

Czesław P. Kłak

## **Zatrudnienie skazanych w wybranych państwach europejskich. Analiza porównawcza**

### **Employment of convicted people in selected European countries. Comparative analysis**

Artykuł prezentuje regulacje prawne odnoszące się do zatrudnienia skazanych w wybranych państwach europejskich (Czechy, Francja, Litwa, Niemcy, Portugalia, Słowacja, Węgry, Wielka Brytania), jak również dane, w tym także niepublikowane dotąd w Polsce, dotyczące wynagrodzenia skazanych świadczących pracę, a także pokazujące jego wysokość. Autor analizuje pozycję prawną skazanego wykonującego pracę, jego prawa związane ze świadczoną pracą oraz instytucję tzw. potrąceń z wynagrodzenia. Na podstawie przeprowadzonych rozważań sformułowano wnioski, zwracając uwagę na cechy wspólne przyjętych rozwiązań, jak również na zasadnicze różnice występujące między poszczególnymi systemami. Na tej podstawie możliwa jest rekonstrukcja modelu zatrudnienia skazanych dominującego w wybranych państwach, w tym w zakresie przysługującego skazanemu wynagrodzenia i innych praw.

**Słowa kluczowe:** skazany, prawa skazanego, zatrudnienie skazanego, wynagrodzenie skazanego.

The article presents legal regulations that refer to employment of convicted people in selected European countries (the Czech Republic, France, Lithuania, Germany, Portugal, Slovakia, Hungary, Great Britain), as well as data, including those not Published in Poland before, which demonstrate what level of salary do they receive. The author analyzes legal position of previously convicted employed person, their rights regarding employment, as well as various salary deductions. On the basis of conducted deliberation a conclusion was formed with special attention being paid to common features of adopted solutions. Fundamental

differences between particular systems were also taken into account and described. On this basis it is possible to reconstruct employment model of employing convicted people, which dominates in selected countries, including differences in salaries and other rights of convicted people.

**Key words:** convicted, rights of convicted person employment of convicted person, salary of convicted person.

## Wprowadzenie

Praca niewątpliwie jest jednym z podstawowych elementów aktywności człowieka<sup>1</sup>. Jak słusznie wskazano w piśmiennictwie, w środowisku izolacyjnym nabiera ona szczególnego znaczenia, ale – co należy podkreślić – stanowi wartość resocjalizacyjną jedynie wówczas, gdy powoduje u skazanego pożądane zmiany w zachowaniu<sup>2</sup>. Zatrudnienie skazanych było najwcześniej stosowanym środkiem aktywizacji osadzonych, zaś we współczesnych systemach penitencjarnych jest najpowszechniejszym sposobem oddziaływania na osadzonego<sup>3</sup>. Współcześnie musi być to środek oddziaływania wykonywany z myślą o przyszłości skazanego, z założeniem o potrzebie jego przygotowania do funkcjonowania w społeczeństwie po zakończeniu odbywania kary<sup>4</sup>.

Podzielam pogląd, że z punktu widzenia przyszłej readaptacji społecznej osób pozbawionych wolności należy pozytywnie ustosunkować się do każdego rodzaju wykonywanej przez skazanego pracy<sup>5</sup>. Wykonywanie pracy pokazuje wartość uczenia się, odpowiedzialności za siebie i innych, zaspokaja potrzebę aktywności, samorealizacji i wyrabia pozytywny stosunek do pracy<sup>6</sup>. Świadczenie pracy ma również walor ekonomiczny (oczywiście w tych przypadkach, w których zatrudnienie ma charakter odpłatny), co także ma istotne znaczenie, pokazuje bowiem „opłacalność” finansową podjętej aktywności, a przez to celowość

---

<sup>1</sup> H. Karaszewska, E. Silecka, *W stronę readaptacji społecznej skazanych*, [w:] *Resocjalizacja. Zagadnienia prawne, społeczne i metodyczne*, pod red. A. Jaworskiej, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009, s. 159.

<sup>2</sup> S. Walczak, *Prawo penitencjarne: zarys systemu*, PWN, Warszawa 1972, s. 123 i nast.

<sup>3</sup> T. Szymanowski, J. Migdał, *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2014, s. 316.

<sup>4</sup> S. Paweła, *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, Zakamycze 2003, s. 229.

<sup>5</sup> H. Karaszewska, E. Silecka, op. cit., s. 159.

<sup>6</sup> Ibidem.

starań i realizowania obowiązków. Aby praca spełniła swą rolę resocjalizacyjną, regulacje prawne tworzące podstawy i ramy jej świadczenia muszą uwzględniać uwarunkowania indywidualne. Praca ma sens tylko wtedy, gdy jest dostosowana do warunków osobistych skazanego, jego możliwości intelektualnych, fizycznych i psychicznych, a także posiadanej wiedzy, doświadczenia, zainteresowań, zdolności. Musi również zachodzić związek między jej wykonywaniem (świadczeniem) a efektami dla samego skazanego. Stąd też – z tego punktu widzenia – praca powinna być adekwatnie wynagradzana, względnie przynosić określone wymierne efekty dla skazanego, oczywiście w sytuacji, gdy prawidłowo wykonuje on swoje obowiązki. Praca nie może być udręką, ani też rodzić niebezpieczeństw dla osób ją wykonujących, tj. zagrożeń, którym nie sposób zapobiec, eliminując lub ograniczając w sposób zasadniczy możliwość ich wystąpienia. Skazanemu należy więc zapewnić odpowiednie warunki pracy, wykonywanie przez niego pracy musi być we właściwy sposób zabezpieczone, zaś sam proces odpowiednio kontrolowany<sup>7</sup>. Brak należytego nadzoru może przyczynić się nie tylko do małej efektywności pracy, ale generować zagrożenia dla skazanych, np. wynikające z nieprawidłowego posługiwania się powierzonym im sprzętem. W piśmiennictwie zwraca się również uwagę, że skoro praca skazanych ma spełnić określone cele o charakterze resocjalizacyjnym lub reedukacyjnym, to ofertę pracy dla skazanych należy „uchronić” od gry sił rynkowych<sup>8</sup>. Tym samym postuluje się stworzenie szczególnych instrumentów wspierających zatrudnienie skazanych, zwiększających konkurencyjność takiego zatrudnienia i wspierających podmioty, które zdecydują się na zatrudnienie skazanego.

W celu stworzenia optymalnego modelu zatrudnienia skazanych warto dokonać analizy rozwiązań przyjętych w innych państwach. Wnioski z rozważań mogą być bowiem przydatne dla stworzenia regulacji, które – uwzględniając doświadczenia innych państw (w tym ich regulacje prawne) – umożliwią efektywną realizację założeń resocjalizacyjnych, leżących u podstaw tego instrumentu oddziaływania na skazanego. Do rozważań wybrano państwa Europy Środkowo-Wschodniej (Czechy, Słowacja, Węgry, Litwa), jak również państwa Europy Zachodniej (Niemcy, Portugalia, Francja, Wielka Brytania) w celu zaprezentowania szerokiej

---

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 160; zob. też J. Zagórski, *Praca skazanych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności i ograniczenia wolności oraz w zamian za nieściągalną grzywnę*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27, s. 10-11.

i różnorodnej perspektywy porównawczo-prawnej. Podkreślić należy, że zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności należy do najważniejszych zagadnień, tak z punktu widzenia teoretycznego, jak i praktycznego<sup>9</sup>, zarówno w Polsce, jak i w innych państwach.

