

**Wyrok z dnia 29 czerwca 2010 r.**

**I PK 44/10**

**Dopuszczalne jest zawarcie przez klub sportowy i profesjonalnego zawodnika piłki nożnej umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług sportowych.**

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Roberta S. przeciwko Stowarzyszeniu Sportowemu „O.K.S.” w B. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie z dnia 20 października 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bochni wyrokiem z 9 czerwca 2009 r. oddalił powództwo Roberta S. przeciwko Stowarzyszeniu Sportowemu „O.K.S.” w B. o ustalenie stosunku pracy i zapłatę. Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Dnia 2 lipca 2007 r. powód zawarł z pozwanym umowę reprezentowania barw klubowych. Powód zobowiązał się do reprezentowania barw klubu i do gry w pierwszym zespole seniorów piłki nożnej od 2 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. Zawodnik zobowiązany był do systematycznego, zdyscyplinowanego i aktywnego uczestnictwa w procesie szkolenia, bezwzględnej obecności na zajęciach praktycznych i teoretycznych, udziału w zawodach i imprezach sportowych organizowanych przez klub, prowadzenia sportowego i higienicznego trybu życia, czynienia starań odnośnie do skutecznej gry i pozostania w kadrze pierwszego zespołu seniorów, przestrzegania obowiązujących przepisów PZPN, regulaminów i uchwał zarządu klubu. Klub przyznał zawodnikowi stypendium sportowe od 2 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. w wysokości 1.600 zł netto za miesiąc na okres gry w pierwszym zespole i pozostawania w kadrze

zespołu. Istniała również możliwość uzyskania dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu czynnego uczestnictwa w rozgrywkach mistrzowskich i pucharowych (nagrody meczowe). Świadczenia pieniężne mogły być zmniejszone lub cofnięte przez klub w przypadku niespełnienia przez zawodnika nałożonych na niego obowiązków, nabytych kontuzji, wszelkich niedyspozycji, jak również uprawiania sportu i związanych z nim urazów niepozostających w związku z reprezentacją barw klubu. W takim przypadku wypłacanie świadczeń nie mogło przekroczyć jednego miesiąca, licząc od zaistnienia okoliczności. W czasie trwania umowy zawodnik nie mógł zmieniać barw klubowych bez zgody klubu. Umowa mogła zostać za porozumieniem rozwiązana przed okresem, na jaki została zawarta. W takim przypadku strony ustalały zasady rozliczenia uzyskanych przez zawodnika świadczeń.

Powód nie podpisywał list obecności. Zawodnicy nie składali wniosków urlopowych. Powód otrzymał PIT od pozwanego. Sezon jesienny kończył się w listopadzie, a wiosenny zaczynał się w marcu. W razie choroby przedkładano zwolnienie lekarskie kierownikowi. Zawodnicy musieli stawiać się osobiście na treningi i mecze. Kalendarz rozgrywek i treningów był wcześniej ustalany. Dyspozycje zawodnikom wydawał trener. Przed podpisaniem umowy z 2 lipca 2007 r. powód był dwukrotnie zatrudniany u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Powód był zawodnikiem pozwanego przez 2 lata zarówno gdy trwała umowa o pracę, jak i umowa reprezentowania barw klubowych. Od 1 września 2006 r. do 31 grudnia 2006 r. powód był zatrudniony w Szkole Podstawowej [...] w P. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo jako nauczyciel wychowania fizycznego. Od stycznia 2007 r. przez pół roku nie pracował. Po zakończeniu drugiej umowy o pracę w pozwanym klubie powód chciał ponownie podjąć pracę w szkole i tam podlegać ubezpieczeniu. Szkoła nie zawarła z nim umowy od 1 lipca 2007 r., lecz od 1 września 2007 r. W związku z tym powód miał wypłacane stypendium, a nie miał ubezpieczenia. Dlatego pozwany zawarł z powodem umowę zlecenia na okres 2 miesięcy - lipca i sierpnia 2007 r. Od 1 września 2007 r. powód zatrudniony jest w szkole na podstawie umowy na czas nieokreślony jako nauczyciel. Został wtedy wyrejestrowany przez pozwanego z ubezpieczenia w O.K.S. Pozwany zawiera z zawodnikami tylko umowy reprezentowania barw klubowych, a jeżeli zawodnik nie ma ubezpieczenia, to zawierane są dodatkowo inne umowy (umowy o pracę, ale częściej umowy zlecenia). Regułą jest, że zawodnicy posiadają ubezpieczenie z tytułu nauki lub zatrudnienia w innych podmiotach.

