

## Grzegorz Wolak

dr hab., wiceprezes i Przewodniczący IV Wydziału Pracy w Sądzie Rejonowym  
w Stalowej Woli

ORCID: 0000-0003-3636-8440

# 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

## Wprowadzenie

Przedmiotem prawa pracy jako gałęzi systemu prawa są wyłącznie społeczne stosunki pracy dobrowolnie podporządkowanej oraz inne stosunki prawne ściśle (życiowo<sup>1</sup>, nierozzerwalnie<sup>2</sup>) ze stosunkami pracy związane, zwłaszcza te odnoszące się do ochrony pracy – przede wszystkim do ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy<sup>3</sup>. Z kolei najważniejszym komponentem treściowym przedmiotu prawa pracy jest stosunek pracy<sup>4</sup>. Kodeks pracy, jak i całe polskie prawo pracy, stoi na gruncie zobowiązaniowej koncepcji stosunku pracy i nie jest to bynajmniej przejaw wsteczności czy konserwatyizmu albo wreszcie niedoceniań zmian, które nastąpiły w sytuacji prawno-społecznej pracownika w zakładzie pracy<sup>5</sup>. Przeciwnie, opowiedzenie się za tą koncepcją niesie za sobą wiele zalet<sup>6</sup>.

W artykule omówiona zostanie ogólnie problematyka reżimu prawnego pracy świadczonej przez skazanego osadzonego w zakładzie karnym i od-

<sup>1</sup> M. Świącicki, [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, PWN, Warszawa 1957, s. 17.

<sup>2</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 1996, s. 15.

<sup>3</sup> J. Stelina, [w:] *Prawo pracy*, red. *idem*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 6.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 7.

<sup>5</sup> Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 114.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

bywającego karę pozbawienia wolności, wykonywanej przez niego na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego (art. 121 i n. k.k.w.), będącego decyzją, gdyż obowiązujące przepisy kodeksu karnego wykonawczego jako formę działania dyrektora zakładu karnego przewidują właśnie decyzję (art. 7 k.k.w.). Nie jest to jednak decyzja w rozumieniu przepisów kodeksu postępowania administracyjnego<sup>7</sup>. Za przyjęciem takiego poglądu przemawia chociażby odmienny od uregulowanego w kodeksie postępowania administracyjnego tryb zaskarżania rozstrzygnięć dyrektora zakładu karnego<sup>8</sup>. Chodzi o odpowiedź na dwa zasadnicze pytania. Po pierwsze, czy świadczenie pracy przez skazanego na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego odbywa się w ramach stosunku pracy. Po drugie – czy dopuszczalna jest droga sądowa dla dochodzenia przez skazanego roszczeń od zakładu karnego wynikających z faktu wykonywania takiej właśnie pracy, a zatem czy sprawa o takie roszczenie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c.

Zasadniczym powodem napisania artykułu było zagadnienie prawne przedstawione niedawno do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu, które brzmiało następująco: czy roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie dochodzone przez skazanego skierowanego do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności powinny zostać uznane za »sprawę cywilną« w rozumieniu art. 1 k.p.c. i podlegać weryfikacji w drodze powództwa cywilnego (art. 2 § 1 k.p.c.)? Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 29 września 2020 r., III PZP 3/20<sup>9</sup>, odmówił podjęcia uchwały w tej sprawie. U podstaw takiego rozstrzygnięcia zapewne leżało to, iż z jednej strony oczywiste jest, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest dopuszczalne, z drugiej zaś to, że w sprawie nie było dochodzone wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy w ramach skierowania do pracy skazanego na podstawie art. 121 k.k.w. Nie zwalnia to jednak od podjęcia próby wyjaśnienia tych problemów prawnych.

### *Okoliczności sprawy III PZP 3/20*

Kanwę rozważań stanowić będą okoliczności sprawy, w której sąd odwoławczy (Sąd Okręgowy w G.) zwrócił się do Sądu Najwyższego w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Otóż w sprawie tej powód Mateusz H. w pozwie przeciwko Skar-

<sup>7</sup> Zob. np. A. Gozdowski, *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27, s. 30; O. Stanowska, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, R. XIV, Sosnowiec 2014, s. 219.

<sup>8</sup> Tak trafnie O. Stanowska, *op. cit.*, s. 219.

<sup>9</sup> LEX nr 3066984.

bowi Państwa<sup>10</sup> – Dyrektorowi Zakładu Karnego w Z. wniósł o ustalenie, że w okresie od 13 sierpnia 2018 r. do 4 lutego 2019 r. wiązał go z pozwanym stosunek pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz 6 tys. zł tytułem wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach tego stosunku. W sprawie ustalono, że skazany Mateusz H. w spornym okresie na swój wniosek świadczył pracę na podstawie skierowania przez Dyrektora Zakładu Karnego do nieodpłatnej pracy w charakterze pracownika gospodarczego (art. 121 i n. k.k.w.).

Sąd Rejonowy w Z. odrzucił pozew złożony w sprawie z powodu niedopuszczalności drogi sądowej. Rozpoznając zażalenie powoda na to postanowienie, Sąd Okręgowy w G. powziął wątpliwości co do prawidłowości tego stanowiska i zwrócił się o ich rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy. Jak była już o tym mowa na wstępie, Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały w tej sprawie.

### *Pojęcie stosunku pracy*

W myśl art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1<sup>1</sup>). Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (§ 1<sup>2</sup>).

Co do doktrynalnej definicji stosunku pracy, to np. Teresa Liszcz stwierdza, że stosunek ten to: „więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika, w ustalonym miejscu i czasie, pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy, oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę”<sup>11</sup>. Stosunek pracy jest stosunkiem dwustronnym łączącym pracownika, czyli osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), i pracodawcę<sup>12</sup>, którym jest jednostka organizacyjna,

<sup>10</sup> Skarb Państwa, choć jest osobą prawną, nie jest pracodawcą (zob. szerzej G. Wolak, *Pracodawca jako strona stosunku pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Krakowski Przegląd Notarialny” 2018, nr 3, s.147–182).

<sup>11</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, *op. cit.*, s. 116. Podobnie: L. Florek, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 46; J. Stelina, [w:] *Prawo pracy*, *op. cit.*, s. 111–117.

<sup>12</sup> Zob. G. Wolak, *op. cit.*, s.147–182.

choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników (art. 3 k.p.). Skoro przymiot bycia pracownikiem łączy się w sposób ścisły ze stosunkiem pracy, to w celu ustalenia, czy w danej sytuacji występują przesłanki do uznania określonej osoby za pracownika, należy łącznie traktować definicje ustawowe z art. 2 i 22 § 1 k.p.<sup>13</sup> Zestawienie treści obu przepisów nakazuje przyjąć, że pracownikiem jest osoba, która w drodze jednej z czynności prawnych wyliczonych w art. 2 k.p. nawiązała stosunek pracy charakteryzujący się wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. cechami<sup>14</sup>.

Jako cechy szczególne stosunku pracy, różniące ten stosunek od innych stosunków prawnych, wymienia się przede wszystkim<sup>15</sup>:

- 1) Osobiste wykonywanie pracy. Brak obowiązku osobistego świadczenia pracy, wyklucza możliwość zakwalifikowania określonego stosunku prawnego jako stosunku pracy<sup>16</sup>. Możliwa w umowach typu „zlecenie” klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią – zastępcę (art. 738 § 1 w zw. z art. 750 k.c.) – jest niedopuszczalna w umowie o pracę<sup>17</sup>. Nawiązany stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy wówczas, gdy strony przewidziały możliwość świadczenia pracy przez osobę trzecią. Uznaniu prawnopracowniczego charakteru nawiązanego stosunku prawnego nie stoi natomiast na przeszkodzie korzystanie przez pracownika ze sporadycznej pomocy innej osoby (innego pracownika lub – w specyficznych warunkach świadczenia pracy – także osoby niezatrudnionej przez tego samego pracodawcę). Taką pomoc wymuszają różne, nierzadkie przyczyny i okoliczności, zarówno obiektywne, jak i leżące po stronie pracownika<sup>18</sup>.
- 2) Odpłatność za wykonywaną pracę. W każdym przypadku nieodpłatnego świadczenia pracy nie może być mowy o istnieniu stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego z jego tytułu<sup>19</sup>. Praca świadczona nieodpłat-

<sup>13</sup> K. Korus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, C.H. Breck, Warszawa 2018, art. 2, nb 4, Legalis.

