

Wykonywanie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności jako tytuł ubezpieczenia społecznego

Performing work on the basis of a referral to work during imprisonment as the title of social security

Renata Badowiec, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

STRESZCZENIE

Jedną z form resocjalizacji osób odbywających karę pozbawienia wolności jest wykonywanie pracy. Możliwość świadczenia pracy przez osadzonych została uregulowana w Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy. Na podstawie regulacji zawartych w tym akcie, skazany ma możliwość zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy. Osobom, wobec których zapadł prawomocny wyrok skazujący, zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy, natomiast skazani na karę dożywotniego pozbawienia wolności odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego, mogą wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego. Osoby pozbawione wolności mają prawo do ubezpieczenia społecznego w zakresie przewidzianym w odrębnych przepisach. Celem artykułu jest analiza regulacji dotyczących zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności, wysokości wynagrodzenia oraz zasad podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu wykonywanej pracy.

Słowa kluczowe: praca, skazani, wynagrodzenie, ubezpieczenia społeczne.

One of the forms of prisoners' resocialization is work. The opportunity of working for a person carrying out the prison sentence is regulated in the Act of 6 June 1997 Executive Penal Code. Based on the provisions in this act, the prisoner can be employed on the basis of the work placement. Persons convicted by a final judgment shall be ensured as far as possible the provision of work. Sentenced to life imprisonment serving sentence in closed prison, can perform work only in prison. People carrying out the prison sentence have the right to social insurance regulated in the separate laws and regulations. The aim of the article is to analyze the regulations concerning the employment of prisoners, remuneration and rules to social insurance through employment.

Keywords: work, convicted, remuneration, social insurance.

ABSTRACT

Wstęp

Polski Kodeks karny przewiduje trzy rodzaje kar za popełnione przestępstwo: karę grzywny – jest to kara kryminalna o charakterze majątkowym, występuje w dwóch formach: kwotowej (polega na wskazaniu przez sąd konkretnej kwoty pieniężnej) lub w stawkach dziennych (wysokość grzywny ustalana jest na podstawie możliwości zarobkowych skazanego); karę ograniczenia wolności – jest to kara pracy na cele społecznie użyteczne; karę pozbawienia wolności – polega na przymusowym umieszczeniu osoby skazanej na określony czas w strzeżonym zakładzie karnym.

Zakłady karne mogą być organizowane w zakłady typu zamkniętego, półotwartego czy otwartego – różnią się stopniem zabezpieczenia, izolacji skazanych, a także wynikającymi z tego uprawnieniami oraz obowiązkami w zakresie poruszania się zarówno w zakładzie, jak i poza nim (<http://karne.pl/wykonywanie-kary.html> 2016).

Osoby, które są pozbawione wolności, mają możliwość zatrudnienia. Takie inicjatywy mieszczą się w ramach działań resocjalizacyjnych, readaptacyjnych, a także podejmowane są w celu osiągnięcia odpowiednich korzyści zarówno ekonomicznych, jak i społecznych (<http://www.sw.gov.pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wiezionej...> 2016). Resocjalizację skazanych – w warunkach pozbawienia wolności

– można osiągnąć poprzez: ukształtowanie u osadzonego w zakładzie karnym nawyku pracy, nauczenie zawodu, zachowanie i rozwój sił fizycznych, a także umysłowych. Przy zatrudnieniu skazanego należy wziąć pod uwagę fakt, że praca ta powinna być produktywna, organizowana z myślą o przyszłości skazanego, mieć charakter zespołowy, aby zaistniała możliwość wdrożenia skazanych do współdziałania z innymi, współzawodnictwa i wysiłku. Należy również łączyć tę pracę z wyuczeniem zawodu. Powinna ona podlegać tej samej ochronie co praca wykonywana na wolności, a jednocześnie nie może ona posiadać charakteru dolegliwości. Personel zakładu penitencjarnego ma za zadanie uświadomić skazanemu, że praca stanowi pewne minimum zastosowania zasad współżycia społecznego. Oprócz wartości wychowawczych, które niesie za sobą możliwość zatrudnienia osób odbywających karę pozbawienia wolności, praca pełni rolę terapeutyczną. Skazany w zakładzie pracy jest traktowany nie jak więzień, a robotnik. Ma to istotne znaczenie dla jego psychicznej kondycji (Pawela 1999).