## Czechy<sup>10</sup>

W czeskim systemie penitencjarnym osadzony ma prawo do podjęcia pracy, ale nie jest ona jego obowiązkiem.

Skazany może być zatrudniony na terenie jednostki penitencjarnej, jak również poza jej obszarem. Obowiązujące prawo nie preferuje formalnie zatrudnienia na terenie jednostki penitencjarnej.

Z tytułu wykonywania pracy skazanemu przysługuje wynagrodzenie, od którego należy odprowadzić podatki i składkę na ubezpieczenie zdrowotne (skazany pracujący objęty jest ubezpieczeniem społecznym na takich samych zasadach jak pracujący, który nie jest pozbawiony wolności). Z wynagrodzenia dokonywane jest także potrącenie na pokrycie zryczałtowanych kosztów pobytu skazanego w jednostce penitencjarnej (50 koron/dzień).

Skazany świadczący pracę nie jest objęty gwarancją uzyskania tzw. minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy. Wynagrodzenie przysługujące skazanemu podzielono na trzy grupy, odpowiadające ok. 45%, 70% i 95% płacy minimalnej. Jego wysokość w konkretnym przypadku zależy jest od rodzaju i charakteru pracy świadczonej przez skazanego, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Skazani mogą otrzymywać premie z tytułu wzorowego wypełniania obowiązków

Skazany świadczący pracę objęty jest ubezpieczeniem zdrowotnym. Należy mu zapewnić warunki pracy zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy, właściwymi dla danego rodzaju i charakteru pracy. Nie mogą one różnić się od warunków zapewnianych pracownikom, którzy nie są pozbawieni wolności.

Zatrudnienie osadzonych sięga 60%, przy czym przy obliczaniu powszechności zatrudnienia uwzględnia się wyłącznie skazanych zdolnych

---

<sup>9</sup> Z. Hołda, *Prawo kame wykonawcze*, Zakamycze 1999, s. 100.

<sup>10</sup> Informacje i dane uzyskane od czeskiej Służby Więziennej w ramach współpracy między Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej w Rzeszowie a WSPiA Rzeszowską Szkołą Wyższą.

do świadczenia pracy. Powszechność zatrudnienia nie jest więc obliczana w odniesieniu do ogółu osadzonych. Osadzeni, którzy z różnych powodów nie mogą świadczyć pracy (np. wiek, stan zdrowia) nie są brani pod uwagę przy tych obliczeniach. Przy wskazanych obliczeniach nie uwzględnia się również tymczasowo aresztowanych.

Obecnie w Czechach nie są realizowane powszechne strategie zmierzające do zwiększenia liczby skazanych świadczących pracę.

Formalnie nie jest wykluczone nieodpłatne zatrudnienie skazanego, w szczególności do prac porządkowych na rzecz społeczności lokalnych, niemniej jednak zdecydowanie przeważa zatrudnienie odpłatne. Skazany świadczący pracę nieodpłatnie nie jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym, nie korzysta także z innych praw przysługujących pracownikom. Należy mu jednak zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, adekwatne dla danego stanowiska pracy.

## Francja

Problematykę zatrudnienia skazanych we Francji reguluje przede wszystkim ustawa penitencjarna z 24 listopada 2009 r. (*Loi pénitenciaire du 24 novembre 2009*)<sup>11</sup>, przy czym zgodnie z art. 27 przywołanej ustawy, każda osoba skazana jest zobowiązana do wykonywania co najmniej jednej aktywności proponowanej przez szefa zakładu karnego i dyrektora penitencjarnej służby probacyjnej, która jest dostosowana do jego wieku, zdolności, stanu zdrowia oraz osobowości, co ma na celu readaptację zainteresowanego. Jedną z takich aktywności może być praca. Tym samym została ona wyraźnie powiązana z readaptacją skazanego, jest bowiem jednym z rodzajów tej obowiązkowej aktywności. Problematykę tę reguluje również kodeks postępowania karnego – *Code de la Procédure Pénale*, który obejmuje także przepisy dotyczące wykonywania kar (brak odrębnego kodeksu karnego wykonawczego).

Skazany może żądać, aby zaproponowano mu pracę. Takie rozwiązanie przyjęto w art. 432 *Code de la Procédure Pénale*, przy czym wyraźnie zastrzeżono, że dla realizacji tego prawa nie ma znaczenia kategoria karna danego skazanego.

---

<sup>11</sup> „Journal Officiel de la République Française” n° 0273 novembre 2009, page 20192 texte n° 1.

Francuski system prawny nie zna – w odniesieniu do skazanego – możliwości zatrudnienia w ramach umowy o pracę. Jak wynika bowiem z art. 717 – 3 *Code de la Procédure Pénale*, stosunki pracy osoby uwięzionej nie stanowią przedmiotu umowy o pracę. Przyjęte rozwiązanie determinuje brak objęcia skazanego przepisami powszechnego prawa pracy, w tym gwarancjami wynikającymi z minimalnego wynagrodzenia dla pracowników. Skazany nie korzysta również z takich instytucji, jak płatny urlop, gwarancje związane z rozwiązaniem umowy o pracę, czy też prawo do strajku.

Pozycja prawna skazanego wykonującego pracę różni się więc zasadniczo (na niekorzyść) od pozycji prawnej osoby świadczącej pracę, która nie jest pozbawiona wolności<sup>12</sup>. Warto jednak zaznaczyć, że przepisy dotyczące wynagrodzenia skazanych wykonujących pracę zastrzegają, że ich wynagrodzenie nie może być niższe niż stawka godzinowa określona przez dekret wskazujący wzrost płacy minimalnej (art. 717 – 7 *Code de la Procédure Pénale*). Ta stawka określana jest co roku w dekreście ministra sprawiedliwości<sup>13</sup>. Mimo zatem przyjęcia założenia, że skazanemu nie przysługuje płaca minimalna, wysokość jego wynagrodzenia została uregulowana z uwzględnieniem odniesienia do minimalnego wynagrodzenia godzinowego określonego w przepisach prawa pracy. Ustawodawca dopuścił zróżnicowanie wynagrodzenia godzinowego skazanego w zależności od rodzaju i charakteru wykonywanej przez niego pracy, ale z uwzględnieniem minimalnego wynagrodzenia godzinowego określonego w przepisach prawa pracy. Wynagrodzenie skazanego jest więc ustalane w relacji do wysokości wynagrodzenia godzinowego pracownika, który wykonuje pracę nie będąc pozbawionym wolności. Wynagrodzenie skazanego nie może być wprawdzie niższe niż wynagrodzenie godzinowe osoby niepozbawionej wolności, ale z przyjętego rozwiązania wynika, iż owa stawka jest jedynie jednym z elementów obliczenia wynagrodzenia należnego skazanemu. W konsekwencji minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi niebędącemu pozbawionym wolności stanowi jedynie punkt wyjścia do obliczenia wynagrodzenia należnego skazanemu. Minister sprawiedliwości w dekretach wykonawczych określił np., że miesięczne wynagrodzenie skazanych wykonujących pracę

---

<sup>12</sup> P. Stępniaik, *Zatrudnienie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 90, s. 63.

