



Sygn. akt II PK 29/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko Spółce A. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie prowizyjne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2011 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 13 września 2010 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 6 stycznia 2010 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [...] w W. w sprawie z powództwa J. M. przeciwko “A” Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie: zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.617,09 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2007 r. do dnia zapłaty tytułem premii motywacyjnej (pkt I.); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt II.); wyrokowi w pkt I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III.); zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.638 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt IV.).

Sąd Rejonowy ustalił, że strona pozwana od 1 lutego 1999 r. zawarła z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku konsultanta sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.730 zł plus 25% premii. Od 28 czerwca 2002 r. powódce powierzono w wyniku porozumienia zmieniającego obowiązki kierownika stoiska, z wynagrodzeniem składającym się z części zasadniczej – 2.260 zł oraz części zmiennej – prowizji liczonej od miesięcznego obrotu sklepu wynoszącej 0,5% obrotu sklepu. W dniu 25 lutego 2004 r. strony podpisały “Porozumienie zmieniające” w części dotyczącej wynagrodzenia powódki. W treści dokumentu znalazł się zapis, że wynagrodzenie powódki będzie składać się z części stałej – 2.300 zł miesięcznie brutto oraz zmiennej – prowizji 4% od sprzedaży netto marek dystrybuowanych przez Ina Trading oraz marek “stowarzyszonych” i prowizji 2% od sprzedaży netto wybranych marek innych dystrybutorów, za wyjątkiem produktów dostępnych w szerokiej dystrybucji. W dniu 30 kwietnia 2007 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę stosunek pracy między stronami ustał. Inni pracownicy pozwanego: H. G., J. K., E. S., M. Z. również otrzymały Porozumienie zmieniające z 25 lutego 2004 r, w którym analogicznie zostało określone wynagrodzenie zmienne (prowizja). Wręczenie oświadczenia pracodawcy zatytułowanego “Porozumieniem zmieniającym” nastąpiło w lutym 2004 r., dokumenty zawierające Porozumienie zostały przywiezione do sklepu, w którym pracowała powódka przez kierowcę, który poczekał aż pracownicy podpiszą dokumenty i je zabrał. Powódka podpisała doręczony jej dokument. Przed wręczeniem przedmiotowego

porozumienia, w lutym 2004 r., odbyło się doroczne spotkanie kierowników sklepów i managerów regionalnych, na którym poinformowano, że będą zmiany w liczeniu prowizji. Przed przywiezieniem dokumentów żaden z przełożonych powódki nie wyjaśniał, że premia będzie dzielona na wszystkich pracowników sklepu. Powódka otrzymywała zestawienia marek ze wskazaniem, za jakie jest prowizja 4%, za jakie 2%, a za jakie 0%. Na koniec miesiąca sporządzała zestawienie (strukturę) sprzedaży, na której odręcznie długopisem wyliczała ogólną wartość 4% od wartości sprzedanych marek oznaczonych taką wysokością premii, jak również ogólną wartość 2%. Powódka nie dzieliła uzyskanych kwot po równo na pracowników, przekazywała te zestawienia dyrektorowi regionalnemu. Powódka, podpisując "Porozumienie zmieniające" w lutym 2004 r., była przekonana, że premia wskazana w tym dokumencie będzie jej przysługiwać, nie obejmowała swoją świadomością tego, że wartość tak wyliczona będzie dzielona po równo na wszystkich pracowników. Powódka kwestionowała sposób wyliczania premii przez dzielenie jej na wszystkich pracowników. Wiedzę o tym, że pozwany wyliczoną premię dzieli po równo na wszystkich pracowników sklepu powódka uzyskała już po pierwszej wypłacie w marcu 2004 r. We wszystkich sklepach pozwanego premia obliczona w ten sposób była po równo dzielona na pracowników sklepu. Pracodawca konsekwentnie po wręczeniu pracownikom Porozumień zmieniających wypłacał wszystkim pracownikom pracującym w sklepach premię dzieloną po równo na wszystkich pracowników.