Zasadą jest odpłatność pracy skazanego. Jego wynagrodzenie powinno wynosić co najmniej stawkę minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, jednak pod warunkiem, że skazany wykona pełną miesięczną normę pracy lub przepracuje pełen miesięczny wymiar czasu pracy. W przypadku, gdy skazany przepracuje mniej lub wykona niższe normy, jego wynagrodzenie zostanie wypłacone proporcjonalnie do wykonanej pracy. Takie wytyczne obowiązują przy skierowaniu skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego. W przypadku skazanych, którzy zostali zatrudnieni przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, wykonywanych odpłatnie na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, stawka została przedstawiona w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych. W tym przypadku punktem wyjścia jest również minimalne wynagrodzenie (<http://www.apcz.pl/czasopisma/index...> 2016). Takie rozwiązanie przyjęte przez ustawodawcę również wpływa na kondycję psychiczną skazanego, który traktowany jest jak pracownik, a nie więzień.

Podstawy prawne i proces zatrudniania osób przebywających w zakładach karnych

Zatrudnianie skazanych zostało uregulowane w artykułach 121-129 Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy oraz wydanym na jego podstawie rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

Kwestie zatrudniania osób pozbawionych wolności znajdują również odzwierciedlenie w Ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 roku o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności.

Pracę zapewnia się przede wszystkim tym skazanym, którzy mają szczególnie trudną sytuację materialną rodzinną lub osobistą, a także zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych. Przy kierowaniu do pracy należy wziąć pod uwagę (w miarę możliwości): zawód, wykształcenie, potrzeby osobiste skazanego.

Osoby pozbawione wolności mają możliwość wykonywania pracy na podstawie skierowania do pracy. W stosunku do tych skazanych stosuje się jedynie przepisy dotyczące czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopuszczalne jest także wykonywanie przez skazanych pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub innej podstawie prawnej. W przypadku zawarcia ze skazanym umowy o pracę następuje nawiązanie stosunku pracy. Oznacza to, że w zakresie, który nie został uregulowany inaczej niż przepisy kodeksu pracy, właśnie ten akt prawny ma zastosowanie (<http://zielonalinia.gov.pl/Zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnosc...> 2015).

Dyrektor zakładu karnego kieruje do pracy na podstawie umowy o zatrudnienie odpłatne albo porozumienie, które dotyczy warunków zatrudnienia skazanych. Na wniosek skazanego, pracodawca zobowiązany jest określić w formie pisemnej warunki zatrudnienia. Wniosek przyszłego pracownika zawiera potwierdzenie od pracodawcy, że ma zamiar zawrzeć z nim wybrany stosunek prawny. Aby dyrektor zakładu karnego wyraził zgodę na pracę skazanego, wymagana jest pisemna zgoda osoby odbywającej karę pozbawienia wolności na przyjęcie proponowanych warunków. Działanie to jest fundamentem zawarcia porozumienia między dyrektorem a pracodawcą w sprawie zatrudnienia. Zgoda skazanego dotyczy zatrudnienia u konkretnego pracodawcy i obowiązuje przez okres przebywania pracownika w zakładzie karnym.

Do obowiązków pracodawcy, który zatrudnia skazanego należą: dostarczenie do zakładu karnego obowiązujących u niego przepisów dotyczących zatrudnienia, a zwłaszcza informacji na temat czasu pracy oraz wynagrodzenia, a także zmian dokonywanych w tym obszarze; niezwłoczne po zatrudnieniu przesłanie do zakładu karnego potwierdzenia o przyjęciu do pracy skazanego wraz z określeniem stanowiska oraz przyznanej stawki wynagrodzenia z przysługującymi mu dodatkami; informowanie zakładu karnego o każdym przypadku negatywnego zachowania skazanego (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, § 8). Przed rozpoczęciem pracy, skazany powi-

nien zostać przeszkolony z zakresu przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, zapoznany z obsługą maszyn, a ponadto przyuczony do wykonywania pracy, która została mu przydzielona. Każda zatrudniona osoba odbywająca karę w zakładzie karnym otrzymuje również odzież roboczą i ochronną, a także sprzęt ochrony osobistej, który został przewidziany w odpowiednich przepisach oraz układach zbiorowych pracy (Pawela 1999).

W celu tworzenia warunków umożliwiających zatrudnienie skazanych oraz prowadzenie działalności gospodarczej, mogą być tworzone przywiezienne zakłady pracy przy zakładach karnych. Prowadzone są one jako: przedsiębiorstwa państwowe, spółki akcyjne lub spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, w których Skarb Państwa lub państwo-wa osoba prawna posiada więcej niż 50% udziałów albo akcji, gospodarstwa pomocnicze przy zakładzie karnym. Osoby pozbawione wolności muszą stanowić co najmniej 20% ogółu zatrudnionych w przywieziennym zakładzie pracy (Ustawa z dnia 28 września 1997 roku o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, artykuł 3).

