

**Wyrok z dnia 21 stycznia 1999 r.**

**I PKN 474/98**

**1. Związanie sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy nie obejmuje ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy, w tym także treści umowy o pracę (art. 393<sup>17</sup> KPC).**

**2. Przy stosowaniu art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP należy uwzględnić także ochronny cel umowy o pracę.**

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Piotra P. przeciwko „R.R.” Spółce z o.o. w W. Oddział w Ł. o wynagrodzenie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.500 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Pozwana „R.R.” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W., Oddział w Ł. złożyła kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 7 kwietnia 1998 r. [...], którym zmieniony został wyrok (w pkt 2) Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 9 grudnia 1996 r. [...].

W pozwie z dnia 29 września 1995 r. powód Piotr P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września do 31 grudnia 1992 r. po 5000,00 zł miesięcznie, zaś za okres od 1 stycznia 1993 r. do 31 marca 1994 r. po 1.600,00 zł miesięcznie. W toku postępowania powód cofnął pozew co do wynagrodzenia za 1994 r. Wyrokiem z dnia 9 grudnia 1996 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi zasądził od pozwanej Spółki „R.R.” w W. Oddział w Ł. na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę za okres od 1 września 1992

r. do 31 grudnia 1992 r. z odsetkami i zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego. W pozostałej części powództwo zostało oddalone. Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był u strony pozwanej w okresie od 1 września 1992 r. do 20 kwietnia 1994 r. na stanowisku członka Zarządu - kierownika Przedsiębiorstwa. W umowie o pracę zatytułowanej „umowa w sprawie kierowania spółką” zawartej między stronami w dniu 19 sierpnia 1992 r. na czas nie określony, wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 5.000,00 zł miesięcznie. W dniu 10 września 1992 r. strony zawarły drugą umowę nazwaną „umowa o świadczenia wzajemne”, na mocy której powód zobowiązał się do wykonywania dodatkowych czynności na rzecz strony pozwanej. Były to czynności, które miały na celu rozpoczęcie i rozwinięcie działalności pozwanego na terenie Ł. i nie pokrywały się z zakresem obowiązków pracowniczych powoda. W ramach tej umowy pozwana Spółka wypłaciła powodowi 10.000,00 DM. W 1992 r. powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę określonego w umowie. W 1993 r. otrzymał wynagrodzenie w kwocie 3.400,00 zł, a więc w wysokości o 1.600,00 zł niższej niż wynikająca z umowy. Początkowo powód jedynie tymczasowo pogodził się z obniżką wynagrodzenia. Wyrównanie miał otrzymać wraz z poprawą sytuacji firmy. Nie domagał się wyrównania wynagrodzenia, zaś w innej sprawie [...], zgłaszając wobec roszczeń zakładu pracy zarzut potrącenia, wysokość swego wynagrodzenia określił na kwotę 3.400,00 zł. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że powód kwitując kwoty swego wynagrodzenia nigdy nie negocjował jego wysokości choć miał wpływ na ustalanie listy płac. Umowę o pracę strony rozwiązały na mocy porozumienia stron. W umowie strony zobowiązały się do rozliczenia należności ze stosunku pracy według dotychczasowych stawek oraz do zapłaty zryczałtowanego wynagrodzenia w kwocie 3.400,00 zł za udział w pracach biegłego rewidenta. Powód nie podnosił żadnych dodatkowych roszczeń finansowych. Na podstawie takich ustaleń Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych doszedł do przekonania, że powód zasadnie dochodzi wynagrodzenia za pracę jedynie za okres od 1 września do 31 grudnia 1992 r. Bezsporne bowiem jest, że w okresie tym powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, zaś zapłata należności z innej umowy zawartej w tym samym czasie nie może być uwzględniona w tym zakresie, skoro ta (inna) umowa obejmowała inne czynności i była umową prawa cywilnego.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 26 maja 1997 r. z apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w części uwzględniającej powództwo i oddalił je. Sąd ten w pełni podzielił argumentację Sądu pierw-

