

Wyrok z dnia 28 marca 2002 r.

I PKN 32/01

Ważna jest umowa o pracę zawarta z zagranicznym sportowcem zawodowym, w której uzgodniono, że polski klub sportowy jako pracodawca wyřęczy go w wypełnieniu administracyjnych wymagań niezbędnych do wykonywania legalnego zatrudnienia w Polsce.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk (sprawozdawca), Sędziowie SN Józef Iwulski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2002 r. sprawy z powództwa Philipa C. przeciwko „T.” Sportowej Spółce Akcyjnej w . o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 września 2000 r. [..]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 22 września 2000 r. oddalił apelację powoda Philipa C. od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Gdyni z dnia 24 marca 2000 r., oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanej „T.” Sportowej Spółki Akcyjnej w S. odszkodowania w kwocie 32.000,00 USD, stanowiącej według średniego kursu NBP równowartość 130.336,00 zł, wraz z odsetkami od dnia wytoczenia powództwa, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę. W sprawie tej ustalono, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 29 września 1999 r. do 15 maja 2000 r., w której powód zobowiązał się do występowania przez umówiony okres w drużynie koszykarskiej prowadzonej przez pozwanego, który zobowiązał się do wypłacenia powodowi wynagrodzenia w

łącznej kwocie 90.000 USD za cały sezon, premii za zwycięstwa w rozgrywkach ligowych i pucharowych, a także do zapewnienia powodowi mieszkania i samochodu o standardzie określonym szczegółowo w umowie, biletów lotniczych, biletów wstępu na mecze, pokrycia wydatków na opiekę stomatologiczną nad powodem i jego rodziną, a także do dokonywania ustaleń bankowych i regulowania należności podatkowych powoda. Zawarcie umowy było uzależnione od pomyślnego wyniku badań lekarskich powoda przeprowadzonych przez lekarzy klubowych w S. bezpośrednio po jego przyjeździe do Polski. Termin ostatecznego sfinalizowania umowy przewidziano po upływie jednotygodniowego okresu próbnego na 6 października 2000 r. o godzinie 22⁰⁰. Strony w umowie nie przewidziały możliwości jej rozwiązania przed upływem okresu na jaki została zawarta. Spory w zakresie wynikającym z umowy zostały podane właściwości Sądu w Warszawie.

Po przylocie do Polski powód przeszedł pomyślnie badania lekarskie, po których doszło do sfinalizowania umowy o pracę. Następnie w drużynie pozwanego powód rozegrał trzy mecze: sparingowy, ligowy i pucharowy w oficjalnych rozgrywkach. Pomimo odniesionych zwycięstw przez zespół, zarówno kadra szkoleniowa, jak i władze klubowe oceniły jako niewystarczające umiejętności sportowe powoda. W dniu 11 października 1999 r. prezes klubu Tadeusz S. poinformował powoda, że rekomendacje przedstawione przez agenta sportowca nie potwierdziły się i nie widzi dla niego miejsca w drużynie, oraz że w związku z tym rozstają się z dniem przeprowadzonej rozmowy. Powód odłożył swoją decyzję do czasu skontaktowania się ze swoim agentem. Następnie w dniu 12 lub 13 października 1999 r. powód przyszedł do klubu z prośbą o wydanie jego *letters of clear*, które otrzymał w dniu 13 października 1999 r. Ponadto powód zażądał wypłacenia mu miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 10.000 USD, ale zaproponowano mu tylko połowę tej sumy, argumentując ją jedynie dwutygodniowym zatrudnieniem w klubie. Po wypłaceniu umownych premii za wygrane mecze w kwocie 400 USD, powód wraz z rodziną wyjechał do Francji w poszukiwaniu innego klubu.

