

Małgorzata Frysztak*

ZATRUDNIENIE OSÓB ODBYWAJĄCYCH KARĘ POZBAWIENIA WOLNOŚCI – WYBRANE PROBLEMY W ŚWIECIE USTAWY, ORZECZEŃ TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO, ANALIZ NAJWYŻSZEJ IZBY KONTROLI I USTALEŃ SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

Wstęp

Praca jest nieomal odwiecznym elementem sposobu wykonywania kary pozbawienia wolności i postrzegana jest jako jeden z najistotniejszych czynników resocjalizacyjnych obok, nauki, zajęć kulturalnych, sportu, kontaktów z rodziną i światem zewnętrznym. Jest uważana za środek resocjalizacyjny, który stosowany komplementarnie z innymi środkami i strategiami readaptacyjnymi warunkuje łącznie efektywną resocjalizację i ma też znaczenie perspektywiczne, tzn. istotne po odbyciu kary. Podstawowym źródłem prawa regulującym kwestie pracy i zatrudnienia osób pozbawionych wolności jest ustawa z 6.6.1997 r. Kodeks karny wykonawczy (t. j. Dz.U. z 2024 r., poz.706), w rozdz.X, oddział 5, art. 121 do 129. Ponadto ustawa z 28.8.1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności⁴³. Praca co do zasady stanowi obowiązek osoby pozbawionej wolności. Praca zarówno odpłatna jak i nieodpłatna wykonywana jest w określonym trybie, a formy prawne zatrudnienia osób pozbawionych wolności określa Kodeks karny wykonawczy.

* Dr Małgorzata Frysztak – adiunkt, Katedrze Prawa Finansowego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

⁴³ T. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1559.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza problemów wynikających ze stosowania wymienionych wyżej źródeł prawa ujawniona w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, raportach Najwyższej Izby Kontroli i Służby Więziennej.

1. Wpływ zmian prawa na faktyczną możliwość świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności

Kształt regulacji prawnych dotyczących pracy osób pozbawionych wolności pozostaje zasadniczo niezmienny w ciągu obowiązywania ustawy Kodeks karny wykonawczy. Zmiany mające znaczenie z punktu widzenia faktycznych możliwości zatrudnienia osób pozbawionych wolności dotyczyły kwestii wynagrodzenia. Chodzi tu głównie nie o wynagrodzenie przysługujące konkretnym osobom pozbawionym wolności, ale o generalne normy prawne dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę tych osób. Ponadto o wysokość potrąceń dokonywanych obligatoryjnie na mocy ustawy o *zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* z wynagrodzenia zatrudnionej osoby pozbawionej wolności (niezależnie od ewentualnych potrąceń dokonywanych indywidualnie na mocy tytułów wykonawczych wynikających z zadłużenia tych osób).

Pierwotnie art. 123§1 zd.3 kkw regulujący kwestie wynagrodzenia za pracę osób pozbawionych wolności stanowił, iż „wynagrodzenie przysługujące skazanemu nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia pracowników określonego na podstawie Kodeksu pracy”. Redakcyjną zmianę w tym zakresie stanowiła zmiana wynikająca z ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴⁴, która wprowadziła, iż „wynagrodzenie przysługujące skazanemu nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia pracowników określonego na podstawie Kodeksu pracy minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów”. Przepisy dotyczące wynagrodzenia zostały istotnie zmienione ustawą z 24.7.2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 142, poz. 1380) zgodnie, z „którą wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie odrębnych przepisów, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy”. Art. 123 §2 w tym brzmieniu został zakwestionowany i na skutek orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 23.2.2010 r., sygn.. akt P 20/09, zmieniony ustawą z dnia 3.02.2011 r., o zmianie ustawy – Kodeks karny

⁴⁴ Dz.U. Nr 200, poz. 1679.

wykonawczy oraz niektórych innych ustaw⁴⁵. Zmiana doprowadziła do ustalenia następującego brzmienia ustawy, tzn. „wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający 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 pracy”. Bez praktycznego znaczenia pozostają dalsze zmiany art. 123 kkw i ustalenia aktualnego brzmienia przepisu. Wynagrodzenie przysługujące skazanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy musi zapewniać osiągnięcie kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, a w niepełnym wymiarze czasu pracy bądź w wypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do ilości czasu pracy lub wykonanej normy pracy przyjmując jako minimalne wynagrodzenie kwotę obliczoną z uwzględnieniem kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Z punktu widzenia faktycznych możliwości zatrudnienia znaczenie mają również regulacje dotyczące wspomnianych wcześniej potrąceń z wynagrodzenia przysługującego skazanemu. Chodzi o potrącenia dokonywane na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej, a od dnia wejścia w życie ustawy z 3.2.2011 r., o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw⁴⁶ także na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy. Potrącenia te jakkolwiek prowadzą do zmniejszenia faktycznego wynagrodzenia należnego osadzonemu, to jednocześnie powodują pozyskanie środków dla zwiększenia możliwości państwa w zakresie zwiększenia możliwości pracy osadzonych. W tym celu ustawą z 15.12.2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy⁴⁷, a następnie ustawą z 17.12.2021 r. o zmianie ustawy o Narodowym Banku Polskim oraz ustawy Kodeks karny wykonawczy⁴⁸ uległa zmianie wysokość potrąceń dokonywanych na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy (pierwotnie z 25% do 45%, a następnie z 45% do 51% wynagrodzenia przysługującego skazanemu). Projektodawcy pierwszej z wymienionych wyżej ustaw wskazywali wówczas posiłkując się obszernymi wyjaśnieniami i badaniami porównawczymi dotyczącymi innych państw konieczność takiego rozwiązania. Zasadność takiego zwiększenia projektodawcy uzasadniali koniecznością sfinansowania działalności tych instytucji, które dla podniesienia możliwości zatrudniania osadzonych wprowadziła ustawa z 3.2.2011 r., o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw⁴⁹. Chodzi o pożyczki, dotacje,

