

*Ewelina Januskiewicz  
Uniwersytet w Białymstoku  
Marlena Januskiewicz  
Uniwersytet w Białymstoku*

## **WYKONYWANIE PRACY PRZEZ OSOBY POZBAWIONE WOLNOŚCI – POLSKIE ROZWIĄZANIA PENITENCJARNE A EUROPEJSKIE REGUŁY WIĘZIENNE Z 2006 ROKU**

### **I. Wprowadzenie**

Praca stanowi jeden z najstarszych sposobów oddziaływania na osoby przebywające w izolacji penitencjarnej<sup>1</sup>. Dyscyplinuje więźniów, uczy ich samodzielności, zorganizowania, radzenia sobie po opuszczeniu zakładu karnego. Nawiązując do problematyki readaptacji społecznej osób pozbawionych wolności oraz mając na uwadze perspektywę ich życia na wolności, kwestią niepodważalną staje się umożliwienie skazanym podjęcia zatrudnienia w trakcie odbywania kary. Rola i funkcja tego środka aktywizacji były niejednokrotnie akcentowane w piśmiennictwie. Najczęściej wskazywanymi funkcjami pracy są: funkcja resocjalizacyjna (wychowawcza), funkcja socjalizacyjna, funkcja zdrowotno-higieniczna, funkcja ekonomiczna, funkcja wzmocnienia bezpieczeństwa w zakładzie karnym, a także funkcja zapobiegania demoralizacji skazanych<sup>2</sup>.

Rola zatrudnienia skazanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności dostrzeżona została także w aktach międzynarodowych. Fakt, iż problematyka wykonywania przez więźniów pracy znalazła uregulowanie na arenie międzynarodowej świadczy o istotności owego zagadnienia. Poruszane ono było m.in. we

- 
- 1 E. Dawidziuk, *Traktowanie osób pozbawionych wolności we współczesnej Polsce na tle standardów międzynarodowych*, Warszawa 2013 r., s. 158.
  - 2 M.K. Zając, *Rozmiary zatrudnienia więźniów w Polsce*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2007, nr 56–57, s. 207; M. Petrikowski, *Teoretyczne podstawy resocjalizacji przez pracę w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2004, nr 44–45, s. 54; T. Kalisz, *Funkcje i zadania zatrudnienia skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, (w:) L. Bogunia (red.), *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. X, Wrocław 2002, s. 284; T. Szymanowski, (w:) T. Szymanowski, Z. Świda, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz. Ustawy dodatkowe. Akty wykonawcze*, Warszawa 1998, s. 282.

Wzorcowych Regulach Minimum Postępowania z Więźniami z 1955 r.<sup>3</sup> (reguły 71–76) oraz w poprzedniej wersji Europejskich Reguł Więziennych z 1987 r.<sup>4</sup> (reguły 71–76). W 2006 r. weszła w życie nowa wersja Europejskich Reguł Więziennych<sup>5</sup>, w których uwzględnione zostały zmiany, jakie zaszły w systemie penitencjarnym na przestrzeni lat. Europejskie Reguły Więzienne z 2006 r. wyrażają nie tylko nowe treści, ale również odmienną filozofię wykonania kary<sup>6</sup>. Stanowią efekt rozwoju standardów dotyczących respektowania praw człowieka w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności<sup>7</sup>. Istotność zaleceń zawartych w Europejskich Regułach Więziennych wynika ze szczególnej roli, jaką pełnią one wśród standardów międzynarodowych postępowania z więźniami<sup>8</sup>. Jak zauważył T. Szymanowski<sup>9</sup>, Europejskie Reguły Więzienne „stanowią niemal kompletny zbiór postanowień dotyczących wykonywania kar i środków polegających na izolacji osób pozbawionych wolności” – stąd ich doniosłe znaczenie. O randze zaleceń zawartych we wspomnianym akcie niech świadczy również fakt, iż w doktrynie nazwany on został Europejską Konstytucją Penitencjarną<sup>10</sup>.