W ramach takich ustaleń Sąd Okręgowy w Gdańsku wstępnie określił jako dopuszczalną i zasadną swoją właściwość miejscową (art. 187 § 1 pkt 2 i art. 202 k.p.c.). Następnie uznał, iż rozstrzygnięcie sprawy wymaga osądu okoliczności, w jakich doszło do niezrealizowania zawartego kontraktu terminowego. Brak umownego uzgodnienia wcześniejszego jego rozwiązania w drodze wypowiedzenia przez jedną ze stron (art. 33 k.p.), nie wyklucza możliwości rozwiązania terminowej umowy

o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). W tym zakresie pełnomocnik powoda utrzymywał, że jego kontrakt został jednostronnie zerwany, co uzasadnia odszkodowawcze roszczenie powoda w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Natomiast pozwany twierdził, że nie doszło do zerwania kontraktu, ale do dobrowolnego jego rozwiązania za porozumieniem stron, wobec czego powodowi przysługuje jedynie wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną w kwocie 5.000 USD. Stanowisko pozwanego potwierdził Sąd Okręgowy, który uznał, iż dla oceny zachowania się stron znaczenie ma nie tylko treść zawartej umowy o pracę, ale także przyjęta w danym środowisku sportowym „powszechna” praktyka postępowania. Sąd ten uznał, iż zachowanie się powoda polegające na przyjęciu po niedzielnym meczu w dniu 11 października 1999 r. - „bez emocji i jakiegokolwiek sprzeciwu.. kwitując to krótkim „OK.” - decyzji o rezygnacji z jego usług i prośba o wydanie jego *letters of clear*, należało potraktować jako wyrażenie zgody na rozwiązanie kontraktu. Sąd ten wskazał, iż przemawiał za tym argument pozwanej, która z „całą mocą twierdzi, że w wypadku braku zgody powoda na rozwiązanie kontraktu pozostałby on w klubie do końca przewidzianego w umowie okresu”, a także zwyczaje panujące w konkretnym środowisku sportowym. W tym zakresie pozwana utrzymywała, że nie istnieje zwyczaj negocjowania z agentami zagranicznych zawodników treści zawieranych umów, które nie zawierają możliwości ich wcześniejszego rozwiązania, ale bywają one zwyczajowo rozwiązywane za porozumieniem stron. Zagranicznym zawodnikom płaci się wysokie wynagrodzenia „za bardzo wysokie kwalifikacje, które nie zawsze posiadają”. Pochodna przyjętego w środowisku sportowym zwyczaju „wysokie zarobki ale również wysokie ryzyko utraty pracodawcy” przejawia się w tym, że polskie kluby męskiej koszykówki zatrudniające obcokrajowców zza oceanu rezygnują z zawodników, którzy nie potwierdzili swoich umiejętności sportowych, bez sprzeciwu z ich strony.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda, opartą na naruszeniu art. 61 i 65 k.c., art. 59 k.p. oraz art. 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c., podważającą stanowisko, że powód zgodził się na rozwiązanie terminowej umowy o pracę w drodze porozumienia stron. Sąd ten nie odniósł się do merytorycznej oceny zarzutów i twierdzeń apelacji, ale uznał, iż strony zawarły nieważną umowę o pracę (art. 58 k.c. związku z art. 300 k.p.), albowiem pozwany nie uzyskał zgody właściwego organu (dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy) na zatrudnienie będącego cudzoziemcem powoda, który nie dysponował wizą pobytową z prawem do pracy lub kartą czasowego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polski ani zezwoleniem na pracę (art. 50 ust. 1 i 3

ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu - jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 ze zm., powoływana dalej jako ustawa o zatrudnieniu). Wprawdzie w punkcie 8 umowy o pracę - strony uzgodniły, że to klub ponosi pełną odpowiedzialność za złożenie wniosków dotyczących wszelkich wymaganych dokumentów do podjęcia pracy przez powoda, aby zawodnik właściwie i zgodnie z prawem świadczył usługi na rzecz klubu, to - w ocenie Sądu Apelacyjnego - obie strony miały pełną świadomość braku dokumentów wymaganych do legalnego zatrudnienia powoda. Prowadziło to do uznania, że strony zawarły nielegalną i sprzeczną z prawem umowę o pracę, która dotknięta była wadą nieważności z mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., a przeto powód nie mógł wywodzić roszczeń odszkodowawczych z tytułu nieważnego kontraktu. Skoro zawarta umowa była nieważna od początku, to bezprzedmiotowe było rozstrzyganie kwestii określonego sposobu jej rozwiązania. Sąd Apelacyjny uznał, iż powód mógłby formułować ewentualne roszczenia na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu pozwanego (art. 405 i następne k.c.) z tytułu faktycznie wykonanej pracy przez powoda i jego udziału w rozgrywkach, tyle że Sąd pierwszej instancji nie orzekał o prawie do wynagrodzenia, ale jedynie o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę. Żądanie zasądzenia odszkodowania byłoby także niezasadne przy założeniu, że nie doszło do porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, skoro przepisy określające uprawnienia pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę dotyczą wyłącznie ważnych stosunków pracy.

W kasacji pełnomocnik powoda podniósł następujące zarzuty: 1) niewłaściwego zastosowania art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 50 ust. 1, 4 i 7 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu, przez uznanie, że umowa o pracę zawarta z cudzoziemcem bez wymaganego zezwolenia lub zgody starosty jest nieważna, 2) art. 378 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. i art. 47 § 3 k.p.c. w związku z art. 459 i 476 § 1 i 2 k.p.c. „lub też alternatywnie” art. 378 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c.

Jako okoliczności uzasadniające kasację skarżący wskazał na rozbieżność w orzecznictwie pomiędzy orzeczeniami zapadłymi w sprawie a wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, w kwestii ważności umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem bez wymaganego zezwolenia lub zgody organu administracji, a także na potrzebę wyjaśnienia istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego ważności zawieranych przez pracodawców umów o pracę z cudzoziemcami.

W ocenie skarżącego już nieustosunkowanie się przez Sąd Apelacyjny do merytorycznych zarzutów apelacji stanowiło nierozpoznanie istoty sprawy, co uzasadnia wnioski o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Natomiast uznanie zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego może prowadzić nawet do zmiany zaskarżonego wyroku i orzeczenia przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy z uwzględnieniem kosztów postępowania za wszystkie instancje (art. 393¹⁵ k.p.c.). Zastosowanie przez Sąd Apelacyjny sankcji nieważności umowy o pracę zawartej z powodem (art. 58 k.c.) stoi w sprzeczności z zasadami prawa pracy, przeto narusza art. 300 k.p. Skoro pozwany pracodawca przyjął na siebie wszelkie obowiązki dotyczące uzyskania wymaganych przez polskie prawo formalności związanych z zatrudnieniem cudzoziemca, to wyłącznie z jego zaniechania w tym zakresie (art. 8 k.p.) nie można wywodzić niekorzystnych skutków prawnych dla będącego profesjonalnym sportowcem powoda, wynikających z bezpodstawnego przyjęcia, że chciał on ukryć swoje zatrudnienie, będące znanym faktem prasowym. Ponadto jego zatrudnienie było realizowane co najmniej jako faktyczny stosunek pracy, który korzysta z konstytucyjnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji RP). Ewentualne potwierdzenie sankcji nieważności zawartej z powodem umowy o pracę bez wymaganego zezwolenia starosty stanowiłoby niedopuszczalne rozszerzenie katalogu licznych sankcji za naruszenie przepisów o nielegalnym zatrudnieniu zawartych w ustawie o zatrudnieniu, zastępując prawotwórczą kompetencję władzy ustawodawczej w tym zakresie. Ponadto sprzeczność z bezwzględnie obowiązującym przepisami prawa w rozumieniu art. 58 k.c. dotyczy wyłącznie przepisów z zakresu prawa cywilnego, nie może być zatem mowy o nieważności cywilnoprawnych czynności prawnych dokonanych wbrew przepisom prawa administracyjnego, które wprost takiej sankcji nie wyrażają.

