Status pracowniczy...*, s. 26.

ZAKOŃCZENIE ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE SKIEROWANIA DO PRACY

Pomimo że k.k.w. w żaden sposób nie reguluje kwestii zakończenia stosunku zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy, w rozporządzeniu z 2004 roku w § 9 i § 27 pojawia się zwrot „wycofanie z zatrudnienia”. Należy rozważyć, mając na uwadze charakter tego stosunku zatrudnienia, w jaki sposób następuje jego rozwiązanie. Niestety, doktryna nie wypowiedziała się do tej pory na wskazany temat.

Najpierw trzeba się zastanowić, czy do zakończenia stosunku zatrudnienia mają zastosowanie przepisy art. 121 § 4 i 5 k.k.w. wprowadzające możliwość cofnięcia zgody na zatrudnienie z przyczyn dotyczących skazanego, podmiotu zatrudniającego oraz z przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego. Stojąc na stanowisku, że art. 121 § 3 k.k.w. nie może być stosowany do zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy, uważam, że nie można mówić w tym przypadku o cofnięciu zgody na zatrudnienie.

Interesująca jest jednak regulacja zawarta w rozporządzeniu z 2004 roku. W świetle § 9 rozporządzenia z 2004 roku podmiot zatrudniający skazanego na podstawie skierowania do pracy może wnioskować o zmianę miejsca i rodzaju jego pracy lub o wycofanie skazanego z zatrudnienia. Wnioski te powinny być szczegółowo uzasadnione. Natomiast § 10 ww. rozporządzenia wprowadza zasadę, że dyrektor zakładu karnego ma obowiązek informowania zatrudniającego o zmianach sytuacji skazanego mającej wpływ na zatrudnienie oraz ma prawo wstrzymania zatrudnienia lub rozwiązania umowy o zatrudnienie z powodu nieprzestrzegania przez zatrudniającego skazanych warunków tego zatrudnienia.

W pierwszej kolejności chciałabym się odnieść do § 9 rozporządzenia z 2004 roku. Zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda*, przepis ten znajduje zastosowanie do zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy i daje zatrudnającemu prawo do wnioskowania o wycofanie skazanego z zatrudnienia. Przepis ten budzi moje wątpliwości głównie dlatego, że podmiot zatrudniający zawiera z dyrektorem zakładu karnego umowę o zatrudnienie i naturalną konsekwencją zawarcia umowy jest prawo do jej rozwiązania. Takie uprawnienie zostało zresztą przyznane w § 10 dyrektorowi zakładu karnego. Wydaje się, że celem ustawodawcy nie było odebranie podmiotowi zatrudnającemu prawa do rozwiązania umowy o zatrudnienie. Stosując zatem wykładnię celowościową, należy uznać, że jednym ze sposobów ustania stosunku zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy jest rozwiązanie umowy o zatrudnienie przez podmiot zatrudniający. Kolejną kwestią są powody, dla których takie rozwiązanie umowy jest dopuszczalne. Moim zdaniem szczegółowo określone przyczyny rozwiązania umowy powinny być zawarte właśnie w tej umowie o zatrudnienie. W razie ich braku za zasadne uważam skorzystanie z § 10 rozporządzenia z 2004 roku. Wykorzystując argument *a simili*, przyczyny rozwiązania umowy o pracę można odnaleźć w § 10 rozporządzenia, który daje prawo do rozwiązania umowy o zatrudnienie dyrektorowi zakładu karnego z powodu nieprzestrzegania przez zatrudniającego skazanych warunków tego zatrudnienia. Oznacza to, że podmiot zatrudniający miałby prawo do rozwiązania umowy o zatrudnienie z powodu nieprzestrzegania przez dyrektora zakładu karnego warunków zatrudnienia.

Należy także przyjąć, mając na uwadze fakt, że oprócz stosunku prawnego pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym istnieje także więź prawna pomiędzy skazanym a dyrektorem zakładu karnego, że przyczyną rozwiązania umowy o zatrudnienie przez dyrektora zakładu karnego może być także negatywne zachowanie skazanego.