Europejskie Reguły Więzienne wśród wielu zagadnień regulują m.in. kwestię wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności. Mając to na uwadze, jak również fakt, iż standardy międzynarodowe wywierają istotny wpływ na kształtowanie się współczesnych systemów penitencjarnych<sup>11</sup>, należy przeanalizować zalecenia dotyczące świadczenia przez skazanych pracy zawarte w Europejskich Regułach Więziennych z 2006 r. oraz zweryfikować je z polskimi regulacjami w tym zakresie. Trzeba zastanowić się, w jaki sposób rozwiązania międzynarodowe dotyczące wykonywania przez więźniów pracy wpływają na polskie regulacje, jak również czy i w jakim stopniu krajowe przepisy penitencjarne odpowiadają zaleceniom wypracowanym na arenie międzynarodowej.

3 A. Rzepliński, Wzorcowe Reguły Minimum Postępowania z Więźniami oraz procedury efektywnego ich realizowania, „Archiwum Kryminologii” 1990, t. XVI, s. 279 i n.

4 Zalecenie R (87)3 Komitetu Ministrów do Państw Członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych, przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 12 lutego 1987 r., Standardy prawne Rady Europy. Teksty i komentarze, E. Zielińska (red.), t. III, Warszawa 1997, s. 568 i n.

5 Rekomendacja Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy Europejskie Reguły Więzienne, przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r., „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72–73, s. 33 i n.

6 M. Piatek, Wybrane zasady i instytucje kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. w świetle Europejskich Reguł Więziennych z 11 stycznia 2006 r., (w:) S. Lelental, G.B. Szczygieł (red.), X lat obowiązywania Kodeksu karnego wykonawczego, Białystok 2009, s. 105.

7 F. Dünkel, J. Grzywa, Europejskie Reguły Więzienne 2006 i ich wpływ na europejskie więziennictwo, (w:) B. Stańdo-Kawecka, K. Krajewski (red.), Problemy penologii i praw człowieka na początku XXI stulecia. Księga poświęcona pamięci Profesora Zbigniewa Hołdy, Warszawa 2011, s. 354.

8 T. Szymanowski, Rekomendacja Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Europejskie Reguły Więzienne. Komentarz, (w:) T. Szymanowski (red.), „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72–73, s. 75.

9 *Ibidem*, s. 75.

10 *Ibidem*, s. 83.

11 B. Stańdo-Kawecka, Ochrona praw uwięzionych w aktach międzynarodowych, (w:) Prawne podstawy resocjalizacji, Kraków 2000, s. 93.

## II. Wykonywanie pracy przez skazanych – Europejskie Reguły Więziennicze z 2006 r.

Zgodnie z Europejskimi Regułami Więziennymi z 2006 r. życie w więzieniu powinno, tak dalece jak to możliwe, odpowiadać pozytywnym aspektom życia na wolności (reg. 5). W praktyce oznacza to, iż skazani przebywając w warunkach izolacji penitencjarnej winni wykonywać takie zadania, obowiązki, jakie mieliby do wykonania w społeczeństwie<sup>12</sup>. Pozytywnym aspektem życia na wolności jest niewątpliwie możliwość świadczenia pracy. Praca stanowi jedną z podstawowych form aktywności życiowej każdego człowieka. Jest sposobem na zaspokajanie potrzeb materialnych jednostki oraz umożliwia jej funkcjonowanie w społeczeństwie. W Europejskich Regułach Więziennych zaleca się także, aby kara pozbawienia wolności była wykonywana w sposób ułatwiający skazanym reintegrację w wolnym społeczeństwie (reg. 6). Tym samym, w świetle uaktualnionej treści zaleceń Rady Europy, skazani winni odbywać karę w warunkach, które zapewniają świadomą, celową aktywność człowieka uwięzionego<sup>13</sup>.