<sup>14</sup> Tak trafnie w wyroku NSA w Warszawie z dnia 13 marca 2007 r., I OSK 630/06 LEX nr 330453.

<sup>15</sup> Zob. np. B. Gudowska, [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, C.H. Beck, Warszawa 2014, art. 8, pkt 4.

<sup>16</sup> Zob. wyrok SN z dnia 1 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970, nr 7–8, poz. 138; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595; wyrok SN z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 775.

<sup>17</sup> Zob. wyrok SN z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000, nr 3, poz. 94.

<sup>18</sup> Zob. wyrok SN z dnia 9 lutego 2007 r., I UK 221/06, LEX nr 948780; wyrok SN z dnia 28 marca 2000 r., II UKN 386/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 522.

<sup>19</sup> Zob. wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 180/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 789; wyrok SN z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 282; wyrok SN z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 409.

nie (pomoc sąsiedzka, aktywność filantropijna) nie wchodzi w zakres przedmiotu regulacji prawa pracy.

- 3) Ryzyko ekonomiczne, osobowe i socjalne podmiotu zatrudniającego<sup>20</sup>.
- 4) Podporządkowanie pracownika. Stanowi ono najbardziej charakterystyczny i istotny element stosunku pracy. W art. 22 § 1 k.p. jest on ujęty w ramach obowiązku wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. Umowę o pracę cechuje pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności<sup>21</sup>.

Jeśli stosunek prawny łączący dwa podmioty nosi wskazane cechy, będzie stosunkiem pracy, choćby strony nazwały go np. zleceniem czy umową o dzieło<sup>22</sup>.

Praca dobrowolnie podporządkowana, będąca przedmiotem prawa pracy<sup>23</sup>, przeciwstawiana jest tzw. pracy jednostronnie wyznaczanej, która nie podlega prawu pracy. Osoby wykonujące taką pracę pozostają w stosunku szczególnej zależności od podmiotu kierującego ich działalnością. Sposób i miejsce wykonywania pracy, wysokość ewentualnego wynagrodzenia określa jednostronnie ten drugi podmiot, który ma w tym stosunku rolę nadrzędną, nie będąc równorzędnym partnerem (kontrahentem) osoby świadczącej pracę, lecz organem władczym. Jak podaje Ludwik Florek, charakter pracy jednostronnie wyznaczanej ma przede wszystkim nieodpłatna, kontrolowana praca na cele społeczne w ramach kary ograniczenia wolności (art. 34, 35 k.k.w.), praca żołnierzy odbywających czynną, niezawodową służbę wojskową oraz właśnie praca więźniów w zakładach penitencjarnych, zatrudnianych na podstawie skierowań do pracy. W dwóch ostatnich przypadkach występuje szczególna zależność typu pozaumownego, obca stosunkom pracy dobrowolnie podporządkowanej<sup>24</sup>.

Pracownikami w rozumieniu art. 2 i art. 22 k.p. nie są ponadto następujące osoby:

- 1) wykonujące pracę na podstawie „rzeczywistych” umów obligacyjnych typu cywilnoprawnego, np. umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego;

<sup>20</sup> Zob. np. T. Liszcz, *Prawo pracy, op. cit.*, s.115–116; uchwała SN z dnia 17 kwietnia 1989 r., III UZP 10/89, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1990, nr 4, s. 55; wyrok SN z dnia 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNAPiUS 2006, nr 7–8, poz. 110; wyrok SN z dnia 20 marca 2009 r., II UK 308/08, LEX nr 707885.

<sup>21</sup> Zob. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 1932 r., I C 2105/31, OSN(C) 1932, nr 1, poz. 86.

<sup>22</sup> Co do korzyści wynikających z posiadania statusu pracownika zob. np. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016, art. 2 k.p., nb 7, Legalis.

<sup>23</sup> Przedmiot ten zdecydował skądinąd o gałęziowym wyodrębnieniu prawa pracy.

<sup>24</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 2–3.

- 2) jednoosobowo prowadzące samodzielny działalność gospodarczą;
- 3) zatrudnione w tzw. służbach mundurowych: policjanci, funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Straży Więziennej, Straży Granicznej, zawodowi żołnierze i funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej – stosunki prawne, na jakich świadczą oni pracę, nie są stosunkami pracy, lecz stosunkami służbowymi o charakterze administracyjnym, które regulowane są przez tzw. pragmatyki służbowe, przynależne do prawa administracyjnego<sup>25</sup>;
- 4) wykonujące pracę nakładczą na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 31.12.1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą<sup>26</sup>;
- 5) będące członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

*Czy praca skazanego wykonywana w zakładzie karnym na podstawie kodeksu karnego wykonawczego świadczona jest w ramach stosunku pracy?*

Wykonywanie pracy jest obowiązkiem skazanego (art. 116 § 1 pkt 4 k.k.w.). Obowiązek ten to forma nakazu w rozumieniu art. 142 § 1 k.k.w., odmowa wykonywania pracy jest więc przekroczeniem i pociąga za sobą odpowiedzialność dyscyplinarną. Kodeks karny wykonawczy wyłącza przy tym podstawową zasadę prawa pracy, jaką jest zasada swobody nawiązania stosunku pracy<sup>27</sup>. Wprawdzie skazany może podjąć zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale może to uczynić tylko za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego (art. 121 § 3 k.k.w.)<sup>28</sup>.

Zgodnie z kodeksem karnym wykonawczym osadzony w zakładzie karnym może wykonywać pracę na różnych podstawach prawnych. Skazany może ją świadczyć (odpłatnie, nieodpłatnie) na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego. W ramach zatrudnienia na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego może wykonywać pracę na rzecz rozmaitych podmiotów, takich jak sam zakład karny czy inne jednostki organizacyjne Służby Więziennej, a także przywięzienny zakład pracy, inny pracodawca (np. zewnętrzny przedsiębiorca), organy samorządu terytorialnego czy instytucje charytatywne<sup>29</sup>. Może również za zgodą dyrektora zakładu karnego świadczyć

<sup>25</sup> Zob. wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 218/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 7, s. 372–374; T. Liszcz, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 23–24; L. Florek, *op. cit.*, s. 3–4.

<sup>26</sup> Dz.U. z 1976 r., Nr 3, poz. 19, ze zm.

<sup>27</sup> Zob. szerzej o tej zasadzie: T. Liszcz, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 92.

<sup>28</sup> S. Lelental, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020, komentarz do art. 121 k.k.w., pkt II Nb 4 i 5.

<sup>29</sup> Z. Hołda, [w:] Z. Hołda, K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Lex/Arche, Warszawa 2008, komentarz do art. 121 k.k.w., pkt 12.

pracę w ramach stosunku pracy nawiązanego z pracodawcą. Skazani wykonujący w czasie odbywania kary pozbawienia wolności pracę na podstawie umowy o pracę, jak trafnie stwierdza Teresa Liszcz<sup>30</sup>, są po prostu pracownikami i z tego tytułu stosuje się do nich wprost przepisy prawa pracy, z ograniczeniami i zmianami określonymi w kodeksie karnym wykonawczym, a uzasadnionymi faktem odbywania kary izolacyjnej.

