

RENATA BADOWIEC*, MARZENA SZABŁOWSKA-JUCKIEWICZ**

PODSTAWY PRAWNE ZATRUDNIANIA OSÓB ODBYWAJĄCYCH KARĘ POZBAWIENIA WOLNOŚCI

LEGAL GROUNDS FOR EMPLOYING PEOPLE SERVING A PRISON SENTENCE

The work of convicts is one of the essential elements of the process of executing imprisonment sentences. Work should be provided primarily to convicts who are obliged to pay maintenance payments, but also to those who have a particularly difficult financial, personal or family situation. The purpose of the article is to present the legal grounds for employing people serving a prison sentence. This article presents the legal norms regulating the possibility of employing people serving a prison sentence on the basis of a referral to work and other legal forms listed in Article 121 § 2 of the Executive Penal Code of 1997. The considerations lead primarily to the conclusion that, regardless of the choice of legal form of employment, the priority is to achieve the objectives of imprisonment; however, the form of employment of people serving a sentence of imprisonment affects the manner of shaping legal relations between the convicted person and the entity for whom he is working.

Keywords: work; convicts; imprisonment; referral to work; remuneration for work; social security

Praca skazanych jest jednym z istotnych elementów procesu wykonywania kary pozbawienia wolności. Pracę należy zapewnić przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, ale również tym, którzy mają szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną. Celem artykułu jest przedstawienie podstaw prawnych zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności. W ramach niniejszego artykułu przeanalizowano normy prawne regulujące możliwość zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy oraz innych form prawnych wymienionych w art. 121 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. Podjęte rozważania prowadzą przede wszystkim do wniosku, że niezależnie od wyboru formy prawnej zatrudnienia priorytetem jest realizowanie celów kary pozbawienia wolności, jednakże forma zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności ma wpływ na sposób ukształtowania stosunków prawnych pomiędzy skazanym a podmiotem, na rzecz którego świadczy on pracę.

Słowa kluczowe: praca; skazani; kara pozbawienia wolności; skierowanie do pracy; wynagrodzenie za pracę; ubezpieczenia społeczne

* Renata Badowiec
Nicolaus Copernicus University in Toruń, Poland /
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Polska
r.badowiec@umk.pl, <https://orcid.org/0000-0001-7912-1363>

** Marzena Szablowska-Juckiewicz
Nicolaus Copernicus University in Toruń, Poland /
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Polska
m_sz@umk.pl, <https://orcid.org/0000-0003-1975-1309>

I. WSTĘP

Praca skazanych jest jednym z istotnych elementów procesu wykonywania kary pozbawienia wolności¹. Zatrudnianie skazanych realizuje w szczególności cel wychowawczy². We wzorcowych regułach minimalnych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących postępowania z więźniami³ wskazano, że praca, która jest przydzielana więźniom, ma przyczyniać się do podtrzymywania lub rozwoju ich zdolności do zarabiania na uczciwe życie po zwolnieniu⁴. Cel ten wyeksponowano także na gruncie ustawodawstwa polskiego. W myśl art. 49 § 1 k.k.w. z 1969 r.⁵ zatrudnienie skazanego miało na celu wdrożenie go do pracy oraz nauczenie zawodu dla przygotowania do uczciwego życia na wolności, a także zachowanie i rozwój sił fizycznych oraz umysłowych. Podobne uregulowania znalazły się w Kodeksie karnym wykonawczym z 1997 r.⁶ Przepis art. 67 § 3 k.k.w. z 1997 r. stanowi, że w oddziaływaniu na skazanych, przy poszanowaniu ich praw oraz wymaganii wypełniania przez nich obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę (zwłaszcza taką, która sprzyja zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych). Zatrudnienie jest uznawane za kluczowy środek resocjalizacji⁷, z kolei bezczynność wynikająca z braku możliwości wykonywania pracy jest postrzegana jako bariera „dla zindywidualizowanego oddziaływania penitencjarnego”⁸.

W art. 67 § 2 k.k.w. z 1997 r. wskazuje się w sposób wyraźny na potrzebę zindywidualizowanego oddziaływania na skazanych w ramach określonych w ustawie systemów wykonywania kary, w różnych rodzajach i typach zakładów karnych. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że „indywidualizacja jest jedną z podstawowych zasad wykonywania kary pozbawienia wolności”⁹. Powinna być ona urzeczywistniana w szczególności w przypadku wykorzystywania pracy jako środka oddziaływania resocjalizacyjnego. Za w pełni uzasadnioną należy uznać indywidualizację w odniesieniu do zatrudnienia, polegającą na celowym z punktu widzenia resocjalizacji doborze miejsca i rodzaju pracy¹⁰. Rodzaj i typ zakładu karnego, a także system odbywania kary pozbawienia wolności w sposób znaczący wpływają na faktyczne możliwości wykorzystywania pracy jako środka penitencjarnego. To one wyznaczają ramy dopuszczalnej indywidualizacji zatrudnienia skazanych zgodnie z działaniami dyrektora zakładu karnego i komisji penitencjarnej, w szczególności w zakresie wyboru

¹ Por. Wierzbicki (1976): 4.

² Szczygiel (2015): 527–528.

³ Zob. <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Reguly_Mandeli_1.pdf> [dostęp: 23.12.2020].

⁴ Ibid.: reguła 98.

⁵ Ustawa z 19 kwietnia 1969 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. 1969, Nr 13, poz. 98 ze zm.

⁶ Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy, Dz. U. 2021, poz. 53 ze zm. (dalej jako: k.k.w. z 1997 r.).

⁷ Wierzbicki (1976): 109.

⁸ Zagórski (2011): 276.

⁹ Postulski (2017): WKP. Podobnie: Wierzbicki (1976): 6.

¹⁰ Wierzbicki (1976): 178.

rodzaju i miejsca wykonywania pracy (tj. na terenie zakładu karnego czy też poza nim).