Praca na podstawie skierowania może także ulec zakończeniu z powodu wycofania skazanego z zatrudnienia. O istnieniu takiej możliwości wnioskuję na podstawie analizy § 9 rozporządzenia z 2004 roku. Nie ulega wątpliwości, że skoro dyrektor zakładu karnego ma prawo do wydania decyzji o skierowaniu do zatrudnienia, to zgodnie z zasadą *a maiori ad minus* należy mu także umożliwić wydanie decyzji o wycofaniu z zatrudnienia. Decyzja ta będzie podlegać takim samym kwalifikacjom prawnym jak decyzja o skierowaniu do zatrudnienia. W przyszłości uważam za uzasadnione wprowadzenie do k.k.w. przepisu, który *explicite* stanowiłby o wydawaniu przez dyrektora zakładu karnego decyzji o wycofaniu z zatrudnienia, z uwzględnieniem sytuacji, w jakich takie wycofanie może nastąpić. Wyobrażam sobie, że mogą to być przyczyny związane z wykonywaniem kary pozbawienia wolności (przede wszystkim z zakończeniem jej odbywania), jak również przyczyny związane z negatywnym zachowaniem skazanego w miejscu zatrudnienia. Wpływ na wydanie decyzji o wycofaniu z zatrudnienia powinien mieć także wniosek podmiotu zatrudniającego, o którym mowa w § 9 rozporządzenia.

W tym miejscu wypada jeszcze wskazać, że skazany, zwalniany z zakładu karnego, zatrudniony w czasie odbywania kary pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy, otrzymuje zaświadczenie o wykonywaniu pracy. Ten przepis k.k.w. jest precyzowany przez rozporządzenie z 2004 roku w § 35. Już na początku trzeba podkreślić, że wydanie zaświadczenia o wykonywaniu pracy przez administrację zakładu karnego nie zwalnia pracodawcy z wydania świadectwa pracy, jeżeli podczas wykonywania kary pozbawienia wolności skazany był także zatrudniony na podstawie umowy o pracę (§ 35 pkt 4). Zaświadczenie trzeba wydać w dniu zwolnienia z zakładu karnego, a jeżeli jest to niemożliwe, przesłać niezwłocznie po zwolnieniu na adres podany przez skazanego. Według przepisów rozporządzenia w zaświadczeniu trzeba określić w szczególności (a więc nie jest to katalog zamknięty) rodzaje i okresy zatrudnienia oraz wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Jak słusznie zauważyła A. Kosut⁴⁷, zaświadczenie to stwierdza fakt zatrudnienia oraz czas jego trwania, i powinno być traktowane jako dokument zastępujący świadectwo pracy.

ZWOLNIENIE OD PRACY

Niezwykle ważnym uprawnieniem skazanego związanym z zatrudnieniem na podstawie skierowania do pracy jest prawo do zwolnienia od pracy. Przysługuje ono skazanemu zatrudnionemu na podstawie skierowania do pracy lub umowę o pracę nakładczą po roku nieprzerwanej pracy przez okres 14 dni roboczych (art. 124 § 1 k.k.w.). Skazanemu zatrudnionemu odpłatnie przysługuje zwolnienie przez okres 14 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Natomiast zatrudnionemu nieodpłatnie⁴⁸ przysługuje także 14 dni zwolnienia od pracy, jednak bez prawa do wynagrodzenia. Odmiennie stanowi § 29 rozporządzenia z 2004 roku, tj. skazanym zatrudnionym przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego w wymiarze nieprzekraczającym

⁴⁷ A. Kosut, *Wpływ zatrudnienia w zakładzie karnym na uprawnienia pracownicze i prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 24-25, s. 61.

⁴⁸ Chodzi w mojej opinii o zatrudnienie w wymiarze do 90 godzin miesięcznie z art. 123a § 1 k.k.w., nie wchodzi w zakres tego zatrudnienia z art. 123a § 2 k.k.w., ponieważ nie następuje na podstawie skierowania do pracy.

90 godzin miesięcznie, zwolnienie od pracy nie przysługuje. Skoro k.k.w. *explicite* przewiduje, że skazanym zatrudnionym nieodpłatnie prawo do zwolnienie przysługuje (art. 124 k.k.w.), to zgodnie z zasadą *lex superior derogat legi inferiori* przepis aktu podustawowego nie powinien mieć zastosowania⁴⁹.

Niewątpliwie instytucja zwolnienia od pracy wykazuje liczne podobieństwa do urlopu wypoczynkowego przewidzianego dla skazanych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W literaturze przedmiotu określa się zwolnienie od pracy mianem „quasi urlopu wypoczynkowego”⁵⁰ lub „swoistego urlopu”⁵¹. Za podobieństwem tych instytucji przemawia tożsamy cel, a mianowicie wypoczynek i regeneracja sił po pracy. Ponadto podobnie jak pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego (art. 152 § 2 k.p.), tak samo skazany nie może zrzec się prawa do zwolnienia od pracy (art. 124 § 1 *in fine* k.k.w.).