<sup>13</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004, s. 28.

produkcyjną wynosi 45% minimalnej stawki wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.

Skazani ze swych dochodów pokrywają część kosztów utrzymania, przy czym wysokość ich udziału w kosztach ustala corocznie minister sprawiedliwości. Udział ten nie może być jednak większy niż 30% wynagrodzenia po odliczeniu składek na fundusze socjalne. Część wynagrodzenia wpłacana jest również na fundusz, którym osoba pozbawiona wolności dysponować będzie w momencie zakończenia odbywania kary (10%). Potrącenie dotyczy również środków należnych na uregulowanie odszkodowań i alimentów (10%). Po dokonaniu potrąceń pozostała kwota wypłacana jest skazanemu, który może dysponować nią według swego uznania, w granicach wynikających z przepisów prawa.

Skazani zatrudniani są na podstawie tzw. aktu zaangażowania, przygotowywanego przez administrację penitencjarną i podpisywanego przez szefa zakładu karnego (art. 33 ustawy penitencjarnej). To wskazany akt określa prawa i obowiązki skazanego, w tym warunki jego pracy (w tym czas pracy oraz wysokość przysługującego mu wynagrodzenia) i ryzyko związane z wykonywaniem pracy na danym stanowisku.

Skazanemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych. Należy mu zapewnić warunki pracy zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy właściwymi dla danego rodzaju i charakteru pracy. Nie mogą się one różnić od warunków zapewnianych pracownikom wolnościowym.

We Francji nie istnieje możliwość nieodpłatnego zatrudnienia skazanego. Prawodawstwo francuskie przewiduje wyłącznie zatrudnienie za wynagrodzeniem<sup>14</sup>.

Według dostępnych danych zatrudnienie skazanych we Francji w ostatnich latach osiąga wielkość między 25% a 40% ogółu osadzonych (ogół osadzonych to liczba osób przebywających w jednostkach penitencjarnych, które zostały prawomocnie skazane na karę pozbawienia wolności). Na potrzeby obliczania procentu powszechności zatrudnienia wśród osób pozbawionych wolności nie uwzględnia się osób tymczasowo aresztowanych, tj. populacji tej nie ujmuje się w liczbie ogółu osadzonych.

---

<sup>14</sup> P. Stępiak, *Zatrudnienie...*, s. 58.

W 2016 r. poziom zatrudnienia osób pozbawionych wolności we Francji wynosił 44%<sup>15</sup>.

W roku 2012 r. 39,1% ogółu osadzonych wykonywało pracę, przy czym w zakładach karnych zamkniętych pracowało 27,7% ogółu osadzonych, zaś w ramach tzw. kary urzędowej (czyli poza terenem zakładu karnego) dalszych 11,4% ogółu skazanych<sup>16</sup>. Po 2012 r. można było zaobserwować tendencję spadkową odnośnie do zatrudnienia skazanych, i to nawet o charakterze zasadniczym, bo do ok. 30% ogółu osadzonych<sup>17</sup>, ale dane za 2016 r. pokazują, że tendencja spadkowa została opanowana, a nawet występuje istotny wzrost.

Jak wskazano w piśmiennictwie, w przywieziennych warsztatach, manufakturach, fabrykach zatrudniani są przede wszystkim skazani na długoletnie kary pozbawienia wolności, gdyż praca przez nich wykonywana wymaga większych kwalifikacji, które mogą być przez nich uzyskane w toku reedukacji więziennej<sup>18</sup>. Zauważyć jednak należy, że nie ma żadnego formalnego wymogu, który nie pozwala zatrudniać skazanych z niższymi karami. Decydujące znaczenie ma przygotowanie skazanego, jego kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, które muszą korespondować z rodzajem pracy, którą ma wykonywać. Może zdarzyć się tak, że skazany będzie dysponował specjalistycznymi umiejętnościami i wiedzą, co może go predestynować do wykonywania danej pracy bez względu na karę, którą odbywa.

W francuskim systemie penitencjarnym należy zwrócić uwagę na instytucję doradców penitencjarnych (*conseillers Pole emploi/justice*), funkcjonujących na poziomie departamentu. Do ich zadań należy m.in. analiza rynku pracy i poszukiwanie pracy dla skazanych, którym zbliża się termin zakończenia odbywania kary, mają oni również kompetencje do wnioskowania o zmianę kary orzeczonej, ze względu na umożliwienie skazanemu podjęcia pracy<sup>19</sup>. W ten sposób stworzono rozwiązania, które umożliwiają skazanemu podjęcie pracy bezpośrednio po zakończeniu odbywania kary, jak również pozwalają na stworzenie warunków do przygotowania skazanego do funkcjonowania w społeczeństwie po opuszczeniu jednostki penitencjarnej.

---

<sup>15</sup> Dane uzyskane od Biura Penitencjarnego Centralnego Zarządu Służby Więziennej.

<sup>16</sup> P. Stępniaak, *Zatrudnienie...*, s. 58.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> B.M. Nowak, *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Resocjalizacja Polska” 2015, nr 10, s. 64.

<sup>19</sup> P. Stępniaak, *Francuski system redukcji kary*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 2, s. 78 i nast.



## Litwa<sup>20</sup>

Skazany w litewskim systemie penitencjarnym nie jest zobowiązany do świadczenia pracy, może natomiast podjąć zatrudnienie. Praca świadczona jest zarówno na terenie jednostek penitencjarnych, jak i w warunkach wolnościowych, przy czym przeważa ta pierwsza forma zatrudnienia. Zatrudnienie skazanym zapewniają przede wszystkim jednostki penitencjarne, jak również instytucje państwowe. Z zatrudnienia skazanych korzysta przede wszystkim przemysł metalowy, drzewny, meblarski oraz odzieżowy.

Skazanemu świadczącemu pracę przysługuje wynagrodzenie, którego minimalna wysokość wynosi 140 euro/miesiąc, co stanowi ok 46% płacy minimalnej (300 euro/miesiąc). Średnie wynagrodzenie skazanego wynosi 179 euro/miesiąc. Od wynagrodzenia odprowadzane są należności publicznoprawne, w tym składki na ubezpieczenie zdrowotne. Wynagrodzenie podlega ustawowo określonym potrąceniom, m.in. na rzecz należności alimentacyjnych. Skazani ponoszą też koszty energii elektrycznej w sytuacji, gdy korzystają z urządzeń elektrycznych. Zasadniczo nie ponoszą kosztów leczenia.

Skazanemu świadczącemu pracę należy zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, adekwatne do rodzaju wykonywanej pracy.

Cechą szczególną litewskiego systemu zatrudnienia skazanych jest założenie, że praca skazanych musi być konkurencyjna na rynku pracy. W konsekwencji nie wprowadzono żadnych preferencji dla podmiotów prywatnych, związanych z zatrudnieniem skazanych. Państwo nie preferuje również w żaden sposób produktów czy usług wytwarzanych/świadczonych przez skazanych.

Nie jest wykluczone zatrudnienie nieodpłatne, głównie na cele społeczne (np. jednostki służby zdrowia, jednostki samorządowe).

Powszechność zatrudnienia na Litwie wynosi ok. 32% ogółu osadzonych (skazani na karę pozbawienia wolności).

---

<sup>20</sup> Dane i informacje uzyskane od Biura Penitencjarnego Centralnego Zarządu Służby Więziennej.