⁴⁵ Dz.U. Nr 39, poz. 202.

⁴⁶ Dz.U. Nr 39, poz. 202.

⁴⁷ Dz.U. z 2017, poz. 204.

⁴⁸ Dz. U. poz. 22.

⁴⁹ Dz.U. Nr 39, poz. 202.

rekompensaty dla przedsiębiorców. Środki te wpłynęły też na realizację budowy infrastruktury w ramach programu *Praca dla więźniów*⁵⁰. Rozwiązanie, dzięki któremu bez zwiększenia udziału środków publicznych, nastąpiło osiągnięcie pożądanego celu w zakresie zwiększenia readaptacji społecznej i zawodowej osadzonych należy ocenić pozytywnie. Jednocześnie jakkolwiek umniejsza to wysokość efektywnie pozyskiwanego wynagrodzenia przez osadzonych, to i tak po wejściu w życie wspomnianej zmiany, wysokość potrąceń quasipodatkowych jest niższa niż przewidziana ustawą w jej wersji pierwotnej z 6.6.1997 r. Druga z ustaw, która wprowadziła zwiększenie wspomnianych potrąceń, nie zawierała w uzasadnieniu projektu tej ustawy żadnego komentarza co do wprowadzanej zmiany.

2. Faktyczne zatrudnianie osób pozbawionych wolności w świetle statystyk Służby Więziennej

Znaczenie pracy jako środka, czynnika resocjalizacyjnego uzależnione jest w istotnej mierze od faktycznych możliwości zatrudnienia a tym samym zastosowania omawianych wcześniej regulacji prawnych. W przeciwieństwie do regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia osób pozbawionych wolności, kwestie faktycznej możliwości zatrudniania osób skazanych i faktyczne zatrudnienie tych osób nie są przedmiotem szczególnego zainteresowania piśmiennictwa naukowego. Kwestia wykonywania pracy jest natomiast stale monitorowana przez Służbę Więzienną. Służba Więzienna monitoruje poziom zatrudnienia i bezrobocia osadzonych (z podziałem na osadzonych tymczasowo aresztowanych oraz pozbawionych wolności na podstawie prawomocnych wyroków). Ponadto poziom zatrudnienia odpłatnego i nieodpłatnego, zatrudnienie wg. miejsca zatrudnienia (tzn. z uwzględnieniem typu pracodawcy oraz podstawy prawnej świadczenia pracy). Podział ten obrazuje w jakim stopniu pracodawcą jest samo państwo (poprzez jednostki organizacyjne Służby Więziennej), a w jakim są to pracodawcy niepaństwowi. Monitorowaniu podlegają też przyczyny niezatrudnienia. Ponadto wykorzystanie czasu pracy oraz wysokość średniej płacy, a także wywiązywanie się przez osadzonych z realizacji obowiązku alimentacyjnego oraz wysokość kwot przekazywanym uprawnionym z tytułu alimentów.

Analizując statystyki sporządzane przez Służbę Więzienną w zakresie zatrudnienia osób pozbawionych wolności pewne kwestie wymagają zauważenia. Po pierwsze wpływ wspomnianych wcześniej zmian prawa w zakresie wysokości wynagrodzenia osób pozbawionych wolności na zauważalny spadek zatrudnienia tych osób, który nastąpił po wejściu w życie ustawy z 3.2.2011 r. o zmianie

⁵⁰ Por. Uzasadnienie do projektu ustawy z 15.12.2016r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy (Dz.2017, poz.204), nr druku: 887, www.sejm.gov.pl.

ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw⁵¹. Ustawa ta ustaliła minimalne wynagrodzenie przysługujące osobom osadzonym zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę przewidzianego we właściwych przepisach dotyczących wszystkich pracowników. Liczba osób zatrudnionych, tzn. wykonujących pracę odpłatnie w okresie po wprowadzeniu niniejszej ustawy zauważalnie spadła (z 17 107 tys. w 2010r. do 11 622 tys. w 2011r. i 9 426 tys. w 2012 r., zauważalny wzrost zatrudnienia następuje dopiero począwszy od 2016r.)⁵². Ze statystyk tych nie wynika czy chodzi tu o prace wykonywaną w wymiarze pełnego etatu, czy o wszelkie formy zatrudnienia, także bez względu na zakres etatu/liczbę godzin pracy. Jednak wraz ze spadkiem w tym czasie zatrudnienia odpłatnego nastąpił wzrost zatrudnienia nieodpłatnego, szczególnie począwszy od 2011 r. (odpowiednio: 7 830 w 2010r.; 11 930 w 2011r. i 13 958 w 2012r. tendencja wzrostowa z niewielkimi zawirowaniami trwa do chwili obecnej, ostatnia opublikowana statystyka obejmuje 2024 r.)⁵³. Brak w sprawozdawczości Służby Więziennej komentarza do przedstawionych danych oraz do danych co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy nieodpłatnej. Wydaje się jednak, że wzrost wykonywania pracy nieodpłatnej przy spadku zatrudnienia odpłatnego osób pozbawionych wolności pozwalał w określonym zakresie na utrzymywanie resocjalizacyjnego oddziaływania pracy.

Inna istotna kwestia wynikająca z statystyk Służby Więziennej w zakresie zatrudnienia osób pozbawionych wolności, to kwestia przyczyn niezatrudnienia. Zgodnie z prowadzonymi statystykami wprost wskazuje się wyłącznie na następujące dwie przyczyny: niezdolność do pracy i brak pracy, pozostałe przyczyny traktowane są zbiorczo. W sporządzanych sprawozdaniach brak wyliczenia czy wyjaśnienia o jakie przyczyny chodzi w rozumieniu tzw. „innych przyczyn” czy „drugich przyczyn” oraz czy mają one związek z osobami osadzonymi czy z potencjalnymi pracodawcami. Przyjmując, że niezdolność do pracy jako przyczyna niezatrudnienia jest niezależna zarówno od osadzonego jak i od pracodawcy, tym samym nie ma ona znaczenia przy analizowaniu możliwości zatrudnienia osadzonych (w okresie objętym sprawozdawczością Służby Więziennej, tzn. w latach od 2001 do 2020 r.). W zakresie przyczyn niezatrudnienia do 2008r. podstawowe znaczenie miał brak pracy, począwszy od 2009r. przyczyna ta w znacznym stopniu

⁵¹ Dz.U. 2011 nr 39, poz.202

⁵² Dane pochodzą ze statystyk SW za lata 2010, 2011 i 2012, por. Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2010, Warszawa 2010, s.24 i n.; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2011, Warszawa 2011, s.24; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2012, Warszawa 2012, s.24.

⁵³ Dane pochodzą ze statystyk SW za lata 2010, 2011 i 2012, por. Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2010, Warszawa 2010, s.24 i n.; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2011, Warszawa 2011, s.24; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2012, Warszawa 2012, s.24.

współlistnieje z tak zwanymi „innymi przyczynami”, natomiast od 2012r. „inne przyczyny” są najczęstszą przyczyną niezatrudnienia.

Kolejna kwestia zauważalna na podstawie analizy sprawozdawczości Służby Więziennej w zakresie zatrudnienia osób pozbawionych wolności, to kwestia wzrostu odpłatnego zatrudnienia osób pozbawionych wolności poczynając od 2016 roku (z 35,5% w 2015r. zatrudnienie wzrosło do 55,7 w 2019 r.)⁵⁴. Wzrost zatrudnienia osób pozbawionych wolności od 2016r. zbiega się i zapewne w określonej mierze wynika z wprowadzenia programu *Praca dla więźniów*. Jest to program realizowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości mający na celu wspieranie szeroko rozumianej readaptacji społecznej osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności wspieranie ich aktywizacji zawodowej. Program ten opiera się na głównie na instrumentach prawnych istniejących już przed 2016r. niemniej jednak w znaczny sposób zintensyfikowanych. Program polega na zwiększeniu możliwości zatrudnienia osób pozbawionych wolności poprzez budowę w zakładach karnych hal produkcyjnych przewidzianych dla prowadzenia działalności przez pozawięziennych pracodawców. Ponadto na wprowadzeniu ulg dla przedsiębiorców zatrudniających więźniów, a także na rozszerzeniu zakresu możliwości nieodpłatnej pracy osób pozbawionych wolności na rzecz jednostek samorządu terytorialnego.