Jeżeli chodzi o problematykę zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności, za istotne należy uznać uregulowania dotyczące form prawnych, w ramach których może być wykonywana praca. W związku z wejściem w życie Kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. doszło do wprowadzenia nowych podstaw prawnych świadczenia pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności¹¹. Przepis art. 121 § 2 k.k.w., oprócz zatrudniania skazanych na podstawie skierowania do pracy, dopuszcza także wykonywanie przez nich pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Przed wejściem w życie Kodeksu skazany mógł świadczyć pracę wyłącznie „w ramach stosunku publicznoprawnego, powstającego na skutek orzeczenia względem niego kary pozbawienia wolności i wiążącego skazanego przez czas jej odbywania z państwem, reprezentowanym przez administrację zakładu karnego”¹². Zmiany wprowadzone przez polskiego ustawodawcę miały przyczynić się do zwiększenia możliwości zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności w warunkach społecznej gospodarki rynkowej.

Nie ulega wątpliwości, że problematyka zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności ma charakter interdyscyplinarny. Można wskazać na jej aspekty socjologiczne, psychologiczne oraz prawne. Krzyżują się tutaj zagadnienia z obszaru różnych gałęzi prawa, w tym prawa karnego (w szczególności prawa karnego wykonawczego) oraz prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W ramach niniejszego artykułu przedstawiona zostanie charakterystyka skierowania do pracy oraz innych form prawnych zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności, wymienionych w art. 121 § 2 k.k.w. z 1997 r. Celem naukowej refleksji jest ukazanie zakresu dyferencjacji uprawnień osób świadczących pracę w ramach różnych form zatrudnienia w okresie odbywania kary pozbawienia wolności oraz zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu tego zatrudnienia. Analizie poddane zostaną w szczególności kwestie dotyczące odpłatności za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności.

II. RODZAJE ORAZ CHARAKTERYSTYKA FORM PRAWNYCH ZATRUDNIANIA OSÓB ODBYWAJĄCYCH KARĘ POZBAWIENIA WOLNOŚCI

1. Uwagi ogólne

Problematyka zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności została uregulowana w oddziale 5 rozdziału X Kodeksu karnego wykonawcze-

¹¹ Gozdowski (2000): 21.

¹² Kosut (2013): 176. Podobnie: Świątek-Rudoman (2013): 176.

go („Zatrudnienie”)¹³ oraz w ustawie z 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności¹⁴, a także w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych¹⁵. Do osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności znajdują zastosowanie przepisy prawa pracy, w szczególności Kodeksu pracy. Zakres zastosowania tychże przepisów jest zróżnicowany w zależności od formy prawnej, w ramach której jest wykonywana praca¹⁶.

Przepis art. 121 § 2 k.k.w. w brzmieniu obecnie obowiązującym¹⁷ stanowi, że skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. W wersji pierwotnej art. 121 k.k.w. w § 1 zd. 2 zawierał sformułowanie, że „umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej na własny rachunek”. W literaturze przedmiotu zauważa się, że „w praktyce ta forma zatrudnienia występowała zupełnie sporadycznie”¹⁸.

Na gruncie art. 121 § 2 k.k.w. doszło do wyraźnego rozróżnienia pomiędzy skierowaniem do pracy i innymi formami prawnymi, w ramach których osoby pozbawione wolności mogą wykonywać pracę zarobkową¹⁹. Istotne jest również to, że skierowanie do pracy zostało wymienione jako pierwsze. Ustawodawca uwypuklił zatem jego rangę wśród innych form zatrudnienia²⁰.

2. Skierowanie do pracy

Skierowanie do pracy jest najstarszą i podstawową formą zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności²¹. Przed wejściem w życie Kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r. było ono jedynym możliwym sposobem zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności²², chociaż sformułowaniem „skierowanie do pracy” ustawodawca posłużył się dopiero na gruncie przepisów Kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r.²³

Zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy jest klasyfikowane jako niepracownicze zatrudnienie typu penalnego²⁴. W przypadku skierowania do pracy osób odbywających karę pozbawienia wolności świadczenie pracy nie odbywa się w ramach stosunku pracy, a skazany nie może być uznany za pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Przepis art. 2 k.p. ma charakter bezwzględnie

¹³ Potulski (2018): nb. 2.

¹⁴ T.jedn.: Dz. U. 2021, poz. 179 ze zm.

¹⁵ T.jedn.: Dz. U. 2018, poz. 1887 ze zm.

¹⁶ Zob. art. 121 § 8 i 9 k.k.w. *in fine*.

¹⁷ Nadanym na podstawie art. 1 pkt 80 ustawy z 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 142, poz. 1380.

¹⁸ Lelental (2020).

¹⁹ Por. Bury (2019): 66.

²⁰ Por. Kosut (2013): 536; (1998): 35; Sanetra (1998): 20.

²¹ Stanowska (2014): 213.

²² Gozdowski (2000): 22.

²³ Kosut (2013): 536.

²⁴ Kosut (2013): 526. Podobnie: Baran (2015): 23; Sanetra (2007): 2.

obowiązujący, co oznacza, że poza wymienionymi w nim podstawami nawiązania stosunku pracy nie istnieją możliwości nawiązania tego stosunku²⁵.

„Świadczenie pracy na podstawie skierowania do pracy przez osobę skazaną jest konsekwencją istnienia między skazanym a państwem stosunku publicznoprawnego powstałego w wyniku orzeczenia kary pozbawienia wolności”²⁶. Zgodnie z art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w. skazany ma obowiązek przestrzegania przepisów określających zasady i tryb wykonywania kary, ustalonego w zakładzie karnym porządku oraz wykonywania poleceń przełożonych i innych osób uprawnionych, a w szczególności wykonywania pracy, jeżeli przepisy szczególne, także wynikające z prawa międzynarodowego, nie przewidują zwolnienia od tego obowiązku. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że nieuzasadniona odmowa podjęcia pracy stanowi naruszenie obowiązków skazanego i może pociągać za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną²⁷.

