Wyrok z dnia 28 czerwca 2011 r.
II PK 11/11

Norma kompetencyjna zawarta w art. 6 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie upoważnia wymienionych w nim organów do obniżenia wynagrodzenia pracownika należącego do kadry kierowniczej, z naruszeniem zasad dotyczących kształtowania treści stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Bogusław Cudowski, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf, Halina Kiryło (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 czerwca 2011 r. sprawy z powództwa Janusza R. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu Budowa i Naprawa Dróg E. Sp. z o.o. w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 września 2010 r. […]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego Budowa i Naprawa Dróg E. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda Janusza R. kwotę 1.200 (tysiąc dwieście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Powód Janusz R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego Budowa i Naprawa Dróg E. Spółki z o.o. w W. kwoty 85.565,82 zł z odsetkami od poszczególnych rat świadczenia oraz kosztami procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń podał, że dochodzona kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem należnym mu z mocy uchwały Rady Pracowniczej […] z

dnia 13 listopada 1990 r. a faktycznie wypłaconym zgodnie z pismem Wojewody M. z dnia 24 maja 2001 r. Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z dnia 27 stycznia 2010 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego Budowa i Naprawa Dróg E. Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda Janusza R. tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 kwietnia 2006 r. do 31 grudnia 2007 r. kwotę 85.565,82 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot poszczególnych miesięcznych „niedopłat", liczonymi od pierwszego dnia po dniu ich wymagalności do dnia zapłaty oraz kosztami procesu w wysokości 6.996 zł i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.666,06 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w M. Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowionego w P. (którego następcą prawnym jest pozwana Spółka) w okresie od 14 listopada 1990 r. do 16 czerwca 2008 r. na stanowisku dyrektora Przedsiębiorstwa na podstawie powołania na czas nieokreślony. Zgodnie z uchwałą […] Rady Pracowniczej z dnia 5 listopada 1990 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w Przedsiębiorstwie za ostatni kwartał bez wypłat nagród z zysku. Wojewoda M., jako organ założycielski Przedsiębiorstwa, pismem z dnia 31 sierpnia 2000 r. zawiadomił powoda, iż przyznaje mu - poczynając od dnia 1 września 2000 r. - wynagrodzenie miesięczne w kwocie 8.000 zł brutto. Mimo odwołania się powoda, Wojewoda M. podtrzymał swoją decyzję w tym przedmiocie, a pismami z dnia 14 maja 2001 r. i 24 maja 2001 r. ustalił nowy sposób obliczania jego wynagrodzenia jako 3,8 - krotność miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale poprzedniego roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z możliwością przyznania na wniosek Rady Pracowniczej nagrody rocznej. Tak określone wynagrodzenie powoda było niższe od wynikającego ze wspomnianej uchwały Rady Pracowniczej z dnia 5 listopada 1990 r. Wyrokami Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 29 czerwca 2007 r. […] oraz z dnia 7 kwietnia 2008 r. […] zmieniono poprzedzające je orzeczenia Sądów Rejonowych i zasądzono od pozwanego na rzecz powoda wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okresy od 1 września 2002 r. do 31 listopada 2003 r. i od 1 grudnia 2003 r. do 31 marca 2006 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o dopuszczalność zmiany warunków płacy pracownika zatrudnionego na podstawie

powołania - dyrektora przedsiębiorstwa - w drodze decyzji organu założycielskiego tego przedsiębiorstwa, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powód objęty był dyspozycją normy wyrażonej w przepisie art. 6 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 1 i art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), wskazującego podmioty kompetentne do ustalania wynagrodzenia wymienionych w ustawie pracowników. Przepisy te nie precyzują jednak trybu, w jakim powinno następować określenie owego wynagrodzenia. W przypadku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego właściwy jest tryb wynikający z ogólnych przepisów. Z art. 6 powołanej ustawy nie można natomiast wyprowadzić wniosku, że organ kompetentny do ustalania wynagrodzenia dyrektora przedsiębiorstwa posiada w tym zakresie dowolność ograniczoną tylko co do rodzaju i wysokości przyznanych świadczeń i może w drodze jednostronnej decyzji zmieniać, w tym w szczególności - zmniejszać wynagrodzenie. W niniejszym przypadku nie zachodziły zaś nadzwyczajne sytuacje objęte regulacją art. 13 i art. 26 wskazanej ustawy, wprowadzającej ograniczenia płacowe odnośnie do osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przewidujące nieważność aktów ustalających wynagrodzenie tych osób w razie przekroczenia maksymalnych kwot. Wynagrodzenie powoda wynikające z uchwały Rady Pracowniczej Przedsiębiorstwa było bowiem niższe od dopuszczalnej ustawowo wysokości.