Wydaje się też, że na wzrost zatrudnienia odpłatnego od 2016r. miały także wpływ zmiany w zakresie zamówień publicznych wprowadzone już w 2013 r. Preferencje w zakresie zamówień publicznych przewidziane były już na podstawie ustawy z 1994 r. o zamówieniach publicznych, a dokładnie po wprowadzeniu ustawy z 6.7.1995 r. o zmianie ustawy o zamówieniach publicznych⁵⁵. Natomiast w okresie objętym omawianymi statystykami znaczenie ma ustawa z 26.7.2013 r. o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych⁵⁶ oraz ustaw z 22.6.2016 r. o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz niektórych innych ustaw⁵⁷. Preferencje wprowadzone tymi ustawami polegały bowiem na umożliwieniu udzielania zamówień przywieziennym zakładom pracy, z wyłączeniem stosowania reżimu ustawy o zamówieniach publicznych.

⁵⁴ Dane pochodzą ze statystyk SW za lata 2015, 2016, 2017, 2018 i 2019r., por. Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2015, Warszawa 2015, s.24; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2016, Warszawa 2016, s.24; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2017, Warszawa 2017, s.24, Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2018, Warszawa 2018, s. 24; Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2019, Warszawa 2019, s. 24.

⁵⁵ Dz.U. Nr 99, poz. 488

⁵⁶ Dz.U. poz. 1047.

⁵⁷ Dz.U. poz. 1020.

3. Zatrudnienie osób pozbawionych wolności w świetle analiz NIK

Faktyczne wykonywanie pracy przez osoby pozbawione wolności jest także przedmiotem zainteresowania Najwyższej Izby Kontroli. W końcu 2019 r. kwestie związane z zatrudnianiem osób pozbawionych wolności stały się przedmiotem dwóch komentowanych publicznie raportów NIK⁵⁸. Kontrole dotyczyły realizacji inwestycji prowadzonych przez SW, a wykonanych przez przywiezione zakłady pracy. Istotne z punktu widzenia prowadzonej kontroli jest to, że zlecenia te były uzyskane przez te zakłady z pominięciem stosowania *Prawa zamówień publicznych*. Ponadto część z nich wykonywana była ze wsparciem środków pochodzących z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiezionych Zakładów Pracy. W jednym z analizowanych przypadków jednostka Służby Więziennej zrealizowała dwie inwestycje polegające na zaprojektowaniu i wybudowaniu dwóch obiektów sportowych. W tej sprawie NIK zwrócił uwagę na niegospodarne wydatkowanie środków. Ustalona bowiem przez NIK wartość jednej ze zrealizowanych tu inwestycji była parokrotnie niższa niż kwota wydatkowana na ten cel przez inwestora – jednostkę SW. Zarzuty NIK dotyczyły tu też celowości jednej z powstałych inwestycji, gdyż była ona nieużytkowana przez prawie rok od jej zrealizowania. W drugim z przypadków, podobnie negatywnie ocenionym przez NIK, skontrolowano wykonanie inwestycji i remontów wykonywanych także przez jednostki Służby Więziennej ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej oraz Rozwoju Przywiezionych Zakładów Pracy realizowanych w ramach programu „Praca dla Więźniów”⁵⁹. Także tutaj podstawowy zarzut dotyczył kwestii tego, że faktycznym wykonawcą zamówienia nie był przywieziony zakład pracy, który je uzyskał, ale jego podwykonawca. Jednocześnie jednak w tej sprawie NIK uznał, iż Dyrektor Generalny Służby Więziennej będący jednocześnie dysponentem Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiezionych Zakładów Pracy prawidłowo zapewnił zgodnie z przeznaczeniem wydatkowanie środków na finansowanie inwestycji lub remontów w realizowanych w ramach programu

⁵⁸ Chodzi o wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z 3.9.2019, R/19/001 – *Finansowanie ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiezionych zakładów Pracy inwestycji i remontów realizowanych w ramach Programu „Praca dla Więźniów”*, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/R/19/001/LSZ/> [dostęp 10.3.2020r] oraz wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały Komisji Rozstrzygającej z 18.10.2019r., S/19/002 – *Prawidłowość udzielania wybranych zamówień publicznych i ich realizacja w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby więziennej w Kaliszu*, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/S/19/002/KPB/>.

⁵⁹ Por. Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z 3.9.2019r., R/19/001 – *Finansowanie ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiezionych zakładów Pracy inwestycji i remontów realizowanych w ramach Programu „Praca dla Więźniów”*, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/R/19/001/LSZ/>.