Sąd Rejonowy zasądził kwotę 1.617,09 zł premii motywacyjnej z odsetkami, ponieważ pozwany uznał to roszczenie. W pozostałym zakresie roszczenie powódki Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione. Sąd Rejonowy przyjął, że powódka opierała roszczenia na dosłownym brzmieniu tekstu "Porozumienia zmieniającego" z lutego 2004 r. Stosownie art. 60 k.c., oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie się osoby, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że wola pracodawcy została jednoznacznie określona przez wypłatę wynagrodzenia, a także odpowiednie dzielenie wyliczonej kwoty ogólnej dla poszczególnych marek. W ten sposób, pracodawca zmanifestował swoją wolę w zakresie ukształtowania wynagrodzenia m. in. powódki. Wyraził to na tyle jasno, że żaden ze świadków nie

miał wątpliwości, iż pracodawca takie właśnie zasady wprowadził. Rzeczywiście, mogło to w sposób jasny nie wynikać z samej treści Porozumienia, jednak wynikało z zachowania pracodawcy w sposób jednoznaczny.

Z art. 65 § 2 k.c. wynika, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wolą pracodawcy było dzielenie premii na pracowników sklepu po równo, inne zaś były oczekiwania powódki. W tej sytuacji - w ocenie Sądu pierwszej instancji - brak było zgodnego zamiaru stron co do sposobu liczenia premii a w konsekwencji nie można uznać, że strony doszły do zgodnego porozumienia i zmieniły wynagrodzenie powódki w drodze porozumienia. W szczególności nie można przyjąć, jak chce tego powódka, że zawarto Porozumienie na warunkach, jakie powódka wyinterpretowała z samej jedynie treści dokumentu. Taki wniosek byłby sprzeczny z rzeczywistą wolą pracodawcy. Zdaniem Sądu pracodawca złożył powódce oświadczenie woli o zmianie zasad premiowania. Treść tego oświadczenia została dostatecznie wyrażona przez treść dokumentu Porozumienia oraz przez konsekwentne dzielenie premii na pracowników. De facto nastąpiło wypowiedzenie powódce warunków płacy, wadliwe, ale skuteczne. Dopóki zatem powódka nie zakwestionuje wypowiedzenia zmieniającego, dopóty uznać należy, iż skutecznie zmieniło ono powódce sposób naliczania i wypłacania premii. Wolą zaś pracodawcy było dzielenie premii na wszystkich pracowników sklepu.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła apelacją w części oddalającej jej powództwo (pkt II.) oraz w części zasądzającej od powódki na rzecz pozwanej koszty postępowania (pkt IV.).

Wyrokiem z dnia 13 września 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (pkt 1.); zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt 2.).

Sąd drugiej instancji stwierdził, że w sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy porozumienie zmieniające wynagrodzenie prowizyjne powódki zostało skutecznie dokonane i czy określało w sposób dostateczny zakres tych zmian.

“Porozumienie” z 25 lutego 2004 r. zawiera oświadczenie woli ukierunkowane na wywołanie określonego skutku prawnego. Przy uwzględnieniu