Powód przebywał na zwolnieniach lekarskich od 3 grudnia 2007 r. do 1 stycznia 2008 r. i od 4 lutego 2008 r. do 31 marca 2008 r. w związku z zabiegiem diagnostycznym kolana, a następnie operacją kolana i rehabilitacją. Powód nie informował pozwanego o zwolnieniu lekarskim i nie przysyłał kopii zaświadczeń lekarskich stwierdzających jego niezdolność do pracy, które przedłożył w zatrudniającej go szkole. Zdaniem powoda nie było takiej potrzeby.

Do końca sezonu 2007 r. powód grał wszystkie mecze w klubie. Kontuzja wynikała zdaniem powoda z gry w klubie. Kontuzja była przewlekła. Już w trakcie rundy jesiennej 2007 r., w dniu 7 stycznia 2008 r. powód poinformował prezesa i członka zarządu klubu o potrzebie leczenia. Szczegółów na ten temat ani zaświadczenia lekarskiego nie przedstawił. W grudniu 2007 r. miał zabieg diagnostyczny, a 4 lutego 2008 r. operację kolana. Klub płacił powodowi stypendium do końca stycznia 2008 r. Od 1 lipca 2004 r. do 30 czerwca 2006 r. powód był też zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony przez H.K. - Sportowa SA w K. w pełnym wymiarze czasu pracy z możliwością 2 tygodniowego wypowiedzenia. Przedmiotem umowy było profesjonalne uprawianie piłki nożnej. Umowa określała rodzaj umówionej pracy - piłkarz piłki nożnej.

Apelację od wyroku wniósł powód, zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego, poprzez niezastosowanie art. 22 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., błędne zastosowanie art. 189 k.p.c., a także nierozpoznanie istoty sprawy, tj. niezbadanie, czy stosunek prawny łączący strony zawiera elementy kształtujące stosunek pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p.; 2) naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, w szczególności polegające na nierozważeniu całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego; 3) niezgodność ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Wyrokiem z 20 października 2009 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie: 1) uchylił zaskarżony wyrok w punkcie I w części obejmującej roszczenie o zasądzenie kwoty 8.000 zł, zniósł postępowanie w tym zakresie i sprawę w tej części przekazał do ponownego rozpoznania i do orzeczenia o kosztach procesu za instancję odwoławczą Sądowi Rejonowemu w Bochni Wydział Cywilny, 2) oddalił apelację w pozostałej części, 3) zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwsze instancje w zakresie roszczenia o ustalenie.

W uzasadnieniu podkreślono przede wszystkim, że bezzasadny był zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. i art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. Trafne jest ustalenie Sądu Rejonowego, że łączący strony stosunek prawny nie był stosunkiem pracy. Przepisy prawa z dziedziny sportu i kultury fizycznej nie przewidywały i nie przewidują wymogu zawarcia umowy o pracę pomiędzy klubem sportowym a zawodnikiem. Wynika to zarówno z analizy przepisów ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. ustawy o kulturze fizycznej, jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 226, poz. 1675 ze zm. (w szczególności art. 22 ust. 2 w wersji sprzed nowelizacji z 2005 r.), jak i z ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o sporcie kwalifikowanym, Dz.U. Nr 155, poz. 1298 ze zm. (w szczególności art. 3 pkt 5, art. 4 ust. 2 pkt 2, art. 28, art. 34). Wniosek ten potwierdza też treść aktu PZPN - zasady regulujące stosunki pomiędzy klubem sportowym a zawodnikiem profesjonalnym. Zaznaczono, że często tego rodzaju umowa, jaką zawarto pomiędzy stronami, zawiera elementy umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest wówczas, które cechy mają charakter przeważający. Jeżeli umowa wykazuje cechy z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyroki Sądu Najwyższego z: 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449, 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582, 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Przypomniano, że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 637) oraz że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego.