„Praca dla więźniów”, prawidłowo też wprowadził rozwiązania organizacyjne oraz wydał wytyczne regulujące procedury udzielania i rozliczania dotacji, prawidłowo określił warunki finansowe oraz techniczne inwestycji realizowanych na terenie podległych mu jednostek oraz zasady współpracy z kontrahentami prowadzącymi działalność gospodarczą w wybudowanych obiektach. NIK negatywnie ocenił natomiast sprawowanie nadzoru przez Dyrektora Generalnego Służby Więziennej we wspomnianym zakresie, tzn. nad wykorzystaniem przez podległe jednostki organizacyjne Służby Więziennej środków publicznych związanych z realizacją programu, w tym wybudowanych lub remontowanych hal przemysłowych. NIK uznał bowiem, iż Dyrektor Generalny Służby Więziennej nie dokonał w ramach sprawowanego nadzoru należytej weryfikacji przywieziennych zakładów pracy pod kątem ich zdolności do osobistego zrealizowania udzielonego zamówienia, a także nie ograniczył podległym jednostką możliwości zlecenia prac podwykonawcom z pominięciem stosowania przepisów prawa zamówień publicznych. Zarzuty NIK-u dotyczyły także tego, iż nie dokonał on w ramach sprawowanego nadzoru należytej weryfikacji podległych mu jednostek penitencjarnych w zakresie stosowania zaniżonych stawek czynszu wynajmowanych wybudowanych hal przemysłowych to znaczy dopuścił do ustalenia ich wysokości poniżej minimalnych stawek rynkowych, mimo iż prawidłowo wcześniej określił kryteria wyboru dzierżawców obiektów produkcyjnych wskazując jednocześnie jako jedno z tych kryteriów to, iż stawka czynszu nie powinna być niższa aniżeli stawka rynkowa⁶⁰.

Warto wspomnieć, że zasadne zarzuty NIK dotyczące niewłaściwego korzystania z preferencji w zakresie zamówień publicznych nie są nowe. Analogiczne pojawiły się już w odniesieniu do SW na gruncie ustawy – Prawa zamówień publicznych z 1994 r., w sprawie o naruszenie dyscypliny finansów publicznych⁶¹.

Opisując system zatrudniania osób pozbawionych wolności warto też zwrócić uwagę na dwa inne raporty NIK dotyczące zatrudniania osób pozbawionych wolności. Dokładnie jeden z nich dotyczył zatrudniania osób pozbawionych wolności, a drugi zagadnienia bardzo ściśle powiązanego z pierwszym, tzn. zatrudniania osób zaraz po upływie okresu pozbawienia wolności. W 2017 r. Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła kontrolę, której efektem jest raport z 22.2.2017r. – *Zatrudnianie osób pozbawionych*

⁶⁰ Por. Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z 3.9.2019 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/kontrole/R/19/001/LSZ/>.

⁶¹ Por. Orzeczenie Głównej Komisji Orzekającej z dnia 3 listopada 2003 r., DF/GKO/Odw.-27/43/3, https://lex.online.wolterskluwer.pl/WKPLOnline/index.rpc?#content.rpc--ASK--nro=134299438&wersja=-1&reqId=1582297415444_1728597140&class=C ONTENT&loc=4&full=1&hId=4 [dostęp 103.2020].

wolności na temat zatrudnienia osób pozbawionych wolności⁶². Celem głównym kontroli była ocena czy system zatrudnienia osób pozbawionych wolności działa prawidłowo i skutecznie, w tym czy podmioty systemu zatrudnienia osób pozbawionych wolności działają skutecznie oraz prawidłowo. Szczegółowy zakres kontroli obejmował oceny skuteczności zatrudnienia osób pozbawionych wolności, w tym osiąganie zakładanych mierników, identyfikowanie przyczyn spadku zatrudnienia osadzonych oraz działania podejmowane w celu jego zwiększenia. Także prawidłowość zatrudnienia osób pozbawionych wolności, w tym w szczególności zatrudnienie osadzonych na rzecz Służby Więziennej, realizację umów zawieranych z kontrahentami zewnętrznymi i podmiotami publicznymi zatrudniającym osadzonych, ewidencjonowanie pracujących osadzonych, realizację szkoleń zawodowych, nadzór nad zatrudnianiem osób pozbawionych wolności i zatrudnianie osadzonych przez instytucje gospodarki budżetowej oraz gospodarowanie Funduszem Aktywizacji Zawodowej Skazanych. Ocena generalna dokonana przez Najwyższą Izbę Kontroli była pozytywna.

NIK zwrócił wówczas uwagę na poważne trudności w zakresie możliwości zapewnienia wykonywania pracy odpłatnej przez więźniów, które wyniknęły ze zmiany przepisów prawa, (w szczególności chodzi tutaj o omawiany wcześniej wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23.2.2010 r., sygn. P 20/09⁶³, zgodnie z którym Trybunał Konstytucyjny wprowadził wymóg wypłaty pracującym osadzonym minimalnego wynagrodzenia w pełnej wysokości, uznając w tym zakresie obowiązujące do tego czasu przepisy, które gwarantowały osadzonym połowę minimalnego wynagrodzenia za niezgodne z Konstytucją). Poza tym NIK oceniła pozytywnie wysiłki jakie przede wszystkim Służba Więzienna podejmuje w celu utrzymywania i pozyskiwania nowych miejsc pracy dla osób pozbawionych wolności. NIK zwrócił tu uwagę na metodologię liczenia powszechności zatrudnienia osadzonych, wskazując iż analizując systemy penitencjarne innych krajów zauważono, iż w części z nich powszechność zatrudnienia osadzonych obliczana jest w stosunku do grupy więźniów mogących podjąć pracę, a nie do wszystkich osadzonych. Ten sposób liczenia wskaźnika osadzonych jest oczywiście korzystniejszy i wskazuje na wyższy odsetek pracujących osób osadzonych. NIK zauważył też, iż skuteczność zatrudnienia osób pozbawionych wolności w Polsce na tle innych krajów jest stosunkowo wysoka. Przy czym największym pracodawcą dla osadzonych jest Służba Więzienna, która zatrudnia blisko 70% osób pozbawionych wolności (chodzi tu zarówno o pracę wykonywaną odpłatnie jak nieodpłatnie na rzecz jednostek penitencjarnych). W tym raporcie NIK stwierdził natomiast niską skuteczność zatrudnienia osadzonych w instytucjach gospodarki budżetowej czyli podmiotach, których ustawowym celem jest zapewnienie pracy osobom pozbawionym wolności. Zauważył, iż niewystarczające i nieskuteczne w efekcie