treści art. 56 k.c. oświadczenie woli można również określić jako zachowanie podmiotu prawa cywilnego, z którego w kontekście towarzyszących mu okoliczności, zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów – wynika wola dokonania określonej czynności prawnej, a skuteczność takiego oświadczenia może być rozstrzygana zgodnie z wolą wewnętrzną ujawnioną na zewnątrz w oświadczeniu oraz stosownie do oceny, czyje interesy – składającego oświadczenie woli czy adresata bardziej zasługują na ochronę. Takie podejście uzasadnione jest potrzebą ochrony zaufania odbiorcy oświadczenia woli oraz względami bezpieczeństwa obrotu prawnego. Jeżeli pozwany pracodawca składając oświadczenie woli pod nazwą "Porozumienie zmieniające" wyraził w ten sposób wolę wywołania określonego skutku prawnego, a powódka bez przymusu fizycznego lub innych okoliczności wyłączających świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli zaakceptowała to porozumienie, to brak jest podstaw do zaprzeczenia jego skuteczności wobec obu stron. W umowie o pracę powódki oraz w kolejnych porozumieniach zmieniających jej wynagrodzenie - prowizja została określona jako część zmienna liczona pierwotnie od obrotu brutto sklepu jako 1%, następnie 0,5% obrotu sklepu, 0,5 % obrotu sklepu netto a w ostatnim porozumieniu jako 4% i 2% od sprzedaży netto określonych marek. W żadnym porozumieniu nie zostało wskazane, czy procentowy udział w obrocie lub sprzedaży przysługuje powódce w całości czy w części np. po podzieleniu tak obliczonej prowizji na wszystkich pracowników. Do chwili zawarcia porozumienia z dnia 25 lutego 2004 r. prowizja ustalona według zasad wskazanych w porozumieniach była wypłacana powódce jako kierownikowi w całości, a wynikało to z faktu, że powódka w tamtym czasie była jedynym pracownikiem na stoisku objętym prowizyjnym wynagrodzeniem, natomiast pracownicy prowizję obliczoną od obrotu lub sprzedaży w ustalonym dla sklepu procencie mieli dzieloną przez ilość zatrudnionych w danym sklepie pracowników i wypłacaną w wysokości stanowiącej część wypracowanej przez sklep prowizji.

Sąd drugiej instancji powołał się w swej ocenie na to, że na spotkaniu kierowników sklepów w lutym 2004 r. powódka została poinformowana, że ulegnie zmianie naliczanie prowizji dla kierowników. Zgodnie z nowymi zasadami prowizja miała być dzielona równo na wszystkich pracowników sklepu w tym kierownika.

Mimo takich sugestii samo porozumienie w formie podpisanej przez powódkę nie wskazywało na taki sposób podziału prowizji, precyzując jedynie wysokość prowizji od poszczególnych marek towarów dzieląc je na: marki dystrybutorów Ina Trading oraz marek "stowarzyszonych" i na marki innych dystrybutorów. Szczegółowy wykaz marek i ustalonego dla nich procentu był przekazywany kierownikom sklepów przez ich przełożonych i ulegał zmianom. Powódka po spotkaniu kierowników w lutym 2004 r. i w oparciu o treść porozumienia zmieniającego z 25 lutego 2004 r., które w zakresie prowizji ustalało tożsame zasady jej naliczania zarówno dla kierownika jak i dla pozostałych pracowników sklepu powinna bez trudu zrozumieć treść oświadczenia pracodawcy i jego intencję: podział prowizji na wszystkich pracowników biorących udział w wypracowaniu zysku. Stąd następcze przyznawanie prowizji w taki właśnie sposób przez pozwanego należy uznać za prawidłowe realizowanie postanowień porozumienia. Wobec nie wykazania przez powódkę, że w okresie zatrudnienia kwestionowała wysokości otrzymywanej prowizji należało przyjąć również, że w sposób dorozumiany wyraziła zgodę na takie jego ukształtowanie. Zasady wprowadzone przez pozwanego po 25 lutego 2004 r. nie mogą stanowić o naruszeniu prawa powódki do godziwego wynagrodzeniu zgodnie z art. 13 k.p. a modyfikacja w tym zakresie nie stanowiła o pokrzywdzeniu pracownika, co wykazał pozwany przedstawiając zestawienia wynagrodzenia powódki przed i po wprowadzeniu porozumienia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji przepisy odnoszące się do wynagrodzenia za pracę nie mogą być interpretowane rozszerzająco, lecz muszą być wykładane ściśle (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1983 r., III PZP 49/83 – OSNC 1984/7/112, z dnia 6 sierpnia 1987 r., III PZP 26/87 – OSNC 1989/1/8). W sytuacji gdy w porozumieniu z dnia 25 lutego 2004 r. zabrakło ustalenia w sposób jasny zasad przyznawania prowizji dla poszczególnych pracowników co zostało różnie rozumiane przez strony należy przyjąć, że porozumienie nie zostało w tym zakresie skutecznie zawarte, natomiast zostało w sposób dorozumiany ustalone pomiędzy stronami dopiero w trakcie przyznawania prowizji. Powódka posiadała informacje od przełożonych i od zarządu (na spotkaniu kierowników sklepów) o zamiarze zmiany sposobu ustalania prowizji oraz na czym te zmiany miały polegać, zaakceptowała te zmiany naliczając następnie zgodnie z wytycznymi prowizję w