W treści Europejskich Reguł Więziennych podkreślony został przede wszystkim wychowawczy cel zatrudnienia. Zgodnie z regułą 26.1 praca więźniów traktowana jest jako pozytywny element rygoru więziennego i nie powinna być stosowana jako kara. Praca powierzana skazanym nie może być ukierunkowana na zadawanie im dodatkowych dolegliwości. Przeciwnie, aby była wydajna i przynosiła oczekiwany rezultat, musi być wykonywana w warunkach i na zasadach zbliżonych do wolnościowych. Organizacja i metody pracy przybliżone do organizacji pracy w społeczeństwie mają na celu przygotowanie więźniów do normalnego życia zawodowego (reg. 26.7). Dlatego też powinny one odpowiadać w każdym aspekcie współczesnym warunkom pracy, uwzględniać nowoczesne systemy zarządzania oraz procesy produkcyjne<sup>14</sup>. Nie jest to zadanie łatwe zważywszy na izolacyjny charakter jednostek penitencjarnych i ich przeznaczenie, a także ograniczenia infrastrukturalne. Niemniej proces normalizacji w tym względzie jest wskazany, a zapewnienie możliwości świadczenia pracy jak największej liczbie skazanych stanowi jeden z jego elementów. Umożliwia to przede wszystkim podtrzymywanie umiejętności więźniów oraz ich kwalifikacji zawodowych, a także rozwija ich zdolności do zwykłego zarabiania na życie – co również postulowane jest w Europejskich Regułach Więziennych (reg. 26.3). Rozwijanie, a przede wszystkim zdobywanie przez skazanych odpowiednich umiejętności niezbędnych do wykonywania danego zawodu staje się koniecznością. Więźniowie bowiem to osoby, które najczęściej charakteryzują się brakiem wyuczonego zawodu oraz wykształcenia. Dlatego też władze penitencjarne

12 M. Piatek, Wybrane..., *op.cit.*, s. 105.

13 *Ibidem*, s. 105.

14 M.K. Zając, Rozmiary..., *op. cit.*, s. 208.

powinny dążyć do stwarzania możliwości pracy i potraktować ten aspekt priorytetowo (reg. 26.2).

Pracę skazanym winny zapewnić władze więzienne. Mogą to uczynić we własnym zakresie lub też współpracując z prywatnymi podmiotami (reg. 26.9). Jak podnosi M. Płatek<sup>15</sup>, może się to odbywać także w ramach współpracy z organami samorządowymi. Konsekwencją wspomnianej wariantowości w zakresie podmiotu zatrudniającego skazanego jest możliwość świadczenia pracy na terenie jednostki penitencjarnej lub też poza nią.

W Europejskich Regulach Więziennych postuluje się zapewnienie więźniom pracy obejmującej szkolenie zawodowe (reg. 26.5). Przy czym szkolenie takie powinno się oferować przede wszystkim skazanym, którzy mogą odnieść z tego korzyść. Wyszczególnia się tutaj zwłaszcza więźniów młodych. Pewnego rodzaju uprzywilejowanie młodych skazanych wynika z faktu, iż szkolenie zawodowe to jeden z podstawowych elementów przygotowania więźniów do ponownego podjęcia normalnego życia<sup>16</sup>. Tym samym zintensyfikowane oddziaływanie na najmłodszych skazanych pod kątem nauczania zawodu stanowi konsekwencję przyjęcia, iż jest to populacja, wobec której istnieją największe szanse na efektywne wykorzystanie w przyszłości zdobytego doświadczenia, a poniekąd także na powrót do społeczeństwa i uniknięcie recydywy<sup>17</sup>.

Skazanemu przysługuje uprawnienie do wyboru, w miarę możliwości, wykonywanej pracy. W regulacji tej w sposób znaczący została podkreślona podmiotowość osób pozbawionych wolności<sup>18</sup>. Przy czym swoboda decyzji w tym względzie limitowana jest wymogami porządku i dyscypliny panującymi w zakładzie karnym (reg. 26.6). Możliwość świadczenia pracy powinna być oceniana także pod kątem dostępnego zatrudnienia oraz właściwego doboru zawodu. Przy rozdysponowywaniu pracy skazanym nie należy ponadto zapominać o podkreślanym na gruncie Europejskich Reguł Więziennych zakazie dyskryminacji, chodzi tu przede wszystkim o niedyskryminowanie ze względu na płeć (reg. 26.4).

Konieczność uwzględnienia i poszanowania podmiotowości więźniów zostaje zauważona także w regule 26.8. Postuluje się w niej, aby interesy więźniów nie były przedkładane nad możliwości uzyskania korzyści ekonomicznych ze świadczonej przez nich pracy. Innymi słowy, należy dążyć do zysku z produkcji, bowiem umożliwi on podnoszenie poziomu i poprawianie jakości szkolenia, niemniej nie powinno się traktować go priorytetowo.

