

*Sygn. VPa 90/14*

## POSTANOWIENIE

*Dnia 27 stycznia 2015 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa G. K.*

*przeciwko Areszt Śledczy wP.*

*o odszkodowanie*

*na skutek apelacji pozwanego Aresztu Śledczego w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*z dnia 15 kwietnia 2014r. sygn. IV P 125/13*

*postanawia:*

*1. uchylić zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) i „3” ( trzecim)*

*i odrzucić pozew ,*

*2. nie obciążać powoda G. K. kosztami procesu za obie instancje.*

*Sygn. akt V Pa 90/14*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 lutego 2013 roku, ostatecznie sprecyzowanym pismem z dnia 26 lutego 2013 roku powód, G. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Aresztu Śledczego w P. odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy który nastąpił w dniu 22 lutego 2013 roku w kwocie 6.000,00 PLN oraz wynagrodzenia za czas zatrudnienia w okresie od 9 lipca 2012 roku do dnia 25 lutego 2013 roku.

Pismem z dnia 9 lipca 2013 roku pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu podnosząc, iż należne powodowi wynagrodzenie za pracę w okresie od 9 lipca 2012 roku do dnia 25 lutego 2013 roku od wynosi 9.750,00 PLN brutto.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2013 roku pełnomocnik powoda cofnął powództwo w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy.

Pełnomocnik pozwanego Aresztu Śledczego wyraził na rozprawie w dniu 5 września 2013 roku zgodę na cofnięcie pozwu w części.

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 15 kwietnia 2014 roku wydanym w sprawie IV P 125/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. zasądził od pozwanego Aresztu Śledczego w P. na rzecz powoda G. K. kwotę 9.750 zł tytułem wynagrodzenia, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.098 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy ustalił**, że G. K. w okresie od 9 lipca 2012 roku do 25 lutego 2013 roku przebywał w Areszcie Śledczym w P. gdzie odbywał karę pozbawienia wolności.

Pismem z dnia 15 maja 2012 roku G. K. wystąpił do Dyrektora Aresztu Śledczego w P. o wyrażenie zgody na zatrudnienie go nieodpłatnie jako skazanego przy pracach społecznych .

Po uzyskaniu pozytywnych opinii D. Penitencjarnego, D. Ochrony decyzją Dyrektora Aresztu powód został skierowany do pracy w Areszcie jako hydraulik w pełnym wymiarze czasu pracy, nieodpłatnie.

W okresie od 9 lipca 2012 roku do dnia 22 lutego 2013 roku powód wykonywał pracę na stanowisku hydraulika, a od dnia 25 lutego 2013 roku do dnia 26 lutego 2013 roku jako sprzątający oddział mieszkalny.

Po wyrażeniu dezaprobaty z wycofania powoda z pracy jako hydraulik w warsztacie i powierzeniu mu pracy sprzątającego, na wniosek starszego inspektora ds. bhp i zatrudnienia osadzonych, wycofano z zatrudnienia G. K. z dniem 26 lutego 2013 roku.

Powód wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w warsztacie Aresztu jako hydraulik do dnia 25 lutego 2013 roku. Pracę powoda organizowali i nadzorowali funkcjonariusze Służby Więziennej pełniący służbę w warsztacie.

Powód G. K. pracował 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku, od godziny 7 do godziny 15.

