

Małgorzata Fryszak

## **Praca osób pozbawionych wolności, stan prawny oraz praktyka – zarys problematyki**

### **The work of people deprived of liberty, legal status and practice – outline of problematic issues**

Praca stanowi jeden z podstawowych środków oddziaływania resocjalizacyjnego i jest zasadniczym elementem wykonania kary pozbawienia wolności. W polskim systemie prawnym głównym źródłem prawa regulującego kwestie pracy osadzonych jest kodeks karny wykonawczy, zgodnie z jego postanowieniami osoby pozbawione wolności mają obowiązek pracy. Zasadnicze znaczenie dla osadzonych ma praca wykonywana odpłatnie, która pozwala im na zdobycie środków na potrzeby własne, a także – co jest częstym problemem tych osób – regulowanie zaległych zobowiązań. W celu zwiększenia możliwości zarobkowania przez osadzonych został uruchomiony program „Praca dla więźniów”. Program ten, pomimo zgłaszanych problemów związanych z jego funkcjonowaniem wydaje się spełniać swoją funkcję.

**Słowa kluczowe:** praca osób pozbawionych wolności, resocjalizacja, formy prawne wykonywania pracy, zatrudnienie osób pozbawionych wolności, przywiezione zakłady pracy.

Work is one of the basic means of rehabilitation and an essential element of carrying out a prison sentence. In the Polish legal system, the main source of law regulating the work of inmates is the Executive Penal Code, and according to its provisions, persons deprived of their liberty are obliged to work. It is essential for inmates to be able to perform remunerated work, which allows them to obtain funds for their needs, and also, this being a frequent problem for those persons, to settle outstanding financial obligations. In order to give inmates more opportunities to earn money, the “*Work for Prisoners*” programme has

been launched. Despite reports about problems with its functioning, the programme seems to be fulfilling its function.

**Key words:** work of persons deprived of liberty, rehabilitation, legal forms of performing work, employment of persons deprived of liberty, prison work facilities.

## Resocjalizacja poprzez pracę

Praca należy do podstawowych instytucji przewidzianych w wykonywaniu kary pozbawienia wolności. Praca odpłatna, jak i nieodpłatna spełnia określone funkcje i postrzegana jest jako jeden z podstawowych, najistotniejszych czynników resocjalizacji obok nauki, zajęć kulturalnych czy zajęć sportowych. Do podstawowych funkcji przypisywanych pracy zalicza się: umożliwienie nauki zawodu, uzyskanie doświadczenia zawodowego, nabycie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych, wykształcenie nawyku pracy, zachowanie sił umysłowych i fizycznych, wytworzenie przekonania o konieczności pracy i o możliwości utrzymania się z pracy, przygotowanie do życia w warunkach wolnościowych po opuszczeniu zakładu karnego, uregulowanie i bieżące regulowanie zobowiązań, w tym spłacenie zaległości, kształtowanie pozytywnego wizerunku osoby osadzonej w społeczeństwie, wsparcie akceptacji rodzinnej, środowiskowej i readaptacji społecznej. Ponadto praca oddziałuje terapeutycznie, wspomagając pożądane zmiany psychiczne i kształtując pożądane postawy społeczne. Wobec powyższego, praca osób pozbawionych wolności jest też przedmiotem zainteresowania zarówno ustawodawcy, nauki prawa, jak też praktyków związanych z problematyką penitencjarną.