Wynagrodzenie za pracę osób odbywających karę pozbawienia wolności

Nowelizacje Kodeksu karnego wykonawczego dokonane w latach 1998-2002 miały za zadanie dostosowanie do zmian w systemie prawa, jednak nie wywarły one poważnych zmian w tym akcie. Znaczące zmiany przyniosła dopiero Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, która wprowadziła do kodeksu szereg nowych instytucji. Gruntowna modyfikacja tego aktu nastąpiła również po pojawieniu się w porządku prawnym Ustawy z 24 lipca 2003 roku o zmianie ustawy Kodeks karny wykonawczy oraz niektórych innych ustaw. Zmiany te dotyczyły między innymi uporządkowania zasad dotyczących świadczenia pracy przez skazanych. W celu uatrakcyjnienia oferty zakładów karnych zostało ustalone najniższe wynagrodzenie w przypadku pełnoetatowej pracy więźniów na poziomie połowy powszechnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także nastąpiła możliwość nieodpłatnego świadczenia pracy przez osoby odbywające karę pozbawienia wolności (Flisek 2007).

Za pisemną zgodą skazanego lub na jego pisemny wniosek, nieodpłatnie mogą być wykonywane: prace publiczne na rzecz organów administracji publicznej, organizacji pożytku publicznego, prace wykonywane na cele charytatywne. Ponadto za prace na rzecz Służby Więziennej albo prace porządkowe wykonywane na rzecz samorządu

terytorialnego nieprzekraczające 90 godzin miesięcznie, także nie przysługuje wynagrodzenie. Za te prace może jednak być przyznana nagroda (<http://zielonalinia.gov.pl/Zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnosci...> 2016).

W przypadku odpłatnego zatrudnienia w 2011 roku, nastąpiła zmiana w wynagradzaniu osób odbywających karę w zakładach karnych. Do tej daty obowiązywały zasady ustanowione w Kodeksie karnym wykonawczym. Zgodnie z treścią przepisów tej ustawy więźniowi, który zatrudniony był w pełnym wymiarze godzin, przysługiwało wynagrodzenie w wysokości „co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Gdy skazany zatrudniony był w niepełnym wymiarze godzin, płaca naliczana była proporcjonalnie do wypracowanych godzin. Dnia 23 lutego 2010 roku pojawiło się orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym wcześniejsze warunki wynagradzania pracowników w czasie odbywania kary były niezgodne z przepisami Konstytucji. W związku z tym, doszło do nowelizacji Kodeksu karnego wykonawczego. Zgodnie z nową regulacją wynagrodzenie więźnia, który zatrudniony jest w pełnym wymiarze godzin, musi być równe lub większe od wysokości obowiązującej płacy minimalnej. Wypłata ta ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do ilości przepracowanego w miesiącu czasu pracy albo wykonanej normy pracy. W przypadku zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy, najniższe wynagrodzenie ustalane jest w kwocie proporcjonalnej do liczby przepracowanych godzin (<http://www.wynagrodzenia.pl...> 2016).

Zgodnie z regulacją artykułu 125 § 1 Kodeksu karnego wykonawczego, w przypadku wykonywania pracy uciążliwej, niebezpiecznej lub szkodliwej dla zdrowia, skazanemu przysługują nagrody regulaminowe i przypadające mu z tytułu zatrudnienia premie za oszczędność surowca, wynagrodzenie za racjonalizatorstwo i wynalazczość, a także za pracę wykonywaną ponad określoną normę pracy lub normę czasu pracy, które pracownik otrzymuje w całości, bez potrąceń 20% na cele społeczne (Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy, artykuł 43).

Zatrudnianie skazanych jako tytuł ubezpieczenia społecznego

Wszystkie osoby, które pozostają w stosunku pracy, z wyłączeniem prokuratorów i sędziów, objęte są ubezpieczeniem pracowniczym, będącym częścią systemu ubezpieczeń społecznych. Obowiązek ubezpieczeniowy powiązany jest z automatycznym powstaniem stosunku ubezpieczenia społecznego wraz z podjętym w ramach stosunku pracy zatrudnieniem. W ten sposób pracownik staje się ubezpie-

czonym i w sytuacji zatajenia jego zatrudnienia nie wpływa to na istnienie stosunku ubezpieczenia społecznego. Jedną z cech charakterystycznych ubezpieczeń społecznych jest obowiązek opłacania składek, które później dają podstawę do finansowania świadczeń.

Ubezpieczenie społeczne pracowników uregulowane jest przepisami Ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, a także Ustawy dotyczącej poszczególnych działów ubezpieczeń społecznych (Florek 2012).