Problematyka zatrudniania skazanych uregulowana jest w kodeksie karnym wykonawczym w Oddziale 5 Zatrudnienie (art. 121-129 k.k.w.). Przepis art. 121 k.k.w. stanowi, że skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy (§ 1): „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” (§ 2). Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności (§ 3). Nieprzestrzeganie przez skazanego lub podmiot zatrudniający warunków zatrudnienia, określonych przez dyrektora zakładu karnego, stanowi podstawę cofnięcia zgody. O cofnięciu zgody powiadamia się pisemnie skazanego i podmiot zatrudniający (§ 4). Dyrektor zakładu karnego może cofnąć zgodę na zatrudnienie skazanego lub wykonywanie przez niego pracy zarobkowej z przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu karnego, a zwłaszcza z jego bezpieczeństwem. O cofnięciu zgody powiadamia się pisemnie skazanego oraz podmiot zatrudniający (§ 5). Zdolność skazanego do pracy oraz w miarę potrzeby rodzaj, warunki i czas pracy określa lekarz (§ 6). Z wykonywania pracy można zwolnić skazanego kształcącego się lub z innych ważnych powodów (§ 7). Skazany na karę dożywotniego pozbawienia wolności odbywający karę w zakładzie karnym typu zamkniętego może wykonywać pracę wyłącznie na terenie zakładu karnego (§ 10).

Stosownie do art. 122 § 1 i 2 k.k.w. przy kierowaniu do pracy uwzględnia się w miarę możliwości zawód, wykształcenie, zainteresowania i potrzeby osobiste skazanego. Jeżeli skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy, zatrudnienie przy pracach szkodliwych dla zdrowia wymaga jego pisemnej zgody. Pracę zapewnia się przede wszystkim skazanym zobowiązanym do świadczeń alimentacyjnych, a także mającym szczególnie trudną sytuację materialną, osobistą lub rodzinną.

Praca skazanego jest odpłatna, z zastrzeżeniem art. 123a k.k.w. Zasady wynagradzania za pracę ustala się w porozumieniu zawierającym przez dyrektora zakładu karnego lub w umowie zawieranej przez skazanego. Przy skierowaniu

<sup>30</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy, op. cit.*, s. 25.

skazanego do prac administracyjno-porządkowych na terenie zakładu karnego wynagrodzenie za pracę ustala dyrektor tego zakładu (art. 123 § 1 k.k.w.). Stosownie do ustępów 2–6 tego przepisu 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. 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. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Skazanemu wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną, z zastrzeżeniem. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy jedynie w wypadku, gdy był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego. Podmiot może na czas przestoju powierzyć skazanemu, za zgodą dyrektora zakładu karnego, inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę z kolei pracę. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi jedynie w wypadku, gdy tak stanowi porozumienie lub umowa, o których mowa w art. 123 § 1 k.k.w.

W myśl art. 123a § 1 k.k.w. za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a także za prace na cele społeczne na rzecz: 1) samorządu terytorialnego, 2) podmiotów, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim, 3) państwowych lub samorządowych jednostek organizacyjnych, 4) spółek prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu lub województwa – w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie. Skazanemu, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor zakładu karnego może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach, o których mowa w § 1, w wymiarze przekraczającym 90 godzin miesięcznie lub przy pracach na cele społeczne na rzecz podmiotów, o których mowa w art. 56 § 3, oraz innych organizacji pożytku publicznego (§ 2). W celu przyuczenia do wykonywania pracy skazanemu, za jego pisemną zgodą, można zezwolić na wykonywanie nieodpłatnej pracy w przywieziennych zakładach pracy, przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące (§ 3). Za wykonywane prace nieodpłatne mogą być skazanemu przyznawane nagrody (§ 4).



Nie powinno zatem budzić wątpliwości, że ustawodawca przewiduje różne podstawy świadczenia pracy przez skazanego. Może to być skierowanie przez dyrektora zakładu karnego, umowa o pracę, umowy cywilnoprawne (np. zlecenie, o dzieło), praca nakładcza (chałupnicza) bądź inne jeszcze podstawy prawne, z którymi wiąże się wykonywanie pracy. Kodeks karny wykonawczy stanowi ponadto, że w stosunku do skazanych pracujących, w zakresie nieuregulowanym w jego przepisach, stosuje się przepisy prawa pracy (art. 121 § 8 k.k.w.), a więc przede wszystkim przepisy kodeksu pracy. Odmienne przedstawia się to jednak w stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy. Do nich nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 121 § 9 k.k.w.). Jak trafnie zauważa Olga Stanowska, wyłączenie stosowania przepisów prawa pracy do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy jest dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, że w takim przypadku nie dochodzi do powstania stosunku pracy<sup>31</sup>. Charakter pracy jednostronnie wyznaczonej ma bowiem także (obok pracy wykonywanej w ramach kary ograniczenia wolności i pracy żołnierzy odbywających czynną, niezawodową służbę wojskową) praca więźniów w zakładach penitencjarnych, zatrudnianych na podstawie skierowań do pracy. Także i tu występuje szczególna zależność typu pozaumownego<sup>32</sup>.

W literaturze przedmiotu zatrudnienie na podstawie skierowania do pracy kwalifikuje się jako zatrudnienie penalno-prawne<sup>33</sup>. Do czasu wejścia w życie kodeksu karnego wykonawczego z 1997 r., tj. do 1 września 1998 r., skierowanie do pracy było jedynym możliwym sposobem zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Gdy podstawą zatrudnienia skazanego jest skierowanie do pracy na podstawie umowy o zatrudnienie – odpłatne bądź nieodpłatne, mamy trzy podmioty: skazanego, administrację zakładu karnego i zatrudniającego. Skazany pozostaje w stosunku prawnym z administracją zakładu, administracja zakładu – z zatrudniającym (administracja kieruje do pracy, ustala jej warunki, nadzoruje itp.). W doktrynie wyrażono pogląd, że skazany pozostaje także w stosunku z zatrudniającym, choć jest to stosunek

<sup>31</sup> O. Stanowska, *op. cit.*, s. 215.

<sup>32</sup> L. Florek, *op. cit.*, s. 2–3.

<sup>33</sup> W. Sanetra, *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – Agencja Master, Warszawa–Łódź 2002, s. 315; M. Rafacz-Krzyżanowska, *Niektóre aspekty prawa pracy wobec skazanych zatrudnionych w ośrodku przystosowania społecznego*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, WN UMCS, Lublin 1985, s. 103.

z prawnego punktu widzenia mało klarowny; w tej dziedzinie mogą się pojawiać rozmaite wątpliwości i trudności<sup>34</sup>. Z kolei Olga Stanowska uważa, że literalna wykładnia obowiązujących przepisów prowadzi do wniosku, że w przypadku zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy skazany nie jest traktowany jako podmiot stosunku prawnego<sup>35</sup>. Teresa Liszcz uznawała, że pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym nie istnieje żadna więź prawna, a jej brak powoduje szkodliwy rozdzźwięk między sferą prawną a praktyką. Uważała, że w przypadku zatrudnienia więźnia w pozawieżnym zakładzie pracy konieczne jest wyraźne określenie stosunku prawnego między zatrudnionym więźniem a podmiotem zatrudniającym; powinien być to, jej zdaniem, stosunek pracy. Według Liszcz nie przekreślałoby to obowiązkowego charakteru pracy – stosunek pracy nawiązywałby się na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego i za jego pośrednictwem, a skazany nie mógłby go rozwiązać bez uprzedniej zgody zakładu karnego<sup>36</sup>. Nie zgadza się z tym poglądem Olga Stanowska. Jak wskazuje, przemawia za tym przede wszystkim argument *a rerum natura*, tzn. nie można uznać danego stosunku prawnego za stosunek pracy w sytuacji, gdy jedna strona została do niego zmuszona w wyniku nałożonego na nią obowiązku. Ponadto powyższa propozycja doprowadziłaby do dosyć absurdalnej konstrukcji. Pomijając fakt, że w jej ocenie taki stosunek pracy byłby niedopuszczalny z punktu widzenia zasad prawa pracy, to mielibyśmy wówczas do czynienia z trzema czynnościami prawnymi – aktem skierowania jako decyzją dyrektora zakładu karnego, umową cywilnoprawną zawartą pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a podmiotem zatrudniającym oraz umową o pracę zawartą pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym<sup>37</sup>. Autorka ta zauważyła, że w doktrynie nie pojawiają się, niestety, inne kwalifikacje stosunku prawnego pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym. W ramach postulatu *de lege ferenda* uznała, że niepożądana jest sytuacja, w której skazany podczas skierowania do pracy jest traktowany jak przedmiot, a nie podmiot stosunku zatrudnienia. Stwierdziła, że niewątpliwie w tym zakresie przepisy muszą jak najszybciej ulec zmianie, w szczególności w zakresie uregulowania relacji prawnej pomiędzy skazanym a podmiotem zatrudniającym, a w konsekwencji w zakresie dochodzenia pomiędzy nimi wzajemnych roszczeń<sup>38</sup>. Sytuacja jest, oczywiście, bardziej jasna, gdy skazany zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę czy

<sup>34</sup> T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2, s. 90 i n.