Powód początkowo miał pracować nieodpłatnie, a następnie po zwolnieniu się etatu miał zostać zatrudniony na etat. W trakcie pracy powoda zwalnijące się etaty otrzymywali inni więźniowie.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego za bezsporne Sąd Rejonowy uznał dowody w postaci dokumentów zebranych w aktach sprawy. Natomiast, w ocenie Sądu Rejonowego dla ustalenia zakresu i wymiaru czasu pracy powoda szczególnie istotne znaczenie miały jego zeznania. Powód wskazał, iż pracował 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie, pracę organizowali i nadzorowali funkcjonariusze pełniący służbę w warsztacie. Twierdzenia te, w ocenie Sądu Rejonowego nie zostały w jakikolwiek sposób zakwestionowane przez pozwanego Areszt Śledczy, a nadto znalazły potwierdzenie w zeznaniach starszego inspektora ds. bhp i zatrudnienia osadzonych R. A. który wskazał, iż powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też powyższą okoliczność Sąd Rejonowy uznał za udowodnioną.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód G. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego Aresztu Śledczego w P. wynagrodzenia za pracę w kwocie 9.750,00 zł oraz odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy w kwocie 6.000,00 zł. W toku postępowania powód cofnął powództwo w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie. Sąd Rejonowy mając na uwadze treść art. 355 § 1 k.p.c. uznał takie cofnięcie za skuteczne prawnie i dopuszczalne, dlatego też orzekł o umorzeniu postępowania w tej części.

Odnosząc się natomiast do spornego roszczenia o wynagrodzenie, Sąd Rejonowy wskazał, że powód wywodził, iż z uwagi na wymiar czasu pracy jego zatrudnienie winno być traktowane jako stosunek pracy, pozwany Areszt Śledczy podnosił, iż powód zatrudniony był nieodpłatnie zgodnie z normami Kodeksu Karnego Wykonawczego.

Sąd Rejonowy wskazał, że zasadą dotyczącą zatrudnienia skazanych jest, iż praca skazanego jest odpłatna – art. 123 k.k.w. Wyjątkiem od tej zasady jest wynikająca z art. 123a k.k.w. możliwość nieodpłatnego zatrudnienia przy pracach

porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie.

Z powyższej normy, w ocenie Sądu Rejonowego wynikało, że w przypadku pracy przekraczającej 90 godzin miesięcznie skazanemu – pracownikowi przysługuje wynagrodzenie. Następnie Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 121 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.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę fakt, iż powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a zgodnie z niezakwestionowanymi twierdzeniami po początkowym okresie zatrudnienia na podstawie skierowania następne zatrudnienie miało nastąpić w oparciu o umowę o pracę oraz faktu, iż zatrudnienie powoda spełniało, w ocenie tego sądu, wymogi art. 22 k.p. uznał, iż zatrudnienie powoda należało traktować jako stosunek pracy w rozumieniu prawa pracy. Z powyższego wynikało prawo powoda do wynagrodzenia nie mniejszego niż płaca minimalna za cały okres zatrudnienia.

Zgodnie z wyliczeniem sporządzonym przez powoda, a zawartym w piśmie z dnia 1 lipca 2013 roku wyniosło ono 9.750,00 zł.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda o wynagrodzenie za zasadne, a tym samym za podlegające uwzględnieniu.

Biorąc pod uwagę wynik postępowania, Sąd Rejonowy zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów i odpowiedzialności za wynik procesu przyznał powodowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1098,00 zł odpowiadającej stosunkowi uwzględnionego roszczenia do całości roszczeń powoda zgłoszonych w toku postępowania.

**Powyższy wyrok zaskarżył pozwany w całości** działający przez profesjonalnego pełnomocnika zarzucając mu :

1. naruszenie prawa materialnego a mianowicie przepisów:

- art. 22 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego i w konsekwencji uznaniu, że strony wiązał stosunek pracy a praca wykonywana przez powoda była pracą świadczoną w ramach stosunku pracy,

- art. 121 §9 kodeksu karnego wykonawczego (k.k.w.) poprzez jego niezastosowanie, co skutkowało zastosowaniem do ustalonego stanu faktycznego przepisów kodeksu pracy i zasądzeniem na rzecz powoda wynagrodzenia w kwocie 9750,00 zł.,

- art. 123a § 1 i § 2 k.k.w. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, polegającą na uznaniu że skazanemu, na jego wniosek, dyrektor może zezwolić na nieodpłatne zatrudnienie wyłącznie w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie,

1) sprzeczność poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez:

- przyjęcie, że powód świadczył pracę na podstawie stosunku pracy, za którą pozwany winien wypłacić mu wynagrodzenie,