Sąd podkreślił, że w sprawie strony kształtując łączący je stosunek prawny w oparciu o prawo cywilne, a nie prawo pracy, nie naruszyły przepisów. Niewątpliwie zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, a nie stosunku pracy. Powód miał pełną świadomość, jakiego typu stosunek prawny nawiązuje, czemu dał wyraz podpisując kolejne umowy cywilnoprawne reprezentowania barw klubowych. W czasie ich trwania powód nie kwestionował podstawy wykonywanych przez siebie na rzecz pozwanego usług ani nie występował z żadnymi roszczeniami pracowniczymi. Wcześniej zawierał też umowy o pracę z innym klubem sportowym. Miał świadomość różnych podstaw zatrudnienia zawodników profesjonalnych. Również z pozwanym oprócz wiążących go umów o reprezentowane barw klubowych zawierał umowy o

pracę oraz umowę zlecenia. Rozróżniał więc te podstawy zatrudnienia. Umowy o pracę i zlecenia zawierane były tylko na okresy gdy nie był on zatrudniony jako nauczyciel w szkole. Strony chciały, aby dzięki tym dodatkowym umowom był on ubezpieczony. Wydaje się więc, że były to umowy pozorne, obejmowały bowiem fikcyjne stanowiska pracy, których powód nie zajmował i takiej pracy nie wykonywał (pracownik administracyjny). Zawarte umowy o pracę były pozorne, gdyż praca z nich wynikająca nie była świadczona a powód jedynie wykonywał czynności wynikające z umów o reprezentowanie barw klubowych. Niektóre z cech stosunku pracy wystąpiły. Nie może to jednak prowadzić do uwzględnienia powództwa, ponieważ pozostałe cechy wynikające z umowy temu się sprzeciwiały. Cechy stosunku pracy wymienione w apelacji dotyczące podporządkowania, wykonywania pracy pod kierownictwem nie mogą być decydujące w sprawie z uwagi na specyfikę umowy profesjonalnego piłkarza z klubem.

Powód wykonywał typowe czynności i obowiązki dla piłkarza uprawiającego sport piłki nożnej w klubie sportowym. Każdy taki piłkarz - bez względu na rodzaj wiążącej go z klubem sportowym umowy - jest w jakimś stopniu podporządkowany trenerowi, zobligowany do wykonywania jego poleceń, stawiania się o określonych porach na treningi i mecze. Wskazane cechy nie mogą przesądzać o kwalifikacji umowy. Konieczna jest analiza pozostałych postanowień umownych. W innym przypadku, w zasadzie każdy piłkarz w Polsce związany umownie z klubem piłkarskim byłby zatrudniony na podstawie stosunku pracy.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy przeważają w umowie należy dokonywać również w oparciu o inne niż wymienione przez apelującego cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Dotyczy to bezwzględnej zasady odpłatności (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPIUS 2002 nr 14, poz. 326), obciążenia pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (wyroki Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157, z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976, nr 2), ciągłości świadczenia pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337), wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175 i z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 564). W sprawie powyższe cechy nie występowały.

Z § 4 ust. 1 podpisanej przez strony umowy wynika, że stypendium sportowe przysługuje za okres gry w I zespole i pozostawania w kadrze tego zespołu. Tym samym, w przypadku odsunięcia od I zespołu i przesunięcia do II zespołu (rezerw) uprawnienie do otrzymywania stypendium wygasa. Paragraf 5 umowy jest sprzeczny z regulacjami prawa pracy, gdyż statuuje możliwość zmniejszania wypłacanego świadczenia w przypadku niespełniania warunków umowy. Do stosunku prawnego zastosowanie znajdował regulamin przyznawania świadczeń finansowych oraz nagród i system kar pieniężnych. Jest to regulacja całkowicie odrębna, nieznaną w prawie pracy. Z § 6 umowy wynika, że ryzyko socjalne leżało po stronie powoda, a nie pozwanego. O. Klub Sportowy nie ponosił również ryzyka osobowego (odpowiedzialność pracodawcy za zachowania pracowników i wyrządzone przez nich szkody wywołane wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych), gdyż nie odpowiadał za szkody wyrządzone przez swoich piłkarzy. W sprawie nie można mówić o ciągłości świadczenia pracy. Terminy wykonywania pracy powoda wyznaczone były terminarzem rozgrywek, a w okresie listopad-marzec następowała przerwa pomiędzy rundami i w realizacji świadczenia. Inaczej niż w stosunkach pracowniczych była uregulowana kwestia wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (§ 6 umowy). Przeciwno istnieniu stosunku pracy przemawia brak urlopów wypoczynkowych, list obecności, obowiązującego wymiaru czasu pracy. Nie ma na przykład podstaw do określenia, w jakim wymiarze czasu pracy miałby powód pracować.