W Europejskich Regulach Więziennych postuluje się traktowanie pracowników odbywających karę pozbawienia wolności w sposób tożsamy z pracownikami wol-

15 M. Płatek, Europejskie Reguły Więzienne z 2006 r., „Państwo i Prawo” 2008, z. 2, s. 13.

16 Rekomendacja 914(1981) Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy w sprawie społecznej sytuacji więźniów, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72–73, s. 207.

17 M.K. Zając, Rozmiary..., *op. cit.*, s. 208.

18 G.B. Szczygieł, Społeczna readaptacja skazanych w polskim systemie penitencjarnym, Białystok 2002, s. 70.

nościowymi. Zaakcentowano zwłaszcza, iż warunki pracy świadczonej przez więźniów muszą odpowiadać standardom i kontroli stosowanej w społeczeństwie (reg. 105.3). Zaleca się, aby zasady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy nie były mniej restrykcyjne niż te stosowane względem osób wykonujących pracę w społeczeństwie otwartym. Tym samym skazanym wykonującym pracę, czy to na terenie zakładu karnego czy poza nim, przysługuje taka sama ochrona w zakresie uprawnień związanych ze świadczeniem pracy. Znajduje to potwierdzenie w kolejnych zaleceniach. W regule 26.14 zostało sformułowane, iż przepisy o ubezpieczeniu więźniów od wypadków przy pracy i chorób zawodowych powinny odpowiadać uregulowaniom, które obowiązują w prawie krajowym przy zatrudnianiu pracowników poza więzieniem i nie mogą od nich odbiegać na niekorzyść osób pozbawionych wolności. Podobne obostrzenia dotyczą maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy więźniów. Zaleca się także, aby więźniowie mieli co najmniej jeden dzień odpoczynku w tygodniu. Skazanym uczącym się lub wykonującym inne zajęcia powinno się zapewnić wystarczający na to czas (reg. 26.16). Godzi się zauważyć, iż możliwość pracy w warunkach zbliżonych do wolnościowych i na zasadach analogicznych do tych, na których opiera się powszechny system zatrudnienia odgrywa niebagatelną rolę w procesie reintegracji skazanego ze społeczeństwem po odbyciu orzeczonej kary. Zmniejsza stopień wyobcowania pozwalając na odnalezienie się w obecnej rzeczywistości. Co często, zważywszy na fakt wieloletniego przebywania w izolacji, nie jest procesem łatwym.

Zagadnieniem zasługującym na uwagę jest także wynagrodzenie przysługujące pracującym więźniom i sposób dysponowania nim. System wynagradzania powinien być sprawiedliwy. Skazany ma prawo do wydania co najmniej części swoich zarobków. Mogą one zostać przeznaczone na zakup dozwolonych artykułów użytku osobistego lub przekazane rodzinie skazanego (reg. 26.11). Pozytywnie należy ocenić regulację dotyczącą motywowania więźniów do oszczędzania należności przyznanych im za pracę. Rozwiązanie takie zawiera niewątpliwie element wychowawczy, uczy racjonalnego dysponowania własnymi zarobkami i przeznaczania ich na dozwolone cele. Dodatkowo gromadzenie oszczędności ułatwia skazanemu start po wyjściu na wolność, gdyż w Europejskich Regułach Więziennych postuluje się, aby zaoszczędzone środki w momencie zwolnienia z zakładu karnego były przekazywane więźniom. Należy także zwrócić uwagę, iż pracujący więźniowie powinni być objęci powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych, jeżeli istnieje taka możliwość (reg. 26.17). Jest to, obok aspektu ekonomicznego w postaci wynagrodzenia za pracę, kolejna korzyść wynikająca z zatrudnienia skazanego w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności.

Z powyższego wywnioskować należy, iż w Europejskich Regułach Więziennych w odniesieniu do problematyki pracy skazanych przyjęta została zasada normalizacji, dzięki czemu położono kres wykorzystywaniu osób odbywających karę

pozbawienia wolności jako taniej siły roboczej<sup>19</sup>. W świetle zaleceń Europejskich Reguł Więziennych skazanych powinno się z jednej strony traktować z szacunkiem, z drugiej zaś wymagać od nich samodzielności oraz odpowiedzialności za siebie, czemu bez wątplenia służy wykonywanie przez więźniów pracy. Skoncentrowanie w Europejskich Regułach Więziennych znacznej uwagi na aktywizacji więźnia, na nauce zaradności i dbania o siebie po opuszczeniu zakładu karnego ma na celu przeciwdziałanie zjawisku prionizacji<sup>20</sup>.