⁶² Por. Informacja o wynikach kontroli, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, NIK luty 2017r., <https://www.nik.gov.pl/plik/id,13033,vp,15445.pdf>.

⁶³ Dz.U. z 2010r., Nr 34, poz. 191.

działania w celu zwiększenia zatrudnienia osób pozbawionych wolności podejmowane były przez instytucje gospodarki budżetowej mimo dysponowania znacznym zasobem nieruchomości. Ponadto nie korzystały one w wystarczającym stopniu z dostępnych środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych i tym samym posiadana przez nie infrastruktura pozostawała w części niezagospodarowana, a nawet popadała w ruinę. Istotną przeszkodą zauważoną przez NIK w zwiększeniu zatrudnienia przez instytucje gospodarki budżetowej była niska konkurencyjność oferowanych przez nie towarów i usług. Jakkolwiek krytyczna była ocena działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób pozbawionych, to jednak działalność tych podmiotów nie budziła zastrzeżeń w odniesieniu do prawidłowości zatrudnienia osób pozbawionych wolności przez te jednostki.

NIK pozytywnie oceniła również szkolenia zawodowe osadzonych, naukę zawodu realizowaną na rzecz osób pozbawionych wolności, co ma znaczenie zarówno dla zatrudnienia tych osób w czasie odbywania kary pozbawienia wolności jak też dla umożliwienia ich readaptacji społecznej i zawodowej po opuszczeniu jednostek karnych. NIK zauważyła trudności metodologiczne, które uniemożliwiają dokładną ocenę i ustalenie efektów przeprowadzonych szkoleń.

NIK zbadał także wpływ zatrudnienia osadzonych na ich ucieczki. Uznano, iż praca osób pozbawionych wolności w szczególności poza murami jednostek penitencjarnych może sprzyjać ucieczkom, dlatego zdaniem NIK istotne znaczenie przy kierowaniu osadzonych do pracy ma pozytywna prognoza kryminologiczno- społeczna, np. opinia środowiskowa z miejsca zamieszkania, dokonywanie w przeszłości ucieczek z miejsca pracy, niepowroty z przepustek, charakter czynu zabronionego itp. Wyniki przeprowadzonej kontroli wskazały, że jakkolwiek ucieczki w przypadku zatrudnionych występowały w okresie objętym kontrolą, jednak dotyczyły one niewielkiego odsetka zatrudnionych osadzonych. Ponadto charakter tych zachowań kwalifikowany był raczej do tak zwanych „samowolnych oddaleń”, które nie miały znaczącego wpływu na poziom bezpieczeństwa czy to jednostki penitencjarnej czy społeczności lokalnej (osadzeni ci bowiem najczęściej bez zgody osób nadzorujących oddalali się nie celem trwałego opuszczenia danej jednostki czy miejsca pracy, ale celem nabycia i spożywania produktów spożywczych w tym np. alkoholu lub nieuprawnionego skorzystania z telefonu, itp.). NIK opierając się na statystykach prowadzonych przez Służbę Więzienną uznała, iż w analizowanym okresie liczba samowolnych oddaleń w czasie zatrudnienia w porównaniu z okresem wcześniejszym zmniejszyła się.

Kwestia pracy osób pozbawionych wolności była też przedmiotem drugiego z wspomnianych raportów Najwyższej Izby Kontroli z dnia 19 czerwca 2019r. *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne*⁶⁴. Raport ten dotyczył już

⁶⁴ Por. Raport Najwyższej Izby Kontroli z dnia 19 czerwca 2019r. *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne*, Warszawa 2019r., <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/18/041/LZG/>.