- błędne uznanie, że powód wyrażał zgodę na bezpłatne zatrudnienie w okresie jednego miesiąca,

2) naruszenie art. 233 KPC przez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażającą się w uchybieniu obowiązкови wszechstronnego rozważenia tego materiału i w konsekwencji uznaniu, że strony wiązał stosunek pracy regulowany przepisami kodeksu pracy,

3) naruszenie art. 328 § 2 KPC, co miało wpływ na treść wydanego w sprawie wyroku,

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w zaskarżonej części, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Apelujący ponadto wnosił o uzupełnienie materiału dowodowego poprzez dopuszczenie dowodu z kart pracy osadzonego (K. G. s. H.) zatrudnionego nieodpłatnie za okres od 07.2012 r. do 02.2013 r. na okoliczność faktycznej ilości przepracowanych przez powoda

godzin.

Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 20 stycznia 2015 roku wnosił o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

#### **Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie i czyni skutek w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku w punkcie pierwszym i trzecim i odrzuceniu pozwu w tym zakresie z uwagi na niedopuszczalność drogi sądowej.

Słuszne są zarzuty apelacji, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, przez co ustalił stan faktyczny w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego, co doprowadziło w konsekwencji do naruszenia prawa materialnego w postaci art. 22 k.p. poprzez uznanie, że strony wiązał stosunek pracy, a praca wykonywana przez powoda, po upływie jednego miesiąca, była pracą odpłatną świadczoną w ramach stosunku pracy, za którą powodowi należy się wynagrodzenie.

Należy przypomnieć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego jako skazany na karę pozbawienia wolności w ramach decyzji dyrektora zakładu karnego o skierowaniu do nieodpłatnej pracy.

W myśl art. 121 § 1 k.k.w., skazanego zatrudnia się albo na podstawie skierowania do pracy, albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. W stosunku do skazanych zatrudnionych na podstawie skierowania do pracy nie stosuje się przepisów prawa pracy, z wyjątkiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (§9 art. 121 k.k.w.). Przepis ten jednoznacznie zatem odróżnia zatrudnienie skazanego na podstawie administracyjnego aktu skierowania do pracy od zatrudnienia na innych podstawach prawnych.

Uszczegółowienie zasad zatrudniania z uwzględnieniem, między innymi, rodzajów zatrudnienia i zasad wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie na podstawie skierowania do pracy, zawiera wydane na podstawie delegacji z art. 129 § 3 k.k.w. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz. U. z 2004r., nr 27, poz. 242 ze zm.).

Zgodnie z rozporządzeniem skazani mogą być zatrudnieni:

- odpłatnie przy pracach porządkowych lub pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej (pkt 1); w przywiędziennych zakładach pracy (pkt 2); u innych zewnętrznych przedsiębiorców, w tym również w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą (pkt 3) (§ 2 w/w rozporządzenia).

- nieodpłatnie w przypadkach i na warunkach określonych w art. 123a § 1, 2 i 3 Kodeksu karnego wykonawczego (§ 12 w/w rozporządzenia).

Dyrektor zakładu karnego – zgodnie z § 13 cyt. wyżej rozporządzenia - kieruje skazanego do zatrudnienia nieodpłatnego w oparciu o:

1) wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej;

2) umowę o zatrudnienie nieodpłatne skazanych przy pracach porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego, przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej lub przy pracach wykonywanych na cele charytatywne.

Rację ma Sąd Rejonowy, iż nieodpłatny charakter pracy skazanych jest wyjątkiem, gdyż co do zasady winna ona być pracą odpłatną, o czym świadczy treść art. 123 § 1 k.k.w. I tak, w myśl art. 123a 1 k.k.w. skazanemu nie przysługuje wynagrodzenie jedynie:

- za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub za prace porządkowe na rzecz samorządu terytorialnego, w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie (123a § 1 k.k.w);

- wówczas gdy, za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor zezwoli na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej, przy pracach wykonywanych na cele charytatywne, przy pracach wykonywanych na rzecz organizacji pożytku publicznego lub przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej-(§ 2 (art. 123a k.k.w.).

Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej wykładni §1 i 2 art. 123a k.k.w. Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, że skazany na podstawie skierowania do pracy przez dyrektora ma obowiązek świadczenia nieodpłatnej pracy o charakterze porządkowym oraz pomocniczym wykonywanej na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej lub prac porządkowych na rzecz samorządu terytorialnego w wymiarze nieprzekraczającym 90 godzin miesięcznie, nawet wówczas, gdy na to nie wyraża zgody (§1 art. 123a k.k.w). Natomiast za jego pisemną zgodą lub na jego wniosek, dyrektor może zezwolić mu na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych nawet wówczas, gdy wymiar tego zatrudnienia przekracza 90 godzin miesięcznie (art. 123a§2 k.k.w.).

W będącej przedmiotem osądu sprawie powód wyraził pisemną zgodę na nieodpłatne zatrudnienie do końca odbywania kary pozbawienia wolności tj. do 26 października 2014r., co wynika z treści pisma powoda skierowanego do Dyrektora Aresztu Śledczego w P.. z dnia 15 maja 2014r. (k. 27 akt). Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego Dyrektor był zatem władny w uwzględnieniu prośby powoda podjętą w dniu 6 lipca 2012r. decyzję o skierowaniu powoda do zatrudnienia w Areszcie Śledczym w P.. na stanowisku hydraulika w pełnym wymiarze czasu pracy nieodpłatnie (decyzja o skierowaniu do nieodpłatnej pracy k. 28-28 odwrót), nawet w wymiarze przekraczającym 90 godzin miesięcznie. Jeśli powód zmienił zdanie co do bezpłatnego charakteru swojego zatrudnienia, jak podnosił w niniejszym procesie, powinien to zademonstrować składając skargę na decyzję Dyrektora Aresztu Śledczego o skierowaniu do nieodpłatnej pracy do sądu penitencjarnego na podstawie art. 7 k.k.w. Nie jest dopuszczalnym natomiast zwalczanie decyzji Dyrektora Aresztu Śledczego o nieodpłatnym charakterze zatrudnienia w drodze powództwa cywilnego o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Wyklucza to charakter przedmiotowej sprawy, która nie tylko nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, ale co więcej nie ma też charakteru sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c.

Świadczona przez powoda praca hydraulika (praca o charakterze pomocniczym ) na rzecz Aresztu Śledczego w P. (jednostki organizacyjnej Służby Więziennej), była wykonywana na podstawie art. 123a §2 k.k.w. w zw. z § 13 ust 1 rozporządzenia.

Praca skazanego świadczona w takim trybie (na podstawie skierowania do pracy) nie jest pracą świadczoną w ramach zobowiązaniowego stosunku prawnego łączącego skazanego z podmiotem zatrudniającym i na warunkach

określonych w umowie zawartej przez niego z tym podmiotem, ale 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 (zob. A. Kosut: Zasady zatrudniania osadzonych w świetle nowych uregulowań prawnych. PWP 1999 nr 24-25, s. 6).

W postanowieniu z dnia 26 maja 2009 r., w sprawie II AKz w 293/09 Sąd Apelacyjny w Krakowie stwierdził, że roszczenia wynikające z wykonywania zatrudnienia skazanego na podstawie skierowania przez dyrektora zakładu karnego nie mają charakteru stosunku cywilnoprawnego. Do zaistnienia takiego stosunku niezbędne jest, by podmioty takiego stosunku cechowała wzajemna równorzędność, tu zaś jeden z nich, a to przedsiębiorstwo zatrudniające skazanego ma pozycję dominującą. Wynika to z istoty skierowania do pracy jako aktu administracyjnego oraz z niektórych uprawnień zakładu wobec skazanego (np. wnioskania o wycofanie skazanego z zatrudnienia). Stosunek prawny między skazanym a przedsiębiorstwem, do którego go skierowano, nie jest też stosunkiem pracy, bowiem nie spełnia wymogów dobrowolności nawiązania i akceptowania przez pracownika istotnych składników stosunku ( w przedmiotowej sprawie co do nieodpłatnego charakteru zatrudnienia). Skazany nie może się sprzeciwić skierowaniu go do pracy, bo ma obowiązek wykonywania pracy. Praca wykonywana na tej podstawie w przedsiębiorstwie przywieziennym odbywa się w ramach publicznoprawnego stosunku wykonywania kary, a nie w ramach stosunku pracy. Zatrudnienie realizuje cele postępowania karnego (art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 roku o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności - Dz. U. Nr 123 poz. 777), a podejmowane w nim decyzje podlegają kontroli sądu przewidzianej w art. 7 k.k.w., również w zakresie sporu o wysokość wynagrodzenia wypłaconego skazanemu w związku z jego zatrudnieniem w ramach odbywania kary.