szej instancji co do bezzasadności roszczenia powoda z tytułu wynagrodzenia w 1993 r., dodatkowo jednak uznał, że Sąd ten pominął fakt, iż w 1992 r. Spółka nie prowadziła żadnej działalności, zaś powód nie wykonywał obowiązków wynikających z umowy o pracę. Spółka nie dysponowała lokalem, nie zatrudniała pracowników. Czynności, które w tym czasie powód wykonywał, objęte były drugą umową i za ich wykonywanie powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 10.000 marek. Skoro zaś powód wykonywał czynności nie objęte umową o pracę, to w tym samym czasie nie mógł kierować spółką i ją reprezentować. To właśnie w ocenie Sądu Apelacyjnego spowodowało, że zawierając z powodem umowę zlecenia pozwany zamieścił w niej postanowienie § 6 o „zawieszeniu wszelkich porozumień z innymi firmami grupy przedsiębiorstw R.”.

W kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego podniesiono zarzut naruszenia zarówno prawa materialnego (art. 80, 81, 87 KP), jak i przepisów postępowania (art. 328 § 2 KPC i art. 233 § 1 KPC). Po rozpoznaniu kasacji Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy podkreślił, iż nie może zostać zaakceptowane stanowisko Sądów obu instancji, że w sprawie ważniejsze są ustalenia dotyczące woli stron znajdujące wyraz w określonych ich zachowaniach (faktach) niż treść zawartych przez nie umów. Podniesiono również, iż Sądy pominęły okoliczność, że umowy zawarte w 1992 r. dotyczyły dwóch różnych podmiotów. Nie można więc uznać, że zostały zawarte między tymi samymi stronami. Tym samym pomimo treści § 6 umowy „o świadczenia wzajemne” nie można przyjąć, że umowa zawarta przez inne podmioty może zmienić treść umowy o pracę zawartej przez podmioty, które nie są tożsame z podmiotami umowy cywilnej. Ponadto „zawieszenie” wszelkich porozumień z innymi firmami grupy przedsiębiorstw R. nie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy i nawiązaniem jej na nowo od 1 stycznia 1993 r. Sąd Najwyższy stwierdził również, że zgodnie z art. 26 KP stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Oznacza to, że skoro strony nie mogą określić terminu nawiązania stosunku pracy w umowie inaczej niż przez wskazanie terminu rozpoczęcia pracy, to tym samym nie mogą tego uczynić także w drodze odrębnego porozumienia (odrębnej umowy). Błędne również jest stanowisko Sądów obu instancji nie uwzględniające treści § 8 umowy z dnia 19 sierpnia 1992 r., w myśl którego „zmiany lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej”. Oznacza to, że

obniżenie ustalonego w umowie wynagrodzenia powoda wymagało nie tylko wyrażenia przez niego zgody, ale zgoda ta musiała znaleźć wyraz na piśmie. Sąd Najwyższy przypomniał również, 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).

Po rozpoznaniu sprawy w wyniku uchylecia wyroku przez Sąd Najwyższy, Sąd Apelacyjny uznał apelację za zasadną. Sąd ten stwierdził, że zgodnie z art. 393<sup>17</sup> KPC sąd, któremu sprawa została przekazana w wyniku uwzględnienia kasacji, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. W tej sytuacji wiążące dla Sądu Apelacyjnego jest jednoznaczne stanowisko Sądu Najwyższego o bezwzględny uwzględnieniu obowiązku ewentualnej zmiany postanowień umowy o pracę na piśmie. Zmiana umowy dokonana w drodze pisemnej miała miejsce między stronami dopiero od 1994 r., kiedy to obniżono wynagrodzenie powoda do kwoty 3.400,00 zł miesięcznie. Bezsporne jest, że strony na piśmie nie zmieniły treści umowy o pracę w 1992 r. i 1993 r. W tej sytuacji wszystkie postanowienia umowy w tym dotyczące wysokości wynagrodzenia, są między nimi obowiązujące i mogą stanowić podstawę dochodzenia roszczeń. Zasadnie zatem powód domagał się w swej apelacji wyrównania wynagrodzenia za 1993 r. i tak też należało zmienić z mocy art. 386 § 1 KPC wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Z tych samych względów apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu. Strony umowy „w sprawie kierowania spółką” nie zmieniły jej postanowień na piśmie zarówno co do daty rozpoczęcia stosunku pracy, jak i wynagrodzenia. Umowa cywilnoprawna zawarta między powodem i innym podmiotem nie mogła, niezależnie od intencji stron, zmieniać obowiązywania umowy o pracę.