Skierowanie do pracy to jednostronna czynność dyrektora zakładu karnego, decyzja w rozumieniu art. 7 ust. 1 k.k.w.²⁸ Na gruncie przedmiotowego przepisu pojęcie decyzji należy rozumieć jako „jednostronny akt organu postępowania wykonawczego, rozstrzygający konkretną sprawę konkretnej osoby”²⁹.

W art. 122 k.k.w. zostały określone kryteria skierowania do pracy. W kontekście kryteriów skierowania do pracy należy również zwrócić uwagę na treść art. 67 § 3 k.k.w., który wpisuje się w kryteria wskazane w art. 122 k.k.w. Regulacje dotyczące kryteriów skierowania skazanego do pracy należy ocenić pozytywnie, powodują one bowiem skoncentrowanie się na osobie skazanego oraz na jego potrzebach, a nie zamierzeniach zakładów karnych³⁰.

Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia odpłatnego albo nieodpłatnego. W pierwszym przypadku następuje to odpowiednio do wykazu stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzanego przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej albo na podstawie umowy o zatrudnienie odpłatne skazanego w przywięziennym zakładzie pracy albo u zewnętrznego przedsiębiorcy³¹. Z kolei do zatrudnienia nieodpłatnego dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego zgodnie z wykazem stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzanym przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej albo na podstawie umowy o zatrudnienie nieodpłatne skazanego przy pracach na cele społeczne zawartą przez dyrektora zakładu karnego z podmiotem wyznaczonym przez właściwy organ gminy na podstawie art. 123a § 6 k.k.w.³²

²⁵ Uchwała SN z 15 lutego 1995 r., II PZP 6/94, OSNAP 1995, nr 12, poz. 143.

²⁶ Stanowska (2014): 213. Podobnie: Świątek-Rudoman (2013): 177.

²⁷ Lelental (2020). Podobnie: Postulski (2018).

²⁸ Stanowska (2014): 219.

²⁹ Lelental (2020).

³⁰ Szczygiel (2015): 31.

³¹ § 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

³² Ibid.: § 13.

Skierowanie do pracy może następować zatem albo na podstawie wykazu stanowisk, albo umowy o zatrudnienie zawieranej przez dyrektora zakładu karnego z podmiotem, na rzecz którego ma być świadczona praca. W umowie o zatrudnienie skazanego (zarówno odpłatne, jak i nieodpłatne) są konkretyzowane prawa i obowiązki trzech podmiotów: podmiotu, na rzecz którego jest świadczona praca, dyrektora zakładu karnego oraz skazanego, który świadczy pracę, ale nie jest stroną umowy. Ustawodawca nie określił *expressis verbis* wymogów co do treści umowy o zatrudnienie odpłatne czy też nieodpłatne skazanego.

3. Inne niż skierowanie do pracy formy prawne zatrudnienia

Zgodnie z art. 121 § 2 k.k.w. umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Wśród form prawnych, w ramach których skazany może wykonywać pracę zarobkową, zostały *expressis verbis* wymienione: umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło oraz umowa o pracę nakładczą. Ponadto ustawodawca posłużył się zwrotem niedookreślonym „na innej podstawie prawnej”.

Osoba pozbawiona wolności, która została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w celu wykonywania pracy zarobkowej, posiada status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Istotny jest również przepis art. 5 k.p., który stanowi, że w sytuacji, w której stosunek pracy określonej kategorii pracowników uregulowany jest przepisami szczególnymi, to przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanymi tymi przepisami. W tym przypadku przepisami szczególnymi są m.in. przepisy Kodeksu karnego wykonawczego. Należy jednak zauważyć, że w przepisach tego Kodeksu zagadnienia dotyczące zatrudniania na podstawie umowy o pracę osób odbywających karę pozbawienia wolności zostały uregulowane wycinkowo. Stosownie do treści art. 121 § 8 k.k.w. w stosunku do skazanych pracujących, w zakresie nieuregulowanym przepisami Kodeksu karnego wykonawczego, stosuje się przepisy prawa pracy. Należy uznać za uzasadniony zakres zastosowania przepisów Kodeksu pracy do skazanych wykonujących pracę zarobkową na podstawie umowy o pracę.

W stosunku do prawnych form zatrudnienia osób pozbawionych wolności, jakimi są umowa zlecenia oraz umowa o dzieło, należy zauważyć, że początkowo w art. 121 k.k.w. z 1997 r. nie przewidziano *expressis verbis* tych form. Dopiero w wyniku nowelizacji, która weszła w życie w 2003 r.³³, umowa zlecenia oraz umowa o dzieło zostały ujęte w treści art. 121 § 2 k.k.w. Ponadto na skutek tejże nowelizacji w art. 121 § 2 k.k.w. jako jedną z form prawnych, w ramach której skazany może wykonywać pracę zarobkową, wymienia się umowę o pracę nakładczą.

³³ Ustawa z 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2003, Nr 142, poz. 1380.

Zgodnie z art. 121 § 2 k.k.w. skazanego można zatrudnić także na innej podstawie prawnej. Ustawodawca nie sprecyzował, co należy rozumieć przez pojęcie „inna podstawa prawna”. Należy więc przyjąć, że chodzi o dowolną podstawę prawną³⁴. Zgodnie z treścią przepisu art. 353¹ k.c.³⁵ strony zawierające umowę mogą ustanowić stosunek prawny według swojego uznania. Ważne, aby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Spośród możliwych umów cywilnoprawnych można wymienić zarówno umowy typowe, jak i umowy nienazwane³⁶.