Zgodnie z artykułem 6 ustęp 1 punkt 8 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych „obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają z zastrzeżeniem artykułów 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są: osobami wykonującymi odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania”. Kodeks karny wykonawczy umożliwia wykonywanie pracy w czasie pobytu w więzieniu osobom, które odbywają karę pozbawienia wolności. Nie ma natomiast podstaw prawnych do możliwości zatrudniania osób tymczasowo aresztowanych – zatem zakres podmiotowy w artykule 6 ustęp 1 punkt 8 został ujęty szerzej niż w kodeksie (Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, artykuł 6 ustęp 1 punkt 8).

W ujęciu Kodeksu karnego wykonawczego, skierowanie stanowi odrębną podstawę do wykonywania pracy, a tym samym tytuł do obowiązku ubezpieczenia rentowego i emerytalnego. Jeśli skazany wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę albo na innej prawnej podstawie w przywieziennym zakładzie pracy albo pracę zarobkową wykonuje na własny rachunek, podlega wtedy obowiązkowi ubezpieczenia na zasadach ogólnych, czyli z tytułu umowy o pracę, zlecenia lub umowy o pracę nakładczą. Skierowanie do pracy jako tytuł obowiązku ubezpieczenia dotyczy natomiast tych skazanych, którzy są zatrudnieni odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych związanych z utrzymywaniem czystości i porządku wewnątrz zakładu karnego, a także w jego najbliższym otoczeniu oraz przy wykonywaniu niektórych prac, mających związek z funkcjonowaniem zakładu, jeżeli wymiar czasu tej pracy nie jest mniejszy niż 90 godzin miesięcznie (Jędrasik-Jankowska 2013).

Zgodnie z przepisami Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, w tym stosunku pracy, stanowi wynagrodzenie, które im przysługuje. Równocześnie, zgodnie z artykułem 104 ustęp 1 punkt 1 litera d Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, u wykonujących pracę w okresie pozbawienia wolności lub tymczasowego

aresztowania, obowiązkowe składki opłacane przez pracodawców oraz inne jednostki organizacyjne na Fundusz Pracy ustalane są od kwot, które stanowią podstawę wymiaru składek emerytalno-rentowych, wynoszących w przeliczeniu na miesiąc co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Kiedy ustalą się, że przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek w przeliczeniu na miesiąc będzie wynosił co najmniej minimalne wynagrodzenie, opłacanie składek na Fundusz Pracy jest obowiązkowe. Nie ma natomiast przy tym znaczenia wymiar czasu pracy osób wykonujących pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności. Tak samo orzekł lubelski oddział ZUS w decyzji z dnia 25 czerwca 2014 roku. Stwierdził, że za skazanego skierowanego do pracy w okresie odbywania kary pozbawienia wolności, opłaca się składkę na Fundusz Pracy, jeżeli w miesiącu dostanie co najmniej minimalne wynagrodzenie (<http://prawo.rp.pl/artukul/1132529.html> 2016).

Okres zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, stanowiący tytuł ubezpieczenia społecznego, znajduje odzwierciedlenie także w artykule 127 Kodeksu karnego wykonawczego. Stanowi on, że okresy pracy wykonywanej przez skazanego w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, za którą przysługuje wynagrodzenie, są okresami składkowymi na zasadach określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, z wyjątkiem prac wskazanych w artykule 123a § 1, 2 i 3 (prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie; na wniosek lub za pisemną zgodą skazanego dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej, przy pracach wykonywanych na cele charytatywne oraz przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej; za pisemną zgodą skazanego możliwe jest wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy w celu przyuczenia, na okres nie dłuższy niż jeden miesiąc) (Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny wykonawczy, artykuł 123 a).

Co do zasady, okresy odpłatnej pracy wykonywanej przez skazanego, z wyjątkiem zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, wliczane są do okresu pracy, od którego zależy przyznanie pewnych uprawnień pracowniczych. Zasada ta nie znajduje jednak zastosowania, jeśli przepisy prawa pracy lub postanowienia układu zbiorowego pracy stanowią, iż do stażu pracy wlicza się wyłącznie okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy, określonej

branży albo okresy pracy na określonych stanowiskach lub pracy wykonywanej w szczególnych warunkach (<http://zielonalinia.gov.pl/Zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnosc...> 2016).

