

**Wyrok z dnia 5 września 1997 r.
I PKN 250/97**

Jeżeli strony w umowie o pracę zastrzegły, iż jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej, to dokonanie takiej zmiany (uzupełnienia) możliwe jest tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy (art. 76 KC w związku z art. 300 KP).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 września 1997 r. sprawy z powództwa Piotra P. przeciwko "R.R." Sp. z o.o. w W.-Oddziałowi w Ł. o wypłatę wynagrodzenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 26 marca 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania.

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

Powód Piotr P. wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26 marca 1997 r. [...], którym Sąd ten częściowo zmienił wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 9 grudnia 1996 r. [...]. Sąd pierwszej instancji zasądził od "R.R." Spółka z o.o. w Ł. na rzecz powoda wynagrodzenie za okres od 1 października 1992 r. do końca grudnia 1992 r. (po 5.000 zł za każdy miesiąc), natomiast w pozostałym zakresie - dotyczącym wyrównania jego wynagrodzenia (z uwagi na jednostronne jego obniżenie przez pracodawcę o kwotę 1.600 zł miesięcznie) za okres od 1 stycznia 1993 r. do 31 grudnia 1994 r. - powództwo Piotra P. zostało oddalone. Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że w następstwie apelacji strony pozwanej oddalił jego powództwo w części, w jakiej zostało ono uwzględnione przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a to oznacza, że żądania powoda w całości uznane zostały za bezzasadne (oddalone).

Wyrokowi Sądu Apelacyjnego postawiono w kasacji zarzuty naruszenia zarówno prawa materialnego, jak i przepisów postępowania. Wskazano w niej, że doszło do naruszenia przepisu art. 80 KP (w kasacji pisze się "prawa pracy"), ponieważ powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za pracę w okresie od września do grudnia 1992 r. oraz części wynagrodzenia za cały 1993 r., w następstwie jego obniżenia o kwotę 1.600 zł miesięcznie. Zarzut dotyczy także naruszenia art. 81 KP. przez błędną jego wykładnię, na skutek uznania przez Sąd Apelacyjny, iż w 1992 r. powód nie wykonywał pracy. Ponadto kasacja zarzuca oparcie wyroku na błędnej wykładni art. 87 KP, niewłaściwe zastosowanie art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 197 ze zm.), a także art. 48 § 1 i art. 50 ustawy karno-skarbowej z dnia 26 października 1971 r. (jednolity tekst: Dz. U. z 1984 r., Nr 22, poz. 103 ze zm.), "przez pominięcie tych

przepisów". W płaszczyźnie prawa procesowego postawiony został zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC i art. 233 § 1 KPC. W tym zakresie w uzasadnieniu kasacji podnosi się między innymi, że istnieją sprzeczności w wywodach Sądu Apelacyjnego, który z jednej strony przyjmuje, iż spółka, w której powód został zatrudniony w okresie od 1 września 1992 r. do 31 grudnia 1992 r. nie prowadziła żadnej działalności i dlatego powód nie mógł na jej rzecz wykonywać obowiązków wynikających z umowy o pracę [...], a jednocześnie, z drugiej strony, Sąd ten uważa, że do końca 1992 r. w spółce tej zatrudnionych było kilka osób na umowie zlecenia [...].

Z ustaleń Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wynika, że powód był zatrudniany w pozwanym zakładzie pracy w okresie od 1 września 1992 r. do 24 kwietnia 1994 r. na stanowisku członka zarządu - Kierownika Przedsiębiorstwa. W umowie o pracę, zatytułowanej "umowa w sprawie kierowania spółką", zawartej w dniu 19 sierpnia 1992 r. na czas nieokreślony, wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 5.000 zł miesięcznie brutto. W umowie tej w szczególności określono zakres obowiązków powoda jako kierownika zakładu. W dniu 10 września 1992 r. pomiędzy stronami zawarta została druga umowa nazwana "umową o świadczenie wzajemne", na mocy której powód zobowiązał się do wykonania dodatkowych, określonych w treści umowy czynności na rzecz pozwanego. Były to czynności, które miały na celu rozpoczęcie i rozwinięcie działalności pozwanego na terenie Ł. Czynności te nie pokrywały się z tymi, które wchodziły w zakres obowiązków pracowniczych powoda na stanowisku kierownika zakładu. Tytułem wynagrodzenia za dokonane w ramach tej umowy czynności pozwana Spółka zobowiązała się do zapłaty kwoty 10.000,00 DM lub jej równowartości w walucie polskiej. Kwotę tę powód otrzymał w dniu 23 października 1992 r. w Brandenburgu. Pieniądze te miały być przeznaczone na realizację celów określonych w umowie z dnia 10 września 1992 r., która z uwagi na to, że dotyczyła innej problematyki i zadań niż wcześniejsza umowa o pracę, miała całkowicie samodzielny byt.