W przypadku prawnych form zatrudnienia – innych niż skierowanie do pracy – skazany decyduje o podjęciu zatrudnienia oraz ma wpływ na sposób ukształtowania warunków pracy lub płacy. Zgodnie z § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych na wniosek skazanego dyrektor zakładu karnego określa w formie pisemnej warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą. Sam wniosek skazanego powinien zawierać potwierdzenie przez pracodawcę zamiaru zawarcia jednej z wyżej wskazanych umów. Pisemna akceptacja warunków zatrudnienia przez skazanego, a także zatrudniającego jest podstawą wyrażenia przez dyrektora zakładu karnego zgody na zatrudnienie skazanego na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą. Zgoda dotyczy zatrudnienia u konkretnego podmiotu zatrudniającego i obowiązuje w okresie przebywania skazanego w zakładzie karnym, w którym została udzielona. Akceptacja warunków zatrudnienia przez skazanego oraz zatrudniającego stanowi podstawę zawarcia porozumienia pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającym w sprawie zatrudnienia w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

W przypadku wykonywania przez skazanego pracy zarobkowej na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło czy też umowy o pracę nakładczą skazany jest stroną (podmiotem) umowy, na podstawie której świadczy pracę. To w tej umowie są określane warunki zatrudnienia, w szczególności rodzaj wykonywanej pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Umowa ta stanowi źródło wzajemnych praw i obowiązków skazanego oraz podmiotu, na rzecz którego wykonuje on pracę zarobkową. Prowadzi ona do nawiązania pomiędzy tymi podmiotami albo stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. (umowa o pracę), albo stosunku cywilnoprawnego (umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa o pracę nakładczą).

³⁴ Por. Kierepka (2016): 16.

³⁵ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.jedn.: Dz. U. 2020, poz. 1740 ze zm.

³⁶ Gozdowski (2000): 28.

III. DYFERENCJACJA UPRAWNIENÍ OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ W RAMACH RÓŻNYCH FORM ZATRUDNIENIA W OKRESIE ODBYWANIA KARY POZBAWIENIA WOLNOŚCI

1. Uwagi ogólne

W związku z wykonywaniem pracy zarobkowej skazanym przysługują różnego rodzaju uprawnienia, a w szczególności uprawnienia pracownicze. Na dyferencjację uprawnień pracowniczych osób świadczących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wskazują w szczególności uregulowania zawarte w § 8 oraz § 9 art. 121 k.k.w.

W przypadku zawarcia umowy o pracę dochodzi do nawiązania stosunku pracy pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym. Podmioty te nabywają status odpowiednio pracownika i pracodawcy, których prawa i obowiązki z mocy prawa regulują przepisy prawa pracy, w szczególności Kodeksu pracy. Z kolei w przypadku zawarcia jednej z umów cywilnoprawnych praca zarobkowa jest wykonywana w ramach stosunku cywilnoprawnego, który w ograniczonym zakresie jest regulowany przepisami prawa pracy.

2. Wynagrodzenie za pracę

Do zagadnień żywo dyskutowanych, budzących wiele wątpliwości, a nawet kontrowersji należy problem odpłatności za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności.

Przepis art. 123 k.k.w. z 1997 r. w brzmieniu pierwotnym stanowił, że: „Praca skazanego jest odpłatna, z zastrzeżeniem § 3 i 4. [...] Wynagrodzenie przysługujące skazanemu nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia pracowników określonego na podstawie Kodeksu pracy” (§ 1). Z kolei w myśl § 2 art. 123 k.k.w. obowiązującego w okresie od 1 września 2003 r.³⁷ do 8 marca 2011 r.³⁸: „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”. W wyroku z 23 lutego 2010 r. (P 20/09) TK stwierdził, że przedmiotowy przepis w zakresie, w jakim zawiera słowo „połowy”, jest niezgodny z art. 32 oraz z art. 65 ust. 4 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i utraci on moc obowiązującą z upływem dwunastu miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej³⁹. Z uwagi na wyrok TK z 23 lutego 2010 r. został

³⁷ Art. 1 pkt 84 ustawy z 24 lipca 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2003, Nr 142, poz. 1380.

³⁸ Art. 1 pkt 2 ustawy z 3 lutego 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2011, Nr 39, poz. 202.

³⁹ Legalis.

znowelizowany art. 123 § 2 k.k.w. Nowelizacja tego przepisu spowodowała znaczące zmniejszenie się liczby osób, które w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wykonują pracę odpłatnie⁴⁰.

De lege lata praca skazanych jest odpłatna, z zastrzeżeniem art. 123a k.k.w.⁴¹ W myśl art. 123 § 2 k.k.w. skazany ma prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę w razie zatrudnienia w pełnym oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozwiązania te korespondują z uregulowaniami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w pełnym oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, zawartymi odpowiednio w art. 6 oraz 8 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁴². Gwarancje w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę przysługują niezależnie od formy prawnej, w ramach której osoby odbywające karę pozbawienia wolności świadczą pracę.

Należy zauważyć, że art. 6 oraz 8 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę znajdują zastosowanie do pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. Osobom wykonującym pracę zarobkową na podstawie umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług zagwarantowano minimalną stawkę godzinową⁴³. Z kolei gwarancje w zakresie wysokości wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą znalazły się w rozporządzeniu Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą⁴⁴. Zgodnie z § 3 przedmiotowego rozporządzenia minimalna ilość pracy powinna być tak ustalona, aby jej wykonanie zapewniało uzyskanie najniższego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 25 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jeżeli praca stanowi dla wykonawcy wyłączone lub główne źródło utrzymania, w pozostałych przypadkach – co najmniej 50% najniższego wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie umowy o dzieło nie mają gwarancji ani w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej, ani też najniższego wynagrodzenia za pracę.