Sąd podkreślił, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz żądanej kwoty podlega uchyleniu ze względu na nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Sąd Rejonowy w składzie przewodniczący i dwóch ławników orzekł o roszczeniu cywilnoprawnym. Jest to niezgodne z art. 47 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). W zwykłym postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada rozpoznania sprawy przez jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.).

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył w części (pkt 2, 3 wyroku) powód. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 i art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., poprzez uznanie, że pomimo zobowiązania się do wykonywania na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem i pod jego kierownictwem określonego rodzaju pracy w czasie i miejscu przez niego wskazanym osoba zobowiązana nie pozostaje w stosunku

pracy, lecz w stosunku cywilnoprawnym. Naruszenie prawa materialnego polegać ma również na niewłaściwej subsumcji.

Wniesiono o: 1) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na rozprawie w związku z wystąpieniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych. Sformułowano je w następujący sposób: a) czy poza cechami wymienionymi w art. 22 § 1 k.p. istnieją inne cechy konstytutywne dla stosunku pracy oraz czy istnieje katalog zamknięty tych cech?, b) czy dopuszczalne jest alternatywne zawieranie umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę przy wykonywaniu tej samej rodzajowo pracy?, 2) uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części (pkt 2, 3 wyroku) oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi lub orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy przez uznanie, że stosunek pomiędzy stronami był stosunkiem pracy, 3) obciążenie pozwanego kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podkreślono, że w sprawie decydujące znaczenia dla ustalenia istnienia stosunku pracy ma zamknięty katalog przesłanek (elementów) stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Jednocześnie z powołaniem się na wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 2006 r., I PK 110/06, z 11 września 1997 r., II UKN 232/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407) stwierdzono, że konstytutywnymi cechami stosunku pracy są: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia, wykonywanie pracy zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie pracodawcy. W opinii skarżącego elementy te wystąpiły w niniejszej sprawie. W ocenie skarżącego cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, o których mowa w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego, nie są cechami, które decydują o tym, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy i które należy ustalać w drodze postępowania dowodowego w sprawie o ustalenie. Stanowią one pochodną stosunku pracy, który konstytuuje się przy zaistnieniu przesłanek, o których mowa w normie zawartej w przepisie art. 22 § 1 k.p. Innymi słowy, jeśli pomiędzy stronami zachodzą przesłanki z art. 22 § 1 k.p., to *ex lege* powstały w ten sposób stosunek pracy generuje cechy w postaci: bezwzględnego obowiązywania zasady odpłatności, obciążenia pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności, ciągłości świadczenia pracy, obowiązku wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a także obowiązek udzielania urlopów