W kasacji strona pozwana zaskarżonemu wyrokowi postawiła zarzut, iż narusza on art. 65 § 2 KC, art. 73 § 1 KC i art. 76 KC (w związku z art. 300 KP) „w sytuacji, gdy z treści tych przepisów jednoznacznie wynika, iż jeżeli strony umowy zastrzegły dokonanie czynności w formie pisemnej nie określając skutków niezachowania tej formy, to poczytuje się, że była ona zastrzeżona wyłącznie dla celów dowodowych, co z kolei skutkuje koniecznością badania jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy w przeciwieństwie do jej dosłownego brzmienia”. Ponadto postawiony został zarzut naruszenia art. 393<sup>17</sup> KPC poprzez nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny wykładni prawa dokonanej przez Sąd Najwyższy (w wyroku z dnia 5 września 1997 r., sygn. akt I PKN 250/97), w którym wyrażono pogląd, „iż w sprawie przy ponownym

jej rozpoznawaniu konieczne jest poddanie analizie § 8 wiążącej strony umowy o pracę pod kątem skutków niezachowania formy pisemnej w razie dokonywania zmiany jej treści”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie miała usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie zasługiwała na uwzględnienie. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana w zasadzie ograniczyła się do argumentacji, iż w sprawie doszło do naruszenia art. 393<sup>17</sup> KPC. Zgodnie z tym przepisem, sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy, przy czym nie można oprzeć kasacji od wyroku wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa ustaloną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Sąd Apelacyjny słusznie więc stanął na stanowisku, iż związany jest wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 września 1997 r., która dotyczyła głównie art. 73 § 1, 76 i 77 KC (w związku z art. 300 KP). Oznacza to, że nawet gdyby w uzasadnieniu Sądu Najwyższego zawarte zostały jakieś sugestie dotyczące innych kwestii niż wykładnia prawa, to sąd przy ponownym rozpoznawaniu sprawy nie jest nimi związany. Wniosek taki wypływa zwłaszcza z porównania brzmienia art. 393<sup>17</sup> KPC z art. 386 § 6 KPC. Drugi z tych przepisów w odniesieniu do rozstrzygnięcia zapadającego w postępowaniu apelacyjnym - i inaczej niż przewidziane jest to w postępowaniu kasacyjnym - stanowi, iż nie tylko ocena prawna, ale także i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznawaniu sprawy. Kwestia oceny postanowienia umowy o pracę (§ 8) - wbrew temu co zdaje się pośrednio wynikać z wywodów kasacji - nie stanowi zagadnienia z zakresu wykładni prawa w rozumieniu art. 393<sup>17</sup> KPC, lecz mieści się w obszarze dotyczącym oceny stanu faktycznego sprawy (umowa o pracę nie jest bowiem prawem w ujęciu tego przepisu). Słusznie Sąd Apelacyjny stanął więc na stanowisku, iż jest związany wskazaniem dotyczącym wykładni prawa. Ponadto, co istotne, wbrew twierdzeniom kasacji w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego brak jest jakichś jednoznacznych wskazówek co do konieczności dokonania oceny postanowień (§ 8) umowy o pracę zawartej przez powoda (z tego, że postanowienie to wymagało analizy nie wynika jeszcze jak analiza ta ma być przeprowadzona). W tym