W przypadku skazanych ustawodawca przewidział identyczne gwarancje w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, niezależnie od tego, na jakiej podstawie jest ona wykonywana. Uwidacznia się tutaj dyferencjacja sytuacji prawnej ogółu osób wykonujących pracę zarobkową oraz osób wykonujących pracę zarobkową w okresie odbywania kary pozbawienia wolności. W przypadku tych pierwszych gwarancje dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę, a zarazem ograniczenia zasady swobody umów w zakresie ustalania wysoko-

⁴⁰ W 2011 r. wykonywało odpłatnie pracę 11 624 skazanych i ukaranych (11 624 – nieodpłatnie), w roku 2012 liczba ta spadła do 9400 (13 958 – nieodpłatnie). Z kolei w 2020 r. liczba skazanych i ukaranych zatrudnionych odpłatnie wynosiła 12 511 (nieodpłatnie 19575). Przy wzroście wskaźnika powszechności zatrudnienia skazanych i ukaranych (wynosił on odpowiednio w 2011 r. – 31,8%, w 2012 r. – 30,4%, z kolei w 2020 r. – 51,9%) uwidacznia się jednocześnie zmiana proporcji pomiędzy zatrudnieniem odpłatnym oraz nieodpłatnym, na korzyść tego ostatniego. Dane statystyczne zob. <<https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna>> [dostęp: 23.07.2021].

⁴¹ Zob. art. 123 § 1 k.k.w.

⁴² Ustawa z 10 października 2020 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.jedn.: Dz. U. 2020, poz. 2207.

⁴³ Art. 8d ustawy z 10 października 2020 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

⁴⁴ Dz. U. 1976, Nr 3, poz. 19.

ści wynagrodzenia za pracę są zróżnicowane w zależności od formy prawnej zatrudnienia.

Zgodnie z art. 123 § 1 zd. 2 k.k.w. zasady wynagradzania za pracę skazanego ustala się w porozumieniu zawieranym przez dyrektora zakładu karnego lub w umowie zawieranej przez skazanego. W literaturze przedmiotu zauważa się, że „obowiązkiem dyrektora zakładu karnego jest wynegocjowanie z podmiotem zatrudniającym najkorzystniejszych dla skazanego zasad wynagradzania za pracę. Dotyczy to zarówno zawieranych porozumień, jak i umów zawieranych przez skazanych”⁴⁵. Z kolei przy skierowaniu skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego wynagrodzenie za pracę ustala dyrektor tego zakładu⁴⁶, kierując się treścią załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Jeżeli chodzi o zasady wynagradzania za pracę skazanych zatrudnianych na podstawie skierowania do pracy albo wykonujących pracę zarobkową w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie prawnej, należy zwrócić uwagę na pojęcie wynagrodzenia przypadającego skazanemu. Zgodnie z art. 242 § 15 k.k.w. przez pojęcie wynagrodzenia przypadającego skazanemu rozumie się kwotę pozostałą po dokonaniu potrąceń z wynagrodzenia przysługującego składek na ubezpieczenie społeczne, kwoty na Fundusz Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej i kwoty na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźlennych Zakładów Pracy, stanowiącą podstawę do naliczenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Potrącenia na cele Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej i na cele Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźlennych Zakładów Pracy wynoszą odpowiednio 7 i 51%⁴⁷.

Ustawodawca przewidział, że niezależnie od formy prawnej zatrudnienia skazanemu wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną⁴⁸. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje mu jedynie w wypadku, gdy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego⁴⁹. Ponadto skazany jest uprawniony do wynagrodzenia za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi, ale jedynie w wypadku, gdy tak stanowi porozumienie zawarte przez dyrektora zakładu karnego z podmiotem zatrudniającym lub umowa zawarta przez skazanego z podmiotem zatrudniającym⁵⁰.

3. Inne uprawnienia osób świadczących pracę

Przepis art. 66 ust. 1 Konstytucji RP stanowi, że: „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz

⁴⁵ Lelental (2020).

⁴⁶ Art. 123 § 1 zd. 3 k.k.w.

⁴⁷ Art. 125 § 1 k.k.w. Szerzej zob. Lamtych (2019): 13–14.

⁴⁸ Art. 123 § 3 k.k.w.

⁴⁹ Art. 123 § 4 k.k.w.

⁵⁰ Art. 123 § 6 k.k.w.

obowiązki pracodawcy określa ustawa”. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że podmiotem prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest każdy. Ochrona ta przysługuje zatem nie tylko pracownikom w rozumieniu art. 2 w związku z art. 22 § 1 k.p., ale także osobom świadczącym pracę zarobkową na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy⁵¹, w szczególności zleceniobiorcom⁵², samozatrudnionym⁵³, osobom wykonującym pracę na własny rachunek⁵⁴, funkcjonariuszom służb mundurowych⁵⁵ czy też osobom skierowanym do pracy w okresie odbywania kary pozbawienia wolności⁵⁶.

Problematyka zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom, które wykonują pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, została uregulowana w Kodeksie karnym wykonawczym w sposób szczątkowy. Warto jednak zwrócić uwagę na art. 122 § 1 zd. 2 k.k.w. Ponadto na gruncie przepisów Kodeksu karnego wykonawczego sformułowano ogólny obowiązek szkolenia skazanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej⁵⁷, a także ogólny obowiązek przestrzegania przepisów przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przez skazanego, który wykonuje pracę⁵⁸.

Kluczowa rola w zakresie uregulowania kwestii związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy skazanym przypada przepisom prawa pracy. Znajdują one zastosowanie zarówno do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy⁵⁹, jak i wykonujących pracę zarobkową w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej⁶⁰. Zakres przedmiotowy zastosowania przepisów prawa pracy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy do osób wykonujących pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wyznaczają przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych⁶¹, wydanego na podstawie art. 304 § 5 k.p.

Osobom wykonującym pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, niezależnie od formy prawnej zatrudnienia, przysługuje w szczególności prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla ich zdrowia i życia lub osób trzecich, a także od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, gdy ich stan

⁵¹ Sobczyk, Buch (2016). Por. Banaszak (2009): 342.