## Niemcy

Zgodnie z § 41 niemieckiego kodeksu karnego wykonawczego (*Strafvollzugsgesetz – StVollzg*)<sup>21</sup>, odbywający karę pozbawienia wolności zobowiązani są do wykonywania „odpowiedniej pracy” lub uczestniczenia w przygotowaniu zawodowym, z uwzględnieniem ich warunków zdrowotnych i możliwości fizycznych.

Warto podkreślić, że ustawa ta dopuszcza również możliwość zobowiązania skazanych do wykonywania „prac pomocniczych” na okres do trzech miesięcy w skali roku, który to okres może być za zgodą skazanego przedłużony<sup>22</sup>. Jednocześnie ustawa posługuje się pojęciem „wykonywania pracy, terapii pracą lub innego zatrudnienia”. Uprawnia to do wniosku, że są to różne formy aktywności skazanego, przy czym „inne zatrudnienie” może – z formalnego punktu widzenia – przybrać postać świadczenia pracy nieodpłatnej, nie sformułowano bowiem w tym zakresie żadnego wyłączenia.

Skazanemu z tytułu wykonywanej pracy przysługuje wynagrodzenie, ustalane na podstawie przeliczników określonych w ustawie (§ 43 ust. 2 *StVollzg*). Wynagrodzenie bazowe skazanego wykonującego pracę wyznaczone jest na poziomie 9% przeciętnego wynagrodzenia osób objętych ubezpieczeniem społecznym za poprzedni rok, stanowiąc podstawę obliczenia wysokości wynagrodzenia skazanego<sup>23</sup>. Istotne jest to, że obowiązujące rozwiązania przewidują możliwość ukształtowania wynagrodzenia skazanego ze względu na wydajność, rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje zawodowe. Możliwe jest przy tym obniżenie wynagrodzenia bazowego (nawet poniżej 75% jego wysokości) w razie, gdy wydajność pracy skazanego była poniżej wymaganego minimum<sup>24</sup>.

Przyjęte rozwiązania podzieliły wynagrodzenie skazanych na pięć grup, a w ich ramach określono stawkę dzienną (od 9,41 euro do 15,69 euro), przy czym przynależność do poszczególnej grupy zależna była od rodzaju i charakteru pracy, a także umiejętności i kwalifikacji skazanego. Z uzyskanych danych wynika, że średnie wynagrodzenie to ok. 250 euro

<sup>21</sup> Publikacja na stronie: [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) (dostęp: 16.08.2017).

<sup>22</sup> Zob. T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w wybranych krajach Europy Zachodniej i Północnej*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. XII, pod. red. L. Boguni, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, s. 249.

<sup>23</sup> M. Jakubowska, *Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1, s. 26.

<sup>24</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę...*, s. 59.

miesięcznie, co stanowi 17% płacy minimalnej. Posiadanie specjalistycznych kwalifikacji, właściwych dla wykonywania pracy na danym stanowisku, stwarza możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia, sięgającego do 30% płacy minimalnej (ok. 400 euro/miesiąc). Obowiązujący system premiowania pozwala na uzyskanie premii za bardzo dobre wykonywanie obowiązków do 30% płacy minimalnej.

Wynagrodzenie może być obciążone potrąceniami, w szczególności na rzecz obowiązku alimentacyjnego skazanych. W zakładach karnych typu otwartego wprowadzono rozwiązanie obligujące skazanych pracujących do ponoszenia kosztów wyżywienia oraz zryczałtowanych kosztów pobytu w jednostce. Jest to wyjątek od zasady, generalnie bowiem skazany nie ponosi kosztów izolacji, a także kosztów leczenia i leków.

Zatrudnienie skazanych odbywa się przede wszystkim na terenie jednostek penitencjarnych, niemniej nie jest to w żadnej mierze wymóg ustawowy. Obowiązujące przepisy nie zastrzegają bowiem formalnie, że zatrudnienie skazanych powinno odbywać się na terenie jednostki penitencjarnej, z drugiej jednak strony dla pracodawców, którzy stworzą w jednostkach penitencjarnych miejsca pracy dla skazanych przewidziano liczne preferencje, np. finansowe. Nie powinno więc dziwić, że na terenie jednostek penitencjarnych funkcjonują firmy realizujące zamówienia m.in. na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego. Zatrudnienie skazanych poza terenem jednostki penitencjarnej należy do rzadkości, związane jest głównie ze świadczeniem pracy na rzecz społeczności lokalnych, jednostek służb zdrowia itp.

Skazanemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak i świadczenia z tytułu chorób zawodowych. Należy mu zapewnić warunki pracy zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny właściwymi dla danego rodzaju i charakteru pracy. Nie mogą się one różnić od warunków zapewnianych pracownikom niepozbawionym wolności.

Jak już wskazano, formalnie nie jest wykluczone świadczenie przez skazanego pracy nieodpłatnej, ale zasadą powinno być zatrudnianie skazanych za wynagrodzeniem, co wynika chociażby z faktu, że ustawa przewiduje wypłatę wynagrodzenia także w przypadku wykonywania tzw. prac pomocniczych<sup>25</sup>. W praktyce penitencjarnej zatrudnienie nieodpłatne nie występuje.

---

<sup>25</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w wybranych krajach Europy Zachodniej i Północnej...*, s. 250.

Ustawodawstwo poszczególnych landów może rezygnować z obowiązku pracy skazanych, zastępując je albo możliwością podjęcia zatrudnienia, albo też w ogóle rezygnując z takiego rozwiązania. W tym zakresie landy dysponują pełną samodzielnością. Z obowiązku pracy skazanych zrezygnowano m.in. w Saksonii oraz Brandenburgii<sup>26</sup>.

Według dostępnych danych zatrudnienie osadzonych w Niemczech osiąga od 70% do 85% ogółu osadzonych, przez których rozumie się osoby prawomocnie skazane, odbywające karę pozbawienia wolności. Nie ma przy tym znaczenia długość kary, jak również okres pozostały do jej zakończenia. Dla potrzeb obliczenia współczynnika powszechności zatrudnienia do grupy osadzonych nie zalicza się osób tymczasowo aresztowanych. Warto zaznaczyć, że wśród osadzonych młodocianych współczynnik ten jest wyższy i sięga nawet 90% ogółu osadzonych młodocianych. Można zaobserwować tendencję wzrostową w zakresie powszechności zatrudnienia skazanych w ciągu ostatnich dziesięciu lat, do 2016 r. powszechność zatrudnienia kształtowała się od 40% do 60% ogółu osadzonych (osadzonych dorosłych).

Warto zwrócić uwagę, że w Niemczech nie obserwuje się zainteresowania państwa rozszerzeniem powszechności zatrudnienia wśród skazanych. To podmioty prywatne wykazują w tym zakresie inicjatywę, za czym przemawia okoliczność, że praca skazanych rodzi mniejsze koszty po stronie pracodawcy, jak i to, że pracownik pozostaje pod większą kontrolą (co wynika z warunków izolacji), będąc przy tym zainteresowanym świadczeniem pracy (np. ze względów finansowych), a możliwość uzyskania dodatkowych gratyfikacji (np. w postaci premii) jest dodatkowym czynnikiem motywującym.