stanie rzeczy zarzut kasacji, iż Sąd Apelacyjny naruszył art. 393<sup>17</sup> KPC w następstwie tego, iż nie zastosował się do zawartych jakoby w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego konkretnych wskazań dotyczących oceny postanowienia umowy o pracę (a więc elementu stanu faktycznego sprawy), jest bezpodstawny. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego dokonano przede wszystkim wykładni przepisów art. 73 § 1, 76 i 77 KC w związku z art. 300 KP, akcentując głównie to, że w sprawie pod uwagę powinien zostać wzięty art. 76 KC, według którego 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. Z mocy art. 300 KP przepis ten ma zastosowanie w stosunkach pracy, a to oznacza, iż między innymi należy stosować go jeżeli strony w umowie o pracę zastrzegają, że jej zmiana przez nie (w drodze porozumienia) wymaga zachowania formy pisemnej. Określeniem skutków niezachowania tej formy jest przy tym stwierdzenie, że zmiana umowy jest „skuteczna” przy zachowaniu formy pisemnej. Brak „skuteczności” oznacza bowiem w tym przypadku, że nie dochodzi do osiągnięcia zamierzonego celu, tj. przekształcenia treści umowy o pracę. Inaczej mówiąc, „brak skuteczności” („niewywoływanie skutku”) w istocie w tym przypadku jest równoznaczny z nieważnością zawartego porozumienia. Tego typu postanowienie umowy o pracę należy przy tym uznać z reguły za zgodne z zasadą wyrażoną w art. 18 KP, uwzględniając między innymi to, iż przyjmuje się, że zmiany treści stosunku pracy poprawiające sytuację prawną pracownika mogą być dokonywane przez pracodawcę bez formalnego składania oświadczenia woli. W każdym zaś razie w ocenie Sądu Najwyższego zamieszczona w umowie o pracę klauzula przewidująca dokonywanie jej zmiany w formie pisemnej i to pod rygorem „braku skuteczności” (nieważności) na tle rozpoznawanego stanu faktycznego, nie może być uznana za mniej korzystną dla powoda niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 KP) i wskutek tego jej ważność nie może być kwestionowana. W istocie ocenę tę podzielił - pośrednio - Sąd Apelacyjny, skoro uznał, iż istniał w rozpoznawanej sprawie bezwzględny obowiązek ewentualnej zmiany postanowień umowy o pracę na piśmie. Poszedł on jednakże przy tym jeszcze dalej, gdyż przyjął, że ustalenia w tym zakresie mieszczą się w pojęciu wskazań z zakresu wykładni prawa, co trudno uznać za stanowisko prawidłowe. W kasacji jednakże zaskar-

żonemu wyrokowi nie postawiono zarzutu w tej płaszczyźnie, a wręcz przeciwnie wyraźnie w niej przyjmuje się, że kwestia oceny postanowienia wiążącej strony umowy o pracę mieści się w pojęciu wykładni prawa z art. 393<sup>17</sup> KPC. Zgodnie zaś z art. 393<sup>11</sup> KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a te wyznaczone są zwłaszcza przez sposób, w jaki ujęte zostają podstawy kasacyjne (wskazane w niej konkretne przepisy, których naruszenie się zarzuca), ale także i przez ich uzasadnienie (art. 393<sup>3</sup> KPC). To zaś oznacza, iż Sąd Najwyższy nie może pominąć tego, w jaki sposób w kasacji uzasadniony został zarzut naruszenia art. 393<sup>17</sup> KPC i jakie przyjęto w niej założenia ogólne przy jego formułowaniu. Istotniejsze jest jednakże to, iż z uwagi na zakres związania sądu drugiej instancji wskazaniem Sądu Najwyższego (art. 393<sup>17</sup> KPC) Sąd Apelacyjny miał możliwość samodzielnego zinterpretowania § 8 umowy o pracę. Z uwagi na treść tego przepisu mógł się on ograniczyć do przyjęcia tego rozumowania (sugestii), które znalazło się w tym zakresie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego. Innymi słowy, miał on podstawy do uznania, iż rozstrzygające jest to, co wynika z bezpośredniego rozumienia zwrotu zawartego w § 8 umowy o pracę nawiązanej przez powoda („zmiany lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej”).