W 1992 r. strony łączyły dwie różne, odrębne umowy: umowa o pracę i późniejsza (z dnia 10 września 1992 r.), będąca umową zlecenia. Powodowi nie wypłacono należnego mu w 1992 r. wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę. Winien on je otrzymać z dołu, najpóźniej ostatniego dnia danego miesiąca w wysokości 5.000 złotych. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 1993 r. Piotr P. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.400 zł miesięcznie, a więc w wysokości o 1.600 zł niższej niż ustalono w łączącej strony umowie o pracę. Powyższa sytuacja miała mieć charakter przejściowy i była spowodowana trudną - na początku 1993 r. - sytuacją pozwanej spółki. Początkowo Piotr P. pogodził się jedynie tymczasowo z obniżką wynagrodzenia. Miał otrzymać jego wyrównanie w chwili poprawy kondycji finansowej firmy. Powód nie domagał się od pozwanej spółki wypłaty części nie zapłaconego wynagrodzenia zarówno w czasie trwania stosunku pracy, w okresie jego rozwiązania, jak również podczas dokonywania między stronami wzajemnych rozliczeń po jego rozwiązaniu. Nadto w trakcie toczącego się między stronami w 1994 r. procesu w innej sprawie [...], zgłaszając wobec roszczeń zakładu pracy zarzut potrącenia należnych mu z tytułu umowy o pracę świadczeń zakładu pracy, wysokość swego miesięcznego wynagrodzenia określił na kwotę 3.400 złotych. Powód będąc kierownikiem zakładu pracy miał wpływ na sposób sporządzania list płac oraz na wysokość wypłaconych wynagrodzeń. Sporządzając je i kwitując na ich podstawie odbiór wynagrodzenia nigdy oficjalnie nie negował kwoty należnego mu wynagrodzenia.

Kierując się powyższymi ustaleniami Sąd pierwszej instancji przyjął, że w 1992 r. strony łączyły dwie umowy: umowa o pracę zawarta w dniu 19 sierpnia 1992 r. i umowa zlecenie zawarta w dniu 10 września 1992 r. Umowy te, mimo tożsamości stron, miały zupełnie inny charakter. Pierwsza z nich będąca umową z zakresu prawa pracy określała rodzaj pracy, jaką powód miał świadczyć na rzecz strony pozwanej, rodzaj stanowiska pracy jakie mu powierzono, zakres jego obowiązków pracowniczych oraz wysokość należnego wynagrodzenia. Druga z zawartych umów, będąca umową prawa cywilnego, powierzała powodowi wykonanie na rzecz pozwanego pewnych, określonych w niej czynności, umożliwiających pozwanemu rozpoczęcie na terenie Ł. działalności gospodarczej. Działania, jakich miał dokonać powód w ramach umowy z dnia 10 września 1992 r., nie należały do zakresu jego obowiązków pracowniczych określonych w umowie z dnia 10 sierpnia 1992 r. W ramach wykonywania postanowień umowy zlecenia powodowi wypłacono na terenie Niemiec 10 tysięcy DM. Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji uznał za nietrafne argumenty strony pozwanej, iż roszczenia powoda w zakresie wypłaty wynagrodzenia za okres od 1 września do 31 grudnia 1992 r. zostały w pełni zaspokojone poprzez zapłatę wymienionej kwoty. Wypłata tej sumy nastąpiła w ramach łączącego strony stosunku zlecenia i nie mogła mieć wpływu na wysokość należnego powodowi wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Za chybione Sąd ten uznał także argumenty pozwanego, iż § 6 umowy z dnia 10 września 1992 r. zawieszal moc obowiązującą umowy z dnia 19 sierpnia 1992 r. Polskie prawo pracy nie zna instytucji zawieszenia mocy obowiązującej zawartej wcześniej umowy o pracę i zastąpienia jej na pewien okres inną umową. Podniósł ponadto, że wynagrodzenie za pracę podlega zgodnie z treścią przepisów prawa pracy szczególnej ochronie, sam pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść go na inną osobę, tym bardziej więc nie można go zastąpić należnościami świadczonymi z innej podstawy prawnej.