Szczegółowe zasady udzielania zwolnienia od pracy reguluje rozporządzenie z 2004 roku, które przewiduje, że zwolnienia od pracy udziela skazanemu dyrektor zakładu karnego. Przyjmuje się⁵², i z tym poglądem należy się zgodzić, iż zwolnienia od pracy dyrektor zakładu karnego udziela w formie decyzji. Przepis dotyczący udzielenia zwolnienia od pracy trzeba odczytywać w związku z art. 124 § 4 k.k.w. Mianowicie k.k.w. przewiduje, że w okresie zwolnienia od pracy skazany korzysta z dodatkowych uprawnień⁵³, takich jak m.in. dodatkowe lub dłuższe widzenia czy dłuższe spacery. Dyrektor zakładu karnego, udzielając zwolnienia od pracy, ma obowiązek indywidualnie, dla każdego skazanego, określić zakres korzystania z tych uprawnień. Oznacza to, że decyzja o udzieleniu zwolnienia od pracy musi zawierać określenie wymiaru zwolnienia od pracy oraz określenie zakresu ulg i uprawnień, z jakich skazany może korzystać w okresie zwolnienia od pracy⁵⁴.

Jak wskazałam wyżej, szczegółowe regulacje dotyczące udzielania zwolnienia od pracy reguluje rozporządzenie z 2004 roku w § 18 do § 29. Nie jest moim celem przytaczanie wszystkich przepisów rozporządzenia, chciałabym jedynie zwrócić uwagę na dwa, moim zdaniem, pojawiające się na gruncie tych przepisów problemy.

Pierwszy z nich dotyczy kwestii przerw w okresie pracy, zawinionych bądź niezawinionych przez skazanego. Roczny okres nieprzerwanej pracy, wymagany do uzyskania prawa do kolejnego zwolnienia od pracy, biegnie od dnia następującego po dniu jego uzyskania, bez względu na faktyczny termin jego wykorzystania. Przerwy w pracy, trwające łącznie w ciągu roku pracy nie dłużej niż 60 dni kalendarzowych, niezawinione przez skazanego, nie powodują przerwania okresu nieprzerwanej pracy. W razie przerwy w zatrudnieniu zawinionej przez skazanego lub trwającej łącznie dłużej niż 60 dni kalendarzowych w roku pracy, okres łącznej, nieprzerwanej pracy biegnie od dnia ponownego zatrudnienia (§ 19 rozporządzenia z 2004 roku). Zacytowane wyżej przepisy wprowadzają pojęcie przyczyn zawinionych lub niezawinionych przez skazanego, jednak rozporządzenie z 2004 roku w żadnym miejscu nie wprowadza rozróżnienia, kiedy można mówić o winie skazanego. Jednakże jak słusznie zauważyła A. Kosut⁵⁵, rozporządzenie z 2004 roku posługuje się pojęciem przyczyn uspra-

⁴⁹ S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy...*, s. 525.

⁵⁰ A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 36.

⁵¹ T. Szymanowski, Z. Świda, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 1998, s. 297.

⁵² A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 32.

⁵³ Przepis ten odnosi się także do urlopu wypoczynkowego.

⁵⁴ Tak też A. Gozdowski, *Wybrane aspekty...*, s. 32.

⁵⁵ A. Kosut, *Zasady zatrudniania...*, s. 12.

wiedliwiających niewykonywanie pracy przez skazanego (§ 32). Z uwagi na podobieństwo obu sytuacji uważam, że przepis ten można stosować do określenia, kiedy przerwa w wykonywaniu pracy jest przez skazanego zawiniona, a kiedy nie (argument *per analogiam*). I tak, niezawinione przerwy w pracy to przerwy, które zostały spowodowane chorobą, udziałem w czynnościach procesowych, korzystaniem z przepustki, zezwolenia na widzenia bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, zezwolenia na opuszczenie zakładu karnego oraz inne przyczyny związane z funkcjonowaniem zakładu karnego.

Rozporządzenie z 2004 roku określa także dokładnie zasady udzielania zwolnienia od pracy, w szczególności termin jego udzielenia oraz możliwego przesunięcia, a także możliwość podziału okresu zwolnienia na części oraz wypłaty wynagrodzenia lub ekwiwalentu za ten okres. Moją uwagę zwróciła w głównej mierze regulacja przyznająca prawo podmiotowi zatrudniającemu do złożenia wniosku o przesunięcie terminu udzielenia zwolnienia od pracy (nie później jednak niż w ciągu 60 dni kalendarzowych od dnia uzyskania do niego prawa). Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuję, że uprawnienie takie nie zostało przyznane skazanemu. Skazany, zgodnie z § 22 rozporządzenia z 2004 roku, może jedynie złożyć wniosek, i to za zgodą zatrudniającego, o podzielenie okresu zwolnienia na części. Przepis ten jednak w tym zakresie wprowadza pewne ograniczenia (poza zgodą zatrudniającego), a mianowicie pełne wykorzystanie zwolnienia od pracy musi nastąpić nie później niż w terminie 60 dni, licząc od dnia uzyskania prawa, a jedna część zwolnienia powinna obejmować nie mniej niż 5 dni roboczych. Nie znajduję argumentu, dla którego tylko zatrudniający może wystąpić do dyrektora zakładu karnego z wnioskiem o udzielenie zwolnienia od pracy w terminie późniejszym. Jest to być może konsekwencja przedmiotowego traktowania skazanego w przypadku zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy, jednakże skoro ustawodawca dał mu prawo do wystąpienia z wnioskiem o podział okresu zwolnienia na części, to niezrozumiałe jest odebranie prawa do przesunięcia terminu udzielenia zwolnienia od pracy. Uważam więc, że należy podczas najbliższej nowelizacji przyznać skazanemu prawo tożsame z prawem zatrudniającego wyrażonym w § 21 rozporządzenia z 2004 roku.