Zarzut kasacji naruszenia art. 65 § 2, art. 73 § 1 i art. 76 KC (w związku z art. 300 KP) jest chybiony, gdyż nie uwzględnia on tego - zgodnie z tym, co przyjął jako element stanu faktycznego Sąd Apelacyjny - iż strony w umowie o pracę zastrzegły, że zmiany lub jej uzupełnienia mogą następować tylko w formie pisemnej oraz przewidziały wyraźnie skutki naruszenia tego wymagania, a mianowicie, iż „zmiany te lub uzupełnienia” nie są „skuteczne”, co w istocie oznacza, że należy je traktować jako nieobowiązujące (nieważne). Nie wiadomo więc, na jakiej podstawie w kasacji utrzymuje się, że wolą stron (ich zgodnym zamiarem) było, by postanowienie § 8 umowy o pracę pojmować inaczej aniżeli wynika to z jego bezpośredniego brzmienia. Pisz się przy tym w niej, że powód wyraził zgodę na obniżenie mu wynagrodzenia od 1 stycznia 1993 r. do kwoty 3.400 zł w drodze porozumienia stron oraz na to, że w okresie od września do grudnia 1992 r. jego praca świadczona na rzecz Spółki „zawężana będzie jedynie do obowiązków wynikających z umowy zlecenia przy braku jakiegokolwiek świadczenia pracy z jego strony zgodnie z zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę”. Jest to jednakże zbyt mało, by tylko na tej podstawie wnioskować o zamiarze, który przyświecał stronom przy wprowadzaniu do umowy o pracę § 8 i to wbrew wyraźnemu jego brzmieniu. Należy przy tym mieć na uwadze to, iż

dyrektywy z art. 65 § 2 KC nie można pojmować w sposób skrajny, prowadzący do totalnego kwestionowania ustaleń bezpośrednio wyrażonych w tekście zawartej umowy, czy wręcz negocjowania ich znaczenia, w tym także wtedy, gdy służą one ochronie interesów pracownika i to na podstawie zachowań, które nie odnoszą się do chwili zawierania umowy oraz przy pominięciu tego, jaki zamiar przyświecał stronom w momencie jej zawierania, i czy zamiar ten był zgodny, czy też może być przypisany tylko jednej z nich. Zasadniczo zamiar stron znajduje wyraz w treści zawieranej umowy (w jej brzmieniu), a dyrektywa z art. 65 § 2 KC, jako wskazówka z zakresu tłumaczenia oświadczeń woli, powinna być stosowana tylko wtedy, gdy oświadczenia te budzą wątpliwości; o wątpliwościach zaś trudno mówić jeżeli dane postanowienie umowy o pracę - choć może zostać nawet przez nie zapomniane - jest jednoznaczne. Ponadto nie można pomijać, że przepis art. 65 § 2 KP nakazuje brać pod uwagę nie tylko zgodny zamiar stron, lecz także cel umowy (umowy o pracę). To zaś prowadzi do wniosku, iż nie można neglizować tego, że celem umowy o pracę jest głównie ochrona interesów pracownika (wynikająca z jej funkcji gwarancyjnej), a niewątpliwie z tak pojmowanym celem tej umowy jest zgodne postanowienie, które w dodatkowy sposób chroni interesy pracownika wprowadzając - pod sankcją braku skuteczności - wymaganie, by ewentualne jej zmiany (uzupełnienia) - w założeniu na niekorzyść pracownika - następowały w formie pisemnej. Ponadto w myśl art. 76 zdanie drugie KC przyjęcie, iż forma pisemna zastrzeżona została wyłącznie dla celów dowodowych, obwarowane jest dwoma wymaganiami, a mianowicie, że strony nie określiły skutków niezachowania tej formy (w § 8 umowy skutki te zostały zaś określone przez stwierdzenie, że jeżeli zmiana lub uzupełnienie umowy nie nastąpi na piśmie, to nie są one „skuteczne”, czyli nie wywołują zamierzonego skutku) oraz, iż istnieją wątpliwości co do tego, jakie następstwa strony wiążą z niezachowaniem formy pisemnej, co oznacza, iż ustawodawca zakłada, że także wtedy, gdy strony nie określiły tych następstw w treści umowy, to wcale to nie musi oznaczać (w przypadku gdy ich wola jest w tym względzie niewątpliwa), że forma czynności zastrzeżona została jedynie dla celów dowodowych. Prowadzi to w ogólności do wniosku, że zarzut naruszenia art. 65 § 2 KC, oraz art. 73 § 1 KC i art. 76 KC, jest bezpodstawny gdyż oparty jest na uproszczonym i opacznym pojmowaniu reguły z art. 65 § 2 KC, a także art. 76 KC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.