Pogorszenie warunków płacowych pracownika zasadniczo wymaga wypowiedzenia zmieniającego. To jednak - w świetle art. 69 i w związku z art. 70 k.p. - nie jest możliwe wobec osób zatrudnionych na podstawie powołania. Zmiana warunków pracy i płacy pracownika powołanego może bowiem nastąpić tylko w drodze porozumienia stron lub odwołania pracownika i nawiązania stosunku pracy na nowych warunkach. Decyzja Wojewody M. dotycząca zmiany wynagrodzenia powoda jest więc sprzeczna w ustawą - Kodeks pracy i jako taka jest bezwzględnie nieważna z mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Pozwany wniósł apelację od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami i uznanie, iż obniżenie wynagrodzenia powoda wymagało jego odwołania i nawiązania stosunku pracy na nowych warunkach. Apelujący domagał się zmiany wyroku i oddalenia powództwa

oraz zasądzenia od strony przeciwnej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 23 września 2010 r. oddalił apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej. Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Sąd drugiej instancji zauważył, że *ratio legis* mechanizmów wprowadzonych tymże aktem polega na limitowaniu maksymalnej wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, a przez to likwidowaniu „kominów płacowych" kadry zarządzającej we wskazanych w ustawie podmiotach uznawanych za podmioty publiczne. W tym celu w art. 13 ustawy zawarto regulację, w myśl której postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, a także umów cywilnoprawnych będących podstawą zatrudnienia, ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę z tytułu odwołania ze stanowiska lub rozwiązania stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej oraz wartość świadczeń dodatkowych w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Tożsamą regułę w odniesieniu do aktów stanowiących postawę zatrudnienia istniejących w dniu wejścia ustawy w życie zawiera jej art. 26 ust. 1 z tym, iż w tym przypadku ustawodawca przewidział trzymiesięczny okres wyczekiwania na uruchomienie sankcji nieważności takich aktów. Dostosowanie treści istniejącego już stosunku pracy do warunków określonych w art. 5 i 8 ustawy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. W niniejszej sprawie to nie potrzeba dostosowania warunków płacowych powoda do unormowań powołanej ustawy legła u podstaw decyzji Wojewody M. o zmniejszeniu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie to nie było bowiem wyższe od dopuszczanego ustawą. Strona pozwana swoje stanowisko w sporze opiera na treści art. 6 ust. 1 ustawy, który ma charakter kompetencyjny. Wprowadzenie do porządku prawnego tego przepisu oznacza, że z chwilą wejścia w życie ustawy go zawierającej, uprawnienie do ustalania wysokości i składników wynagrodzenia powoda jako dyrektora przedsiębiorstwa państwowego należało wyłącznie i w całości do organu założycielskiego. Organ ten nie mógł jednak w oderwaniu od *ratio legis* samej „ustawy kominowej", z naruszeniem prawa pracownika zatrudnionego na podstawie aktu powoła-