---

<sup>26</sup> K. Wiśniewska, M. Kopczyński, *Praca więźniów – między przywilejem a obowiązkiem*, „Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Analizy i Rekomendacje” 2016, nr 4, s. 10.

## Portugalia

Zgodnie z art. 42-43 ustawy nr 115/2009 z 12 października 2009 r.<sup>27</sup> skazani mają prawo do odpłatnego zatrudnienia. Nie wprowadzono obowiązku świadczenia pracy przez osadzonych.

Praca może być wykonywana na terenie jednostki penitencjarnej, jak i w warunkach wolnościowych, zarówno na rzecz podmiotu prywatnego, jak i na rzecz instytucji publicznych.

Formalnie nie jest wykluczone zatrudnienie nieodpłatne, za zgodą skazanego lub na jego wniosek, zasadą jednak powinno być zatrudnienie odpłatne. W praktyce penitencjarnej występuje zatrudnienie odpłatne. Nie jest przy tym ustawowo wymagane, aby zatrudnienie miało miejsce przede wszystkim na terenie jednostki penitencjarnej, co preferowałoby ten rodzaj zatrudnienia.

Wysokość wynagrodzenia przysługującego skazanemu nie jest bezwzględnie zdeterminowana przez tzw. minimalne wynagrodzenie, tj. skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy.

Wynagrodzenie przysługujące skazanemu dzielone jest na cztery równe części. Pierwsza – przeznaczana jest na zaspokojenie potrzeb skazanego (otrzymuje ją do własnej dyspozycji), druga – na zaspokojenie zobowiązań (np. alimentacyjnych, kredytowych), dalej – na fundusz, z którego skazany będzie korzystał po zakończeniu odbywania kary, oraz – na pokrycie kosztów jego wyżywienia. Dyrektor jednostki penitencjarnej dysponuje prawem do zmiany wskazanych proporcji (art. 46 ustawy nr 115/2009), co może nastąpić w szczególnych okolicznościach. Taka decyzja jest głównie dopuszczalna w sytuacji, gdy zobowiązania skazanego, zwłaszcza alimentacyjne, są znaczne. Nie może to jednak prowadzić do pozbawienia go środków niezbędnych do zaspokojenia uzasadnionych potrzeb związanych z przebywaniem w warunkach izolacji (np. zakup środków czystości).

Skazanemu przysługuje prawo do odszkodowania i zadośćuczynienia za wypadki przy pracy, jak również świadczenia z tytułu chorób zawodowych. Należy mu zapewnić warunki pracy zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy, właściwymi dla danego rodzaju i charakteru

---

<sup>27</sup> Publikacja na stronie [www.pgdlisboa.pt](http://www.pgdlisboa.pt) (dostęp: 16.08.2017).

pracy. Nie mogą się one różnić od warunków zapewnianych pracownikom niebędącym pozbawionymi wolności.

Według dostępnych danych zatrudnienie osadzonych osiąga w Portugalii 60% ogółu osadzonych (skazani, bez tymczasowo aresztowanych).

## Słowacja<sup>28</sup>

W systemie słowackim skazany ma możliwość podjęcia pracy, ale nie jest ona jego obowiązkiem, tj. nie istnieje powszechny obowiązek pracy osadzonych. Skazany podejmuje zatrudnienie zgodnie z celem kary (co oznacza, że decydujące znaczenie mają indywidualne uwarunkowania i potrzeby w zakresie oddziaływania resocjalizacyjnego), przy jednoczesnym uwzględnieniu stanu jego zdrowia, wykorzystania kwalifikacji zawodowych i celów programu resocjalizacji, którym jest objęty.

Decyzję w przedmiocie zatrudnienia skazanego podejmuje dyrektor zakładu karnego, na wniosek komisji penitencjarnej, w skład której wchodzi m.in. kierownik oddziału penitencjarnego, lekarz z danej jednostki penitencjarnej, psycholog oraz wychowawca skazanego. Komisja, formułując wniosek uwzględnia m.in. to, jaka praca ma być wykonywana (np. jak daleko miejsce pracy oddalone jest od jednostki penitencjarnej, w której skazany odbywa karę, jaki jest jej charakter, jakich kwalifikacji wymaga, w jakich warunkach ma być świadczona), jaki program resocjalizacji realizuje skazany, jakie są postępy w jego realizacji, jakie jest zagrożenie ze strony skazanego, jaka jest długość kary, która została orzeczona i jaka jej część pozostała do wykonania, jakie będą ewentualne pozytywne następstwa objęcia skazanego możliwością świadczenia pracy. Negatywny przebieg odbywania kary jest przesłanką, która zasadniczo przemawia za odmową skierowania wniosku do dyrektora zakładu karnego. Komisja może wnioskować o objęcie skazanego programem wykonywania pracy, ale wyłącznie w warunkach izolacyjnych (na terenie jednostki penitencjarnej lub w przywięziennym zakładzie pracy).

Skazany może być zatrudniony na terenie jednostki penitencjarnej, jak również poza jej granicami. W tym drugim przypadku podstawą zatrudnienia jest umowa zawierana między pracodawcą a skazanym. Jednostka

---

<sup>28</sup> Informacje i dane uzyskane od słowackiej Służby Więziennej w ramach współpracy między Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej w Rzeszowie a WSPiA Rzeszowską Szkołą Wyższą.

penitencjarna, w której skazany odbywa karę nie jest stroną takiej umowy, ale ustalenia co do warunków pracy skazanych ustala dyrektor zakładu karnego z pracodawcą, na podstawie osobnego porozumienia. Dyrektor zakładu karnego dokonuje wyboru pracodawcy, uwzględniając profil jego działalności, jak i możliwości świadczenia pracy przez skazanych (uwzględniając ich wykształcenie, doświadczenie, warunki osobiste i zdrowotne).

Z tytułu wykonywania pracy skazanemu przysługuje wynagrodzenie, od którego należy odprowadzić podatki i składkę na ubezpieczenie zdrowotne (skazany pracujący objęty jest ubezpieczeniem zdrowotnym na takich samych zasadach jak pracujący niebędący pozbawionym wolności). Skazany nie jest objęty gwarancją uzyskania tzw. minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy. Wynagrodzenie skazanych waha się w granicach od 40% do 80% płacy minimalnej.

Z obowiązujących rozwiązań wynika, że z wynagrodzenia dopuszczalne są potrącenia, w szczególności: alimentacyjne (30% wynagrodzenia skazanego) oraz na rzecz kosztów związanych z wykonywaniem kary (55% w przypadku skazanych niepłacących alimentów i 45% w przypadku skazanych płacących alimenty). Potrącenie następuje także na rzecz kosztów jednostki, w której skazany odbywa karę (np. dopłata za lekarstwa). Część środków przeznaczana jest na fundusz, tworzący konto osobiste skazanego, do którego ma dostęp po wykonaniu kary, w celu zaspokojenia jego potrzeb. 12% wynagrodzenia skazanego to środki, którymi może swobodnie rozporządzać, przeznaczając na własne potrzeby.

Skazanemu należy zapewnić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy adekwatne do danego stanowiska pracy i jej charakteru. Nie mogą się one różnić od warunków, które zapewnia się pracującym, którzy nie są pozbawieni wolności.