W literaturze podkreśla się istotny związek pomiędzy sposobem realizowania zatrudnienia i wykonywania pracy w ogóle przez osoby pozbawione wolności a ustrojem społeczno-politycznym, wskazując na fakt, iż aktualnie praca postrzegana jest wyłącznie jako środek resocjalizacyjny. Środek użyteczny przede wszystkim dla samych osadzonych, choć jednocześnie dla społeczeństwa. Praca nie ma natomiast stanowić kary, ani też zwiększać dolegliwości wynikających z wykonywania kary pozbawienia wolności. W związku z powyższym ma być wykonywana w odpowiednich warunkach: zdrowotnych, higienicznych, ekonomicznych i bezpieczeństwa pracy. W literaturze podkreśla się znaczne negatywne konsekwencje braku pracy w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności, w tym

przede wszystkim uniemożliwienie urzeczywistnienia resocjalizacji poprzez pracę, zanik nawyku pracy, utratę kontaktu z nowymi technologiami, wiedzą, umiejętnościami, wzrost ryzyka wykluczenia społecznego, bezrobocie po opuszczeniu zakładu karnego ze wszystkimi jego negatywnymi konsekwencjami i inne. Analizując znaczenie pracy w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności, zwykle nie różnicuje się pracy odpłatnej (rozumianej jako zatrudnienie, zarobkowanie) od pracy nieodpłatnej<sup>1</sup>.

## Źródła prawa w kwestii pracy osób pozbawionych wolności

W polskim systemie prawnym podstawowym źródłem prawa regulującym kwestie wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności i w trakcie wykonywania tej kary jest ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. 2019, poz. 676). Zgodnie z tą ustawą, osoby pozbawione wolności mają obowiązek wykonywania pracy, w tym także prac nieodpłatnych o charakterze porządkowym i pomocniczym oraz pracy na cele społeczne. Przepisy szczególne przewidują jednak zwolnienia z takiego obowiązku, obowiązek ten nie ma więc charakteru bezwzględnego. Przykładem zwolnienia z obowiązku pracy jest regulacja art.107 § 1 ustawy, dotycząca osób skazanych za przestępstwo popełnione z motywacji politycznej, religijnej lub przekonań ideowych, o ile nie wiązało się z użyciem przemocy. Osoby te są zwolnione z obowiązku pracy, podobnie jak osoby kształjące się bądź takie, wobec których zaistnieją inne ważne powody – art. 121 § 7 ustawy. Odmowa wykonywania pracy,

<sup>1</sup> Szerzej na temat znaczenia pracy osób pozbawionych wolności patrz.: K. Dąbkiewicz, *Komentarz do art. 121 Kodeksu karnego wykonawczego*, LEX, 2019; A. Glińska-Lachowicz, *Praca w polskim systemie penitencjarnym od 1925 r.*, [w:] *Studia i rozprawy z pedagogiki resocjalizacyjnej*, red. Z. Jasiński, I. Mudrecka, Opole 2004, s. 17-44; red. Z. Jasiński, D. Widelak, Opole 2006; A. Glińska-Lachowicz, *Praca jako forma oddziaływań resocjalizacyjnych*, [w:] *W dziewięćdziesięciolecie więziennictwa polskiego*, red. Z. Jasiński, A. Kurek, D. Widelak, Opole 2008, s. 223-260; P. Moczydłowski, A. Rzepliński, *Zatrudnienie więźniów w polskim systemie penitencjarnym*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 23-31; M. Mółka, *Praca w procesie readaptacji społecznej osadzonych*, Horyzonty Wychowawcze, 2015, vol. 14, no. 30, s. 203 i nast.; T. Szymanowski, *Funkcje zatrudnienia skazanych w świetle danych empirycznych*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, Lublin 1985, s. 47 i nast.; E. Globik, *Społeczne konsekwencje ekonomicznych przesłanek bezrobocia i sposoby przeciwdziałania im*, [w:] *W kręgu resocjalizacji i wybranych zagadnień patologii rozwoju oraz funkcjonowania człowieka*, red. I. Bieńkowska, Gliwice – Kraków 2011, s. 114 i nast.; M. Wilk, *Znaczenie pracy w opiniach uwięzionych*, [w:] *Tożsamość osobowa dewiantów a ich reintegracja społeczna*, red. A. Kieszowska, Kraków 2011, s. 411-412; K. Dąbkiewicz, *Komentarz do art. 121 Kodeksu karnego wykonawczego*, LEX.

zarówno pracy nieodpłatnej na terenie jednostki, w której wykonywana jest kara pozbawienia wolności, jak też pracy odpłatnej w miarę istnienia takich możliwości, stanowi, traktowana jest jako przejaw naruszenia norm odbywania kary pozbawienia wolności, co może skutkować także odpowiedzialnością dyscyplinarną.