wypoczynkowych, prowadzenia list obecności oraz klarownego oznaczania wymiaru czasu pracy przez pracodawcę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 22 § 1 oraz 22 § 1<sup>1</sup> k.p. W sprawie chodziło więc zasadniczo o rozstrzygnięcie o charakterze stosunku zatrudnienia powoda. W skardze kasacyjnej podniesiono też, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. Skarżący przyjmuje, że art. 22 § 1 k.p. zawiera zamknięty katalog cech stosunku pracy. Jest to założenie błędne. Z powołanych orzeczeń Sądu Najwyższego nie wynika bowiem, że przepis ten wymienia enumeratywnie wszystkie cechy stosunku pracy. Jak wiadomo rozróżnienie umowy o pracę od umów o charakterze cywilnoprawnym wymaga często uwzględnienia również innych elementów mogących decydować o rozstrzygnięciu. Problematyka powyższa była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego i wypowiedzi doktryny prawa pracy. Pomimo tego dorobek ten nie jest wystarczający do jednoznacznego rozstrzygnięcia indywidualnej sprawy bez uwzględnienia okoliczności faktycznych każdego przypadku. Wynika z powyższego, że decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia o charakterze zatrudnienia mają ustalenia faktyczne dotyczące wszelkich warunków i okoliczności związanych ze świadczoną pracą. Zgodnie z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tak więc jeżeli świadczona praca spełnia warunki przypisane stosunkowi pracy możliwe jest rozstrzygnięcie, że wiążąca strony umowa nie jest umową cywilnoprawną, a umową o pracę. W tego rodzaju sprawie punktem wyjściowym zawsze będzie treść przepisu art. 22 § 1 k.p. Z reguły konieczne jest także odwołanie się do dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego i doktryny prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie stwarza domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627). Ostatecznie należy przyjąć, że dla rozstrzygnięcia o charakterze umowy o świadczenie pracy konieczne jest ustalenie, które z cech mają przeważający charakter (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646).



Sąd Okręgowy ustalił, że cechy świadczonej pracy nie spełniały warunków zatrudnienia pracowniczego. W szczególności chodziło tu o możliwość zawieszenia stypendium sportowego oraz możliwość jego zmniejszenia, czy brak ryzyka społecznego po stronie podmiotu zatrudniającego i ciągłości świadczenia pracy. Jedynie z tych względów było możliwe stwierdzenie cywilnoprawnego charakteru łączącej strony umowy o reprezentowanie barw klubowych.

Ponadto Sąd drugiej instancji trafnie podjął i obszernie uzasadnił drugi z elementów mogących decydować o rozstrzygnięciu w tej sprawie. W chwili obecnej obowiązujące przepisy ustawy z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej, jak i ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o sporcie kwalifikowanym nie przewidują, aby umowa pomiędzy klubem a zawodnikiem była umową o pracę. Wcześniejsza wersja przepisu art. 22 ust. 2 pierwszej z powołanych ustaw przewidywała wprost dopuszczalność zawarcia z profesjonalnym zawodnikiem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Sąd Okręgowy trafnie przyjął więc, że o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Możliwość taka jest akceptowana zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak i w doktrynie prawa pracy. W szczególności dotyczy to zatrudnienia o charakterze nietypowym. W niektórych przypadkach nie jest więc kwestionowana dopuszczalność dowolnego wyboru podstawy prawnej wykonywania pracy (rodzaju umowy). Przykładem może tu być zatrudnianie radców prawnych. Z reguły w każdym zatrudnieniu nietypowym występują cechy pracownicze, jak i cywilnoprawne. Ponieważ umowa o zatrudnienie nie może mieć charakteru mieszanego decydujące znaczenie ma w tego rodzaju przypadkach wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 637, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPIUS 2001 nr 9, poz. 310, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09 - niepublikowany, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Z ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, że zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Nie można także mieć wątpliwości, że powód miał pełną świadomość tego wyboru i jego skutków. Tak więc z uwagi na to, że zawarta umowa nie spełniała cech umowy o pracę możliwe było skuteczne zawarcie umowy cywilnoprawnej. Decydujące znaczenie miała więc w tym przypadku wola stron zawieranej umowy o reprezentowanie barw klubowych przez profesjonalnego zawodnika.

Reasumując należy stwierdzić, że jest dopuszczalne zawarcie przez strony (klub sportowy i profesjonalnego zawodnika piłki nożnej) nienazwanej umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług sportowych (por. W. Cajselski: Podstawy prawne zatrudniania zawodników profesjonalnych, Toruń 2004, s. 17 - 24). Z uwagi na liczne nietypowe elementy tego rodzaju zatrudnienia można nawet powiedzieć, że wola stron powinna mieć zawsze decydujące znaczenie.

Tak więc należało uznać, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, gdyż nie zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego.

Z tych względów, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====