### III. Wykonywanie pracy przez skazanych – polskie regulacje penitencjarne

Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w obowiązującym kodeksie karnym wykonawczym z 1997 r.<sup>21</sup> (dalej k.k.w.) praca stanowi jeden ze środków oddziaływania na skazanych służący realizacji celów wykonywania kary pozbawienia wolności<sup>22</sup> (art. 67 k.k.w.). Dlatego należy umożliwić skazanemu wykonywanie pracy, zwłaszcza takiej, która będzie sprzyjała zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych (art. 67 § 3 k.k.w.). Z treści ustawy o Służbie Więziennej<sup>23</sup> wynika natomiast, iż praca stanowi jedną z form oddziaływań penitencjarnych i resocjalizacyjnych na osoby pozbawione wolności, zaś do podstawowych zadań Służby Więziennej należy organizowanie pracy sprzyjającej zdobywaniu kwalifikacji zawodowych. Podobnie kwestia ta została uregulowana w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>24</sup>. Wedle rozwiązań w niej przyjętych praca wykonywana przez skazanych powinna przede wszystkim pozytywnie wpływać na ich postawy.

Kodeks karny wykonawczy nakłada na skazanych obowiązek pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania wskazuje na funkcję wychowawczą, która w obowiązującym ustawodawstwie penitencjarnym została przypisana pracy wykonywanej przez więźniów<sup>25</sup>. Wspomniana funkcja odpowiada istocie zatrudnienia skazanych wyrażonej w Europejskich Regułach Więziennych. W świetle przepisów art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. na skazanym spoczywa obowiązek wykonywania pracy (o ile przepisy szczególne nie zwalniają go z tego obowiązku) oraz wykonywania prac porządkowych w obrębie zakładu karnego. Należy przy tym zauważyć, iż we wskazanym przepisie przewidziane zostały dwie odrębne formy zatrudnienia, wymagające odrębnego

19 E. Dawidziuk, *Traktowanie...*, *op. cit.*, s. 179.

20 M. Płatek, *Europejskie...*, *op. cit.*, s. 4.

21 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 1997 r. Nr 90, poz. 557 ze zm.)

22 S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 541.

23 Ustawa z dnia 10 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2010 r. Nr 79, poz. 523 ze zm.)

24 Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 1997 r. Nr 123, poz. 777 ze zm.)

25 M. Petrikowski, *Obowiązek pracy skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2001, nr 31, s. 77.

reżimu prawnego<sup>26</sup>. Skazany może zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy m.in. gdy się kształci bądź gdy wystąpi inny ważny powód (art. 121 § 7 k.k.w.).

Zgodnie z treścią art. 121 § 1 k.k.w. skazanemu zapewnia się, w miarę możliwości, świadczenie pracy. Z przytoczonej regulacji wynika, iż skazany nie ma zagwarantowanego prawa do pracy. Należy zauważyć, iż brak ustawowo określonego prawa więźniów do pracy w praktyce skutkuje beczynnością większości skazanych<sup>27</sup>. Niewątpliwie umożliwienie wykonywania pracy wszystkim więźniom jest niewykonalne. Niemniej administracja więzienna powinna dążyć do obejmowania tą postacią aktywności możliwie jak największego grona osób pozbawionych wolności<sup>28</sup>. Wykształcenie u skazanych nawyku pracy jest niezbędne, doświadczenie zawodowe zdobyte podczas odbywania kary ułatwia bowiem więźniom wejście na rynek pracy i pozwala na pozyskiwanie środków utrzymania, co może uchronić przed powrotem do popełniania przestępstw. Postuluje się to także w Europejskich Regulach Więziennych (reg. 26.3).

W obowiązującym ustawodawstwie penitencjarnym przewidzianych zostało wiele form zatrudnienia osób pozbawionych wolności: na podstawie skierowania do pracy, umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub też na innej podstawie prawnej (art. 121 § 2 k.k.w.). Zatrudnienie skazanego zawsze następuje za zgodą oraz na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego (art. 121 § 3 k.k.w.). Tym samym skazany nie ma swobody w przedmiocie podejmowania zatrudnienia<sup>29</sup>.