Szczególne znaczenie dla osób pozbawionych wolności ma wykonywanie pracy zarobkowej. Ustawa nie przewiduje prawa skazanego do zatrudnienia rozumianego jako odpłatne wykonywanie pracy, tym samym nie daje osobie pozbawionej wolności roszczenia o zatrudnienie, które ten mógłby prawnie wyegzekwować. Zakład karny nie ma obowiązku zapewnienia zatrudnienia, jeżeli takimi możliwościami nie dysponuje. Natomiast w sytuacji, w której istnieje możliwość zapewnienia zatrudnienia zakład karny powinien, jakkolwiek nie jest to obowiązek wyrażony w ustawie, zapewnić takie zatrudnienie. Ustawa reguluje kwestie kryteriów, jakie powinny być wzięte pod uwagę przy zatrudnianiu osób pozbawionych wolności – art. 122 § 1 k.k.w. Należą do nich: zawód, wykształcenie, zainteresowanie, potrzeby osobiste, a także kryteria dotyczące wieku, płci, stanu zdrowia itp.

Drugim podstawowym źródłem prawa w kwestii regulowania pracy jest ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (t.j. Dz.U. 2017, poz. 2151). Ustawa ta w celu zwiększenia możliwości odpłatnego zatrudniania więźniów stworzyła przywięzienne zakłady pracy, przewidziane jako szczególne miejsca zatrudniania osób pozbawionych wolności.

Kwestia wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności nie jest rzeczą bezdyskusyjną. Problematyka ta została dostrzeżona w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego<sup>2</sup>. W ostatnich latach istotne znaczenie miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r., sygn. akt P 20/09, w którym przedmiotem zainteresowania Trybunału była kwestia wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności w kontekście konstytucyjnej zasady wolności pracy wyrażonej w art. 65 Konstytucji RP oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną przez osoby pozbawione wolności.

---

<sup>2</sup> Por. Wyrok TK z 7 stycznia 1997 r., sygn. K 7/96, wyrok TK z 13 grudnia 2004 r., sygn. K 20/04, wyrok z 23 lutego 2010 r., sygn. P 20/09.

## Formy prawne wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności

Ustawa – Kodeks karny wykonawczy reguluje formy prawne, w jakich może odbywać się wykonywanie pracy odpłatnej przez skazanego. Podstawową formą zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest skierowanie do pracy – art. 121 § 1 k.k.w. Niemniej osoby te mogą również wykonywać pracę w innych formach prawnych, takich jak umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowy nienazwane, a nawet prowadzenie działalności gospodarczej. Podstawową i najstarszą formą zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest skierowanie do pracy prowadzące do administracyjnego nawiązania zatrudnienia. W wyniku takiego skierowania nie dochodzi do powstania stosunku pracy pomiędzy osobą pozbawioną wolności i faktycznie wykonującą pracę a podmiotem, na rzecz którego jest ona świadczona. Nie dochodzi też do powstania stosunku pracy pomiędzy tą osobą (pozbawioną wolności) a zakładem karnym. Umowa o zatrudnienie, na podstawie której następuje skierowanie do pracy osób pozbawionych wolności, zawierana jest pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a odbiorcą pracy wykonywanej przez osoby pozbawione wolności. Tym quasi pracodawcą jest przedsiębiorca zewnętrzny bądź przywiezienny zakład pracy, na rzecz którego wykonywana jest praca. W umowie pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a quasi pracodawcą osób pozbawionych wolności określone są też podstawowe warunki pracy osób pozbawionych wolności. Umowa taka reguluje bowiem charakter prawny wykonywanej pracy przez skazanych (tzn. właśnie skierowanie do zatrudnienia), czas trwania takiej umowy, miejsce wykonywania pracy, sposób dowozu skazanych do i z miejsca pracy, liczbę zatrudnionych, kwestie wykonywania kontroli zatrudnienia przez funkcjonariuszy Służby Więziennej, wynagrodzenie osób pracujących, udzielenie zwolnienia od pracy, sposób wzajemnego przekazywania informacji, wypowiedzenie umowy, ewentualnie rozstrzygnięcia sporów czy odpowiedzialności zakładu karnego za szkody wyrządzone przez skazanych.