Pogląd ten został wyrażony na tle zatrudnienia w przedsiębiorstwie przywieziennym, a w takim przedsiębiorstwie był wszak zatrudniony powód.

Również w postanowieniu z dnia 11 lutego 1970 r. w sprawie III PRN 106/69 Sąd Najwyższy stwierdził, że praca wykonywana przez więźnia w zakładzie pracy ma swoje źródło nie w umowie o pracę, lecz w nakazie administracyjnym zarządu zakładu karnego i nie powoduje nawiązania stosunku pracy między więźniem a zakładem pracy.

Stanowisko to Sąd Najwyższy podtrzymał w uchwale z dnia 15 lutego 1995r. w sprawie I PZP 6/94, w uzasadnieniu której podniósł, że zatrudnienie skazanego na karę pozbawienia wolności nie jest wykonywane w ramach stosunku pracy, zaś skazany nie może być uznany za pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. Przepis ten wskazuje, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę; znaczy to, że stosunek pracy powstaje na podstawie zgodnych oświadczeń woli stron, bądź też co najmniej za zgodą zatrudnianego; a więc jego cechą jest równorzędność stron. Przepisy kodeksu pracy, które dotyczą nawiązania stosunku pracy, mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że poza wymienionymi w przepisie, nie istnieją inne możliwości nawiązania tego stosunku.

Tymczasem praca wykonywana przez więźnia w zakładzie pracy, ma swoje źródło w nakazie administracyjnym zarządu zakładu karnego, a nie w umowie o pracę, nie dochodzi więc, w takiej sytuacji, do nawiązania stosunku pracy.

Reasumując skoro stosunek zatrudniania skazanych na podstawie skierowania do pracy jest elementem publicznoprawnego stosunku wykonania kary, nie zaś stosunkiem pracy w rozumieniu kodeksu pracy, to do roszczeń skazanego nie ma zastosowania art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Nie jest to bowiem sprawa z zakresu prawa pracy.

Roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia mające podstawę prawną w administracyjnym akcie prawnym jakim jest decyzja dyrektora zakładu karnego o skierowaniu do pracy, nie ma także charakteru sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c., co wyklucza dopuszczalność drogi sądowej. Jak już bowiem wyżej podniesiono wydanie przez dyrektora zakładu karnego skierowania do pracy oznacza dla skazanego obowiązek jej wykonywania na zasadach w nim określonych. Stosunek prawny nawiązany pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a skazanym na podstawie skierowania do pracy nie ma zatem charakteru równorzędnego. Podejmowane przez dyrektora zakładu karnego decyzje w przedmiocie skierowania do pracy, wyrażenia zgody na zatrudnienie, charakteru zatrudnienia (odpłatne albo nieodpłatne), cofnięcia tej zgody 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. Powód bez zwalczania decyzji Dyrektora Aresztu Śledczego o skierowaniu do pracy nieodpłatnej w trybie art. 7 k.k.w, nie może na drodze cywilnej dochodzić wynagrodzenia za tą pracę.

Biorąc zatem pod uwagę, że w przedmiotowej sprawie zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§3 k.p.c. w zw. z art. 199§1 pkt 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. biorąc pod uwagę skomplikowany stan prawny sprawy.