Miejsce zatrudnienia zależy od rodzaju i typu jednostki penitencjarnej, w której skazany odbywa karę, jak również od rodzaju samej kary<sup>30</sup>. Więźniowie mogą wykonywać pracę m.in. na terenie zakładu karnego, w przywięziennym zakładzie pracy oraz u osób fizycznych. W przypadku osób odbywających karę dożywotniego pozbawienia wolności mogą one wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego (art. 121 § 6 k.k.w.). Pozostali skazani, którzy przebywają w zakładzie typu zamkniętego, co do zasady wykonują pracę na terenie tego zakładu, w ich przypadku świadczenie pracy poza zakładem możliwe jest wyłącznie w pełnym systemie konwojowym<sup>31</sup>. Natomiast osoby odbywające karę w zakładzie typu półotwartego mogą być zatrudnione poza zakładem, z zastosowaniem zmniejszonego konwojowania bądź bez konwojenta<sup>32</sup>. Skazanych osadzonych w zakładzie karnym typu otwartego

26 Z. Hołda, (w:) J. Hołda, Z. Hołda, B. Żórawska, *Prawo karne wykonawcze*, Warszawa 2012, s. 165.

27 M. Płatek, Jakże cele zdolne są pomieścić cele? Zgodność polskiego prawa karnego wykonawczego z Europejskimi Regulami Więziennymi, (w:) B. Stańdo-Kawecka, K. Krajewski (red.), *Problemy penologii i praw człowieka na początku XXI stulecia. Księga poświęcona pamięci Profesora Zbigniewa Hołdy*, Warszawa 2011, s. 497.

28 S. Leleńtal, *Kodeks...*, *op. cit.*, s. 544; T. Kalisz, *Funkcje...*, *op. cit.*, s. 303; T. Kalisz, *Teoretyczne i prawne aspekty zatrudnienia skazanych*, (w:) L. Bogunia (red.), *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. VIII, Wrocław 2001, s. 337; T. Szymanowski, *op. cit.*, s. 285.

29 K. Dąbkiewicz, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 427.

30 S. Paweła, *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, Warszawa 2007, s. 193.

31 *Ibidem*, s. 193.

32 K. Dąbkiewicz, *Kodeks...*, *op. cit.*, s. 430.

zatrudnia się głównie poza terenem jednostki penitencjarnej. Wskazane rozwiązania uwzględniają postulaty wypracowane w tym zakresie przez Radę Europy (reg. 26.9).

Zatrudnienie podejmowane przez skazanych dostosowane powinno być do ich właściwości i umiejętności. Przy kierowaniu skazanego do pracy należy, w miarę możliwości, uwzględnić zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego (art. 122 § 1 k.k.w.). Na uwadze powinno się mieć również wiek, płeć skazanego, część kary pozostałej do odbycia oraz względy porządku i bezpieczeństwa<sup>33</sup>. Ponadto swoiste pierwszeństwo przy zatrudnieniu mają osoby, na których ciążyą zobowiązania alimentacyjne oraz osoby posiadające szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą, rodzinną (art. 122 § 2 k.k.w.). Przyjęcie takiego rozwiązania stanowi wyraz odchodzenia od przedmiotowego traktowania osób pozbawionych wolności i traktowania ich jako taniej siły roboczej<sup>34</sup>. O zmianie sposobu traktowania skazanych świadczy również fakt, iż w sytuacji skierowania więźnia do prac szkodliwych dla zdrowia, niezbędna jest jego pisemna zgoda. Przedstawione rozwiązania odpowiadają zaleceniom Rady Europy odnośnie należytego doboru zawodu (reg. 26.6). Niewątpliwie jest to podyktowane tym, iż zainteresowanie się pracą przez pracownika stanowi jeden z warunków dobrze wykonywanej pracy i może przesądzać o jej skuteczności<sup>35</sup>.