⁵² Kuczma (2014): 569.

⁵³ Sobczyk (2013): 170.

⁵⁴ Wyka (2007): 331.

⁵⁵ Wyrok TK z 24 listopada 2015 r., K 18/14, Lex nr 1927058. Podobnie: wyrok TK z 14 grudnia 1999 r., SK 14/98, Lex nr 39235.

⁵⁶ Florek (2001): 78. Podobnie: Wujczyk (2008): 131.

⁵⁷ Art. 122a § 1 k.k.w.

⁵⁸ Art. 122a § 2 k.k.w.

⁵⁹ Art. 121 § 9 k.k.w.

⁶⁰ Art. 121 § 8 k.k.w.

⁶¹ Dz. U. 1997, Nr 154, poz. 1012.

psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Osoby wykonujące pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności podlegają profilaktycznym badaniom lekarskim. Należy im zapewnić udział we wstępnych oraz okresowych szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odbywają się na koszt podmiotu zatrudniającego. Nie wolno dopuścić skazanego do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy danego rodzaju oraz do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z problematyką zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wiąże się ściśle kwestia przysługującego im prawa do wypoczynku. W świetle art. 66 ust. 2 Konstytucji RP podmiotem tego prawa jest pracownik. W literaturze zarysowują się dwa zasadnicze stanowiska dotyczące rozumienia pojęcia „pracownik”, którym posłużono się w art. 66 ust. 2 Konstytucji RP⁶². Zwolennicy pierwszego z nich opowiadają się za wąskim rozumieniem przedmiotowego pojęcia, przyjmując, że jego zakresem znaczeniowym są objęte wyłącznie osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy⁶³. Z kolei zwolennicy drugiego ze stanowisk przytaczają argumenty przemawiające za tym, że należy je odnosić nie tylko do pracowników, ale także do osób wykonujących pracę zarobkową w ramach innych form prawnych niż stosunek pracy⁶⁴. W art. 66 ust. 2 Konstytucji RP jako instrumenty służące realizacji prawa do wypoczynku wymieniono uprawnienia w zakresie korzystania z dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także ustawowo określone maksymalne normy czasu pracy. W podobny sposób problematykę prawa do wypoczynku ujmuje art. 14 k.p.

W Kodeksie karnym wykonawczym uregulowano kwestie dotyczące urlopu wypoczynkowego oraz zwolnień od pracy przysługujących pracownikom, poświęcając tej problematyce art. 124. Nie zdecydowano się natomiast na unormowanie zagadnień dotyczących czasu pracy, a w szczególności norm czasu pracy oraz uprawnień w zakresie dobowego oraz cotygodniowego odpoczynku. Przepis art. 121 § 6 k.k.w. zezwala w tym zakresie na stosowanie przepisów prawa pracy, w tym przepisów działu piątego Kodeksu pracy, w odniesieniu do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy. Z kolei w przypadku skazanych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę za kluczowe należy uznać odesłanie z art. 121 § 8 k.k.w. W myśl przedmiotowego przepisu do skazanych pracujących, w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie karnym wykonawczym, stosuje się przepisy prawa pracy. Prowadzi to do konstatacji, że normy czasu pracy skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do

⁶² Szerzej: Jaskulska, Napiórkowska, Rutkowska (2021): 52–54.

⁶³ Sanetra (1997): 2. Podobnie: Stefański (2018): 107–108.

⁶⁴ Garlicki, Jarosz-Żukowska (2016): WKP. Podobnie: Jaskulska, Napiórkowska, Rutkowska (2021): 52–53.

pracy albo umowy o pracę oraz ich uprawnienia w zakresie dobowego i cotygodniowego odpoczynku należy ustalać, opierając się na przepisach prawa pracy, w szczególności działu piątego Kodeksu pracy, które znajdują zastosowanie do ogółu pracowników w rozumieniu art. 2 w związku z art. 22 § 1 k.p.

IV. FORMY PRAWNE ZATRUDNIENIA A ZASADY PODLEGANIA UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM

1. Uwagi ogólne

W myśl art. 102 pkt 4 k.k.w. skazany ma prawo do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach, a także pomocy w uzyskiwaniu świadczeń inwalidzkich. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez osoby, które w okresie odbywania kary pozbawienia wolności wykonują pracę, zostały określone w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych⁶⁵ i są one zróżnicowane w zależności od formy prawnej, w ramach której jest wykonywana praca.

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe wyrażone są w formie stopy procentowej, jednakowej dla wszystkich ubezpieczonych⁶⁶. Wynoszą one odpowiednio 19,52%, 8% i 2,45% podstawy wymiaru. Stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń⁶⁷. Wynosi ona od 0,40 do 8,12%.

2. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym osób zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy

Od 1 stycznia 1990 r.⁶⁸ okresy pracy wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności zaczęto uważać za okresy równorzędne z okresami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin⁶⁹. Obecnie obowiązująca ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje, że osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu⁷⁰. Obowiązkiem podlegania przedmiotowym ubezpieczeniom nie są natomiast objęci skazani, którzy wykonują pracę w ramach skierowania do pracy nieodpłatnie. Nie przysługuje tym osobom ochrona ubezpieczeniowa, w szczególności w razie zdarzeń pozostających w związku czasowo-miejscowym z pracą, których następstwem jest uraz lub śmierć osoby świadczącej

⁶⁵ T.jedn.: Dz. U. 2021, poz. 423 ze zm. (dalej jako: u.s.u.s.).

⁶⁶ Art. 15 ust. 1 u.s.u.s.

⁶⁷ Art. 15 ust. 2 u.s.u.s.

⁶⁸ Art. 1 pkt 3 ustawy z 24 maja 1990 r. o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym, Dz. U. 1990, Nr 36, poz. 206.