W zakresie żądań powoda co do wyrównania należnego wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 1993 r. do 31 grudnia 1993 r., Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stanął na stanowisku, iż są one niezasadne i podlegają oddaleniu. Zdaniem tego Sądu z treści zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód per facta concludentia zaakceptował zmianę treści umowy o pracę z dnia 19 sierpnia 1992 r. Pozwany zakład pracy w końcu 1992 r. zaproponował powodowi początkowo czasowe obniżenie o kwotę 1.600 złotych miesięcznie należnego mu wynagrodzenia, zaś Piotr P. przyjął takie rozwiązanie. Jednakże ostateczną wolą zakładu pracy było stałe obniżenie począwszy od 1 stycznia 1993 r. należnego powodowi wynagrodzenia, o czym świadczy fakt, że powód przez cały sporny okres otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.400 zł. Powód poprzez fakty dokonane zaakceptował taką sytuację. Potwierdzeniem tego jest to, że w czasie trwania stosunku pracy, jak również po jego zakończeniu, aż do chwili wytoczenia powództwa, nie negocjował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, ani też nie żądał jego wyrównania do wysokości ustalonej w umowie o pracę. Będąc kierownikiem przedsiębiorstwa i członkiem zarządu pozwanej spółki miał wpływ na sporządzanie list płac i wysokość wypłacanego sobie wynagrodzenia, a mimo to nigdy nie negocjował wielkości otrzymywanej pensji i nie podjął decyzji o jej zwiększeniu, mimo że posiadał takie uprawnienia. Także podczas dokonywania ostatecznych rozliczeń z pozwaną spółką, już po rozwiązaniu stosunku pracy, nie zgłosił wobec niej żadnych roszczeń o wypłatę należnego wyrównania

wynagrodzenia. Również zgłaszając zarzut potrącenia w toczącej się w 1994 r. i 1995 r. [...] innej sprawie, powód nie negował tego, iż wysokość należnych mu świadczeń pracowniczych w tym okresie winna być liczona od kwoty wynagrodzenia 3.400 zł miesięcznie brutto, choć pozwany w 1994 r. nie dokonał powodowi wypowiedzenia warunków płacy. Na podstawie powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji przyjął, iż strony w drodze faktycznego porozumienia dokonały z dniem 1 stycznia 1993 r. zmian w treści obowiązującej umowy o pracę i ustaliły, że wynagrodzenie powoda od tej daty będzie wynosić 3.400 zł miesięcznie brutto. Z treści Kodeksu pracy nie wynika wprost, iż wszelkie zmiany dokonywane w umowie o pracę w drodze porozumienia stron winny być dokonane w formie pisemnej. Wobec tego zaistnienia takich zmian można dowodzić w każdy przewidziany prawem sposób. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwany wykazał w sposób dostateczny, iż rzeczywiście powód wyraził zgodę na obniżenie należnego mu po 1 stycznia 1993 r. wynagrodzenia.