<sup>35</sup> O. Stanowska, *op. cit.*, s. 222.

<sup>36</sup> T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 90.

<sup>37</sup> O. Stanowska, *op. cit.*, s. 222.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

na innej podstawie prawnej, takiej jak umowa cywilnoprawna czy umowa o pracę nakładczą<sup>39</sup>.

W nauce wyrażono pogląd, że przy braku odmiennych regulacji ewentualne sprawy sporne związane z umową dotyczącą zatrudnienia skazanych, którą kwalifikować należy jako umowę cywilnoprawną, zawieraną pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającym, winny być rozstrzygane na zasadach ogólnych przez sądy cywilne<sup>40</sup>. W tym kontekście art. 121 § 8 k.k.w. należy rozumieć w ten sposób, że nie dotyczy on umów cywilnoprawnych<sup>41</sup>.

Pojawia się też trudne pytanie, czy sąd cywilny byłby właściwy dla roszczeń skazanego wobec zatrudniającego na podstawie skierowania do pracy. Wydaje się, że nie ma tu co do zasady miejsca na roszczenia z tytułu niewykonania bądź nienależytego wykonania umowy (skazanego i zatrudniającego nie łączy umowa). Inaczej natomiast potraktować należy roszczenia z tytułu czynów niedozwolonych czy też (choć zapewne w mniejszym już stopniu) bezpodstawnego wzbogacenia. To, że umowa cywilnoprawna zawarta jest między Skarbem Państwa, reprezentowanym przez dyrektora zakładu karnego i określonym zatrudniającym, którym najczęściej jest przedsiębiorca, nie wyklucza możliwości istnienia roszczeń z tych dwóch źródeł dla skazanego z tego tytułu, że wykonuje pracę u zatrudniającego w ramach skierowania przez dyrektora zakładu karnego.

Uprawnione będzie odwołanie się w tym miejscu do kilku orzeczeń Sądów Apelacyjnych i Sądu Najwyższego traktujących o zagadnieniu pracy skazanych w zakładzie karnym w ramach kary pozbawienia wolności. Co istotne, w sprawach tych dochodzone były roszczenia wynikające z wykonywania zatrudnienia skazanego na podstawie skierowania przez dyrektora zakładu karnego. Skazani nie żądali w nich ustalenia istnienia stosunku pracy i nie podnosili, że ich żądania pieniężne wynikają ze stosunku pracy.

W postanowieniu z dnia 4 lutego 1969 r., I CZ 101/68<sup>42</sup>, przyjęto, iż z tego, że więźnia nie łączy stosunek pracy z podmiotem, któremu świadczy pracę, wynika wniosek o niedopuszczalności drogi sądowej dla dochodzenia od tego podmiotu wynagrodzenia za spełnioną pracę. Sprawa o to wynagrodzenie nie jest bowiem sprawą ze stosunku z zakresu prawa pracy, zaliczoną z mocy art. 1 k.p.c. do spraw cywilnych, do rozpoznania których otwarta jest

<sup>39</sup> Z. Hołda [w:] Z. Hołda, K. Postulski, *op. cit.*, komentarz do art. 121 k.k.w., pkt 13; K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, komentarz do art. 121 k.k.w., pkt 33.

<sup>40</sup> T. Kalisz, *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2003, nr 13, s. 353 i n.; O. Stanowska, *op. cit.*, s. 221.

<sup>41</sup> K. Postulski, *op. cit.*, komentarz do art. 121 k.k.w., pkt 30.

<sup>42</sup> LEX nr 6448.

droga sądowa (art. 2 § 1 k.p.c.). Niecywilny charakter takiej sprawy decyduje o niedopuszczalności tej drogi.

W postanowieniu z dnia 4 marca 1971 r., I CZ 13/71<sup>43</sup>, uznano, że: „Stosunek jaki łączy więźnia ze Skarbem Państwa, reprezentowanym przez zarząd więzienia, z którego to stosunku wynika m.in. obowiązek pracy, jest stosunkiem administracyjno-prawnym, taki też charakter mają wynikające z niego roszczenia o wynagrodzeniu za pracę. Roszczenia takie nie mogą być dochodzone w drodze sądowej (art. 1 k.p.c.)”.

W postanowieniu Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 maja 2009 r., II AKz w 293/09<sup>44</sup>, stwierdzono, że roszczenia wynikające z wykonywania zatrudnienia skazanego na podstawie skierowania przez dyrektora zakładu karnego nie mają charakteru stosunku cywilnoprawnego, skoro do zaistnienia takiego stosunku niezbędne jest, by podmioty takiego stosunku cechowała wzajemna równorzędność, tu zaś jeden z nich – przedsiębiorstwo zatrudniające skazanego – ma pozycję dominującą. Wynika to z istoty skierowania do pracy jako aktu administracyjnego oraz z niektórych uprawnień zakładu wobec skazanego (np. wnioskowania o wycofanie skazanego z zatrudnienia). Stosunek prawny między skazanym a przedsiębiorstwem, do którego go skierowano, nie jest też stosunkiem pracy, bowiem nie spełnia wymogów dobrowoli nawiązania i akceptowania przez pracownika istotnych składników stosunku (*essentialia negotii*). Skazany nie może się sprzeciwić skierowaniu go do pracy, bo ma obowiązek wykonywania pracy. Praca wykonywana na tej podstawie w przedsiębiorstwie przywięziennym odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunku pracy<sup>45</sup>. Zatrudnienie realizuje cele postępowania karnego (art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności<sup>46</sup>), a podejmowane w nim decyzje podlegają kontroli sądu przewidzianej w art. 7 k.k.w.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 192/12<sup>47</sup>, wywieziono, że jednostronne skierowanie do pracy na podstawie art. 121 § 2 k.k.w. oznacza nawiązanie specyficznego stosunku administracyjnopraw-

<sup>43</sup> LEX nr 6888.

<sup>44</sup> „Prokuratura i Prawo” 2009, nr 10, s. 43.

<sup>45</sup> T. Liszcz, *Zatrudnienie skazanych...*, s. 85; Z. Hołda, J. Wojcieszczuk, *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3, s. 70; M. Petrikowski, *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37, s. 22; wyrok SN z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 106/69, OSNCP 1970, z. 9, poz. 167; wyrok SN z dnia 17 listopada 1995 r., II PRN 9/95, OSNP 1996, nr 12, poz. 171; wyrok z 26 kwietnia 1974 r., I PR 85/74, LEX 14253.

<sup>46</sup> Dz.U. Nr 123, poz. 777.