⁶⁹ Gudowska (2014).

⁷⁰ Art. 6 ust. 1 pkt 8 oraz art. 11 ust. 2 u.s.u.s.

pracę. Zauważyć należy ponadto, że zdarzenia tego rodzaju nie mogą zostać zakwalifikowane także jako wypadki powstałe w szczególnych okolicznościach w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach⁷¹, a tym samym uzasadniać przyznanie skazanym świadczeń na podstawie przepisów tejże ustawy. Naprawienia szkody na osobie pozostającej w związku z wykonywaniem pracy na podstawie skierowania do pracy nieodpłatnie skazani oraz członkowie ich rodzin mogą dochodzić jedynie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Warto byłoby rozważyć możliwość objęcia systemem ubezpieczenia społecznego skazanych wykonujących nieodpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy. Uzasadnione wydaje się podjęcie działań legislacyjnych, które doprowadziłyby do objęcia tychże osób ochroną przewidzianą w ustawie o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach.

Osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności mogą zostać dobrowolnie na swój wniosek zgłoszone do ubezpieczenia chorobowego⁷². Objęcie ubezpieczeniem chorobowym następuje wówczas od dnia wskazanego w zgłoszeniu o objęcie tym ubezpieczeniem, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym zgłoszenie zostało zgłoszone⁷³. Z kolei ustaje ono od dnia wskazanego w zgłoszeniu wyrejestrowania, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym zgłoszenie zostało złożone w Zakładzie⁷⁴.

Składki na ubezpieczenie emerytalne osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności finansują z własnych środków, w równych częściach, ubezpieczeni i płatnicy składek, składki na ubezpieczenie rentowe – z własnych środków, w wysokości 1,5% podstawy wymiaru ubezpieczeni, w wysokości 6,5% podstawy wymiaru płatnicy składek, składki na ubezpieczenie wypadkowe – w całości, z własnych środków, płatnicy składek, z kolei składki na ubezpieczenie chorobowe – w całości, z własnych środków ubezpieczeni, jeżeli zostali oni zgłoszeni do ubezpieczenia chorobowego na wniosek⁷⁵.

W przypadku osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne jest podmiot, na którego rzecz takie osoby świadczą pracę⁷⁶. Płatnikiem składek będzie zatem zakład karny (skazany jest zatrudniony odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych), przywiezienny zakład pracy (skazany jest zatrudniony odpłatnie w przywiezonym zakładzie pracy) albo przedsiębiorca zewnętrzny (skazany został skierowany do zatrudnienia odpłatnego u zewnętrznego przedsiębiorcy).

⁷¹ T.jedn.: Dz. U. 2020, poz. 980 ze zm.

⁷² Art. 11 ust. 2 u.s.u.s.

⁷³ Art. 14 ust. 1 u.s.u.s.

⁷⁴ Zob. art. 14 ust. 2 pkt 1 u.s.u.s.

⁷⁵ Art. 16 ust. 1 pkt 8 oraz ust. 2–3 u.s.u.s.

⁷⁶ Art. 4 pkt 2 lit. c u.s.u.s. Szerzej zob. Łabanowski (2007): 31.

3. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym osób zatrudnionych w ramach innych form prawnych

Skazani wykonujący pracę zarobkową w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia czy też umowy o pracę nakładczą podlegają ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach, jak ogół zatrudnionych w ramach tychże form prawnych.

Z kolei skazani świadczący pracę zarobkową w ramach umowy o dzieło są zwolnieni z obowiązku ubezpieczeń społecznych. Mogą oni natomiast przystąpić do ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 7 u.s.u.s.⁷⁷ W literaturze przedmiotu zauważa się, że w celu obniżenia kosztów zatrudnienia poszerzyło się w praktyce nazywanie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług umowami o dzieło, ponieważ wykonawcy tych umów nie podlegają ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 4 u.s.u.s.⁷⁸ W wyroku z 11 września 2019 r. (III AUa 1010/17) Sąd Apelacyjny w Krakowie podkreśla, że wola stron – znajdująca swój wyraz w treści zawieranej umowy – nie może być sprzeczna z ustawą. Strony nie mogą skutecznie nazwać umową o dzieło zobowiązania, którego przedmiotem nie jest dzieło w rozumieniu art. 627 k.c. O prawidłowym zakwalifikowaniu danej umowy cywilnoprawnej nie decyduje wyłącznie nazwa umowy i jej formalne postanowienia, lecz sposób jej wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – cech charakterystycznych dla danego stosunku prawnego, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych umów cywilnoprawnych⁷⁹. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że „kwalifikacja czynności cywilnoprawnych na potrzeby systemu ubezpieczeń społecznych nie może różnić się od jej kwalifikacji na gruncie prawa cywilnego”⁸⁰.

Wybór formy prawnej, w ramach której skazany wykonuje pracę zarobkową, wpływa na zakres obciążenia podmiotu zatrudniającego kosztami związanymi z finansowaniem składek na ubezpieczenia społeczne. Nie ulega wątpliwości, że czynnik ten oddziałuje na stopień zainteresowania zatrudnianiem skazanych w ramach określonej formy prawnej, w szczególności jeżeli podmiotem zatrudniającym jest przedsiębiorca zewnętrzny.

V. WNIOSKI

W okresie obowiązywania Kodeksu karnego wykonawczego z 1969 r. osoby odbywające karę pozbawienia wolności mogły wykonywać pracę wyłącznie na podstawie skierowania do pracy. *De lege lata* art. 121 § 2 k.k.w. z 1997 r. dopuszcza także inne formy prawne, w ramach których mogą świadczyć pracę skazani. Wybór podstawy prawnej zatrudnienia jest dopuszczalny zarówno

⁷⁷ Szerzej zob. Wesołowska (2016): 64–65.

⁷⁸ Gudowska (2014).