Wyrok tego Sądu został zaskarżony przez obie strony procesu. Rozpoznający sprawę Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja strony pozwanej jest zasadna. Jego zdaniem Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozstrzygając o wynagrodzeniu powoda za okres od 1 września do 31 grudnia 1992 r. pominął fakt, że w tym czasie spółka nie prowadziła jeszcze żadnej działalności i Piotr P. nie wykonywał obowiązków wynikających z umowy o pracę nazwanej "umową w sprawie kierowania spółką" [...]. W miesiącu sierpniu, kiedy ustalono warunki umowy i następnie we wrześniu, kiedy ta umowa nadeszła do podpisania z Niemiec, spółka nie dysponowała ani lokalem, ani nie zatrudniała pracowników, których pracę powód mógłby nadzorować (dowód: wyjaśnienia powoda złożone na rozprawie przed Sądem Apelacyjnym [...]). Powód w czasie, za który dochodzi wynagrodzenia w kwocie po 5.000 zł miesięcznie, stosownie do postanowień umowy zlecenia, nazwanej umową o świadczenie wzajemne [...], zajmował się szukaniem parceli i budynków celem utworzenia oddziału do sortowania i usuwania odpadków komunalnych i przemysłowych w Ł. Rekompensatą za wszystkie czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia była kwota 10 tysięcy marek, którą powód otrzymał. Twierdzenie więc w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym, że suma powyższa została wydatkowana na opłacenie hoteli i wyżywienie dla pracowników, którzy na terenie Niemiec mieli wyszukiwać samochody dla potrzeb spółki, nie jest wiarygodne, gdyż umowa w sposób nie budzący wątpliwości wskazuje, że było to wynagrodzenie dla powoda za wykonane czynności, które musiały poprzedzać rozpoczęcie działalności przez spółkę (§ 1 umowy). Jeśli zaś powód wykonywał te właśnie czynności, to nie mógł jednocześnie kierować spółką i ją reprezentować, gdyż była ona w stadium organizacji i faktycznie żadne prace nadzorcze nad pracownikami, czy w zakresie obserwacji rynku nie mogły być wykonywane. To właśnie - w ocenie Sądu Apelacyjnego - spowodowało, że w zawartej z powodem umowie zlecenia pozwany zamieścił w § 6 postanowienie o "zawieszeniu wszelkich porozumień z innymi firmami grupy przedsiębiorstw R.", gdyż przed zorganizowaniem spółki nie mogło być mowy o żadnej pracy na jej rzecz. Trafnie Sąd pierwszej instancji wywodzi, że polskie prawo pracy nie zna instytucji zawieszenia umowy, ale postanowienie § 6 należy rozumieć w ten sposób, że powód wyraził zgodę, że do końca roku 1992 będzie świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia za umówioną w niej zapłatę. Wynagrodzenie w kwocie 10 tysięcy marek stanowiło więc realizację postanowień tej umowy. Umowa o pracę miała natomiast wiązać strony dopiero od 1 stycznia 1993 r. i

stąd zeznania świadków mówiące o wypłacie wynagrodzenia, kiedy spółka zacznie osiągać dochody.

Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda, przez uwzględnienie jego roszczeń o wynagrodzenie za cały rok 1993, w kwocie po 1.600 zł miesięcznie. Uznał on, że w tym zakresie Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych prawidłowo ustalił, że wypłata wynagrodzeń po 3.400 zł nastąpiła za zgodą powoda, który nigdy wypłacanej mu należności nie kwestionował, zwłaszcza że sama umowa w § 2 stanowiła, że z umówionej kwoty 50 milionów złotych miały być potrącane wszystkie ustawowe świadczenia. Ponieważ do momentu wytoczenia powództwa powód nigdy nie kwestionował prawidłowości otrzymywanego wynagrodzenia, od kwoty 34 milionów starych złotych uwidocznionej w zeznaniach podatkowych (PIT) opłacił podatki, z tak określoną wysokością wynagrodzenia otrzymał świadectwo pracy (dokument potwierdzający warunki, na jakich był zatrudniony w pozwanej spółce), trudno przyjąć, by wynagrodzenie w kwocie 34 mln starych złotych było wypłacane bez jego zgody i wiedzy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie. Zarówno Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jak i Sąd Apelacyjny uznały, że w sprawie ważniejsze są ustalenia dotyczące woli stron znajdujące wyraz w określonych ich zachowaniach (faktach) niż treść zawartych przez nie umów, co nie może być zaakceptowane. Oba Sądy, mimo iż okoliczności te były podnoszone w procesie, pominęły wątpliwości jakie w sprawie pojawiają się w związku z określeniem stron zawartych umów oraz na tle postanowienia § 8 umowy z dnia 19 sierpnia 1992 r. "w sprawie kierowania spółką" [...]. Umowa ta została zawarta między Piotrem P. a firmą "R." Gospodarka Odpadami Sp. z o.o. W.-P., natomiast umowa z 10 września 1992 r. "o świadczenie wzajemne" jest umową między Piotrem P., a "R.R." GmbH W. [...] (reprezentowanego przez Gerda M.-S. [...]). Ze sposobu określenia w nich stron, nie ulega wątpliwości, że powód zawarł te umowy z różnymi podmiotami prawnymi, a mimo to oba Sądy przyjęły, iż są to umowy zawarte między tymi samymi stronami. W § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" stanowi się wprawdzie, że "przy podpisywaniu niniejszej umowy zostają zawieszane wszelkie porozumienia z innymi firmami grupy przedsiębiorstw R.", trudno jednakże przyjąć, że umowa zawarta przez inne podmioty (jeden z nich) może zmieniać treść umowy (o pracę) zawartej przez podmioty, które nie są tożsame z podmiotami umowy "o świadczenie wzajemne". Ponadto w § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" mowa jest o "zawieszeniu" wszelkich porozumień z innymi firmami grupy przedsiębiorstw R.", co nie jest równoznaczne - jak słusznie przyjął to Sąd pierwszej instancji - z rozwiązaniem umowy o pracę obowiązującej od 1 września 1992 r. i nawiązaniem nowej umowy o pracę od 1 stycznia 1993 r. Słusznie Sąd ten przy tym podkreślił, że nasze prawo pracy - poza wyraźnie uregulowanymi w ustawie przypadkami - nie zna "zawieszenia umowy o pracę". Sąd Apelacyjny - wbrew temu co napisane zostało w § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" - nie przyjął, że doszło do zawieszenia umowy o pracę powoda na okres od 1 września do 31 grudnia 1992 r., zgadzając się w tym punkcie z Sądem pierwszej instancji, uznał natomiast, że "powód wyraził zgodę, że do końca roku 1992 będzie świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia za umówioną w niej zapłatą".