kolejnych miesiącach dla pracowników i obliczając prowizję od sprzedaży, a następnie dzieląc uzyskaną kwotę przez liczbę zatrudnionych. Sąd drugiej instancji uznał, że powódka wyraziła zgodę na zmianę formy naliczania prowizji przez jej pobieranie bez zastrzeżeń w czasie zatrudnienia. Na spotkaniu w lutym 2004 r. naliczaniem prowizji miała zajmować się centrala, a dokonywanie wyliczeń przez samą powódkę stanowiło o zaakceptowaniu zmian w tym zakresie. Dlatego po zakończeniu stosunku pracy jej roszczenie o wyrównanie prowizji – zgodnie z literalną treścią porozumienia – było bezzasadne.

Uznając bezzasadność zarzutu apelacji w zakresie naruszenia art. 65 § 2 k.c. Sąd drugiej instancji wskazał, że przesądzające okoliczności prowadzące do uznania jakiej treści oświadczenie woli złożył pozwany miały miejsce przed podpisaniem porozumienia, a późniejsza wypłata w tak ustalonej wysokości prowizji była jedynie potwierdzeniem, że pozwany realizuje w sposób wcześniej ustalony porozumienie. Pozwany również wykazał, że jego zamiar wyrażony na spotkaniu w lutym 2004 r. którego konsekwencją miała być treść porozumienia w dostatecznym stopniu uzewnętrznił jego wolę w zakresie naliczania prowizji dla powódki.

Sąd drugiej instancji uznał za bezzasadny zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zdaniem Sądu drugiej instancji pełnomocnik powódki nie wskazał jakiego rodzaju błędy w logicznym rozumowaniu popełnił sąd pierwszej instancji ani jakie zasady doświadczenia życiowego nie zostały zastosowane. Apelujący nie wskazał również, aby powódka nie znała zamiarów pozwanego w chwili podpisywania porozumienia i aby niejasności w zakresie naliczania prowizji spowodowały u powódki jakiegokolwiek wątpliwości w czasie realizowania porozumienia.

Uznając bezzasadność zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie braku właściwego wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd pierwszej instancji wskazał w obszernych ustaleniach i rozważaniach prawnych w zakresie interpretacji oświadczeń woli, dlaczego porozumienie z dnia 25 lutego 2004 r. w kontekście informacji przekazanych wcześniej powódce było dostatecznym uzewnętrznieniem woli pracodawcy, i dlaczego fakt pobierania prowizji w czasie zatrudnienia stanowi o pełnej akceptacji powódki na taką jej wysokość. Powyższe stanowi o spełnieniu wymogów określonych w art. 328 § 2 k.p.c. a brak wskazania przez Sąd pierwszej instancji

przepisu stanowiącego podstawę uznania, że porozumienie zmieniające nie zostało przez strony zawarte nie może stanowić podstawy uchylenia zaskarżonego orzeczenia, ponieważ na taką koncepcję Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę jedynie pobocznie.