W przepisach k.k.w. przewidziane zostały również prawa i obowiązki skazanego związane z zatrudnieniem, polegające m.in. na sumiennym i wydajnym wykonywaniu pracy, przestrzeganiu dyscypliny, bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 122a k.k.w.). W zakresie czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny stosuje się przepisy prawa pracy<sup>36</sup>. Tym samym zgodne jest to z Europejskimi Regulami Więziennymi dotyczącymi traktowania więźniów wykonujących pracę w sposób tożsamy z osobami pracującymi w społeczeństwie otwartym (reg. 105.3, reg. 26.13). Ponadto skazanemu, w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia, przysługuje zwolnienie od pracy (w wymiarze 14 dni roboczych, którego to prawa nie może się zrzec), bądź urlop wypoczynkowy (w wymiarze 18 dni roboczych) – art. 124 k.k.w. Wówczas korzysta on z uprawnień, do których należą m.in. dłuższy spacer, dodatkowe lub dłuższe widzenie, dodatkowe zakupy żywności bądź wyrobów tytoniowych. Przepisy k.k.w. regulują również kwestie związane z uprawnieniami emerytalnymi osób pozbawionych wolności świadczących pracę podczas przebywania w izolacji penitencjarnej (art. 127 k.k.w.) oraz z uprawnieniami pracowniczymi wynikającymi z faktu wykonywania odpłatnego zatrudnienia (art. 128 k.k.w.).

Co do zasady za wykonywaną pracę skazanemu przysługuje wynagrodzenie (zasada odpłatności). Zostało ono zagwarantowane w art. 102 pkt 4 k.k.w., zgodnie

33 § 40 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 sierpnia 2003 r. w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz.U. z 2003 r. Nr 152, poz. 1493).

34 G.B. Szczygiel, Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16–17, s. 31.

35 M. K. Zając, Rozmiary..., *op. cit.*, s. 210.

36 M. Petrikowski, Obowiązek..., *op. cit.*, s. 80.



z którym skazany ma prawo do otrzymania związanego z zatrudnieniem wynagrodzenia oraz do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach. Jak wynika z przeprowadzonej powyżej analizy Europejskich Reguł Więziennych, odpowiada to standardowi unijnemu, zgodnie z którym skazanym zapewnić należy sprawiedliwe wynagrodzenie za pracę oraz w miarę możliwości objąć go systemem ubezpieczeń społecznych (reg. 26.10, reg. 26.17). W świetle art. 123 k.k.w., jeśli osoba pozbawiona wolności zatrudniona jest w pełnym wymiarze czasu pracy, wysokość wynagrodzenia ustala się w sposób umożliwiający osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów – przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy czasu pracy. Szczegółowe zasady wynagradzania skazanego, w przypadku gdy przepracował on niepełną miesięczną normę czasu pracy bądź nie wykonał pełnej miesięcznej normy pracy oraz gdy skazany zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy, uregulowane zostały w dalszej części wskazanego przepisu.

W polskiej ustawie penitencjarnej, analogicznie do zaleceń zawartych w regule 26.12 Europejskich Reguł Więziennych, unormowana została kwestia związana z dysponowaniem przez skazanego środkami uzyskanymi za świadczoną pracę. Zgodnie z treścią art. 126 § 1 k.k.w. z wynagrodzenia otrzymywanego przez skazanego za pracę gromadzi się środki, które przekazuje się mu w chwili zwolnienia z zakładu karnego (są one przeznaczone m.in. na przejazd do miejsca zamieszkania oraz na utrzymanie). Jeżeli skazany złoży stosowny wniosek wspomniane środki mogą być przekazane na rachunek bankowy bądź książeczkę oszczędnościową.

W przepisach k.k.w. określone zostały również nieodpłatne formy zatrudnienia. Należą do nich m.in. wykonywanie prac porządkowych oraz pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego. Wymiar świadczonej pracy nie może przekraczać wówczas 90 godzin w miesiącu (art. 123a § 1 k.k.w.). Wskazany limit czasu zatrudnienia został wprowadzony w celu wyeliminowania ewentualnych nadużyć<sup>37</sup>. Na wniosek skazanego lub za jego pisemną zgodą można zezwolić mu także na nieodpłatne wykonywanie innych prac (np. prac na cele charytatywne czy na rzecz organizacji pożytku publicznego). Takie rozwiązanie ma na celu zwiększenie liczby skazanych zatrudnionych w warunkach wolnościowych<sup>38</sup>. Prócz tego skazany może być zatrudniony nieodpłatnie (za jego pisemną zgodą) w przywieziennych zakładach pracy, nie dłużej niż 1 miesiąc, celem przyuczenia do wykonywania pracy. Z tytułu wykonywania pracy nieodpłatnie skazanemu mogą być przyznane nagrody (art. 123a § 4 k.k.w.), w tym nagrody pieniężne<sup>39</sup>.