Zgodnie z treścią § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" zgoda powoda dotyczyła "zawieszenia" porozumień, co zakłada istnienie w określonym czasie stosunku pracy. Uznanie więc przez Sąd Apelacyjny, że zgodnie z treścią § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" powód zgodził się na coś więcej niż "zawieszenie" jego umowy o pracę, pozostaje w sprzeczności z tym co można i należy rozumieć przez "zawieszenie wszelkich porozumień", a więc z brzmieniem tego postanowienia. Zawieszenie umowy o pracę - gdyby założyć, że miało ono miejsce - polega na istnieniu stanu, w którym umowa ta trwa, a jedynie obowiązki stron, które z niej wynikają, nie są wykonywane. Sąd Apelacyjny przyjął zaś, że umowa o pracę z powodem została w istocie rozwiązana, a następnie nawiązana ponownie na tych samych warunkach od 1 stycznia 1993 r. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma uzasadnionych powodów, by przez "zawieszenie wszelkich porozumień", o którym mowa w § 6 umowy "o świadczenie wzajemne" rozumieć co innego niż "zawieszenie umowy" (porozumienia), jak również brak jest uzasadnienia, by uznawać za skuteczne tego typu postanowienia, w zakresie w jakim miałyby one modyfikować treść umów o pracę. Ważniejsze jest jednak to, że w świetle sposobu określenia stron umów z 19 sierpnia 1992 r. i z 10 września 1992 r. istnieją jednoznaczne podstawy do twierdzenia, iż są to umowy - gdy idzie o stronę zatrudniającą - zawarte przez różne podmioty. Zmiana zaś treści zawartej umowy o pracę może - poza przypadkami jednostronnych oświadczeń woli - zostać dokonana tylko przez strony, które ją zawarły. Ponadto Sąd Najwyższy w związku z tą kwestią miał na uwadze przepis art. 26 KP, w myśl którego stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Nie przewiduje się w nim bowiem możliwości określenia terminu nawiązania stosunku pracy w umowie, a jedynie określenie w niej terminu rozpoczęcia pracy (co jest powinnością stron - art. 29 § 1 pkt 1 KP), co jest równoznaczne z datą nawiązania stosunku pracy, w przeciwnym razie stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy. To zaś oznacza, że skoro strony nie mogą określić terminu nawiązania stosunku pracy w umowie o pracę inaczej niż przez wskazanie terminu rozpoczęcia pracy, to tym samym nie mogą tego uczynić także w drodze odrębnego porozumienia (odrębnej umowy).