<sup>47</sup> OSNAPiUS 2014, nr 11, poz. 242.

nego między osadzonym a dyrektorem jednostki penitencjarnej. W przypadku zatrudnienia skazanego na podstawie skierowania do pracy brak jest jednak cechy równorzędności. O tym, czy skazany zostanie skierowany do pracy, otrzyma zgodę na zatrudnienie i w jakim charakterze (odpłatnym czy nieodpłatnym) decyduje bowiem w sposób arbitralny dyrektor zakładu karnego/aresztu śledczego, zaś praca skazanego jest niejako „wtopiona” w publicznoprawny stosunek wykonywania kary. Także administracyjnym obowiązkiem dyrektora jest przyznanie skazanemu zwolnienia od pracy (*quasi* urlopu) w przypadku spełnienia przez niego przesłanek z § 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>48</sup> oraz udzielenie mu ekwiwalentu za niewykorzystany okres zwolnienia w trybie § 26 rozporządzenia. Powyższe prowadzi do wniosku, że roszczenia finansowe skazanego wynikające ze świadczenia przez niego pracy, wykonywanej na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego, nie mogą być postrzegane jako sprawy cywilne w rozumieniu art. 1 k.p.c., co oznacza, że dla roszczeń tego typu zamknięta jest droga procesu cywilnego. Podejmowane przez dyrektora zakładu karnego decyzje w przedmiocie skierowania do pracy, wyrażenia zgody na zatrudnienie, charakteru zatrudnienia (odpłatne albo nieodpłatne), wypłaty wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy (ekwiwalentu za urlop) itp. są decyzjami z zakresu prawa karnego wykonawczego i jako takie podlegają zaskarżeniu przez skazanego do sądu penitencjarnego w trybie przepisu art. 7 k.k.w., a także kontroli sędziego penitencjarnego w trybie przepisu art. 34 § 1 k.k.w. oraz kontroli w trybie przepisu art. 78 § 2 k.k.w.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 19 lutego 2018 r., I Aca 804/17<sup>49</sup>, zwrócono uwagę na to, że zgodnie z art. 2 § 1 k.p.c. sądy powszechne rozpoznają sprawy cywilne. Niedopuszczalność drogi sądowej zachodzi zatem wówczas, gdy dana sprawa nie jest sprawą cywilną. Definicję terminu „sprawa cywilna” zawiera art. 1 k.p.c. (w ujęciu materialnoprawnym i formalnym). Według kryterium materialnoprawnego sprawami cywilnymi są te sprawy, w których stosunki prawne stron układają się na zasadzie równorzędności podmiotów i ekwiwalentności świadczeń. W tym rozumieniu sprawy cywilne to sprawy z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy. Natomiast wg kryterium formalnego sprawami cywilnymi są te sprawy, które nie ze swej istoty, ale z woli ustawodawcy zostały poddane właściwości sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. W związku z tym w pierwszej kolejności należało ocenić, czy

<sup>48</sup> Dz.U. Nr 27, poz. 242, ze zm.

<sup>49</sup> Lex nr 2453711.

sprawa spełnia jedno z kryteriów uznania jej za sprawę cywilną w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego. W tym celu konieczne było ustalenie, na jakiej podstawie powód został zatrudniony przez pozwanego. Sąd Apelacyjny wskazał dalej, że zgodnie z art. 121 § 2 k.k.w. 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. Przepis ten jednoznacznie rozróżnia zatrudnienie skazanych na podstawie administracyjnego aktu skierowania do pracy od zatrudnienia na innych podstawach prawnych. Świadczone przez powoda prace były wykonywane na podstawie skierowania do pracy wydanego przez dyrektora zakładu karnego. W ocenie sądu apelacyjnego zatrudnienie skazanego na podstawie skierowania do pracy wystawionego przez dyrektora aresztu śledczego nie jest niewątpliwie wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Skazany nie posiada statusu pracownika w rozumieniu kodeksu pracy. W myśl art. 2 k.p. pracownikiem jest bowiem osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Stosunek pracy powstaje zatem na podstawie zgodnych oświadczeń woli stron. Skazani zaś świadczą pracę w warunkach podporządkowania typu administracyjnego, a nie umownego, jak to ma miejsce w przypadku zatrudnienia pracowników. Praca mająca swe źródło w decyzji dyrektora zakładu karnego niewątpliwie nie jest też realizacją stosunku zobowiązaniowego, a to z uwagi na brak umowy i brak równości stron takiego stosunku (skazany nie może odmówić wykonywania pracy). Praca skazanego w takich przypadkach winna być postrzegana, jako mieszcząca się w ramach stosunku publicznoprawnego, jaki powstaje na skutek orzeczenia kary pozbawienia wolności i trwa przez cały czas jej odbywania, wiążąc skazanego z państwem, reprezentowanym przez administrację zakładu karnego. Odwołano się tu do stanowiska wyrażonego w piśmiennictwie przez Annę Kosut<sup>50</sup>, której zdaniem w razie skierowania do pracy świadczenie pracy nie jest efektem obowiązku przyjętego przez skazanego dobrowolnie, lecz wynika z faktu skierowania przez administrację zakładu karnego. W konsekwencji skazany świadczy pracę nie w ramach zobowiązaniowego stosunku prawnego, lecz w ramach stosunku publicznoprawnego, jaki powstaje na skutek orzeczenia wobec niego kary pozbawienia wolności i który wiąże skazanego przez czas jej odbywania z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego.

<sup>50</sup> A. Kosut, *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25, s. 6, 9.

Wnioski, jakie wypływają z orzeczeń, składających się niejako na pewną utrwaloną linię orzeczniczą, są dość oczywiste. Praca świadczona przez skazanego w zakładzie karnym w ramach kary pozbawienia wolności:

- jest pracą jednostronnie naznaczoną (a nie dobrowolnie podporządkowaną) na podstawie jednostronnego aktu, jakim jest skierowanie dyrektora zakładu pracy, nie występuje w tym stosunku równorzędność podmiotów, gdyż dominującą pozycję ma tu dyrektor zakładu pracy (decyduje m.in., czy pracownik zostanie skierowany do pracy, jak długo będzie ową pracą świadczył, czy będzie ona odpłatna czy nieodpłatna);
- jest elementem (częścią) publicznoprawnego stosunku wykonywania kary wiążącego go z państwem reprezentowanym przez administrację zakładu karnego, a powstałego w wyniku wyroku skazującego<sup>51</sup>.

Wszystkie te cechy obce są stosunkowi pracy – w rozumieniu art. 22 k.p. – gdyż ten, zgodnie ze stanowiskiem doktryny, jest stosunkiem zobowiązaniowym (zobowiązaniem), a więc stosunkiem cywilnoprawnym, opartym na zasadzie równorzędności podmiotów. W konsekwencji skazany nie jest w takim stosunku pracownikiem, a zakład pracy nie jest pracodawcą.

*Problem dopuszczalności drogi sądowej w sprawach, w których skazany (były skazany), pozywając zakład pracy (Skarb Państwa reprezentowany przez dyrektora zakładu karnego), żąda ustalenia stosunku pracy, ewentualnie także wynagrodzenia za pracę*

W art. 22 § 1 k.p. ustawodawca wyraził zasadę zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., wbrew niekiedy wyrażanym poglądom<sup>52</sup>, nie stwarza jednak domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę<sup>53</sup>. W razie sporu odnośnie do tego, jaka jest podstawa prawna zatrudnienia, pracownikowi przysługuje roszczenie o ustalenie stosunku pracy, którego źródło stanowią przepisy art. 189 i 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c. Z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek pracy wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy, może wystąpić każdy, kto ma w tym interes prawny. W sporach o ustalenie stosunku pracy lub prowadzących do rozstrzygnięcia o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu z konkretnego tytułu, zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy określająca ją jako umowę

<sup>51</sup> Zob. też postanowienie SN z dnia 11 lutego 1970 r., III PRN 106/69, OSNCP 1970, nr 9, poz. 167; uchwała SN z dnia 30 marca 1979 r., III PZP 1/79, OSNCP 1979, nr 9, poz. 166.

<sup>52</sup> Zob. np. M. Barzycka-Banaszczyk, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 53.

<sup>53</sup> Zob. wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 627; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNAPiUS 2011, nr 23-24, poz. 294.

cywilnoprawną (np. umowę zlecenia), ani postanowienia umowy wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego. Liczy się bowiem sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają ją od innych umów o świadczenie usług<sup>54</sup>. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym lub uznanie, że stosunek ten ma charakter administracyjnoprawny<sup>55</sup>. Relevantne jest bowiem w tym kontekście to, że powód opierał swoje roszczenia na zdarzeniach prawnych mogących wywoływać konsekwencje cywilnoprawne. Droga sądowa jest wówczas dopuszczalna, choćby powoływane zdarzenia były fikcyjne lub w rzeczywistości nie rodziły skutków cywilnoprawnych.