Zarzut nieważności postępowania w sprawie skarżący upatrywał w tym, że skutkiem uznania *ex tunc* za nieważną zawartej między stronami umowy o pracę był cywilny charakter rozpoznawanej sprawy, która należała do kompetencji wydziału cywilnego sądu, w którym sprawy rozpoznawane są w składzie jednoosobowym. Tymczasem Sąd pierwszej instancji rozpoznał sprawę w składzie ławniczym, przeto jego postępowanie było dotknięte nieważnością (art. 379 pkt 4 k.p.c.), co Sąd Apelacyjny miał obowiązek wziąć pod uwagę z urzędu (art. 378 § 2 k.p.c. - w brzmieniu sprzed nowelizacji ustawą z 24 maja 2000 r.). Przede wszystkim jednak Sąd Apela-

cyjny bezpodstawnie zawęził granice postępowania apelacyjnego i nie rozpoznał zarzutów apelacji z pominięciem istniejącego stanu faktycznego.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji zasługują na uwzględnienie, jakkolwiek Sąd Najwyższy nie podziela wszystkich twierdzeń w niej zawartych. Przede wszystkim bezzasadny jest zarzut nieważności postępowania, oparty na twierdzeniu, że spory na tle ewentualnie nieważnej umowy o pracę nie należą do spraw z zakresu prawa pracy, a przeto powinny być przekazane do sądu (wydziału) cywilnego, który rozpoznaje sprawę w składzie jednoosobowym (art. 47 § 3 k.p.c.), a zatem rozpoznanie sprawy przez Sąd pracy w pierwszej instancji w składzie ławniczym (art. 47 § 1 k.p.c.) prowadziło do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Tymczasem nie było wątpliwości także dla pełnomocnika skarżącego powoda, który domagał się od sądu pracy zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowego stosunku pracy, że sprawa dotyczy roszczenia ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Taki jej charakter potwierdził Sąd Apelacyjny, który zastosował art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w więc bezpośrednio uznał pracowniczy charakter rozpoznawanej sprawy, której rozstrzygnięcie wymagało jedynie posiłkowego odniesienia się do przywołanego przepisu Kodeksu cywilnego. Warto zatem jedynie dla porządku sygnalizować, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez właściwy sąd rejonowy mogłoby prowadzić do nieważności postępowania ze względu na sprzeczność składu orzekającego z przepisami prawa (art. 379 pkt 4 k.p.c.) tylko wówczas, gdyby cywilną sprawę pracowniczą rozpoznał wydział cywilny takiego sądu, procedujący w składzie jednoosobowym (art. 43 § 3 k.p.c.), zamiast sądu pracy, który rozpoznaje sprawę w składzie ławniczym (art. 47 § 1 k.p.c.). Ponadto judykatura przyjmuje, że w postępowaniu kasacyjnym zarzut nieważności postępowania powinien być skierowany przeciwko procedowaniu Sądu drugiej instancji.

Istota weryfikacji kasacyjnej Sądu Najwyższego sprowadza się do oceny stanowiska Sądu Apelacyjnego o bezwzględnej nieważności *ex tunc* umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem bez wymaganego zezwolenia i zgody organu administracji (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wyprowadzenie takiej konkluzji czyniło - w

ocenie Sądu drugiej instancji - zbędną merytoryczną weryfikację zarzutów apelacyjnych powoda, który zakwestionował przyjęty przez Sąd pierwszej instancji tryb rozwiązania zawartej z nim terminowej umowy o pracę (porozumienie stron rozwiązujące stosunek pracy).

