

ПРАЦЯ ЗАСУДЖЕНИХ В ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Сікун Антон Миколайович

*заступник начальника кафедри теорії та історії
держави і права, конституційного права
Академія Державної пенітенціарної служби
м. Чернігів, Україна*

Мірошниченко Оксана Андріївна

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії та історії держави і
права, конституційного права
Академія Державної пенітенціарної служби
м. Чернігів, Україна*

Покарання у вигляді позбавлення волі є суворою кримінальною санкцією для засудженого, тому питання щодо призначення та виконання покарання докладно описані у кримінальному праві кожної цивілізованої держави [1, с. 142].

Для початку необхідно розібратись із видами покарань, які передбачені Кримінальним кодексом Польщі (далі – ККП). Стаття 32 ККП передбачає наступні види покарання:

- 1) штраф;
- 2) обмеження волі;
- 3) позбавлення волі;
- 4) 25 років позбавлення волі;
- 5) довічне позбавлення волі [2].

Відповідно до статті 37 ККП покарання у вигляді позбавлення волі на певний термін триває не менше 1 місяця та не більше 15 років. Обчислюється в місяцях та роках [2].

До питання праці засуджених приділяється окрема увага. В ст. 95 Кримінально-виконавчого кодексу Польщі (далі – КВК Польщі) вказано, що у системі програмного впливу засуджені неповнолітні, а також засуджені повнолітні, які після представлення їм проекту програми впливу погоджуються брати участь у її розробці та реалізації. Частина 2 цієї ж статті передбачає, що програми впливу визначають, зокрема: види праці та навчання засуджених, їхні контакти, перш за все, з родиною та іншими родичами, використання вільного часу,

можливість виконання своїх обов'язків та інші необхідні заходи підготувати засуджених до повернення в суспільство.

Щодо працевлаштування, то в ч. 1 ст. 121 КВК Польщі зазначено, що засудженому, наскільки це можливо, забезпечується праця. Також ч. 2 даної статті передбачає різні види договорів, за яким засуджений може бути залучений до праці. Це може бути на підставі направлення на роботу або засудженому дозволяється виконувати оплачувану роботу за трудовим договором, договором про доручення, договором про спеціальну роботу, договором про роботу поза домом або за іншою правовою основою. Працевлаштування засудженого відбувається за згодою та на умовах, визначених директором виправної установи, що забезпечує належний хід відбування покарання у вигляді позбавлення волі [3].

Також в КВК Польщі передбачено підстави для відкликання згоди, це може бути недотримання засудженою особою або роботодавцем умов працевлаштування, визначених директором пенітенціарної установи. Про відкликання згоди засудженого та суб'єкта роботодавця повідомляють письмово. Начальник пенітенціарної установи може відкликати згоду на працевлаштування засудженого чи виконання оплачуваної роботи з міркувань, пов'язаних з функціонуванням пенітенціарної установи, зокрема щодо її безпеки. Про відкликання згоди засудженого та суб'єкта роботодавця повідомляють письмово.

Працездатність правопорушника, а при необхідності вид, умови та час роботи встановлюються лікарем. Постанова про наявність або відсутність протипоказань до роботи за станом здоров'я видається лікарем.

Регулювання трудових відносин працюючих ув'язнених відбувається відповідно до положення трудового права в тій мірі, в якій це не врегульовано КВК Польщі. А щодо засуджених, прийнятих за направленням на роботу, не застосовуються положення законодавства про працю, за винятком положень, що стосуються робочого часу та охорони праці.

Засуджений до довічного позбавлення волі, який відбуває покарання у в'язниці закритого типу, може виконувати роботу лише на території в'язниці.

Коли мова йде про роботу, то професія, освіта, інтереси та особисті потреби засудженого повинні враховуватися, наскільки це можливо. У разі прийняття засудженого на роботу за направленням на роботу на роботу, шкідливу для здоров'я, вимагається його письмова згода.

Робота надається в першу чергу засудженим, які зобов'язані надавати утримання та перебувають у особливо важкому матеріальному, особистому чи сімейному становищі.

Принципи оплати праці визначаються угодою, укладеною між начальником установи виконання покарань, або угодою, яку укладає засуджений. При направленні засудженого на адміністративно-

прибиральну роботу в приміщеннях установ виконання покарань оплата праці визначається директором цієї установи.

Оплата праці засудженого, зайнятого повний робочий день, визначається таким чином, щоб забезпечити досягнення принаймні мінімальної винагороди за працю, визначеної на основі окремих положень, за повної місячної тривалості робочого часу або повної місячної норми праці. У разі неповної місячної тривалості робочого часу або невиконання неповної місячної норми праці оплата виплачується пропорційно кількості робочого часу або виконаній нормі праці. Якщо засуджений працює на умовах неповного робочого часу, мінімальна оплата праці визначається пропорційно кількості годин роботи, виходячи з розміру мінімальної оплати праці.

Засуджений має право на винагороду за час невиконання роботи лише в тому випадку, якщо він був готовий її виконувати і зазнав перешкод з причин, що стосуються суб'єкта-наймача.

Роботодавець під час простою може доручити засудженому за згодою директора пенітенціарної установи іншу відповідну роботу, виконання якої має право на винагороду, передбачену за цю роботу.

Засуджена особа має право на винагороду за час простою, спричинений погодними умовами, лише якщо це передбачено угодою чи контрактом, згаданим у ч 1 ст. 123 КВК Польщі [3].

Робота за межами пенітенціарної установи буде відрізнятись в залежності від її типу.

1. Установа закритого типу – відбудеться в системі повного конвою

2. Установа напівзакритого типу – відбудеться в системі зменшеного конвою

3. Установа відкритого типу – віддається перевага надання роботи за межами пенітенціарної установи без конвоювання [4, с. 271].

Статистично ознайомитись із загальною кількістю засуджених та кількістю працевлаштованих із них можна в таблиці 1 [5].

Таблиця 1

Кількість ув'язнених			Кількість працюючих			
Загалом	тимчасово арешт.	засуджених	оплачувана			не оплачувана
			Разом	тимчасово арешт.	засуджених	засуджених
71 209	8 707	62 503	14 926	14	14 913	17 391

Виходячи із наведеної інформації, можемо побачити, що значна кількість засуджених працевлаштована, як на оплачуваній так і на не оплачуваній основі.

Підводячи підсумок, то можна стверджувати, що питання правового регулювання праці засуджених в Польщі більш врегульовано саме кримінально-виконавчим законодавством. Воно враховує моменти ізоляції особи та режиму відбування покарань, всі інші питання регулюються трудовим законодавством, на що українському законодавцю необхідно звернути увагу.

Література:

1. Катажина Л. Актуальные проблемы назначения и исполнения наказаний в виде лишения свободы в польше. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2017. № 2 (2). С. 141–159.
2. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny : Ustawa z dnia 06.06.1997 r. nr Dziennik Ustaw 1997 nr 88 poz. 553 : na dzień 1 września 2022 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970880553> (дата звернення: 26.10.2022).
3. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy : Ustawa z dnia 06.06.1997 r. nr Dziennik Ustaw 1997 nr 90 poz. 557 : na dzień 23 kwietnia 2022 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970900557> (дата звернення: 28.10.2022).
4. Szymanowski T. Prawo karne wykonawcze z elementami polityki karnej i penitencjarnej. Warszawa : Wolters Kluwer SA, 2017. 466 с.
5. Statystyka roczna – służba więzienna. *Strona główna – Służba Więzienna*. URL: <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (дата звернення: 28.10.2022).