

Sygn. akt III APz 1/13

POSTANOWIENIE

Dnia 20 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak (spr.)
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko SSA Urszula Iwanowska

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2013 r. na posiedzeniu niejawnym

sprawy **J. B.**

przeciwko **Skarbowi Państwa - Zakładowi Karnemu w G.**

o zapłatę, zadośćuczynienie

na skutek zażalenia ubezpieczonego

na postanowienie Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 września 2012 r. sygn. akt VI P 19/12

p o s t a n a w i a :

oddalić zażalenie.

III APz 1/13

UZASADNIENIE

Zaskarżonym postanowieniem z dnia 18 września 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził swoją niewłaściwość rzeczową oraz miejscową i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Goleniowie I Wydziałowi Cywilnemu jako właściwemu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

W dniu 14 czerwca 2012 roku wpłynął do Sądu Okręgowego w Szczecinie pozew J. B., w którym domaga się zapłaty wynagrodzenia należnego za pracę wykonywaną w czasie odbywania kary pozbawienia wolności w Zakładzie Karnym w G. zgodnie z obowiązującymi stawkami godzinowymi, po 1500 zł brutto za każdy przepracowany miesiąc łącznie 13000 zł wraz z odsetkami, zadośćuczynienia w kwocie 50000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wyroku do dnia zapłaty.

W oparciu o dokumentację nadesłaną przez Dyrektora Zakładu Karnego w G. Sąd Okręgowy przyjął, że powód został zatrudniony w Zakładzie Karnym na podstawie skierowania do pracy zgodnie z art. 121 § 2 zdanie pierwsze k.k.w., nie zaś na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy oceniał swoją właściwość na podstawie z art. 476§ 1 k.p.c., który stanowi, że przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy, o odszkodowanie dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Sąd orzekający uznał, że roszczenia powoda skierowane przeciwko Zakładowi Karnemu w G. nie mają charakteru pracowniczego i nie należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy, o których stanowi art. 476 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy na potwierdzenie swojego stanowiska powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z 15 lutego 1995r. (II PZP 6/94), która stanowi, że skierowanie więźnia do wykonywania pracy w Zakładzie Karnym nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym zakładem, zatrudnienie takie ma cechy stosunku administracyjno-prawnego istniejącego między więźniem a państwem.

Dalej Sąd podkreślił, że co prawda uchwała zapadła w nieco innym stanie faktycznym, bowiem dochodzone roszczenie nie dotyczyło wynagrodzenia za pracę lecz odszkodowania w związku z wypadkiem przy pracy wykonywanej w warunkach pozbawienia wolności, jednakże przedstawione do rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w tej sprawie zagadnienie prawne wiązało się między innymi z właściwością sądu na gruncie art. 476 § 1 pkt 3k.p.c.

Sąd podkreślił również, że wspomniane orzeczenia wydane zostało w nieco odmiennym stanie prawnym, zgodnie bowiem z przywołanym w uchwale z 15.12.1995r. przepisem art. 47 obowiązującej wówczas ustawy Kodeks karny wykonawczy z dnia 19 kwietnia 1969 roku, gdzie skazany miał obowiązek wykonywania pracy lub pobierania nauki oraz przestrzegania ustalonego w Zakładzie Karnym porządku i dyscypliny, a w szczególności posłuszeństwa wobec przełożonych, poprawnego stosunku do innych skazanych, a także wypełniania obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy.

Z kolei w myśl art. 49¹ § 1 i 2 wspomnianej ustawy, okres pracy wykonywanej w czasie odbywania kary pozbawienia wolności w wymiarze czasu pracy nie niższym niż połowa obowiązującego pracownika w danym zawodzie uważany był za okres równorzędny z okresami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, przy czym okresy te wlicza się do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze. Jak wskazał Sąd Najwyższy w zacytowanym powyżej przez Sąd pierwszej instancji orzeczeniu „... stosownie do przepisów art. 47 i 49 k.k.w.(z 19.04.1969 r.) skazany ma obowiązek wypełnienia obowiązków pracowniczych wynikających z przepisów prawa pracy zaś jego zatrudnienie ma na celu wdrożenie go do pracy i nauczanie zawodu dla przygotowania do uczciwego życia na wolności. Czas pracy skazanego jest taki sam jak ogólnie przyjęty, zaś należności za pracę ustala się według tych samych zasad jak wynagrodzenie pracowników za pracę danego rodzaju. Przepisy wykonawcze, tj. regulamin wykonywania kary pozbawienia wolności zawarty w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 2 maja 1989 roku w § 40-50 określa sposób skierowania skazanych do pracy oraz precyzuje ich uprawnienia i obowiązki. W ocenie Sądu orzekającego powołane przepisy odnoszące się do zatrudniania skazanych na karę pozbawienia wolności pozwalają na stwierdzenie, że zatrudnienie to, nie jest wykonywane w zakresie 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, oznacza to, że stosunek pracy powstaje na podstawie zgodnych oświadczeń woli stron, bądź co najmniej za zgodą zatrudnionego, a więc jego cechą jest równorzędność stron. Tymczasem praca wykonywana przez więźnia w zakładzie karnym 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”...