⁷⁹ Legalis nr 225706.

⁸⁰ Lackoroński (2015): 149.

w przypadku świadczenia pracy w przywieźniennych zakładach pracy, jak i na rzecz przedsiębiorcy zewnętrznego. Inaczej niż w przypadku skierowania do pracy skazany musi wyrazić wolę podjęcia zatrudnienia oraz zaakceptować zaproponowane warunki pracy i płacy. Jest on stroną stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego, w ramach którego wykonywana jest praca zarobkowa. Ma on większy wpływ niż w przypadku skierowania do pracy na sposób ukształtowania praw i obowiązków wynikających z tegoż stosunku prawnego niż w przypadku skierowania do pracy.

Nie ulega wątpliwości, że niezależnie od wyboru formy prawnej zatrudnienia priorytetem jest realizowanie celów kary pozbawienia wolności. Wybór prawnej formy zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności ma natomiast wpływ na sposób ukształtowania stosunków prawnych pomiędzy skazanym a podmiotem, na rzecz którego świadczy on pracę, na zakres uprawnień przysługujących skazanemu w związku ze świadczeniem pracy oraz zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu świadczenia pracy w okresie odbywania kary pozbawienia wolności.

- Banaszak, B. (2009). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa.
- Baran, K.W. (2015). *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom 7: Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: 21–26.
- Bury, B. (2019). *Obowiązek pracy skazanych – zarys problematyki*. *Probacja* 3: 58–78.
- Dziwota, K. (2007). *Komentarz do art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, [w:] J. Wantoch-Rekowski (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Toruń–Warszawa: 35–55.
- Florek, L. (2001). *Konstytucyjne podstawy indywidualnego prawa pracy*, [w:] M. Wyrzykowski (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*. Warszawa.
- Garlicki, L., Jarosz-Żukowska, S. (2016). *Komentarz do art. 66 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Tom 2. WKP*.
- Gozdowski, A. (2000). *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*. *Przegląd Więziennictwa Polskiego* 27: 21–39.
- Gudowska, B. (2014). *Komentarz do art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Warszawa: Legalis.
- Jaskulska, J., Napiórkowska, A., Rutkowska, B. (2021). *Prawo pracownika do wypoczynku*. Toruń.
- Kierepka, M. (2016). *Zatrudnianie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*. *Pracownik i Pracodawca* 1: 7–19.
- Kosut, A. (1998). *Zatrudnianie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności – nowe uregulowania prawne*. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 10: 33–39.
- Kosut, A. (2015). *Zatrudnienie typu penalnego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom 7: Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa: 526–591.
- Kuczma, P. (2014). *Prawa pracownicze*, [w:] M. Jabłoński (red.). *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*. Wrocław: 561–572.
- Lackoroński, B. (2015). *Zlecenie a umowa o dzieło w systemie ubezpieczeń społecznych – perspektywa cywilnoprawna*, [w:] M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*. Warszawa: 119–155.
- Lamtych, A. (2019). *Wynagrodzenie skazanych za pracę wykonywaną w okresie odbywania kary pozbawienia wolności*. *Pracownik i Pracodawca* 1/2: 7–18.
- Lelental, S. (2020). *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. Warszawa: Legalis.

- Łabanowski, M. (2007). Komentarz do art. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, [w:] J. Wantoch-Rekowski (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*. Toruń–Warszawa: 26–32.
- Postulski, J. (2018). Komentarz do art. 121, [w:] J. Lachowski (red.), *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*. Warszawa: Legalis.
- Postulski, J. (2017). Komentarz do art. 67, [w:] *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz. WKP*.
- Sanetra, W. (1997). Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 11: 2–7.
- Sanetra, W. (1998). Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego. *Prawo Pracy* 4: 17–21.
- Sanetra, W. (2007). Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 11: 2–11.
- Sobczyk, A. (2013). Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom 1: Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy. Warszawa.
- Sobczyk, A., Buch, D. (2016). Komentarz do art. 66 Konstytucji RP, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP. Tom 1: Komentarz do art. 1–86*. Warszawa: Legalis.
- Stanowska, O. (2014). Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy. *Roczniki Administracji i Prawa* 1: 213–228.
- Stefański, K. (2018). Prawo do wypoczynku (nie)pracowników. Problem zasadności rozszerzenia przepisów o czasie pracy i urlopowach wypoczynkowych na osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: 99–126.
- Szczygieł, G. (1997). Praca skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym. *Przegląd Więziennictwa Polskiego* 16/17: 28–38.
- Świątek-Rudoman, J. (2013). Praca osób pozbawionych wolności – wybrane zagadnienia z zakresu prawa pracy i prawa penitencjarnego. *Gdańskie Studia Prawnicze* 30: 173–184.
- Wesołowska, K. (2016). Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy w okresie odbywania kary pozbawienia wolności. *Pracownik i Pracodawca* 1: 57–66.
- Wierzbicki, P. (1976). Indywidualizacja penitencjarna w Polsce. Warszawa.
- Wujczyk, M. (2008). Wybrane prawa pracownicze w Konstytucji RP – ocena art. 65 i 66 Konstytucji w dekadę jej chwalenia, [w:] K. Górka, T. Litwin (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Próba oceny i podsumowania z perspektywy dziesięciolecia stosowania*. Kraków: 123–134.
- Wyka, T. (2007). Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda, [w:] J. Stelina, A. Wypych-Żywicka. *Człowiek. Obywatel. Pracownik. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*. Gdańskie Studia Prawnicze 18: 331–344.
- Zagórski, J. (2011). Indywidualizacja penitencjarna w postępowaniu ze skazanymi – na przykładzie skazanych młodocianych oraz odbywających karę dożywotniego pozbawienia wolności, [w:] T. Kalisz (red.), *Prawo karne wykonawcze w systemie nauk kryminologicznych. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Leszka Boguni*. Warszawa: 273–288.