Inne formy prawne mają drugorzędne znaczenie, żadnego praktycznego znaczenia nie ma natomiast prowadzenie przez osoby pozbawione wolności działalności gospodarczej.

Jedną z najistotniejszych i najtrudniejszych kwestii do ustalenia w ramach ustalenia warunków wykonywania pracy przez osoby

pozbawione wolności jest kwestia wynagrodzenia za pracę tych osób. Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z 7 stycznia 1997 r. sygn. akt K 7/96 uznał, iż prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia więźniów wynika z konstytucyjnego nakazu humanitarnego ich traktowania. Tym samym uznał, że w okresie pozbawienia wolności więźniowie mają prawo do wynagrodzenia i to wynagrodzenia sprawiedliwego. Zmuszanie osób skazanych do podejmowania pracy bez zapewnienia im sprawiedliwego wynagrodzenia stanowiłoby formę naruszenia Konstytucji RP. Jednocześnie zdaniem Trybunału Konstytucyjnego wynagrodzenie za pracę otrzymywane przez osoby pozbawione wolności jest sprawiedliwe, jeżeli jest ustalane na podobnych zasadach, jak za identyczną pracę wykonywaną przez osoby niepozbawione wolności i nieodbywające tego rodzaju kary. Zgodnie z regułami obowiązującymi do chwili wydania kolejnego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego w kwestii wynagrodzenia minimalnego więźniów z 2010 r. kodeks karny wykonawczy stanowił, iż wynagrodzenie przysługujące osobie pozbawionej wolności zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób pozwalający jej na osiągnięcie co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie właściwych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru pracy lub wykonywaniu pełnej miesięcznej normy pracy – art. 123 § 2 ustawy. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r. przepis art. 123 § 2 zadanie 1 w zakresie, w jakim zawierał słowo „połowa”, został uznany za niezgodny z art. 32 oraz art. 65 ust. 4 w związku z art. 2 Konstytucji RP. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał Konstytucyjny wskazał, iż z punktu widzenia ustalenia poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę wspólną cechą istotną jest sam fakt świadczenia pracy za wynagrodzeniem bez względu na to, czy jest to praca świadczona w ramach odbywania kary pozbawienia wolności, czy też w związku ze swobodnym nawiązaniem stosunku pracy. Wszystkie osoby świadczące pracę bez względu na jej podstawę prawną powinny być traktowane równo w zakresie minimalnego wynagrodzenia, a więc bez różnicowania o charakterze dyskryminującym bądź faworyzującym. Zarówno skazany, jak i pracownik przebywający na wolności mają prawo do otrzymywania na podobnych zasadach minimalnego wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

Ponadto zgodnie z art. 102 pkt 4 k.k.w. skazany ma prawo do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach, a także do pomocy w uzyskiwaniu świadczeń inwalidzkich. Osoba

pozbawiona wolności, która uległa wypadkowi przy wykonywaniu pracy w czasie wykonywania tej pracy w związku z pozbawieniem wolności, ma prawo do świadczeń z tego tytułu na zasadach przewidzianych dla pracowników.