37 M. Petrikowski, *Teoretyczne...*, *op. cit.*, s. 68.

38 K. Dąbkiewicz, *Kodeks...*, *op. cit.*, s. 436.

39 W. Kaliński, *Problematyka zatrudnienia osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2004, nr 43, s. 92.

## IV. Podsumowanie

Konkludując, rola pracy jako formy aktywizacji skazanego jest niewątpliwa. Możliwość świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności w toku wykonywania kary pozytywnie wpływa na skazanego i jego postawę. Korzyści wynikające z zatrudnienia są znaczące, zwłaszcza w ujęciu perspektywicznym. Wyrobienie w skazanym nawyku pracy oraz podniesienie jego kwalifikacji przekłada się bezpośrednio na umiejętność poradzenia sobie po opuszczeniu zakładu karnego.

Rolę zatrudnienia skazanych w procesie odbywania kary pozbawienia wolności dostrzeżono w Europejskich Regułach Więziennych, zagadnienie to uregulowane zostało także w polskich przepisach penitencjarnych. Wprawdzie Europejskie Reguły Więzienne stanowią zbiór zaleceń, które pozbawione są wiążącego nakazu realizowania ich treści<sup>40</sup>. Jednak ze względu na to, iż odnoszą się do zasad oraz wartości, które są ważne w europejskim kręgu cywilizacyjnym, winny być przestrzegane w poszczególnych systemach penitencjarnych<sup>41</sup>. Wskazane jest ich uwzględnianie przy kształtowaniu krajowego ustawodawstwa.

Próbując udzielić odpowiedzi na pytanie, czy zalecenia dotyczące zatrudnienia zawarte w Europejskich Regułach Więziennych są realizowane w polskim systemie więziennym, należy skonstatować, iż krajowe rozwiązania penitencjarne odpowiadają standardom wypracowanym na arenie międzynarodowej. Jednakże równie istotną kwestię stanowi praktyka stosowania wspomnianych regulacji. Trzeba bowiem pamiętać, iż o zgodności zasad i metod wykonywania kary pozbawienia wolności ze standardami międzynarodowymi świadczy nie tylko spójność z owymi standardami obowiązujących przepisów, lecz również funkcjonowanie systemu penitencjarnego w praktyce<sup>42</sup>. Tymczasem zatrudnienie skazanych w Polsce osiąga bardzo niski poziom, około 60% skazanych z powodu braku pracy nie podejmuje zatrudnienia<sup>43</sup>. Tym samym brak zatrudnienia nie pozwala na pełną realizację zaleceń Rady Europy wypracowanych w tym zakresie. Wdrażaniu do realizacji postulatów zawartych w Europejskich Regułach Więziennych nie służy także permanentne przeludnienie polskich zakładów karnych<sup>44</sup>.

40 M. Płatek, *Europejskie...*, *op. cit.*, s. 11.

41 T. Szymanowski, *Rekomendacja...*, *op. cit.*, s. 75.

42 T. Szymanowski, *Międzynarodowe standardy wykonywania kary pozbawienia wolności i ich respektowanie w polskim systemie penitencjarnym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2006, nr 50, s. 25.

43 S. Lelental, *Kodeks...*, *op. cit.*, s. 541–542.

44 M. Płatek, *Jakie cele...*, *op. cit.*, s. 497.

**THE PROVISION OF WORK BY PRISONERS – POLISH PENITENTIARY SOLUTIONS VERSUS THE EUROPEAN PRISON RULES OF 2006**

The aim of the article is to present recommendations included in the European Prison Rules of 2006 concerning the provision of work by imprisoned individuals. The rules referring among others to the prisoners employment, proper work conditions, remuneration and work safety, are analyzed. The paper also presents Polish legal solutions which regulate the provision of work by prisoners. First of all, the issues connected with forms of employment, places of work and prisoners' rights and obligations resulting from work, are discussed in the article. The article then proceeds to examine whether the Polish solutions conform with international regulations in this field.

Keywords: prisoners, provision of work, Polish penitentiary solutions