Przy zatrudnieniu odpłatnym należy zwrócić uwagę na fakt, że więźniowie są wynagradzani w inny sposób niż tradycyjni pracownicy. Zgodnie z regulacją przyjętą w Ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, osoby pozbawione wolności objęte są składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: składkę na ubezpieczenie emerytalne i rentowe opłacają z własnych środków, w częściach równych ubezpieczeni i podmiot zatrudniający (zakład karny lub jednostka samorządu terytorialnego), ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne, natomiast składkę na ubezpieczenie wypadkowe w całości pokrywa ze swoich środków podmiot zatrudniający, obowiązują je również składki przewidziane wyłącznie dla tej grupy pracowników – na Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej oraz na Fundusz Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy. Dodatkowo, z wypłaty więźnia odkładana jest pewna kwota, która zostanie mu przekazana w momencie zwolnienia z zakładu karnego (jest to akumulacja). Kwota ta przeznaczona zostaje na przejazd do miejsca zamieszkania i na utrzymanie. Środki te gromadzone są do pewnej wysokości – jednego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników; nie prowadzi się z nich egzekucji i na wniosek skazanego zostają przekazane na książeczkę oszczędnościową.

Podsumowanie

Skazanemu, który odbywa karę pozbawienia wolności, należy w miarę możliwości zapewnić świadczenie pracy. Należy pamiętać, że taka osoba korzysta z podobnych praw i obowiązków jak każdy inny pracownik. Praca skazanego jest odpłatna (jednak na korzyść pracodawcy, zgodnie z przepisami prawa, wypłacane wynagrodzenie jest niższe niż innych pracowników), przysługuje mu urlop wypoczynkowy, a wykonana przez niego praca stanowi podstawę do stażu, od którego zależą uprawnienia pracownicze i emerytalno-rentowe.

Zgodnie z danymi statystycznymi Służby Więziennej, powszechność zatrudnienia skazanych i ukaranych w 2014 roku wyniosła 34,7%, natomiast w 2015 roku – 35,5% (<http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> 2016). Liczba zatrudnionych nieznacznie więc wzrosła. Może być to spowodowane przykładowo przyznaniem prerogatyw ustawowych przywiąziennym zakładom pracy (w przypadku, gdy liczba skazanych stanowiła średniorocznie co najmniej 50% zatrudnionych w przeliczeniu na peł-

ne etaty w poprzednim roku podatkowym) (Ustawa z dnia 28 września 1997 roku o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności, artykuł 6). Ponadto, na uwagę zasługują utworzone ustawą Fundusze Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy. Do promowania zatrudniania osób pozbawionych wolności włączają się także powiatowe urzędy pracy. Udzielają one informacji, które dotyczą spełnienia wymogów zatrudniania i przedstawiają korzyści płynące z zatrudnienia osób skazanych (<http://www.apcz.pl/czasopisma...> 2016).

Zatrudnianie osób odbywających karę pozbawienia wolności ma również pozytywny wymiar w społeczeństwie – fakt, że dzięki wykonywanej pracy nie są bezużyteczni dla społeczeństwa wpływa na przeciwdziałanie marginalizacji w społeczeństwie, podjęta praca umożliwia także pozyskanie środków na własne potrzeby. Praca wykonywana w czasie odbywania kary pozbawienia wolności może również wpłynąć na późniejszy proces aktywizacji zawodowej skazanych w warunkach wolnościowych.

Bibliografia

1. Flisek A., (2007) *Kodeks karny wykonawczy wraz z indeksem rzeczowym*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
2. Florek L., (2012) *Prawo pracy*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck. <http://karne.pl/wykonywanie-kary.html> [27.09.2016].
3. <http://prawo.rp.pl/artukul/1132529.html> [27.09.2016].
4. <http://sw.gov.pl/Data/Files/001c169lidz/rok-2015.pdf> [27.09.2016].
5. <http://www.apcz.pl/czasopisma/index.php/PiP/article/view/PiP.2016.001/9198> [27.09.2016].
6. <http://www.sw.gov.pl/pl/okregowy-inspektorat-sluzby-wieziennej-rzeszow/areszt-sledczy-nisko/offer,688,zatrudnienie-dla-osob.html> [27.09.2016].
7. http://www.wynagrodzenia.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.504/wpis.2486 [27.09.2016].
8. <http://zielonalinia.gov.pl/Zatrudnianie-osob-pozbawionych-wolnosc-32063,59902,122,1120> [27.09.2016].
9. Jędrasik-Jankowska I., (2013) *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer.
10. Paweł S., (1999) *Kodeks karny wykonawczy: praktyczny komentarz z indeksem rzeczowym*, Warszawa: Wydawnictwo Zrzeszenia Prawników Polskich.
11. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. z 2004 r. nr 27, poz. 242).
12. Ustawa Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. z 1997 r. nr 90, poz. 557 ze zm.).
13. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. nr 137, poz. 887 ze zm.).
14. Ustawa o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz.U. z 1997 r. nr 123, poz. 777 ze zm.).