## Program „Praca dla więźniów”

Problemem w realizacji odpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest ograniczone zainteresowanie przedsiębiorców, ze względu na problemy dostrzegane w związku z zatrudnieniem takich osób, tzn. niskie kwalifikacje, częsta rotacja, konieczność współdziałania z SW w miejscu świadczenia pracy itp. Sposobem na zwiększenie możliwości odpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest wprowadzony przez Ministra Sprawiedliwości program „Praca dla więźniów” zainicjowany w 2016 r. Polega on na rozwoju przywięziennej bazy gospodarczej, pozwalającej na stworzenie warunków do odpłatnego zatrudnienia więźniów poprzez budowę, rozbudowę i adaptację infrastruktury znajdującej się na terenie jednostek organizacyjnych SW w celu stworzenia hal produkcyjnych. W ramach realizacji tego programu osoby pozbawione wolności zyskują możliwość przede wszystkim bezpłatnego przyuczenia do zawodu i zwiększenia późniejszych szans na rynku pracy po opuszczeniu zakładu karnego. Ponadto możliwość odpłatnego zatrudnienia i pozyskania środków finansowych na potrzeby własne, a także na realizację zaległości finansowych z tytułu np. alimentów czy grzywien. Program ma wspomóc realizację resocjalizacji poprzez pracę. Program ten przewiduje korzyści dla przedsiębiorców, którzy korzystają z wybudowanych w ramach tego programu hal i prowadzą w nich swoją działalność. Zatrudnienie w oparciu o skierowanie do pracy wydaje się najkorzystniejszą formą zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy. Korzyści te mają też wymiar finansowy.

Program ten w świetle informacji udzielanych przez Służbę Więzienną realizowany jest z dużym sukcesem, obecnie około 85% osób zdolnych do pracy, wśród osób pozbawionych wolności, jest zatrudnionych<sup>3</sup>. Skutkuje to zwiększeniem regulowania zobowiązań alimentacyjnych, a także

---

<sup>3</sup> Por. Według SW, program „Praca dla więźniów” <https://sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>, (dostęp: 29.02.2020).

zwiększeniem pozyskiwania środków przeznaczonych na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, co z kolei pozwala na tworzenie kolejnych hal umożliwiających realizację programu. Dla wsparcia realizacji programu „Praca dla więźniów” ustawodawca zdecydował się również na stworzenie preferencji w zakresie zamówień publicznych przewidzianych dla przywieziennych zakładów pracy. Preferencje te polegają na tym, iż w zakresie wyższym aniżeli przewiduje to powszechna ulga wynikająca z ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. 2019, poz.1843) można z pominięciem stosowania tej ustawy udzielać zamówień przywieziennym zakładom pracy – art. 4d ust.1 pkt 8 ustawy. Warunkiem korzystania jest zrealizowanie określonych przesłanek, a mianowicie: zamówienie udzielane jest przez określone kategorie podmiotów zamawiających (jednostki podległe lub nadzorowane przez Ministra Sprawiedliwości – Prokuratora Generalnego). Ponadto zamówienie może być udzielone wyłącznie przywieziennemu zakładowi pracy i musi być związane z zatrudnieniem osób pozbawionych wolności, a zasadniczą część działalności takiego przywieziennego zakładu pracy ma dotyczyć wykonywania zadań powierzonych mu przez Ministra Sprawiedliwości – Prokuratora Generalnego. Jednocześnie wartość zamówienia nie może przekraczać określonych kwot (tzn. progów unijnych). Preferencje te pozwalają na rozwój przywieziennych zakładów pracy, a przede wszystkim na zwiększenie możliwości zatrudnienia osób pozbawionych wolności.