Wyrok Sądu Okręgowego (w całości) powódka zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) niewłaściwe zastosowanie art. 56, art. 61 § 1, art. 66 § 1 oraz 70 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez “zanegowanie” związku zachodzącego pomiędzy faktem oświadczenia przez pozwaną woli zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę powódki, określającego jego istotne postanowienia, które doszło do powódki i zostało przez nią przyjęte w dniu 25 lutego 2004 r., a określonym w tych przepisach procesem złożenia oświadczenia woli i zawarcia umowy, która jako czynność prawna wywołuje określone skutki;

b) błędną wykładnię art. 65 ust. (powinno być §) 2 k.c. przez uznanie, że interpretacja treści umowy sprzeczna z jej jednoznacznym brzmieniem, może być wywiedziona w oparciu o ustalony zamiar towarzyszący przy zawarciu umowy wyłącznie jednej ze stron w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzić musi do uznania, że koniecznym jest ustalenie zgodnego zamiaru wszystkich stron umowy, z uwzględnieniem celu, dla którego umowa została zawarta;

c) błędną wykładnię art. 29 § 4 k.p. przez uznanie, że zmiana warunków umowy o pracę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia prowizyjnego może być przeprowadzona w sposób dorozumiany w trakcie przyznawania prowizji, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzić musi do uznania, że zmiana wysokości wynagrodzenia prowizyjnego wymaga formy pisemnej, w szczególności w sytuacji, gdy sposób obliczania prowizji na podstawie zmienionej umowy różni się zasadniczo od obowiązującego poprzednio i nie pozwala stwierdzić, czy nowe warunki wynagrodzenia są korzystniejsze dla pracownika.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez:

- brak jakiegokolwiek uzasadnienia ustaleń faktycznych wyroku w zakresie dotyczącym wyrażenia przez pozwaną zamiaru co do sposobu dzielenia premii przed podpisaniem porozumienia z dnia 25 lutego 2004 r. oraz w zakresie akceptacji przez powódkę zasad dzielenia premii po podpisaniu porozumienia z dnia 25 lutego 2004 r. w sytuacji, gdy ustalenia te są całkowicie odmienne od ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji;

- brak przedstawienia w uzasadnieniu wyroku oceny wszystkich zawartych w apelacji zarzutów, w szczególności dotyczących naruszenia art. 56, art. 66 § 1 i § 2 oraz art. 70 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a także art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie określonym w apelacji;

- brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, w szczególności w zakresie uznania, że porozumienie z dnia 25 lutego 2004 r. nie zostało skutecznie złożone.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej), oraz wyjaśnieniu podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa (art. 328 § 2 k.p.c.).

Zasadnie w podstawie procesowej rozpatrywanej skargi zarzucono, iż w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie ma wskazania dowodów na których możliwe byłoby oparcie niektórych z ustalonych faktów; nie ma też wyjaśnienia przyczyny zastosowania do ustalonych faktów różnych (odrębnych) konstrukcji prawnych.

W odniesieniu do podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, z jego uzasadnienia nie wynika dlaczego – na jakiej podstawie, na jakich dowodach – Sąd drugiej instancji ustalił, że po pierwsze powódka posiadała informacje od

przełożonych i od zarządu (na spotkaniu kierowników) jakoby zapowiedziane zmiany naliczania prowizji miały polegać na jej odnoszeniu do wszystkich pracowników sklepu, po drugie, że powódka zaakceptowała taką zmianę poprzez dokonywanie wyliczeń z podziałem prowizji na wszystkich pracowników sklepu i po trzecie, że powódka wyraziła zgodę na zmianę formy naliczania prowizji poprzez jej pobieranie bez zastrzeżeń w czasie zatrudnienia.

Brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania źródeł dokonanych ustaleń faktycznych uniemożliwia weryfikację tych ustaleń według zasad postępowania kasacyjnego. Należy podkreślić, że Sąd drugiej instancji nie ujawnił podstaw wskazanych ustaleń, chociaż są one odmienne od faktów wyjaśnionych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, według których: “Przed przywiezieniem dokumentów żaden z przełożonych powódki nie wyjaśniał, że wskazana wysokość premii będzie dzielona na wszystkich pracowników sklepu”; “odręcznie długopisem wyliczała wartość 4% od wartości sprzedanych marek oznaczonych taką wysokością premii, jak również ogólną wartość 2%. Powódka nie dzieliła uzyskanych kwot po równo na pracowników, przekazywała te zestawienia dyrektorowi regionalnemu”; “Powódka podpisując porozumienie zmieniające w lutym 2004 r. była przekonana, że premia wskazana w tymże dokumencie będzie jej przysługiwać, nie obejmowała swoją świadomością tego, że wartość tak wyliczona będzie dzielona po równo na wszystkich pracowników” i wreszcie, że: “Powódka kwestionowała sposób wyliczania premii poprzez dzielenie jej na wszystkich pracowników”.

W zakresie wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odnoszących się do jego podstawy prawnej zastrzeżenia nasuwa przedstawienie kilku konstrukcji prawnych tak jakby one się wzajemnie uzupełniały (dopełniały) i były – każda z nich – odpowiednia subsumcyjnie do ustalonych faktów natomiast bez wskazania ostatecznie zastosowanego w sprawie przepisu. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że sytuację stron ukształtowało dwustronnie – na zasadzie umowy – “skutecznie” uzgodnione porozumienie z dnia 25 lutego 2004 r., pomimo to równocześnie wskazuje się na to, że “prawidłowe było przyjęcie, iż porozumienie z dnia 25 lutego 2004 r. wobec braku ustalenia w sposób jasny zasad przyznawania prowizji dla poszczególnych

pracowników i różne rozumienia jego zapisów przez strony porozumienia nie zostało w tym zakresie skutecznie złożone i zostało w sposób dorozumiany ustalone między stronami dopiero w trakcie przyznawania prowizji”, oraz, że “Należy uznać, iż powódka wyraziła zgodę na zmianę formy naliczania prowizji poprzez jej pobieranie bez zastrzeżeń w czasie zatrudnienia”.

Na tle tak przedstawionych wyjaśnień nie można z dostateczną jasnością zrozumieć podstawy prawnej wyroku, w szczególności czy przedmiotowa zmiana warunków wynagrodzenia powódki wynikała z umowy stron stosunku pracy (porozumienia), czy z jednostronnego – przez pracodawcę – wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie powódki, oraz jaka byłaby podstawa “ubezskutecznienia” zawartej przez strony umowy.

Wobec stwierdzonych wadliwości uzasadnienia zaskarżonego wyroku i wynikającej w konsekwencji niemożności oparcia oceny kasacyjnej na ustalonych w wyroku faktach – przedwczesne stało się rozpoznanie materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej w zakresie jej zarzutów nieodpowiedniego zastosowania wskazanych przepisów prawa materialnego (odnosi się to również do zarzutu naruszenia art. 65 § 2 k.c.).

Nie jest natomiast słuszny zarzut błędnej wykładni art. 29 § 4 k.p., oparty na tezie jakoby z przewidzianej w tym przepisie formy pisemnej dla zmiany warunków umowy o pracę wynikał zakaz takiej zmiany na zasadzie dorozumianego uzgodnienia przez strony. Nie ma racji wnoszący skargę, bo przewidziana w art. 29 § 4 k.p. forma pisemna dla zmiany warunków umowy o pracę nie ma innego rygoru poza dowodowym; niezachowanie tej formy nie powoduje bezskuteczności (nieważności) dokonanej zmiany (por. wyroki Sądu Najwyższego – z dnia 20 września 1977 r. I PR 67/77, LEX nr 14422 oraz z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 176/08, LEX nr 736726). Nie budzi także wątpliwości, że porozumienie stron stosunku pracy w zakresie zmiany warunków umowy o pracę co do wynagrodzenia może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne (por. w/w wyrok z 25 lutego 2009 r., oraz wyrok z dnia 20 sierpnia 1997 r. I PKN 232/97, OSNP 1998 nr 10, poz. 306).

Z powyższych przyczyn wobec zasadności podstaw skargi kasacyjnej w odniesieniu do jej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/