Droga sądowa jest niedopuszczalna w rozumieniu art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c., jeżeli sprawa poddana sądowi pod rozstrzygnięcie nie ma charakteru sprawy cywilnej w znaczeniu materialnym ani formalnym. Sprawa cywilna w znaczeniu materialnym to sprawa ze stosunku prawa cywilnego, prawa rodzinnego i prawa pracy. Cechą charakterystyczną takiej sprawy jest równorzędność podmiotów stosunku prawnego. Sprawa cywilna w znaczeniu materialnym może zostać wyjątkowo wyłączona spod kompetencji sądów powszechnych i przekazana do kompetencji innego organu na mocy przepisu szczególnego. Wtedy w tym zakresie droga sądowa będzie niedopuszczalna. Z kolei sprawa cywilna w znaczeniu formalnym to sprawa niebędąca sprawą cywilną w znaczeniu materialnym, poddana jednak pod rozstrzygnięcie sądowi powszechnemu w postępowaniu cywilnym mocą przepisu szczególnego. Na ogół chodzi o sprawę administracyjną. Jako przykład podaje się sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 477<sup>8</sup> k.p.c.) albo z odwołań od decyzji, o których mowa w art. 479<sup>28</sup>, 479<sup>46</sup>, 479<sup>57</sup>, 479<sup>68</sup> i 479<sup>79</sup> k.p.c. Cechą charakterystyczną sprawy administracyjnej jest to, że jeden podmiot stosunku prawnego ma uprawnienia władcze wobec drugiego podmiotu tego stosunku<sup>56</sup>.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego z ostatnich lat dominuje szerokie rozumienie pojęcia sprawy cywilnej, wyznaczające granice dopuszczalności

<sup>54</sup> Zob. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 637; W. Cajselski, *Glosa do wyroku SN z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97*, „Monitor Prawa Pracy” 2000, nr 1, s. 34.

<sup>55</sup> Zob. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNAPiUS 2007, nr 21–22, poz. 309.

<sup>56</sup> Zob. I. Kunicki, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego*, t. I A: *Komentarz. Art. 1-424<sup>12</sup>*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2020, komentarz do art. 199 k.p.c., Nb 21-24.



drogi sądowej. Warto tu przywołać kilka judykatów<sup>57</sup>. W postanowieniu z dnia 22 kwietnia 1998 r., I CKN 1000/97<sup>58</sup>, uznano, że „droga sądowa jest dopuszczalna, jeżeli powód opiera swoje roszczenia na zdarzeniach prawnych, które mogą stanowić źródło stosunków cywilnoprawnych”. W postanowieniu z dnia 10 marca 1999 r., II CKN 340/98<sup>59</sup>, Sąd Najwyższy wskazał, że: „Dopuszczalność drogi sądowej zależy od okoliczności faktycznych przytoczonych przez powoda jako podstawa roszczenia, nie jest natomiast warunkowana wykazaniem istnienia tego roszczenia; nie jest także uzależniona od zarzutów pozwanego ani zastosowanego przez niego sposobu obrony”. W uchwale z dnia 8 stycznia 1992 r., III CZP 138/91<sup>60</sup> i postanowieniu z dnia 19 marca 1999 r., II CKN 984/98<sup>61</sup> stwierdzono, że ocena danej sprawy na tle art. 1 k.p.c. zależy przede wszystkim od przedmiotu procesu oraz wskazanego przez stronę powodową stanu faktycznego. Te elementy bowiem konkretyzują stosunek prawny zachodzący między stronami, kształtują charakter sprawy i nadają jej lub odejmują przymiot sprawy cywilnej.

W orzecznictwie tym przyjmuje się ponadto dość zgodnie, że o samej dopuszczalności wszczęcia i przeprowadzenia postępowania cywilnego nie decyduje ustalenie, że pomiędzy stronami rzeczywiście istnieje stosunek prawny, z którego mogą wynikać ich sporne prawa bądź obowiązki, lecz samo twierdzenie osoby inicjującej postępowanie przed sądem, że tak jest, a więc jego twierdzenia o istnieniu stosunku prawnego z zakresu objętego pojęciem sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 i art. 2 § 1 i 3 k.p.c.<sup>62</sup> We wstępnej fazie procesu badania dopuszczalności drogi sądowej sąd nie bada prawa podmiotowego, o którego istnieniu zapewnia powód, ani tego, czy ono rzeczywiście istnieje i czy przysługuje powodowi, bowiem przedmiotem procesu jest roszczenie procesowe, a więc hipotetyczne roszczenie

<sup>57</sup> Podaję w części za: E. Maniewska, *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądzenie wynagrodzenia za pracę z tego stosunku z powództwa skazanego odbywającego karę pozbawienia wolności przeciwko Skarbowi Państwa – dyrektorowi zakładu karnego (Analiza do sprawy III PZP 3/20)*, [http://www.sn.pl/orzecznictwo/Biuletyn\\_IPiUS\\_SN/Biuletyn%209.20.pdf](http://www.sn.pl/orzecznictwo/Biuletyn_IPiUS_SN/Biuletyn%209.20.pdf) [dostęp: 12.12.2020].

<sup>58</sup> OSNC 1999, nr 1, poz. 6. Zob. też np. post. SN z dnia 24 czerwca 2010 r., IV CSK 554/09, OSNC 2011, nr 2, poz. 29 i powołane tam orzecznictwo.

<sup>59</sup> OSNC 1999, nr 9, poz. 161

<sup>60</sup> OSNCP 1992, nr 7–8, poz. 128.

<sup>61</sup> OSNC 1999, nr 10, poz. 180.

<sup>62</sup> Zob. postanowienie z dnia 22 kwietnia 1998 r., I CKN 1000/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 6; postanowienie z dnia 10 marca 1999 r., II CKN 340/98, OSNC 1999, nr 9, poz. 161; postanowienie z dnia 22 sierpnia 2000 r., IV CKN 1188/00, OSNC 2001, nr 1, poz. 20; postanowienie z dnia 3 października 2000 r., I CKN 852/00, LEX nr 205431; postanowienie z dnia 24 czerwca 2010 r., V CSK 554/09; wyrok z 11 maja 2012 r., II CSK 471/11, LEX nr 1212805; postanowienie z dnia 6 maja 2003 r., V CK 435/02, LEX nr 303667; wyrok z dnia 30 stycznia 2013 r., V CSK 101/12, LEX nr 1311853.

materialnoprawne, określone przez powoda. Jeżeli roszczenie to dotyczy stosunków cywilnoprawnych i sformułowane zostało na podstawie przepisów prawa cywilnego, to nawet jeżeli już na pierwszy rzut oka widać, że uwzględnienie żądania nie jest możliwe, gdyż nie istnieje odpowiednia norma prawa materialnego, należy przyjąć, że jest to sprawa cywilna, w której droga sądowa jest dopuszczalna, o ile przepisy szczególne nie przekazały jej rozpoznania innym organom. Dotyczy to też sytuacji, gdy chodzi o sprawę w rozumieniu art. 45 ust. 1 w zw. z art. 177 i art. 77 ust. 2 Konstytucji, a nie występuje żaden stosunek cywilnoprawny, pozwalający na powstanie roszczenia cywilnoprawnego, natomiast żądanie zostało sformułowane w sposób odpowiadający przepisom prawa procesowego.