co prawda możliwości zatrudniania osób po odbyciu kary pozbawienia wolności, więc formalnie innego zagadnienia i pracy wykonywanej w warunkach wolnościowych, nie podlegającej szczególnym rygorom prawnym, jednak są to kwestie bezpośrednio związane z zatrudnianiem osób pozbawionych wolności i będące *de facto* kontynuacją wcześniejszego zagadnienia. W raporcie tym zatrudnianie osób po odbyciu kary pozbawienia wolności było tylko jednym z omawianych zagadnień i wydaje się, że nie ma wyczerpującego charakteru. Zgodnie z ustaleniami poczynionymi na podstawie badań wykonanych przez MRPiPS, Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła, że kwestia pracy jest najważniejszym problemem dla około 39,9% osób pozbawionych wolności po wykonaniu takiej kary. Praca jest przy tym szczególnie ważna dla osób nie posiadających rodziny, a warunek ten występuje w odniesieniu do większości osób pozbawionych wolności, w szczególności tych, które przebywały w więzieniu przez dłuższy okres. Uzyskanie zatrudnienia przez osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności było problematyczne ze względu na wymaganą przez pracodawców niekaralność, stygmatyzację wynikającą z odbywania kary pozbawienia wolności, utratę, zdezaktualizowanie bądź brak właściwych kompetencji zawodowych a także rezerwę i nieufność potencjalnych pracodawców w stosunku do zatrudnienia osób, które odbywały karę pozbawienia wolności. Jednocześnie brak pracy dla tych osób powodował kolejne perturbacje związane z niemożnością ustabilizowania swojej sytuacji ze względu na niestabilizowanie dochodów, brak możliwości uzyskania stałego miejsca zamieszkania, niemożność bieżącego regulowania istniejących zobowiązań itd. Jednocześnie z badań, na które powołuje się NIK przeprowadzonych przez MRPiPS wynika, że część pracodawców deklarowała rzeczywiście rezerwę w odniesieniu do zatrudniania osób „po wyroku” (ok.14%), natomiast część byłaby skłonna zatrudnić osoby wcześniej pozbawione wolności o ile posiadałoby odpowiednie umiejętności zawodowe a jednocześnie pracodawcy ci nie nabraliby podejrzeń co do ich zachowania i kwestia wcześniejszego odbywania kary pozbawienia wolności nie miałaby wpływu na wykonywanie pracy. Przedmiotem badania w ramach prowadzonej kontroli była kwestia udziału ośrodków pomocy społecznej w ułatwianiu zatrudnienia byłych osadzonych, bowiem wielu pracodawców deklarowało w trakcie prowadzonych badań, że ich skłonność do zatrudnienia osób, które były wcześniej pozbawione wolności byłaby wyższa gdyby osoby takie były rekomendowane przez wiarygodną dla nich instytucję to znaczy zakład karny, w którym przebywały, urząd pracy, ośrodek pomocy społecznej bądź kuratora. Najwyższa Izba Kontroli ustaliła iż udział ośrodków pomocy społecznej we współpracy z osobami, które opuszczały zakłady karne w znalezieniu pracy polegał przede wszystkim na pozyskiwaniu informacji o okresach zarejestrowania danej osoby czy składkach na rzecz podopiecznego ewentualnie przedstawianiu ofert pracy. Z badań tych wynikało, że ośrodki pomocy społecznej bardzo sporadycznie prowadziły działania polegające na sprawdzaniu osób, które wcześniej pozbawione były wolności i rekomendowaniu ich potencjalnym pracodawcom. Ośrodki badane tłumaczyły, iż wynikało to

z trudności z doбором pracowników spełniających określone wymagania, zaangażowanych, zainteresowanych podjęciem i kontynuowaniem pracy tego rodzaju⁶⁵.

Podsumowanie

Kwestia zatrudnienia osób osadzonych oraz opuszczających zakłady karne jest zagadnieniem złożonym i wielowątkowym. Jednocześnie w istotnej mierze wpływającym na powodzenie procesu resocjalizacji i odbudowania życia po wykonaniu kary pozbawienia wolności. Wszelkie inicjatywy legislacyjne i faktyczne służące zintensyfikowaniu możliwości zatrudnienia należy odczytywać pozytywnie. Jednocześnie praktyka zatrudniania osób osadzonych powinna podlegać analizie ze względu na łatwość z jaką pojawiają się zarysowane wyżej problemy.

Bibliografia

Materiały źródłowe:

- Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały nr KPK-KPO.443137.2019 Komisji Rozstrzygającej z dnia 3 września 2019r., R/19/001 – Finansowanie ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych zakładów Pracy inwestycji i remontów realizowanych w ramach Programu „Praca dla Więźniów”, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/R/19/001/LSZ/>
- Wystąpienie pokontrolne, zmienione zgodnie z treścią uchwały Komisji Rozstrzygającej z dnia 18 października 2019r., S/19/002 – Prawdopodobieństwo udzielania wybranych zamówień publicznych i ich realizacja w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby więziennej w Kaliszu, <https://www.nik.gov.pl/kontrole/S/19/002/KPB/>
- Informacja o wynikach kontroli, *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności*, NIK 22 lutego 2017r., <https://www.nik.gov.pl/plik/id,13033,vp,15445.pdf>
- Informacja o wynikach kontroli, *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne*, NIK 19 czerwca 2019r., <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21532,vp,24180.pdf>
- Pismo RPO do Dyrektora Generalnego SW z dnia 7 sierpnia 2017r., IX.517.1927.2017.JM <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do%20DGSW%20w%20sprawie%20wycofania%20os%C3%B3b%20pozbawionych%20wolno%C5%9Bci%20z%20zatrudnienia%20poza%20terenem%20zak%C5%82adu%20karnego.pdf>
- Odpowiedź Zastępcy Dyrektora Generalnego SW do RPO z dnia 23 sierpnia 2017r., BP.055.2017.PW, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Odp%20DGSW%20w%20sprawie%20przepustek%20C%2023%20sierpnia%202017.pdf>
- Pismo RPO do Dyrektora Generalnego SW z dnia 24 września 2018r., IX.517.1459.2018.JN, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Wyst%C4%85pienie%20do%20Dyrektora%20>