Funkcjonowanie przywieziennych zakładów pracy wiąże się z występowaniem pewnych problemów. W ostatnim okresie (listopad-grudzień 2019 r.) medialnie najwięcej wątpliwości wzbudziły kwestie, których wyrazicielem stała się Najwyższa Izba Kontroli. Zastrzeżenia zostały sformułowane po przeprowadzeniu przez NIK dwóch kontroli w 2019 r. Kontrole te dotyczyły korzystania z preferencji w zakresie możliwości niestosowania ustawy Prawo zamówień publicznych przy udzielaniu zamówień przywieziennym zakładom pracy, zarówno w zakresie budowy hal przewidzianych programem „Praca dla więźniów”, jak też budowy innych obiektów, które nie były bezpośrednio związane z realizacją tego programu. Zastrzeżenia, jakie zawarł w swoich raportach NIK, dotyczyły faktycznego wykonywania zamówień pozyskanych przez przywiezienne zakłady pracy w związku z przedstawionymi preferencjami ustawowymi przez podwykonawcę, któremu ten przywiezienny zakład pracy zlecił wykonanie zadania. Jednocześnie podwykonawca ten w ramach wykonania

zamówienia nie realizował podstawowego warunku, jakim służyć ma wyłączenie stosowania ustawy Prawo zamówień publicznych, to znaczy nie zatrudniał w związku z realizacją zamówienia osób pozbawionych wolności. Zastrzeżenia NIK szeroko komentowane publiczystycznie nie dyskredytują samego programu, choć zwracają uwagę na istotnie występujący problem<sup>4</sup>.

W kwestii zlecenia określonych robót czy dostaw przywieziennym zakładom pracy przez podmioty, które są obowiązane do stosowania ustawy *Prawo zamówień publicznych* problem dostrzeżony w raportach NIK-u często występuje. Na ograniczenie możliwości korzystania przez zamawiających z pracy przywieziennych zakładów wpływa bowiem fakt ich lokalizacji (odległych od wielu jednostek, które mogłyby z takich zamówień korzystać), a jednocześnie ograniczony zakres działalności takich przywieziennych zakładów pracy.

## Podsumowanie

Praca stanowi od lat, a nawet od wieków podstawowy sposób realizacji kary pozbawienia wolności. Na przestrzeni czasu zmieniło się jednak jej znaczenie w procesie resocjalizacji wykonywanej w trakcie wykonywania kary pozbawienia wolności. Obecnie nie ma ona samoistnie charakteru kary, nie ma też zwiększać dolegliwości wynikających z wykonywania kary, ponadto nie ma służyć pierwszoplanowo interesom pokrzywdzonych czy poszkodowanych przestępstwem albo społeczności, do której należą osadzeni. Ma ona przede wszystkim na celu dobro samego osadzonego. W literaturze przedmiotu szeroko opisuje się pozytywne oddziaływanie pracy i negatywne skutki jej braku. Również w polskim prawie praca traktowana jest jako jeden z podstawowych sposobów resocjalizacji osadzonego.

---

<sup>4</sup> Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z 3 września 2019 r., R/19/001 – Finansowanie ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy inwestycji i remontów realizowanych w ramach programu „Praca dla więźniów”, <https://www.nik.gov.pl/kontrola/R/19/001/LSZ/>, (dostęp: 29.02.2020). Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały Komisji Rozstrzygającej z 18 października 2019 r., S/19/002 – Prawdliwość udzielania wybranych zamówień publicznych i ich realizacja w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, <https://www.nik.gov.pl/kontrola/S/19/002/KPB/>, (dostęp: 29.02.2020).

Niewspółmiernie w stosunku do zainteresowania teoretycznym aspektem zagadnienia przedmiotem zainteresowania nauki pozostaje praktyka w tym zakresie. To znaczy faktyczne wykonywanie pracy przez osadzonych, w tym ich zatrudnianie. Zagadnienie to ma natomiast istotne znaczenie, bowiem pozytywne konsekwencje pracy jako środka resocjalizacji wystąpią tylko w związku z jej faktycznym wykonywaniem. Szczególne znaczenie ma przy tym właśnie zatrudnienie, gdyż pozwala ono poprzez uzyskiwanie wynagrodzenia przez osadzonych na zaspokajanie pewnych podstawowych potrzeb, uniezależniając ich przy tym od rodziny, znajomych. Ponadto pozwala na realizację ciężących na nich zobowiązań oraz wykształcanie przekonania o możliwości utrzymania się z pracy. Jednocześnie jednak z wielu względów rynek pracy dla więźniów jest stosunkowo niewielki.