W ustaleniach poczynionych przez oba Sądy za nie mające znaczenia uznano postanowienie § 8 umowy z 19 sierpnia 1992 r., w myśl którego "zmiany lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej". Oznacza ono zaś w szczególności, że obniżenie ustalonego w tej umowie wynagrodzenia powoda wymagało nie tylko wyrażenia na to przez niego zgody ale zgoda ta musiała znaleźć wyraz na piśmie. Zamieszczenie tego typu postanowienia w umowie o pracę nie może być uznane za mniej korzystne dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy i wobec tego zgodnie z art. 18 KP było ono wiążące dla stron. Sąd Apelacyjny zaakceptował natomiast w tym zakresie pogląd Sądu pierwszej instancji, że poczynając od 1 stycznia 1993 r. powód w sposób dorozumiany zgodził się na to, by jego wynagrodzenie nie było wypłacane w kwocie 5.000 zł miesięcznie, lecz w obniżonej wysokości 3.400 zł, uznając tym samym w sposób pośredni, że postanowienie § 8 umowy z 19 sierpnia 1992 r. nie ma mocy wiążącej. Stanowisko takie nie może być zaakceptowane, gdyż poza tym, iż koliduje ono z przepisem art. 18 KP oraz art. 76 KC w związku z art. 300 KP., prowadzi do niczym nie uzasadnionego neglizowania znaczenia treści i formy umów o pracę (oraz innych czynności prawnych z zakresu

prawa pracy) i to kosztem interesów pracownika. Sąd Apelacyjny przyjął stanowisko, że z treści Kodeksu pracy nie wynika, iż zmiany dokonywane w umowie o pracę w drodze porozumienia stron winny być dokonywane w formie pisemnej, co budzi wątpliwości w związku z zasadą, że jeżeli umowa została zawarta na piśmie, jej uzupełnienie, zmiana albo rozwiązanie za zgodą obu stron, jak również odstąpienie od niej, powinno być stwierdzone pismem (art. 77 KC w związku z art. 300 KP.).

Nie powinno natomiast budzić wątpliwości, że brak formy pisemnej - jeżeli nie przewiduje jej ustawa lub umowa - nie pociąga za sobą w wypadku porozumienia stron w sprawie przekształcenia treści umowy o pracę jego nieważności (bezwzględnej, względnej, warunkowej, zawieszanej). Wynika to głównie, choć nie tylko, z art. 73 § 1 KC w związku z art. 300 KP, w myśl którego jeżeli ustawa zastrzega dla czynności prawnej formę pisemną, czynność dokonana bez zachowania zastrzeżonej formy jest nieważna tylko wtedy, gdy ustawa przewiduje rygor nieważności. Jednocześnie jednakże nie może także stanowić przedmiotu kontrowersji uprawnienie stron umowy o pracę do wprowadzenia do niej zastrzeżenia, że jej zmiana może nastąpić tylko w formie pisemnej i zachowanie tej formy jest warunkiem skuteczności dokonywanej czynności przez jej strony. W myśl bowiem stosowanego do umów o pracę z mocy art. 300 KP przepisu art. 76 KC jeżeli strony zastrzegły w umowie, że określona czynność prawna między nimi powinna być dokonana w szczególnej formie, czynność ta dochodzi do skutku tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy. Jednakże, gdy strony zastrzegły dokonanie czynności w formie pisemnej, nie określając skutków niezachowania tej formy, poczytuje się w razie wątpliwości, że była ona zastrzeżona wyłącznie dla celów dowodowych. Mimo, iż zastrzeżenie dotyczące konieczności zachowania formy pisemnej w razie dokonywania zmiany jej treści znalazło się w umowie o pracę zawartej z powodem (§ 8), nie zostało ono poddane analizie przez Sąd Apelacyjny (podobnie postąpił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych), który tym samym dał wyraz stanowisku, że jest ono bez znaczenia prawnego. Sąd ten natomiast za rozstrzygające uznał ustalenia dotyczące woli stron, która - w jego ocenie - znajdowała w sposób dorozumiany wyraz nie w zawartej umowie (była ona jakoby inna niż to, co w niej zostało napisane), lecz w ich zachowaniach faktycznych. Nie jest to stanowisko słuszne i stąd zaszła konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC. orzekł jak w sentencji.

=====