Nie jest formalnie wykluczona praca nieodpłatna, świadczona w szczególności na rzecz jednostki penitencjarnej, w której skazany odbywa karę (przede wszystkim prace porządkowe), przy czym wykonywanie prac porządkowych i pomocniczych na rzecz danej jednostki penitencjarnej nie jest traktowane jako forma zatrudnienia skazanego. Jest to forma jego aktywności, która nie generuje ani obowiązku wypłaty wynagrodzenia, ani też nie tworzy podstawy do objęcia skazanego ubezpieczeniem społecznym, na zasadach odnoszących się do skazanych świadczących pracę odpłatną. Wykonywanie takich prac obliuguje natomiast do zapewnienia odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, właściwych

ze względu na rodzaj wykonywanych czynności, ich charakter, jak również występującego zagrożenia dla skazanego. W odniesieniu do skazanych wykonujących wskazane prace porządkowe oraz pomocnicze koszty niezbędnych leków i sprzętu medycznego pokrywa państwo.

Według uzyskanych danych zatrudnienie osadzonych sięgało w 2016 r. 60% ogółu osadzonych (skazani, bez tymczasowo aresztowanych). Dane za rok 2017 wskazują na wzrost powszechności zatrudnienia wśród skazanych o 9%, tj. do 69%. Warto podkreślić, że na Słowacji państwo aktywnie wspiera zatrudnienie skazanych, finansując tworzenie nowych miejsc pracy w jednostkach penitencjarnych, ale nie oznacza to negocjowania możliwości i celowości zatrudnienia skazanego poza ich terenem.

## Węgry<sup>29</sup>

Na Węgrzech skazany nie ma obowiązku wykonywania pracy, zatem od jego decyzji zależy podjęcie zatrudnienia. Formalnie nie jest wykluczone świadczenie przez skazanych pracy bez wynagrodzenia, niemniej preferowane jest zatrudnienie odpłatne.

Skazany może być zatrudniony na terenie jednostki penitencjarnej, jak i poza jej terenem. Podmiotami zatrudniającymi są przedsiębiorstwa państwowe, jak i sektor prywatny. W jednostkach typu półotwartego i otwartego przeważa zatrudnienie poza terenem jednostki penitencjarnej, natomiast w zakładach zamkniętych zatrudnienie odbywa się w obrębie jednostki. Zdecydowana większość skazanych zatrudniona jest przez 11 spółek państwowych, przeważa więc zatrudnienie na rzecz podmiotów finansowanych przez państwo. Obowiązujące przepisy preferują zatrudnienie na rzecz podmiotów państwowych, jak również wyraźnie umożliwiają zbyt produktom wytwarzanym przez skazanych. Instytucje państwowe zaopatrują się wyłącznie w przedsiębiorstwach funkcjonujących w ramach systemu penitencjarnego, z wyłączeniem przepisów o zamówieniach publicznych. Wprowadzono również rozwiązanie zakładające, że podmioty publiczne, w tym służby mundurowe, jednostki służby zdrowia czy też szkoły, zobowiązane są zaopatrywać się w produkty spożywcze, buty, meble, odzież i inne wytwarzane produkty, wyłącznie

---

<sup>29</sup> Informacje i dane uzyskane od węgierskiej Służby Więziennej w ramach współpracy między Okręgowym Inspektoratem Służby Więziennej w Rzeszowie a WSPiA Rzeszowską Szkołą Wyższą.



w przedsiębiorstwach przywieziennych. Zastrzeżono również, że pierwszeństwo w przetargach rozpisanych na rzecz instytucji publicznych mają podmioty zatrudniające skazanych.

Wynagrodzenie skazanego stanowi ok. 33% płacy minimalnej (min. 35 tys. forintów/miesiąc, czyli ok. 120 euro/miesiąc). Ważne jest, że od wynagrodzenia przysługującego skazanemu nie potrąca się składek na ubezpieczenie społeczne, ani też podatków. Możliwe jest natomiast potrącenie na rzecz ciężącego na skazanym obowiązku alimentacyjnego. Warto dodać, że na skazanym ciąży obowiązek ponoszenia zryczałtowanych kosztów związanych z jego izolacją (465 forintów/dzień), odpłatne są również niektóre dodatkowe zajęcia i usługi (np. siłownia, korzystanie z urządzeń elektrycznych). Skazany nie ponosi kosztów leków ratujących życie lub umożliwiających świadczenie pracy, ale w innych przypadkach może być obciążony ich kosztami.

Powszechność zatrudnienia na Węgrzech sięga w ostatnich latach (2015-2017) od 80% do 90%, co dotyczy zakładów karnych. W aresztach śledczych zatrudnienie skazanych jest znikome.

## Wielka Brytania

W prawie brytyjskim skazany zobowiązany jest do wykonywania pracy w wymiarze do 10 godzin dziennie, chyba że został zwolniony z tego obowiązku ze względu na stan zdrowia – pkt 31(1)-(2) reguł więziennych z 1999 r. (*The Prison Rules*)<sup>30</sup>. Przywołane reguły więzienne wydane zostały na podstawie ustawy o więzieniach – *Prisons Act*, która przewiduje powszechny obowiązek wykonywania pracy przez skazanych (§ 47)<sup>31</sup>. Reguły więzienne, przewidując możliwość zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy wyraźnie wskazują, że następuje to w oparciu o zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy – pkt 31(2) w zw. z pkt. 20(3).

Zgodnie z regułami więziennymi obowiązkiem pracy objęci są „skazani”, nie dotyczy on zatem tymczasowo aresztowanych. Mogą oni jednak wyrazić zgodę na wykonywanie pracy na zasadach odnoszących się do skazanych<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Publikacja na stronie: [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk) (dostęp: 16.08.2017).

<sup>31</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności w wybranych krajach Europy Zachodniej...*, s. 269.

<sup>32</sup> Ibidem.

Zapewnienie pracy należy do obowiązku Służby Więziennej (*Prison Service*), przy czym może być ona wykonywana w ramach funkcjonowania systemu penitencjarnego (przywiezione zakłady pracy) albo na podstawie umowy zawartej przez Służbę Więzienną z podmiotem zewnętrznym. Stroną takiej umowy nie jest skazany i pracodawca, lecz administracja więzienna i pracodawca. Umowa jest więc zawierana na rzecz skazanego, ma charakter zindywidualizowany, ale to administracja więzienna jest jej podmiotem, skazany zaś wykonawcą pracy na warunkach określonych w umowie.

Praca wykonywana jest co do zasady w zakładach przywieziennych, a zyski uzyskane z tego tytułu (w tym z tytułu sprzedaży rzeczy wyprodukowanych) przeznaczane są przede wszystkim na zaspokojenie potrzeb związanych z funkcjonowaniem systemu penitencjarnego.

Praca świadczona na rzecz podmiotów prywatnych wykonywana jest na zasadzie dobrowolności, brak zgody skazanego eliminuje możliwość skierowania go do świadczenia pracy dla takiego podmiotu. Stroną umowy o pracę nie jest sam skazany, lecz zakład karny, w którym odbywa on karę oraz pracodawca.

Z tytułu wykonywanej pracy skazanemu przysługuje wynagrodzenie, przy czym popełnienie przewinienia dyscyplinarnego może skutkować zmniejszeniem przysługującego skazanemu wynagrodzenia.