W dotychczasowej judykaturze w tej podstawowej kwestii - legalności zatrudnienia cudzoziemca w Polsce - Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sankcja nieważności (art. 58 k.c.) nie ma zastosowania do umowy o pracę zawartej bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy (por. wyrok z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512). Uzasadniając takie stanowisko Sąd Najwyższy położył nacisk na dopuszczalność takiego odpowiedniego posiłkowego stosowania art. 58 § 1 k.c. w kwestiach nieuregulowanych w ustawodawstwie pracy, które odbywa się przy poszanowaniu zasad prawa pracy. To uprawnione założenie przemawia za takim tłumaczeniem przepisów ustawy o zatrudnieniu, które wykluczają dopuszczalność przyjmowania sankcji bezwzględnej nieważności umów o pracę zawieranych z cudzoziemcami bez wymaganego zezwolenia lub zgody właściwego organu administracji w sytuacjach, gdy łączący strony stosunek prawny miał wszelkie cechy stosunku pracy, a praca była faktycznie wykonywana. W tym kontekście Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wymagania przewidziane w art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu adresowane są do pracodawcy, a nie do stron stosunku pracy. Ponadto z art. 50 ust. 7 ustawy o zatrudnieniu wynika w sposób pośredni, iż ustawodawca wyraźnie zakłada istnienie stanu, w którym mimo braku zezwolenia i zgody organu administracji (bo została cofnięta), pracodawca ma obowiązek rozwiązania umowy o pracę zgodnie z regułami właściwymi prawu pracy, co oznacza, że umowa ta nie wygasa z mocy samego prawa. Prowadziło to do wyrażenia myśli, że także wówczas, gdy brak zezwolenia lub zgody na zatrudnienie cudzoziemca ma charakter uprzedni, a nie następczy (wynikający z decyzji o cofnięciu zezwolenia lub zgody), to zawarta umowa o pracę nie jest dotknięta wadą bezwzględnej nieważności, ale pracodawca ma obowiązek jej niezwłocznego rozwiązania.

Stanowisko to spotkało się z krytyką w doktrynie, która podnosiła, iż w zakresie skutków prawnych w sferze legalności i skuteczności umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem, dotkniętej brakiem zezwolenia i zgody właściwego organu administracji, występuje luka w ustawodawstwie pracy, która podlega wypełnieniu w drodze odpowiedniego stosowania niesprzecznych z zasadami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Jako najbardziej właściwe uznano przyjęcie sankcji

nieważności takiej umowy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), tyle że zmodyfikowanej co do czasowych skutków tej nieważności. Proponuje się koncepcję przyjmowania nieważności stosunku pracy z mocą *ex nunc* - od momentu ujawnienia nielegalności zatrudnienia cudzoziemca, a nie z mocą *ex tunc*, tj. już od daty zawarcia umowy o pracę w sposób sprzeczny z art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu.

Oceniając dopuszczalność stosowania w rozpoznawanej sprawie sankcji nieważności z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd Najwyższy miał na uwadze następujące okoliczności. Wstępnie skład orzekający nie podzielił stanowiska skarżącego, jakoby sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa w rozumieniu art. 58 k.c. mogła być oparta wyłącznie na naruszeniu przepisów z zakresu prawa cywilnego, a przeto nie może być mowy o nieważności cywilnoprawnych czynności prawnych dokonanych wbrew przepisom prawa administracyjnego. Przeciwnie nie może podlegać kwestii, że przewidziana w art. 58 § 1 k.c. sankcja nieważności czynności prawnej sprzecznej z ustawą dotyka każdej czynności prawnej sprzecznej z imperatywnymi przepisami obowiązującego systemu prawnego, niezależnie od umiejscowienia naruszonych przepisów w określonej gałęzi prawa. Nie oznacza to, że zawarcie umowy o pracę niezgodnie z wymaganiami prawa administracyjnego może prowadzić do nieważności stosunku pracy, który jest regulowany przepisami prawa pracy, a w razie luki w prawie pracy dopuszcza się posiłkowe i odpowiednie stosowanie tylko tych przepisów Kodeksu cywilnego, które nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Taka regulacja wymaga rozwagi w przywoływaniu sankcji bezwzględnej nieważności umowy o pracę zawartej niezgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach prawa administracyjnego, zwłaszcza że wada nieważności wywołuje skutki z mocy samego prawa i oddziałuje z reguły *ex tunc*, tj. poczynając od daty nawiązania stosunku pracy i bez względu na realizowanie wzajemnych zobowiązań przez strony tego stosunku prawnego.

Już *prima facie* nie powinno budzić zastrzeżeń stanowisko, że zawarcie umowy o pracę przez polskich pracodawców z obywatelami polskimi w sposób sprzeczny z jakimikolwiek wymaganiami formułowanymi w prawie administracyjnym, nie prowadzi z mocy prawa (art. 58 § 1 k.c.) do nieważności realizowanego stosunku pracy, albowiem stwierdzenie wady nieważności zawartej i realizowanej umowy o pracę byłoby oczywiście sprzeczne z wszelkimi zasadami prawa pracy (art. 300 k.p. *a contrario*). W każdym razie należy wykluczyć stwierdzenie sankcji nieważności zawartej umowy o pracę, w ramach której realizowany stosunek prawny ma wszelkie

cechy zobowiązania pracowniczego tylko dlatego, że strony umowy o pracę uchybiły warunkom wynikającym w szczególności z tzw. organizatorskich przepisów prawa pracy, dotyczących np. zakazów zatrudniania osób poniżej ustawowo ustalonej granicy wiekowej lub nie legitymujących się wymaganymi kwalifikacjami zawodowymi, itp.

Ratio legis ustawowych rygorów dotyczących zatrudniania cudzoziemców lub powierzania im innej pracy zarobkowej poza sferą stosunków pracy, wyznacza potrzeba i konieczność ochrony polskiego rynku pracy. W myśl aktualnie obowiązującego brzmienia art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu - pracodawca może zatrudnić lub powierzyć inną pracę zarobkową na terenie Polski cudzoziemcowi nieposiadającemu karty stałego pobytu lub statusu uchodźcy w Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli uzyska na to zezwolenie właściwego organu administracji, na terenie którego znajduje się siedziba pracodawcy, a cudzoziemiec uzyskał wizę pobytową z prawem do pracy lub kartę czasowego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zgodę na zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej u tego pracodawcy. Wykładnia gramatyczna powołanej normy prawnej wskazuje, że spełnienie tych wymagań powinno mieć charakter uprzedni, tj. poprzedzający zawarcie umowy o pracę lub jednej z cywilnoprawnych umów o świadczenie pracy zarobkowej, a niedotrzymanie tych rygorów prowadzi do podjęcia nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej pracy zarobkowej (art. pkt 9 ustawy o zatrudnieniu). Jednakże nie jest pozbawione znaczenia spostrzeżenie, iż pomimo kilkakrotnych nowelizacji art. 50 ustawy o zatrudnieniu, ustawodawca nie zdecydował się na wyraźne ustanowienie sankcji nieważności umów zawartych niezgodnie z rygorami dotyczącymi zatrudniania cudzoziemców w Polsce, jak to ma miejsce np. w przypadku nielegalnego nabywania nieruchomości przez cudzoziemców. W przypadku nielegalnego zatrudnienia nadal obowiązują *expressis verbis* jedynie sankcje administracyjno-karne (kara grzywny, pozbawienie prawa pobytu i wydalenie cudzoziemca z Polski), co prowadzi do wyrażenia poglądu, że wydają się one wystarczające dla ochrony polskiego rynku pracy, bez potrzeby akceptowania dalszych restrykcji polegających na przyjęciu, iż brak zezwolenia lub zgody na podjęcie pracy przez cudzoziemca pociąga za sobą bezwzględną nieważność umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512).

Ponadto istotne dla rozpoznawanej sprawy jest to, że pracowniczy kontrakt powoda (zawodowego sportowca) zawierał wyraźne uzgodnienie, iż pracodawca

(pozwany klub sportowy) ponosi pełną odpowiedzialność za uzyskanie wszelkich zezwoleń na pracę, licencji, wiz itp., które mogą być wymagane przez prawo, a zawodnik będzie współpracował z klubem w celu wypełnienia tych wymagań, łącznie z powrotem do USA dla zapewnienia wizy na pracę z polskiego Konsulatu w Chicago w dniu 23 grudnia 1999 r. Natomiast w przypadku niewypełnienia takich wymagań pracodawca nie będzie uwolniony od odpowiedzialności względem zawodnika zgodnie z zawartym kontraktem o zatrudnieniu (pkt. 8 umowy). W tym kontekście należało zwrócić uwagę, że art. 50 ustawy o zatrudnieniu, w częściach zawierających normy odnoszące się do zatrudniania cudzoziemców w ramach stosunków pracy, może być kwalifikowany do tzw. organizatorskiego prawa pracy, a przeto normy te mogą być kwalifikowane do materii prawa pracy. Powyższe oznacza uznanie obowiązującego waloru prawnego przytoczonej klauzuli umownej, która przerzucała na pozwanego klub sportowy obowiązek wypełnienia - w konkretnym współdziałaniu z powodem - obarczających zawodowego sportowca zagranicznego powinności uzyskania zgody na podjęcie legalnego zatrudnienia w Polsce (art. 18 § 2 k.p. *a contrario*). W każdym razie ta wyraźna stypulacja umowna jednoznacznie sprzeciwiała się stwierdzeniu nieważności umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem, który miał prawo oczekiwać, że pozwany pracodawca wyręczy go w wypełnieniu wymagań umożliwiających mu legalne zatrudnienie. Okoliczności te prowadzą do konkluzji, że ważna jest umowa o pracę zawarta z zagranicznym sportowcem zawodowym, który uzgodnił z zatrudniającym go polskim klubem sportowym, że ten wyręczy go w wypełnieniu administracyjnych wymagań niezbędnych do wykonywania legalnego zatrudnienia w Polsce. Oznacza to, że sankcja nieważności w stosunkach pracy mogłaby być rozważana tylko w przypadkach kwalifikowanego naruszenia prawa, którego skutków nie można wyeliminować przez podjęcie działań przewidzianych w prawie pracy, a które przeto nie mogą być zaakceptowane z punktu widzenia zasad praworządności. W tym zakresie warto sygnalizować, że w praktyce polskie organy administracji na ogół nie sprzeciwiają się praktyce zatrudnienia zawodowych sportowców w Polsce, co w rozpoznawanej sprawie potwierdza dokumentacja licznych przypadków udzielenia zezwoleń i wyrażenia zgody na zatrudnienie zagranicznych sportowców w pozwanym klubie sportowym.

Powyższe rozważania potwierdziły zasadność kasacyjnych zarzutów naruszenia art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu oraz art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez nieuzasadnione stwierdzenie nieważności umowy o pracę stron, który to po-

gląd Sąd Apelacyjny wyraził niejako z urzędu, zważywszy że pozwany pracodawca nie podnosił takich twierdzeń, ale prowadził spór na bazie ważnie zawartego kontraktu pracowniczego i okoliczności towarzyszących jego rozwiązaniu. Uzasadnia to proceduralny zarzut rozpoznania sprawy przez Sąd Apelacyjny poza granicami apelacji powoda (art. 378 § 2 k.p.c.), co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Przy ponownym jej rozpoznaniu Sąd ten powinien odnieść się merytorycznie do twierdzeń zawartych w apelacji powoda, a w szczególności ocenić, czy jednostronne i natychmiastowe pozbycie się zagranicznego pracownika było oparte na cywilizowanych zwyczajach panujących w środowisku sportu zawodowego, które przy wykładni oświadczeń woli stron stosunku pracy mogły być uznane za ustalone zwyczaje w rozumieniu art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., tj. za takie, które mają walor prawny cywilizacyjnie ukształtowanych „dobrych obyczajów” prawa pracy.

W konsekwencji powyższego Sąd Najwyższy wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====