Również Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 10 lipca 2000 r., SK 12/99<sup>63</sup>, wywiódł, że o dopuszczalności drogi sądowej sąd musi decydować, kierując się jedynie treścią pozwu i powołanymi w nim przepisami, a nie oceną zasadności żądania. Dopuszczalność drogi sądowej nie zależy bowiem ani od wykazania istnienia roszczenia, ani też od stosunku prawnego między stronami. Za takim ujęciem, uzasadnianym dotąd argumentami natury prawno-procesowej, przemawia dodatkowo treść art. 177 Konstytucji RP, zgodnie z którym sądy powszechne sprawują wymiar sprawiedliwości we wszystkich sprawach z wyjątkiem spraw ustawowo zastrzeżonych dla właściwości innych sądów. „Sprawa cywilna” to abstrakcyjny stosunek prawny z zakresu prawa cywilnego i dopiero proces ma na celu wiążące ustalenie istnienia albo nieistnienia konkretnego stosunku cywilnoprawnego między powodem a pozwanym, zatem każdy może wytoczyć powództwo, jakie uzna za słuszne, i sąd powszechny powinien je rozpoznać<sup>64</sup>. Następtwem ustalenia nieistnienia konkretnego stosunku prawnego z zakresu prawa cywilnego będzie oddalenie powództwa. Okoliczność zatem, że zgłoszone w pozwie roszczenie, będące przedmiotem procesu (tzw. roszczenie procesowe), powodowi nie przysługuje albo że z innych powodów jest ono bezzasadne, nie oznacza występowania ujemnej przesłanki procesowej w postaci niedopuszczalności drogi sądowej, ale bezzasadność powództwa, co winno znaleźć swój wyraz w wyroku kończącym postępowanie.

Zatem jeśli powód w pozwie żąda ustalenia istnienia stosunku pracy i zapłaty wynikającego z tego stosunku wynagrodzenia za pracę, to nie ulega wątpliwości, że sprawa zainicjowana tak sformułowanym żądaniem jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c., a nadto jest sprawą z zakresu prawa

<sup>63</sup> OTK 2000, nr 5, poz.143.

<sup>64</sup> Zob. postanowienia SN z dnia 5 stycznia 2001 r., I CKN 1127/00, LEX nr 52462 i z dnia 20 czerwca 2012 r., I CSK 558/11, LEX nr 123222.

pracy – art. 476 § 1 k.p.c., do rozpoznania której właściwy jest sąd pracy. W żadnym wypadku nie można dlatego odrzucić pozwu o takiej treści z powołaniem się na niedopuszczalność drogi sądowej. Oczywiście, jeśli sąd ustali, że praca wykonywana przez skazanego miała swe źródło w skierowaniu dyrektora zakładu karnego, a tym samym, że nie może być tu mowy o istnieniu (umownego) stosunku pracy, dojdzie do oddalenia powództwa. Będzie to jednak problem oceny zasadności powództwa, a nie dopuszczalności złożenia pozwu.

Nie byłaby już natomiast sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c., a nadto sprawą z zakresu prawa pracy – art. 476 § 1 k.p.c., do rozpoznania której właściwy byłby sąd pracy, sprawa, w której powód wywodziłby swoje prawo z administracyjnego (publicznoprawnego) stosunku prawnego, z jakim mamy do czynienia wtedy, gdy na podstawie skierowania dyrektora zakładu pracy świadczy on pracę jednostronnie mu nakazaną. Żaden przepis kodeksu postępowania cywilnego nie pozwala na uznanie takiej sprawy za cywilną. Nie jest to sprawa cywilna w znaczeniu materialnym ani formalnym. Nie jest to zwłaszcza sprawa ze stosunków regulowanych prawem pracy. Brak też *prima facie* podstaw do uznania, że sprawy tego rodzaju, chociaż nie mające charakteru cywilnego, poddane zostały rozpoznaniu w postępowaniu cywilnym na mocy przepisów szczególnych (art. 1 in fine k.p.c.). W takim przypadku powód nie opiera swojego roszczenia na zdarzeniach prawnych, z których wynikać mogą dla niego skutki cywilnoprawne, a co wskazywałoby na dopuszczalność drogi sądowej.

Zgodnie z art. 77 ust. 2 Konstytucji RP ustawa nie może nikomu zamykać drogi sądowej dochodzenia naruszonych wolności lub praw. W tym przepisie zostało więc wyrażone pojęcie drogi sądowej w znaczeniu konstytucyjnym. Oczywiście nie oznacza to, że każda sprawa ma zostać rozstrzygnięta przez sąd powszechny, gdyż właściwym do rozpoznania konkretnej sprawy może być inny sąd (przede wszystkim sąd administracyjny). Ponieważ jednak z art. 177 Konstytucji RP wynika domniemanie właściwości sądów powszechnych, to jeżeli sprawa ani w ujęciu materialnym, ani formalnym nie jest sprawą cywilną, wówczas wobec braku zastrzeżenia ustawowego do jej rozpoznania przez sąd administracyjny podlega ona rozpoznaniu przez sądy powszechne<sup>65</sup>.

<sup>65</sup> Zob. np. postanowienie SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., II CSK 646/07, LEX nr 627208. Uznano w nim, że może się zdarzyć, że sprawa przedstawiona do rozstrzygnięcia przez sąd powszechny nie jest sprawą cywilną ani w ujęciu materialnym, ani formalnym, ani też nie jest sprawą toczącą się według przepisów kodeksu postępowania karnego, ale jednocześnie ustawa nie zastrzega dla jej rozpoznania właściwości sądu administracyjnego; wówczas, zgodnie z art. 177 Konstytucji RP, sprawę tę – mimo niedostatków unormowań prawnoprocesowych – rozpoznaje sąd powszechny w postępowaniu cywilnym. W takiej sprawie – „niecywilnej” z natury lub z woli ustawodawcy, ale nie będącej także sprawą karną – poszczególne

W związku z tym w orzecznictwie przyjmuje się, że sąd powszechny – odrzucając pozew z powodu niedopuszczalności drogi sądowej – nie może poprzestać na stwierdzeniu, że sprawa przedstawiona do rozstrzygnięcia nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c., lecz zobowiązany jest także wskazać sąd, dla którego właściwości rozpoznanie tej sprawy zostało ustawowo zastrzeżone (art. 45 ust. 1 i art. 177 Konstytucji RP)<sup>66</sup>. Jak zauważył jednak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 sierpnia 2000 r., IV CKN 1188/00, nie należą do drogi sądowej przed sądem cywilnym sprawy wynikłe na tle stosunków prawnych regulowanych normami prawa publicznego, w ramach których zachodzi nierównorzędność pomiędzy podmiotami tych stosunków<sup>67</sup>. Taka nierównorzędność występuje niewątpliwie w relacji: dyrektor kierującego skazanego do pracy – skazany wykonujący pracę na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego. Potwierdza to także orzecznictwo Sądu Najwyższego, niezaliczające do kategorii spraw cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c. spraw o wynagrodzenie za pracę więźnia wykonywaną w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności.

W sprawie III PZP 3/20, w której Sąd Najwyższy odmówił odpowiedzi na przedstawione mu zagadnienie prawne, powód nie wskazywał w pozwie, że świadczył pracę w zakładzie karnym na podstawie skierowania do pracy; natomiast wyraźnie domagał się w nim ustalenia istnienia stosunku pracy. Z treści pozwu wynikało wprost, że żąda wypłaty wynagrodzenia w związku ze świadczeniem pracy w ramach stosunku pracy, a nie w związku z pracą na podstawie wskazanego wyżej skierowania. Nie zachodziła zatem potrzeba podjęcia uchwały w trybie art. 390 k.p.c. Sąd odwoławczy nie miał bowiem racji, uznając, że: „Istota sporu między stronami sprowadza się do ustalenia, w jakim trybie skazani mogą dochodzić roszczeń majątkowych wynikających z wykonywania zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności”.

### *Konkluzja*

W świetle przedstawionych wyżej wywodów uprawniona jawi się konstatacja, że praca świadczona przez skazanego odbywającego karę pozbawienia wolności, którą wykonuje on na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego,

---

instytucje procesu cywilnego są, w zależności od przedmiotu i charakteru żądania oraz konfiguracji podmiotowej, stosowane wprost, inne odpowiednio, a jeszcze inne przy wykorzystaniu analogii.

<sup>66</sup> Zob. np. wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I CKN 370/97, OSNC 1998, nr 7–8, poz. 116; postanowienia SN: z dnia 21 maja 2002 r., III CK 53/02, OSNC 2003, nr 2, poz. 31 i z dnia 30 stycznia 2013 r., V CSK 101/12, LEX nr 1311853.

<sup>67</sup> OSNC 2001, nr 1, poz. 20.

nie jest pracą dobrowolnie podporządkowaną w rozumieniu art. 22 k.p. Jest to praca jednostronnie nakazana. W takim przypadku stosunku prawnego łączącego skazanego i zakład karny reprezentowany przez dyrektora nie można zakwalifikować jako stosunku pracy.