Warto podkreślić, że wszyscy więźniowie, którzy wykonują pracę, muszą być wynagradzani. Jak wynika z obowiązujących przepisów, celem wynagradzania więźniów jest zachęcanie i nagradzanie ich konstruktywnego uczestniczenia w systemie zakładu. Wynagrodzenie postrzegane jest jako istotny instrument w oddziaływaniu resocjalizacyjnym na skazanego. Stawki wynagrodzenia mogą być zróżnicowane w zależności od środków, ilości i rodzaju pracy oraz przysługujących osadzonemu przywilejów<sup>33</sup>.

Odmowa wykonywania pracy stanowi przewinienie dyscyplinarne, zagrożone umieszczeniem w osobnej celi (izolatka) – pkt 51(21) oraz pkt 53 reguł więziennych z 1999 r.

Osadzonemu należy zapewnić pracę, a w sytuacji, w której z przyczyn niezależnych od skazanego nie jest to możliwe, ma on prawo do uzyskania świadczenia z tytułu zasiłku dla bezrobotnych – pkt 2.2.1 zarządzenia

---

<sup>33</sup> A. Muskała, *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w angielskim systemie penitencjarnym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2012, nr 76-77, s. 319.

porządkującego pracę więźniów z 2000 r. nr 4460, dotyczącego płacy więźniów (*Prison Service Order*)<sup>34</sup>.

Obowiązujące przepisy nie przewidują, że skazany wykonujący pracę otrzymuje w każdym przypadku co najmniej minimalne miesięczne wynagrodzenie w wysokości określonej dla pracowników niebędących pozbawionymi wolności. Jeżeli jednak praca świadczona jest na rzecz podmiotu prywatnego, skazanemu należy zapewnić wynagrodzenie właściwe dla rodzaju i charakteru świadczonej przez niego pracy, i nie powinno się ono różnić od wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska otrzymywanego przez osobę, która nie jest pozbawiona wolności. Ewentualne różnice w wysokości wynagrodzenia mogą wynikać ze specyfiki wykonywania danej pracy i jej warunków.

Skazanemu przysługuje prawo do ubezpieczenia społecznego, zaś jego warunki pracy muszą być zgodne z wymogami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na danym stanowisku.

W systemie brytyjskim obowiązują cztery rodzaje potrąceń z wynagrodzenia skazanego: na utrzymanie systemu penitencjarnego, na utrzymanie członków rodziny skazanego, na fundusze zapewniające pomoc ofiarom przestępstw lub na rzecz przeciwdziałania przestępczości, a także na fundusz osobisty skazanego, który funkcjonuje w celu zapewnienia środków na okres po zakończeniu wykonywania kary. Nie jest więc zasady pogląd, że „całość zarobionych pieniędzy jest przekazywana więźniowi do jego dyspozycji”<sup>35</sup>. Potrącenia mają bowiem charakter obligatoryjny, wynikają z przepisów prawa i tylko w przypadku funduszy na utrzymanie członków rodziny skazanego możliwa jest sytuacja, w której potrącenie nie będzie miało miejsca. Tak będzie tylko w przypadku, w którym na skazanym nie będzie ciążył obowiązek alimentacyjny. W odniesieniu do pozostałych przypadków potrącenie następuje z mocy prawa, przy czym nie przewidziano formalnej możliwości odstąpienia od jego wykonania. W konsekwencji potrącenia mają charakter publiczno-prawny, związane są z posiadaniem przez daną osobę statusu skazanego i nie są zależne ani od jego woli, ani też nie są objęte uznaniem administracji penitencjarnej.

Przekroczenie określonej w przepisach wysokości tygodniowego wynagrodzenia (obecnie w przeliczeniu 20 funtów brytyjskich) powoduje, że część środków uzyskiwanych z tytułu wykonywania pracy przekazywana

---

<sup>34</sup> Publikacja na stronie: [www.justice.gov.uk](http://www.justice.gov.uk) (dostęp: 16.08.2017).

<sup>35</sup> B.M. Nowak, op. cit., s. 67.

jest do *Victim Support* – krajowej sieci współpracującej z podmiotami zajmującymi się pomocą ofiarom przestępstw i lokalnych społeczności (takie rozwiązanie przyjęto w instrukcji więziennej (*Prison Service Order*) nr 76/2011<sup>36</sup>). W ten sposób praca skazanego przyczynia się do pomocy osobom pokrzywdzonym przestępstwem, łącząc jego aktywność zawodową z usuwaniem skutków naruszeń prawa.

Warto wskazać, że administracja więzienna w Wielkiej Brytanii podejmuje działania na rzecz zwiększenia powszechności zatrudnienia wśród skazanych. We współpracy z władzami lokalnymi podpisywane są umowy dotyczące szkolenia zawodowego skazanych, jak również mające na celu umożliwienie im doskonalenia zawodowego<sup>37</sup>.

## Wnioski

Dokonana analiza różnych rozwiązań dotyczących zatrudnienia skazanych w wybranych państwach europejskich pozwala na sformułowanie następujących wniosków:

- świadczenie pracy przez skazanych uregulowane zostało jako ich obowiązek (np. Wielka Brytania) albo uprawnienie (np. Czechy);
- w przypadku nałożenia na skazanych obowiązku świadczenia pracy wprowadzono rozwiązania określające górną granicę obowiązku (np. w Wielkiej Brytanii do 10 godzin w ciągu dnia, przy czym współcześnie występują i rozwiązania określające sztywno liczbę godzin pracy tygodniowo – np. w Danii 37 godzin tygodniowo<sup>38</sup>);
- współcześnie występuje zatrudnienie odpłatne skazanych, jak i zatrudnienie nieodpłatne, przy czym zasadą jest zatrudnienie odpłatne i ono też przeważa w praktyce penitencjarnej, zaś zatrudnienie nieodpłatne dotyczy może prac wykonywanych za zgodą lub na wniosek skazanego;
- zatrudnienie nieodpłatne dotyczy prac porządkowych oraz innych prac wykonywanych przede wszystkim na rzecz społeczności lokalnej (w niektórych systemach taki sposób świadczenia pracy przez

---

<sup>36</sup> Publikacja na stronie: [www.justice.gov.uk](http://www.justice.gov.uk) (dostęp: 16.08.2017).

<sup>37</sup> I. Budzyńska, *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, raport nr 146 Biura Studiów i Ekspertyz Sejmu, Warszawa 1999, s. 15 maszynopisu, publikacja na stronie [www.biurese.sejm.gov.pl](http://www.biurese.sejm.gov.pl) (dostęp: 16.08. 2017).

<sup>38</sup> B.M. Nowak, op. cit., s. 60.