UWAGI KOŃCOWE

Jedną z podstaw prawnych zatrudnienia skazanych pozbawionych wolności – kwalifikowaną jako zatrudnienie penalno-prawne – jest skierowanie do pracy. Zdaję sobie sprawę, iż nie wyczerpałam w pełni przedstawionej tematyki, jednakże starałam się zwrócić uwagę na najistotniejsze, a jednocześnie budzące najwięcej wątpliwości zagadnienia. Konkludując rozważania dotyczące zatrudnienia skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy, stwierdzić należy, iż rozwiązania ustawowe w tym zakresie nie są w pełni satysfakcjonujące. Nie należy tracić z pola widzenia, iż zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności – na jakiegokolwiek podstawie prawnej – nie jest zjawiskiem powszechnym, zatem należy dołożyć wszelkich starań, aby ustawodawstwo w tym zakresie było jak najbardziej jasne i jednoznaczne. Wyrażam zapatrywanie, iż należy dążyć do uproszczenia procedur zatrudniania skazanych pozbawionych wolności, w tym zatrudniania na podstawie skierowania do pracy.

Bibliografia

- Bojarski T., Hołda Z., Baranowski J., *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Lublin 1985.
- Hołda Z., Wojcieszczuk J., *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, zeszyt nr 3.
- Florek L., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Gozdowski A., *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.
- Gozdowski A., *Zatrudnienie skazanych, cz. I*, „Radca Prawny” 1999, nr 6.
- Hołda Z., Postulski K., *Komentarz do Kodeksu Karnego Wykonawczego*, LEX 2008.
- Janowicz Z., *Kodeks postępowania administracyjnego – komentarz*, Warszawa 1999.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004.
- Kawałko A., Witczak H., *Prawo cywilne. Zarys prawa*, Warszawa 2008.
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 10.
- Kosut A., *Wpływ zatrudnienia w zakładzie karnym na uprawnienia pracownicze i prawo do zasiłku dla bezrobotnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1995, nr 10.
- Lelental S., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Liszczyński T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, zeszyt nr 2.
- Petrikowski M., *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37.
- Sanetra W., *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002.
- Sanetra W., *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy” 1998, nr 4.
- Szczygieł G.B., *Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16-17.
- Szymanowski T., Świda Z., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 1998.

Streszczenie: Opracowanie poświęcone jest zagadnieniu zatrudnienia skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy. Autorka swoją uwagę koncentruje na dwóch zasadniczych elementach: charakterze prawnym czynności podejmowanych w ramach zatrudnienia skazanych na tej podstawie prawnej oraz na formie zakończenia tego rodzaju zatrudnienia. W końcowej części autorka omówiła również kwestię zwolnienia od pracy jako jednego z praw przysługujących skazanemu w ramach zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy. Systematyka wewnątrz pracy obejmuje – oprócz uwag wstępnych i podsumowania – trzy rozdziały związane z poszczególnymi czynnościami podejmowanymi w ramach zatrudnienia skazanego pozbawionego wolności na wskazanej podstawie prawnej.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, skierowanie do pracy, skazany pozbawiony wolności, decyzja, dyrektor zakładu karnego, podmiot zatrudniający

EMPLOYING CONVICTED DEPRIVED OF LIBERTY BASED ON THE ASSIGNMENT
OF WORK

Summary: The study is devoted to the issue of employing the convicted deprived of liberty based on the assignment of work. The author focuses on two main issues: the legal nature of actions undertaken within the employing convicted deprived of liberty on this legal basis and on the form of termination of this employment. In the final part, the author has also discussed the issue of leave at work, as one of the rights of prisoner under the employment based on the assignment of work. Internal systematics of work involves – besides beginning as termination – three chapters connected with individual legal actions undertaken as part of the employment of convicted deprived of liberty according to the specific legal basis.

Key words: employment, assignment of work, convicted deprived of liberty, decision, headmaster of the prison, employer