nia do świadczenia pracy na określonych warunkach pracy i płacy, arbitralnie zmieniać te warunki przy wykorzystaniu jako pretekstu do tych działań błędnie zinterpretowanych przepisów powołanej ustawy.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego przez: 1) błędną wykładnię art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi i przyjęcie, że przepis ten ma wyłącznie charakter kompetencyjny, tj. ustanawia podmiot uprawniony do ustalania wynagrodzenia miesięcznego osób, do których ma zastosowanie ustawa oraz 2) błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 70 k.p. i przyjęcie, że organ właściwy, o jakim mowa w art. 6 ust. 1 ustawy, chcąc zmienić pozwanemu wynagrodzenie jest obowiązany dokonać aktów odwołania z zajmowanego stanowiska i ponownego powołania ze zmniejszeniem wynagrodzenia. Skarżący wniósł o zmianę wyroku oraz poprzedzającego go orzeczenia Sądu Okręgowego i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wyrażono pogląd, że po wejściu w życie ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie można już twierdzić, iż zmiana warunków płacowych pracownika zatrudnionego na podstawie powołania wymaga odwołania ze stanowiska i nawiązania nowego stosunku pracy. Przepis art. 6 ustawy zezwala organowi założycielskiemu na zmianę jedynie warunków płacowych pracownika, przy uznaniu za ważne wszystkich pozostałych elementów stosunku pracy z powołania. Jedynym kryterium ograniczającym jego swobodę w tym zakresie są stawki maksymalne miesięcznego wynagrodzenia, określone w art. 8 ustawy. Ustawa nie zamyka jednak temu organowi drogi do zmniejszenia wynagrodzenie osobie, z którą nawiązano stosunek pracy na mocy powołania, także w razie nieprzekroczenia stawek maksymalnych. Konstatacji tej nie zmienia treść art. 13 i art. 26 ustawy. W świetle art. 13, wszystkie dotychczasowe wynagrodzenia przewyższające maksymalną kwotę określoną w art. 8 stały się nieważne z mocy prawa z chwilą wejścia w życie ustawy, tj. od 1 maja 2000 r. Chodzi przy tym o wszystkie składniki wynagrodzenia wraz ze świadczeniami dodatkowymi. Natomiast redagując art. 26, wolą ustawodawcy było uznanie za nieważne dotychczasowe wynagrodzenia wszystkich osób objętych ustawą i na podstawie art. 6 tego aktu ustalenie nowych wynagrodzeń, które mogły być niższe od maksymalnych kwot przewidzianych w art. 8. Do zmiany takiej nie miał przy tym zastosowania art. 70 k.p.

Postawą owej zmiany był bowiem art. 6 ustawy. Przepis ten - jako przepis szczególny - samodzielnie reguluje kwestię zmiany wysokości wynagrodzenia dyrektora przedsiębiorstwa państwowego i upoważnia organ założycielski do samodzielnego i wielokrotnego modyfikowania jego warunków płacowych w drodze jednostronnego oświadczenia.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej odrzucenie lub odmowę przyjęcia do rozpoznania albo oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna. Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od stwierdzenia, że ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, zwana dalej „ustawą” ma ograniczony zakres przedmiotowy i podmiotowy, gdyż normuje jedynie ten element stosunków zatrudnienia (pracowniczych i cywilnoprawnych), jakim jest wynagrodzenie za świadczoną pracę (usługę) w odniesieniu do osób zajmujących wymienione w art. 2 ustawy stanowiska, należących do kadry zarządzającej w należących do sektora publicznego jednostkach organizacyjnych wyszczególnionych w art. 1. Jak wynika z druków sejmowych nr 516 z 1998 r. oraz nr 948, 963, 973 i 1020 z 1999 r., celem ustawy było wyeliminowanie „kominów płacowych” w sektorze publicznym gospodarki, poprzez usunięcie nadmiernych dysproporcji między średnimi zarobkami a wynagrodzeniami osób kierujących publicznymi podmiotami prawnymi, ustalenie odpowiedniej korelacji pomiędzy wysokością ich wynagrodzeń a wynikami ekonomicznymi i wielkością kierowanych jednostek oraz znaczeniem sprawowanej funkcji, jak również wprowadzenie jasnych mechanizmów regulacji wynagrodzeń kadry kierowniczej wspomnianego sektora. Temu celowi służy ustanowienie kompleksowego i co do zasady zamkniętego systemu wynagradzania osób kierujących wskazanymi w ustawie jednostkami organizacyjnymi, obejmującego w myśl art. 5 ust. 1 i 3 oraz art. 12 obligatoryjny składnik płacowy w postaci wynagrodzenia miesięcznego oraz dwa fakultatywne elementy, tj. nagrodę roczną i odprawę w związku z odwołaniem ze stanowiska, z możliwością przyznania świadczeń dodatkowych wyszczególnionych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14,