Sąd Okręgowy wskazał, że nastąpiła zmiana dotycząca zatrudnienia skazanych, ale powołana przez Sąd argumentacja prawna płynąca z orzeczenia Sądu Najwyższego pozostaje aktualna w realiach sprawy. Co prawda art. 121 § 2 ustawy Kodeks karny wykonawczy z dnia 6 czerwca 1997 roku (DZ. U. Nr. 90, poz. 557 z póź. zm.) wprowadził możliwość zatrudnienia skazanego nie tylko na podstawie skierowania do pracy, ale także w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej ale powód nie jest zatrudniony na podstawie takiej umowy – w tym także umowy o pracę, lecz na podstawie skierowania do pracy. W myśl przepisu art. 122§1 k.k.w. skazanego instruuje się o sposobie wykonywania przydzielonej pracy, szkoli w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz obsługi maszyn i urządzeń, a także zapoznaje się z podstawowymi zasadami i normami pracy oraz zasadami wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zasady zatrudnienia skazanych, w tym zatrudnionych w oparciu o skierowanie do pracy reguluje obecnie rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 roku w sprawie szczegółowych zasad zatrudnienia skazanych (Dz. U. Nr 27 poz. 242).

§ 6 ust. 1 tego rozporządzenia przewiduje pisemną akceptację warunków zatrudnienia przez skazanego, a także zatrudnionego, co jest podstawą wyrażenia przez Dyrektora Zakładu Karnego zgody na zatrudnienie skazanego ale wyłącznie w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

Reasumując Sąd pierwszej instancji uznał, że sprawa powoda o zapłatę nie może zostać zaliczona do spraw z zakresu prawa pracy określonych w art. 476 § 1 k.p.c. zatem Wydział Pracy i Ubezpieczeń Sądu Okręgowego w Szczecinie nie jest właściwy do jej rozpoznania. Zgodnie bowiem z art. 16 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku Prawo o ustroju sądów powszechnych (DZ. U. Nr 98 poz. 1070 z póź. zm.) Wydział Pracy (Sąd Pracy) jest wydziałem do spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W tej sytuacji zdaniem Sądu Okręgowego powód może dochodzić swoich roszczeń na zasadach ogólnych w drodze powództwa przed właściwym sądem, przy czym zgodnie z treścią art. 27§1 k.p.c. oraz 29 k.p.c. i art. 30 k.p.c. powództwo wytacza się przez Sąd pierwszej instancji, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania, zaś powództwo przeciwko Skarbowi Państwa wytacza się według siedziby państwowej jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się dochodzenie roszczenia, zaś powództwo przeciwko osobie prawnej lub innemu podmiotowi nie będącemu osobą fizyczną wytaczane jest według miejsca ich siedziby. Stwierdzając swoją niewłaściwość Sąd Okręgowy przekazał sprawę Sądowi właściwemu, o czym orzekł na podstawie art. 200§1 k.p.c.

Postanowieniem z dnia 5 listopada 2012 roku Sąd Okręgowy sprostował oczywistą omyłkę w swoim postanowieniu z dnia 18 września 2012 roku w ten sposób, że w miejsce oznaczenia pozwanego : „Zakład Karny w G.” wpisał „Skarb Państwa - Zakład Karny w G.”.

Z postanowieniem Sądu Okręgowego nie zgodził się J. B. zaskarżając przedmiotowe postanowienie. W zażaleniu podaje, że został oszukany przez Zakład Karny. Pozostawał w przekonaniu, że pracę świadczył na podstawie umowy o pracę. Podpisał szkolenie BHP. Stawiano mu takie same wymagania co pracownikom, pracował w pełnym wymiarze pracy. Uważa, że został wykorzystany przez Zakład Karny a jego przypadek nie jest odosobniony.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Zażalenie J. B. nie zasługuje na uwzględnienie albowiem jest niezasadne. Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił sytuację prawną powoda, który jak wynika z akt sprawy jest zatrudniony w Zakładzie Karnym w G. na podstawie skierowania. Skierowanie zostało przez powoda podpisane, jak również powód wyraził zgodę na nieodpłatne zatrudnienie przy pracach publicznych na rzecz organów administracji publicznej oraz przy pracach wykonywanych na cele charytatywne, a także przy pracach porządkowych i pomocniczych, wykończeniowych na rzecz jednostek organizacyjnych służby więziennej. Jednocześnie przyjął do wiadomości, że okresy tego zatrudnienia nie są zaliczane do okresów od których zależą uprawnienia pracownicze oraz uprawnienia z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Słusznie zatem przyjął Sąd pierwszej instancji, że powód nie świadczył pracy na podstawie umowy o pracę i jego roszczenia nie mogą być dochodzone przez sądem pracy i ubezpieczeń społecznych bowiem nie należą do kategorii spraw z zakresu prawa pracy, które określa art. 476 § 1 k.p.c.

Analizując sprawę powoda Sąd Okręgowy powołał prawidłowe przepisy, których interpretację podzielił Sąd Apelacyjny, wskazał również orzeczenia Sądu Najwyższego mające zastosowanie do poczynionych ustaleń faktycznych.

Reasumując Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu I instancji, że sprawa powoda o zapłatę wynagrodzenia i zadośćuczynienie nie może zostać uznana za sprawę z zakresu prawa pracy – ponieważ świadczona praca nie ma swojego źródła w umowie o pracę. Powyższe ustalenia Sądu Okręgowego dawały Sądowi orzekającemu podstawy prawne do uznania się niewłaściwym do rozpoznania sprawy tak miejscowo jak i rzeczowo. Powód może dochodzić swoich roszczeń na zasadach ogólnych przed sądem właściwym, którym w niniejszej sprawie jest Sąd Rejonowy w Goleniowie Wydział Cywilny, któremu sprawa została przekazana.

Wydane postanowienie przez Sąd Okręgowy odpowiada prawu i Sąd odwoławczy na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 k.p.c. oddalił zażalenie powoda albowiem okazało się bezzasadne.

SSA Jolanta Hawryszko SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska