

**Wyrok z dnia 27 marca 2000 r.**

**I PKN 558/99**

**Sankcja nieważności (art. 58 KC) nie ma zastosowania do umowy o pracę z cudzoziemcem zawartej bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy.**

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2000 r. sprawy z powództwa Hennego L. przeciwko Januszowi L. o wynagrodzenie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

W imieniu Janusza L. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 marca 1999 r. [...], którym oddalona została jego apelacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 10 listopada 1998 r. [...]. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Janusza L. na rzecz powoda Hennego L. 15.380,10 zł. Sąd ten uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie zarówno na podstawie art. 80 KP, jak i na podstawie art. 390 § 1 KC w związku z art. 300 KP, „bowiem łączący strony stosunek prawny na tle okoliczności faktycznych spełniał obydwie normy prawne”.

Oddalając apelację Sąd drugiej instancji stwierdził w szczególności, że nie zasługuje ona na uwzględnienie, a przytoczone w niej okoliczności w sposób zasadniczy mijają się z prawdą. Powód będący cudzoziemcem zawarł z pozwanym umowę, którą określić należy jako umowę przedwstępną. W jej § 1 stwierdza się, że powód „zostanie” zatrudniony u pozwanego od 1 marca 1995 r. (umowę zawarto 15 grudnia 1994 r.). Postanowienie jej § 4 określa zasady wynagradzania powoda za pracę przed podpisaniem umowy o pracę, tj. – jak należy rozumieć – przed zawar-

ciem właściwej umowy o pracę. W § 1 umowy zaznaczono, że warunkiem zatrudnienia powoda jest uzyskanie zgody w urzędzie pracy na zatrudnienie w Polsce. Świadczy to, zdaniem Sądu Apelacyjnego o tym, że obie strony zdawały sobie sprawę z reżimu prawnego, jaki obowiązuje przy zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce oraz jakie w związku z tym będą musiały spełnić warunki i w jakim trybie. Ponieważ zagadnienie powyższe reguluje ustawa z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 47, poz. 211 ze zm.), to oczywiste jest, skoro zamiarem pozwanego było zatrudnienie u siebie właśnie cudzoziemca, że pozwany będzie musiał spełniać wymagania art. 50 powołanej ustawy w części obowiązującej pracodawcę, a powód w części obowiązującej przyszłego pracownika. O legalności zatrudnienia cudzoziemca decyduje nie tylko zezwolenie uzyskane przez pracodawcę, ale również zgoda wydana cudzoziemcowi. Zawierając w dniu 15 grudnia 1994 r. z powodem umowę pozwany przewidział, iż umowa o pracę zawarta zostanie w dniu 1 marca 1995 r. pod warunkiem uzyskania przez powoda zgody na zatrudnienie. Cudzoziemiec zgodę taką może uzyskać dopiero wtedy, gdy pracodawca otrzyma zezwolenie na jego zatrudnienie, co oznacza, że pierwszy o zezwolenie musi wystąpić pracodawca. Pozwany o zgodę taką wystąpił dopiero w dniu 27 lutego 1995 r., a więc na kilka dni przed określonym w umowie przedwstępnej terminem zawarcia (1 marca 1995 r.) właściwej umowy o pracę. Co więcej, wniosek ten był dotknięty brakami formalnymi i skutkiem tego pozwany zezwolenie otrzymał dopiero w dniu 20 kwietnia 1995 r., a więc po upływie ponad półtora miesięcznego okresu od dnia, w którym miała być zawarta przyrzeczona umowa. To działanie pozwanego („który miał pełną świadomość, że chce zatrudnić cudzoziemca”) doprowadziło do sytuacji, w której powód nie był w stanie we właściwym czasie uzyskać wymaganej zgody i podjąć legalnie zatrudnienie u pozwanego. „To z kolei stwarzałoby mu podstawy do żądania stosownego odszkodowania na podstawie art. 389 KC w zw. z art. 390 KC i art. 29 KP, gdyby nie doszło do faktycznego zatrudnienia tak jak wynika to z niewadliwych ustaleń Sądu Wojewódzkiego”. Powód już wcześniej (przed 15 grudnia 1994 r.) prowadził rozmowy handlowe z pozwanym, wykonywał dla niego różne czynności, a co więcej strony już w umowie przedwstępnej potwierdziły tę okoliczność stwierdzając (w § 4 umowy), że „wynagrodzenie za pracę powoda przed podpisaniem umowy o pracę, wynagradzane będzie na podstawie umowy zlecenia według zasady podziału zysku netto po 50%”. Od 1 marca 1995 r. powód nie mając „faktycznie” zezwolenia na pracę rozpoczął wykonywanie u po-

zwanego obowiązków na stanowisku dyrektora handlowego, zgodnie z postanowieniami umowy przedwstępnej i czynił to do 31 maja 1995 r. Okoliczność tę potwierdzają świadkowie, a także przedłożone dokumenty, na których obok nazwiska i podpisu pozwanego figuruje nazwisko i podpis powoda. Za chybiony Sąd Apelacyjny uznał zarzut przedawnienia (art. 291 KP), bowiem termin wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za pracę może być liczony od dnia, kiedy to wynagrodzenie winno być pracownikowi wypłacone. Nie może to być (jak chce tego pozwany) dzień rozpoczęcia pracy (1 marca 1995 r.). Powództwo wniesione zostało 2 marca 1998 r.

Kasacja nie zarzuca naruszenia przepisów postępowania. Jej zarzuty dotyczą jedynie naruszenia prawa materialnego, a konkretnie art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz art. 390 § 3 KC i art. 291 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest usprawiedliwiona i skutkiem tego nie została uwzględniona. W związku z brakiem zarzutów natury procesowej dla Sądu Najwyższego miarodajny jest stan faktyczny sprawy ustalony w zaskarżonym wyroku, gdyż skarga kasacyjna zgodnie z art. 393<sup>11</sup> KPC rozpoznawana jest tylko (poza przypadkami nieważności postępowania) w jej granicach. Zarzut naruszenia art. 390 § 3 KC, a w konsekwencji także i zarzut naruszenia art. 291 KP, są nieusprawiedliwione, gdyż Sąd Apelacyjny, w przeciwieństwie do Sądu pierwszej instancji, nie oparł swojego rozstrzygnięcia na unormowaniu art. 390 KC (w związku z art. 300 KP). Sąd pierwszej instancji dopuścił możliwość zastosowania tego przepisu do roszczenia powoda, natomiast nie uczynił tego Sąd Apelacyjny, który uznał, że jego żądanie jest uzasadnione z tej przyczyny, iż został on faktycznie zatrudniony przez pozwanego, a nie dlatego, że pozwany nie zawarł przyrzeczonej powodowi umowy o pracę. Tym samym nie jest również usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 291 § 1 KP. W uzasadnieniu kasacji łączy się go z twierdzeniem, że „jeśli nie zaistniała umowa o pracę – a nie zaistniała, wobec braku zezwolenia i zgody, to termin przedawnienia nie może być trzyletni z art. 291 § 1 Kodeksu pracy”. Twierdzenie takie można by uznać za zasadne tylko wtedy, gdyby Sąd Apelacyjny przyjął – a tego nie uczynił - iż roszczenie powoda znajduje uzasadnienie w tym, iż pozwany zobowiązany był do naprawienia szkody wynikłej z uchylenia się przez niego od zawarcia umowy o pracę w wykonaniu umowy przedwstępnej, a także gdyby się okazało, że brak było podstaw

dla uznania, że powoda z pozwanym łączył stosunek pracy. Skoro Sąd drugiej instancji trafnie - w ocenie Sądu Najwyższego - uznał, iż uzasadnienia dla roszczenia powoda nie należy szukać w art. 390 § 1 KC w związku z art. 300 KP, oraz że wynika ono ze stosunku pracy, który powstał między stronami sporu, to w konsekwencji tego zarzut naruszenia art. 291 KP nie może być oceniony jako usprawiedliwiony. Skoro strony sporu łączył stosunek pracy, to w następstwie tego nie można stawiać zarzutu naruszenia art. 291 § 1 KP, gdyż przepis ten określa termin przedawnienia właśnie dla roszczeń wynikających z tego stosunku. Na marginesie należy zaznaczyć, że – zwłaszcza na gruncie ustaleń zawartych w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji - trudno opierać roszczenie powoda na art. 390 § 1 KC w związku z art. 300 KP, gdyż w istocie pozwany nie uchylił się od zawarcia umowy przyrzeczonej, skoro do jej zawarcia doszło w sposób konkludetny (choć bez wymaganego zezwolenia i zgody urzędu pracy na zatrudnienie powoda jako cudzoziemca) i wobec czego nie ma podstaw, by twierdzić, że wyrządzona została przez niego szkoda skutkiem uchylenia się od zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę. Z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego nie wynika wyraźnie, by Sąd ten przyjmował, iż roszczenie powoda wypływa z zawartej przez niego umowy o pracę, gdyż kładzie się w nim akcent na tym, że „doszło do faktycznego zatrudnienia powoda” oraz że „nie mając faktycznie zezwolenia na pracę rozpoczął wykonywanie u pozwanego obowiązków”. Można by na tej podstawie twierdzić, że Sąd ten skłania się raczej do przyjęcia, iż podstawą roszczenia powoda jest konstrukcja tzw. faktycznego stosunku pracy, a nie nawiązana przez dopuszczenie do pracy powoda umowa o pracę, która nie respektuje wymagań wynikających z art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Bardziej jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd pierwszej instancji, jakkolwiek równocześnie błędnie dopuścił on możliwość uwzględnienia żądania powoda na podstawie art. 390 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Z jego wywodów zdaje się wynikać, iż zakłada on, że między stronami sporu doszło do zawarcia umowy o pracę w następstwie dopuszczenia powoda do pracy, mimo że nie uzyskał on zgody urzędu pracy na zatrudnienie. W ocenie Sądu Najwyższego, jakkolwiek istnieje uzasadnienie dla wyjaśnienia sytuacji stron i roszczenia powoda w nawiązaniu do konstrukcji tzw. faktycznego stosunku pracy, to jednak właściwsze jest uznanie, że nawiązana w następstwie dopuszczenia powoda do pracy umowa o pracę jest umową ważną. Wprawdzie w myśl art. 58 § 1 KC czynność prawna sprzeczna z ustawą jest nieważna, to jednak przepis ten do stosunków pracy ma zastosowanie na podstawie art. 300 KP, co w

szczegółności oznacza, iż sięgać do niego można tylko w sprawach nieuregulowanych w prawie pracy i przy uwzględnieniu, że ma być on stosowany odpowiednio oraz bez naruszania zasad tego prawa. Skłania to do tego, by przy interpretowaniu reguły wynikającej z art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu na uwadze mieć postulat takiego tłumaczenia prawa, w którym się dąży do eliminowania przypadków, w których przyjmuje się bezwzględną nieważność umowy o pracę w sytuacji, gdy łączący strony stosunek prawny ma wszelkie cechy stosunku pracy, a praca była faktycznie wykonywana. Wprowadzenie zatrudnienia cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia lub zgody urzędu pracy stanowi przypadek „nielegalnego zatrudnienia” (art. 2 ust. 1 pkt 9 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu), ale nie musi to jeszcze prowadzić do wniosku, że „nielegalne zatrudnienie” pociąga za sobą sankcję nieważności umowy o pracę. Pojęciem „nielegalnego zatrudnienia” objęte jest między innymi zatrudnienie bez zawarcia w wymaganym terminie umowy o pracę na piśmie, ale nie znaczy to przecież, że uchybienie wymogowi formy pisemnej prowadzi do nieważności umowy o pracę. Ponadto zatrudnienie przez pracodawcę cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia lub zgody zagrożone jest sankcją grzywny, podobnie jak i podjęcie przez cudzoziemca zatrudnienia bez zgody urzędu pracy (art. 64 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu). Sankcje te, obok innych jeszcze środków, takich np. jak pozbawienie wizy czy wydalenie z kraju, wydają się być wystarczające dla ochrony naszego rynku pracy, bez potrzeby akceptowania jeszcze dalszych restrykcji polegających na przyjęciu, iż brak zezwolenia lub zgody pociąga za sobą bezwzględną nieważność umowy o pracę. Istotne jest przy tym to, że wymaganie przewidziane w art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu adresowane jest do pracodawcy, a nie do stron stosunku pracy. W myśl tego przepisu to pracodawca, a nie strony umowy o pracę, nie może zatrudnić cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia i zgody urzędu pracy. Wymaganie dotyczące pracodawcy trudno więc rozciągać na obie strony umowy o pracę i wyciągać stąd wniosek, że brak zezwolenia i zgody powoduje jej bezwzględną nieważność. Należy ponadto zwrócić uwagę, że z art. 50 ust. 7 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w sposób pośredni wynika, iż ustawodawca wyraźnie zakłada istnienie stanu, w którym mimo braku zezwolenia i zgody istnieje stosunek pracy. W myśl bowiem tego przepisu cofnięcie zezwolenia i zgody przed upływem okresu, na który zostały wydane, zobowiązuje pracodawcę do rozwiązania umowy, na podstawie której nastąpiło zatrudnienie, nie później niż w ciągu 3 dni od daty po-

wiadomienia go o cofnięciu zezwolenia lub zgody. Z przepisu tego w szczególności wynika, że pracodawca w razie, gdy nie ma zezwolenia lub zgody urzędu pracy (bo zostały cofnięte), ma obowiązek rozwiązania umowy o pracę oraz że umowa ta nie wygasa z mocy samego prawa, co oznacza, że jeżeli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku przewidzianego w art. 50 ust. 7 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, to umowa nadal wiąże strony, aż do jej ustania zgodnie z regułami właściwymi prawu pracy. Z przepisu tego można jednocześnie wyciągnąć wniosek, że jeżeli brak zezwolenia lub zgody ma charakter uprzedni, a nie następczy (wynikający z decyzji o cofnięciu zezwolenia lub zgody), to aczkolwiek sama umowa o pracę nie jest dotknięta sankcją nieważności, to pracodawca ma powinność jej niezwłocznego rozwiązania. Gdy tego jednakże nie czyni i przyjmuje świadczenie pracy ze strony pracownika, to skutki tego stanu rzeczy w płaszczyźnie prawa pracy nie powinny być przerzucane na pracownika, gdyż byłoby to sprzeczne między innymi z ochronną funkcją tego prawa oraz koniecznością wzmożonej troski o interesy pracowników, w tym także osób będących cudzoziemcami świadczącymi pracę w ramach stosunku mającego cechy stosunku pracy. W konsekwencji należy stwierdzić, że także zasadniczy zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu jest bezpodstawny, bo z ustaleń faktycznych w powiązaniu z niezakwestionowanymi w niej ocenami prawnymi, wynika, że powód został dopuszczony do wykonywania pracy, skutkiem czego doszło do nawiązania między stronami umowy oraz, że praca ta i warunki jej wykonywania odpowiadały temu, czego się wymaga od stosunku pracy. Nie ma jednocześnie przy tym podstaw dla tezy, iż brak zezwolenia i zgody na pracę powoda ze strony urzędu pracy pociągnął za sobą nieważność umowy o pracę. Nie ma bowiem dostatecznych przesłanek, by w tym przypadku sięgać do art. 58 KC, gdyż przepis ten stosowany może być tylko zgodnie z kryteriami wynikającymi z art. 300 KP, przy jednoczesnym uwzględnieniu wniosków wpływających z analizy językowo-logicznej art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz jego kontekstu systemowego i funkcjonalnego. Zarzut naruszenia art. 50 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie znajduje także usprawiedliwienia, jeżeli na tle rozważanego stanu faktycznego zaakceptuje się koncepcję tzw. faktycznego stosunku pracy, co zdaniem Sądu Najwyższego, choć z zastrzeżeniami, jest do przyjęcia i co głównie – jak się zdaje – leżało u podstaw rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego, który uważa, że jeżeli praca została faktycznie wykonana, a warunki jej wykonywania odpowiadały uznawanym cechom stosun-

ku pracy, to pracownik powinien otrzymać za nią wynagrodzenie (wynagrodzenie za pracę w pojęciu Kodeksu pracy).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====