Pozytywnie można więc ocenić wdrożony w 2016 r. program „Praca dla więźniów” zwiększający realne możliwości zatrudnienia osadzonych. Jakkolwiek trafne są też uwagi i zastrzeżenia kierowane pod adresem tego programu.

Chociażby z tych względów kwestie praktyki w zakresie wykonywania pracy przez osoby pozbawione wolności powinny stanowić przedmiot stałej i wnikliwej analizy ze strony nauki. Dopiero bowiem praktyka weryfikuje poprawność wprowadzonych norm prawnych dla urzeczywistnienia założonego celu.

## Bibliografia

- Bojarski T., Hołda Z., Baranowski J., *Praca skazanych obywateli karę pozbawienia wolności*, Lublin 1985.
- Hołda Z., Wojcieszczuk J., *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, zeszyt nr 3.
- Cegielska J., *Praca jako podstawowy środek resocjalizacji skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16-17.
- Gozdowski A., *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.
- Gozdowski A., *Zatrudnienie skazanych*, cz. I, „Radca Prawny” 1999, nr 6.
- Jaworska-Wieloch A., Glosa do postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 maja 2009 r. w sprawie o sygn. akt: II Akz 293/09.
- Kaliński W., *Problematyka zatrudniania osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2004, nr 43.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004.
- Kosut A., *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24-25.
- Kotowski W., *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności. Komentarz*, LEX/el 2013.
- Kubot Z., [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, Wrocław 2000.
- Liszczyński T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, zeszyt nr 2.
- Pyrcak J., *Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16-17.
- Radzikowska B., *Problemy zatrudnienia osób pozbawionych wolności*, „Biuletyn RPO – Materiały” 1992, nr 14.
- Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014 nr 14/1.
- Szczygieł G.B., *Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1997, nr 16-17.
- Świątek-Rudoman J., *Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2013, t. XXX.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.

### **Materiały źródłowe:**

Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z 3 września 2019 r., R/19/001 – Finansowanie ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiązanych Zakładów Pracy inwestycji i remontów realizowanych w ramach Programu „Praca dla więźniów”, <https://www.nik.gov.pl/kontrolne/R/19/001/LSZ/> (dostęp: 29.02.2020).

Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały Komisji Rozstrzygającej z 18 października 2019 r., S/19/002 – Prawdopodobieństwo udzielania wybranych zamówień publicznych i ich realizacja w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, <https://www.nik.gov.pl/kontrolne/S/19/002/KPB/> (dostęp: 29.02.2020).

Program „Praca dla więźniów”, <https://sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>

### **Źródła prawa:**

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (t.j. Dz.U. 2019, poz. 676).

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (t.j. Dz.U. 2017, poz. 2151).

Uzasadnienie projektu ustawy, druk nr 967, Sejm II kadencji, <http://www.sejm.gov.pl>

Uzasadnienie projektu ustawy, druk sejmowy nr 1082, Sejm VII kadencji, <http://www.sejm.gov.pl>

Uzasadnienie projektu ustawy, druk nr 1832, Sejm II kadencji, <http://www.sejm.gov.pl>

### **Orzeczenia:**

Wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 23 lutego 2010 r., sygn.. akt P 20/09, (Dz.U. z 2010 r. Nr 34, poz. 191).

Wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt: II PK 192/12, OSNP 2013/23-24/279.

Wyrok WSA w Szczecinie z 20 marca 2017 r., sygn. akt II SA/Sz 287/17.