Innym problemem jest natomiast dopuszczalność dochodzenia roszczeń przez skazanego związanych ze świadczeniem pracy w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności. Jeśli w pozwie utrzymuje on, że łączył go z zakładem karnym stosunek pracy i na tej podstawie dochodzi określonych roszczeń, np. wynagrodzenia za pracę, to brak jest podstaw do przyjęcia, że pozew podlega odrzuceniu z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej. Sprawa taka jest sprawą cywilną (art. 1 k.p.c.). Czym innym jest bowiem kwestia istnienia przesłanek do odrzucenia pozwu, a czym innym kwestia merytorycznej oceny żądania zgłoszonego w pozwie. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest dopuszczalne i właściwy do jego ustalenia jest sąd pracy.

Jeśli natomiast powód w pozwie przeciwko zakładowi karnemu dochodziłby wynagrodzenia za pracę świadczoną w ramach skierowania do pracy na podstawie art. 121 k.k.w., pozew podlegałby odrzuceniu. Sprawa, w której powód dochodzi prawa z takiego stosunku, nie jest sprawą cywilną (art. 1 k.p.c.). Chodzi tu jednak o sytuację, gdy powód w pozwie nie twierdzi, że łączył go z pozwanym zakładem karnym stosunek pracy. Właściwa jest tu bowiem inna droga prawna określona w kodeksie karnym wykonawczym. Decyzje dyrektora zakładu karnego podejmowane wobec skazanego w związku ze skierowaniem go do pracy (art. 121 k.k.w.) wydawane są na podstawie przepisów kodeksu karnego wykonawczego oraz przepisów wykonawczych do niego i podlegają zaskarżeniu przez skazanego do sądu penitencjarnego w trybie przepisu art. 7 k.k.w., a także kontroli sędziego penitencjarnego w trybie przepisu art. 34 § 1 k.k.w. oraz kontroli w trybie przepisu art. 78 § 2 k.k.w.

Droga sądowa byłaby także niedopuszczalna, gdyby powód dochodził ustalenia administracyjnoprawnego (publicznoprawnego) stosunku prawnego łączącego go z zakładem karnym w ramach odbywania kary pozbawienia wolności, na podstawie którego świadczył pracę. Przedmiotem ustalenia w drodze powództwa przewidzianego w art. 189 k.p.c. mogą być prawa i stosunki prawne, dla ustalenia których właściwa jest droga procesu cywilnego, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 1971 r., I PR 344/71<sup>68</sup>. Można zatem żądać ustalenia istnienia albo nieistnienia stosunku prawnego lub prawa o charakterze cywilnoprawnym. A zatem już nie o charakterze administracyjnoprawnym.

<sup>68</sup> OSNCP 1972, nr 2, poz. 89.

## Bibliografia

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Cajsel W., *Glosa do wyroku SN z dnia 17.02.1998 r., I PKN 532/97*, „Monitor Prawa Pracy” 2000, nr 1.
- Florek L., *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2016.
- Gozdowski A., *Wybrane aspekty zatrudnienia skazanych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2000, nr 27.
- Hołda Z., Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Lex/Arche, Warszawa 2008.
- Hołda Z., Wojcieszczuk J., *Praca więźniów – zagadnienia prawne*, „Państwo i Prawo” 1983, nr 3.
- Kalisz T., *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2003, nr 13.
- Kodeks postępowania cywilnego*, t. I A: *Komentarz. Art. 1-424<sup>12</sup>*, red. A. Góra-Błaszczkowska, Warszawa 2020.
- Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Kosut A., *Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1999, nr 24–25.
- Lelental S., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Liszczyński T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności (Podstawowe zagadnienia prawne)*, „Państwo i Prawo” 1989, nr 2.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Maniewska E., *Dopuszczalność drogi sądowej w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądzenie wynagrodzenia za pracę z tego stosunku z powództwa skazanego odbywającego karę pozbawienia wolności przeciwko Skarbowi Państwa – dyrektorowi zakładu karnego (Analiza do sprawy III PZP 3/20)*, [http://www.sn.pl/orzecznictwo/Biuletyn\\_IPiUS\\_SN/Biuletyn%209.20.pdf](http://www.sn.pl/orzecznictwo/Biuletyn_IPiUS_SN/Biuletyn%209.20.pdf) [dostęp: 12.12.2020].
- Petrikowski M., *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37.
- Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Prawo pracy*, red. J. Stelina, C.H. Beck, Warszawa 2016.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Niektóre aspekty prawa pracy wobec skazanych zatrudnionych w ośrodku przystosowania społecznego*, [w:] *Praca skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, red. T. Bojarski, Z. Hołda, J. Baranowski, WN UMCS, Lublin 1985.
- Salwa Z., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, PWN, Warszawa 1996.
- Salwa Z., Szubert W., Świącicki M., *Podstawowe problemy prawa pracy*, PWN, Warszawa 1957.
- Sanetra W., *Uwagi w kwestii zakresu podmiotowego kodeksu pracy*, [w:] *Prawo pracy w wyzwaniach XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matej-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – Agencja Master, Warszawa–Łódź 2002.
- Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa”, R. XIV, Sosnowiec 2014.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016.

*Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, C.H. Beck, Warszawa 2014.

Wolak G., *Pracodawca jako strona stosunku pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Krakowski Przegląd Notarialny” 2018, nr 3.

## Abstract

### **On the Issues of Work Provided by a Convict Serving a Sentence of Imprisonment on the Basis of a job Placement by the Director of a Penitentiary Institution. Considerations on the Basis of the Legal Issue in the Case III PZP 3/20**

The article discusses in general the issues of the legal regime of work provided by a convict serving a sentence of imprisonment on the basis of a job placement by the director of a penitentiary institution. The basis for considerations is the legal issue referred to the Supreme Court in the case III PZP 3/20 with the following wording: “Is a claim to establish the existence of an employment relationship and remuneration asserted by a convict sent to work while serving the sentence of imprisonment should be considered as ‘a civil matter’ within the meaning of art.1 of the Civil Code and be subject of verification by means of a civil action (art.2 §1 of the Civil Code)”. The Supreme Court refused to pass a resolution on the matter. However, this does not exempt from making an attempt to clarify whether the provision of work by the convict on the basis of a job placement by the director of a penitentiary institution takes place under an employment relationship in the meaning of art.22 of the Labour Code and whether legal action is permitted (art.199 §1(1) of the Civil Code) for assertion of claims by a convict against a penitentiary institution arising from the fact of providing such work, and therefore, whether the case for such a claim is a civil matter within the meaning of art.1 of the Civil Code.

**Key words:** job placement, convict serving a sentence of imprisonment, decision, director of a penitentiary institution, employing entity

## Streszczenie

### **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**

W artykule omówiona została ogólnie problematyka reżimu prawnego pracy świadczonej przez skazanego odbywającego karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego. Kanwą rozważań jest zagadnienie prawne skierowane do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu w sprawie III PZP 3/20, które brzmiało następująco: „Czy roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie dochodzone

przez skazanego skierowanego do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności powinny zostać uznane za »sprawę cywilną« w rozumieniu art. 1 k.p.c. i podlegać weryfikacji w drodze powództwa cywilnego (art. 2 § 1 k.p.c.)». Sąd Najwyższy odmówił podjęcia uchwały w tej sprawie. Nie zwalnia to jednak od podjęcia próby wyjaśnienia, czy świadczenie pracy przez skazanego na podstawie skierowania dyrektora zakładu karnego odbywa się w ramach stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p. oraz czy dopuszczalna jest droga sądowa (art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c.) dla dochodzenia przez skazanego roszczeń od zakładu karnego wynikających z faktu wykonywania takiej właśnie pracy, a zatem czy sprawa o takie roszczenie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c.

**Słowa kluczowe:** skierowanie do pracy, skazany pozbawiony wolności, decyzja, dyrektor zakładu karnego, podmiot zatrudniający