⁶⁵ Raport Najwyższej Izby Kontroli z dnia 19 czerwca 2019r. *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne*, Warszawa 2019r., <https://www.nik.gov.pl/kontrole/P/18/041/LZG/>, s. 46-51.

Generalnego%20S%C5%82u%C5%BCby%20Wi%C4%99ziennej%20w%20sprawie%20cofania%20zgody%20na%20zatrudnienie%20skazanego%20%20.pdf

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2001, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2002, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2003, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2004, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2005, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2006, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2007, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Informacja o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania* za rok 2008, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2009, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2010, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2011, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2012, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2013, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2014, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2015, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2016, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2017, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2018, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2019, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2020, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2021, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna* za rok 2022, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna za rok 2023*, Warszawa

Ministerstwo Sprawiedliwości Centralny Zarząd Służby Więziennej, *Roczna Informacja Statystyczna za rok 2024*, Warszawa

Literatura

Badawiec R., Szablowska-Juckiewicz M., *Podstawy prawne zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, 2022r., zeszyt 2

Bojarski T., Hołda Z., Baranowski J., *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Lublin 1985.

Hołda Z., Wojcieszczuk J., *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3.

J. Cegielska, *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, nr 2.

Łazuk S., Mońdział E.P., *Obowiązek wykonywania pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności a zasada wolności pracy*, Pracownik i Pracodawca 2017, nr 1 (vol.3).

Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2011.

Petrikowski M., *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37.

Petrikowski M., *Zatrudnienie skazanych w latach 1918–1939*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 39.

J. Pyrcak, *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.

Sanetra, W., *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, Prawo Pracy 1998, 4.

Sługocki L., *Zatrudnienie przed skazaniem a powrotność do przestępstwa*, „Studia Kryminologiczne” 1975, nr 3.

Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014. T. 14, nr 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. 30.
- Tarwacki P., *Zatrudnienie odbywających karę pozbawienia wolności w zakładach karnych. Poszukiwanie rozwiązań służących pozyskaniu miejsc pracy dla skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 70.
- Wolak G., *Z problematyki pracy świadczonej przez skazanego odbywającego karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego. Rozważania na kanwie zagadnienia prawnego w sprawie III PZP 3/20*, „Studia Prawnicze, Rozprawy i Materiały” 2020, nr 2(27).

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest zagadnienie pracy osadzonych w związku z wykonywaniem wobec nich kary pozbawienia wolności, w tym w szczególności ich zatrudniania. W opracowaniu zostały podjęte zagadnienia wpływu zmian prawa na faktyczne możliwości zatrudnienia osadzonych oraz przyczyn braku ich zatrudnienia. Także zagadnienie możliwości domagania się zatrudnienia przez osadzonych oraz dochodzenia przez nich roszczeń związanych ze świadczeniem pracy. W artykule przedstawione zostały też nieprawidłowości związane z wykorzystywaniem preferencji ustawowych przez przywiezione zakłady pracy tworzone przy zakładach karnych w celu tworzenia warunków do zatrudniania osób pozbawionych wolności. Ponadto kwestia możliwości zatrudnienia po zakończeniu wykonywania kary pozbawienia wolności.

Abstract

The subject of this paper is work of inmates during their prison sentence, and in particular the issue of their employment. Another aim is to present both the impact of legal changes on the actual employment opportunities of prisoners and the reasons for lack of employment. Moreover, the possibility of demanding employment by inmates and of asserting claims related to the performed work is discussed. The paper also covers malfunctions related to the use of statutory preferences by prison industrial workshops established in order to create conditions for inmate employment. In addition, the issue of employment prospects after the completion of a prison sentence is .

Słowa kluczowe: Zatrudnienie osób pozbawionych wolności, obowiązek pracy, zmiany prawa a zatrudnianie osadzonych, faktyczne możliwości zatrudnienia osadzonych, nieprawidłowości w funkcjonowaniu przywiezionych zakładów pracy, roszczenia osadzonych związane ze świadczeniem pracy

Keywords: employment of persons deprived of liberty, work duty, legal changes and employment of inmates, actual employment opportunities for inmates, malfunctions in prison industrial workshops, claims of inmates related to performed work