- skazanych nie jest uznawany za rodzaj zatrudnienia, przez które rozumie się wyłącznie świadczenie pracy odpłatnie);
- w przypadku zatrudnienia odpłatnego nie występuje powszechnie rozwiązanie obejmujące skazanego przepisami powszechnego prawa pracy (w poszczególnych państwach w mniejszym lub większym zakresie wprowadzono w tym zakresie odstępstwa, przy czym najdalej idące rozwiązania przyjęto we Francji, gdzie zatrudnienie skazanych zostało wyłączone z powszechnego prawa pracy);
  - z przedstawionych rozwiązań wynika, że wysokość wynagrodzenia przysługującego skazanemu ustalana jest na podstawie przepisów szczególnych rangi ustawowej i wydanych na podstawie ustawy przepisów wykonawczych;
  - generalnie nie przyjęto rozwiązania, że minimalne wynagrodzenie przysługujące skazanemu wykonującemu pracę musi kształtować się na poziomie minimalnego wynagrodzenia, określonego w przepisach prawa pracy;
  - zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest tylko jedną z możliwości zatrudnienia skazanego, przy czym możliwe jest przyjęcie rozwiązania, że zatrudnienie skazanego nie może nastąpić na podstawie umowy o pracę (takie rozwiązanie występuje we Francji), co należy jednak do rozwiązań wyjątkowych;
  - zdecydowanie przeważają rozwiązania nieeliminujące zatrudnienia skazanego na podstawie umowy o pracę, ale przewidujące oprócz tej formy także i inne (np. skierowanie do pracy);
  - w przypadku, gdy skazany zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę, ma on zapewnione warunki bezpieczeństwa i higieny pracy adekwatne do wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska pracy, a także jej charakteru;
  - wynagrodzenie skazanego podlega różnorodnym potrąceniom, których wysokość określa obowiązujące prawo;
  - co do zasady potrącenia z wynagrodzenia przysługującego skazanemu dotyczą realizacji ciężącego na nim obowiązku alimentacyjnego i innych obowiązków o charakterze finansowym, jak również służą zabezpieczeniu środków wypłacanych skazanemu w momencie opuszczenia jednostki penitencjarnej, w związku z zakończeniem odbywania kary oraz zaspokajać mają podstawowe potrzeby skazanego (środki przekazywane do jego dyspozycji);

- wysokość potrąceń z wynagrodzenia za pracę kształtuje się różnie, zależna jest bowiem od różnych czynników;
- z przedstawionych rozwiązań wynika, że przyjęto regulacje zakładające równą wysokość potrąceń (Portugalia), jak i rozwiązania, w których wysokość potrąceń jest zróżnicowana procentowo;
- co do zasady nie wprowadzono wyraźnego uprzywilejowania zatrudnienia w przywieziennych zakładach pracy, wyjątek stanowią Węgry, gdzie obowiązujące przepisy preferują przedsiębiorstwa funkcjonujące przy jednostkach penitencjarnych;
- nie zostało również w żaden wyraźny sposób uprzywilejowane zatrudnienie skazanych poza terenem jednostki penitencjarnej, w tym świadczenia przez skazanych pracy na rzecz podmiotów prywatnych;
- nie obowiązują aprioryczne założenia co do miejsca wykonywania pracy przez skazanego, tj. obowiązujące prawodawstwo nie zawiera w tym zakresie ograniczeń, zdarzają się jednak systemy, w których wyraźnie preferuje się określonego pracodawcę (przedsiębiorstwo przywiezione – Węgry) lub miejsce wykonywania pracy (na terenie jednostki penitencjarnej – Niemcy), przy czym może to wynikać zarówno z przyjęcia określonych regulacji (Węgry) lub praktyki (Niemcy), nie oznacza to jednak negacji innych miejsc wykonywania pracy przez skazanych;
- obowiązujące przepisy penitencjarne nie określają, w jaki sposób oblicza się współczynnik powszechności zatrudnienia wśród osadzonych, w szczególności, czy w obliczeniach uwzględnia się wszystkie osoby izolowane w jednostkach penitencjarnych, czy wyłącznie skazanych;
- we wszystkich przeanalizowanych systemach zatrudnienia skazanych do obliczania współczynnika powszechności zatrudnienia nie uwzględnia się tymczasowo aresztowanych;
- metodyka obliczania współczynnika powszechności zatrudnienia wynika z praktyki poszczególnych państw, będąc uwarunkowaną przede wszystkim rozwiązaniami z zakresu statystyki publicznej;
- w przeanalizowanych państwach co do zasady nie sformułowano negatywnych przesłanek o charakterze bezwzględnym, które eliminują możliwość zatrudnienia, a w konsekwencji nakazują, aby z ogółu populacji więziennej wyłączyć określoną kategorię skazanych;
- wprawdzie w niektórych państwach wyeliminowano możliwość podjęcia zatrudnienia przez określonych skazanych (np. Niemcy),

ale współczynnik zatrudnienia skazanych obliczany jest w stosunku do ogółu osadzonych;

- możliwość podjęcia zatrudnienia warunkowana jest przede wszystkim czynnikami indywidualnymi; w konsekwencji do ogółu osadzonych na potrzeby obliczenia współczynnika powszechności zatrudnienia wlicza się statystycznie wszystkich osadzonych, bez względu na ich wiek, płeć, rodzaj czynu, który popełnili itp.;
- brak możliwości podjęcia zatrudnienia, np. ze względu na ukończenie określonego wieku, warunki zdrowotne i osobiste (np. kobiety w ciąży, kobiety karmiące) oraz stan zdrowia skazanego może mieć charakter nieusuwalny (trwały), co dotyczy ukończenia określonego w przepisach wieku, jak również usuwalny (nietrwały), gdy warunkowany jest względami zdrowotnymi czy osobistymi;
- osiągnięcie określonego wieku może eliminować tylko określone formy zatrudnienia, nie wykluczając np. wykonywania prac porządkowych czy pomocniczych.

## Bibliografia

- Budzyńska I., *Praca więźniów w wybranych krajach Europy i Ameryki Północnej*, raport nr 146 Biura Studiów i Ekspertyz Sejmu, Warszawa 1999, publikacja na stronie [www.biurese.sejm.gov.pl](http://www.biurese.sejm.gov.pl)
- Hołda Z., *Prawo karne wykonawcze*, Zakamycze, Kraków 1999.
- Jakubowska M., *Wynagrodzenie dla zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1 (vol. 2).
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności w krajach Europy Zachodniej i Północnej*, [w:] *Nowa kodyfikacja prawa karnego*, t. XII, pod redakcją L. Boguni, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Kolonia Limited, Wrocław 2004.
- Karaszewska, H., Silecka E., *W stronę readaptacji społecznej skazanych*, [w:] *Resocjalizacja. Zagadnienia prawne, społeczne i metodyczne*, A. Jaworska (red.), Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009.
- Muskała A., *Wykonywanie kary pozbawienia wolności w angielskim systemie penitencjarnym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2012, nr 76-77.
- Nowak B.M., *Reintegracja społeczna skazanych w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Resocjalizacja Polska” 2015, nr 10.
- Stępnia P., *Francuski system redukcji kary*, „Państwo i Prawo” 2009, nr 2.
- Stępnia P., *Zatrudnienie więźniów we francuskich i polskich zakładach karnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2016, nr 90.
- Szymanowski T., Międał J., *Prawo karne wykonawcze i polityka penitencjarna*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2014.
- Walczak S., *Prawo penitencjarne: zarys systemu*, PWN, Warszawa 1972.
- Pawła S., *Prawo karne wykonawcze. Zarys wykładu*, Zakamycze, Kraków 2003.
- Wiśniewska K., Kopczyński M., *Praca więźniów – między przywilejem a obowiązkiem*, „Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Analizy i Rekomendacje” 2016, nr 4.
- Zagórski J., *Praca skazanych podczas wykonywania kary pozbawienia wolności i ograniczenia wolności oraz w zamian za nieściągalną grzywnę*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.