poz. 139). System ten oparty jest na założeniu, że wysokość wynagrodzenia osoby kierującej podmiotem objętym regulacją ustawy zależy od oceny jej pracy i wyników kierowanej przez nią jednostki organizacyjnej. Konsekwencją takiego założenia jest zaś norma kompetencyjna art. 6 ustawy, określająca katalog podmiotów właściwych do oceny wyników pracy kadry kierowniczej, a w rezultacie tegoż - do ustalania wynagrodzenia wskazanych w tym akcie osób. Są nimi organy założycielskie albo organy właściwe do reprezentowania Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego tworzących podmiot albo zgromadzenia wspólników lub akcjonariuszy.

Słuszną jest teza, że od daty wejścia w życie ustawy warunki wynagradzania kadry zarządzającej w rozumieniu przepisów tego aktu kształtują wyłącznie organy wymienione w art. 6, także wówczas, gdy wcześniej decyzje w tym przedmiocie leżały w gestii innych podmiotów. Wyrażona w powyższym przepisie norma prawna ma jednak wyłącznie charakter kompetencyjny. Rację mają Sądy orzekające w sprawie zauważając, że przepis ten nie precyzuje trybu ustalania wynagrodzenia osób zaliczanych do kadry zarządzającej ani możliwości i sposobu jego zmiany. Sama ustawa statuuje jedynie ramy, w jakich mogą poruszać się uprawnione organy ustanawiając warunki płacowe dla adresatów ustawy, albowiem w art. 5 oraz w art. 7 - 12 określa poszczególne składniki wynagrodzenia i górną ich granicę, a w art. 13 i art. 26 ust. 1 normuje konsekwencje naruszenia dyscypliny płacowej. W odniesieniu do aktów kreujących stosunki zatrudnienia zarówno nawiązane pod rządami omawianej ustawy, jak i istniejące w dacie jej wejścia w życie, sankcją za przekroczenie maksymalnej dopuszczonej ustawą wysokości wynagrodzenia miesięcznego, nagrody rocznej, odprawy oraz świadczeń dodatkowych jest nieważność postanowień w tej części. Przepis przejściowy art. 26 ust. 1 nie działa przy tym wstecz i nie modyfikuje warunków płacowych kadry zarządzającej sprzed wejścia w życie ustawy, a jedynie wprowadza - po upływie wskazanego w nim trzymiesięcznego okresu dostosowawczego - zastępowalność z mocy prawa postanowień tychże umów i innych aktów będących podstawą nawiązania stosunków zatrudnienia, a sprzecznych z ustawą, odpowiednimi jej unormowaniami. Zamieszczone w art. 13 oraz art. 26 ust. 1 ustawy klauzule częściowej nieważności aktów kreujących stosunki zatrudnienia kadry zarządzającej są przeciwieństwem wyrażonej w art. 18 k.p. zasady uprzywilejowania pracownika, oznaczającej możliwość kształtowania przez strony treści stosunku pracy w sposób korzystniejszy dla pracownika od wynikającego z przepisów prawa pracy. Większość unormowań prawa pracy ma wszakże charakter semiimperatywny,

w przeciwieństwie do regulacji art. 5 oraz art. 7 - 12 ustawy, która jest ściśle bezwzględnie obowiązująca. Z uwagi na taki właśnie charakter przepisów ustawy, w judykaturze wyrażany jest pogląd, iż dostosowanie treści stosunku pracy do reguł wynikających z przepisów tego aktu nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299). W doktrynie prezentowane jest jednak odmienne stanowisko, w świetle którego dostosowanie istniejących kontraktów kadry zarządzającej do zasad wynikających z ustawy powinno polegać na wykorzystaniu zwykłych sposobów pogarszania warunków pracy i płacy pracowników, czyli na zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego (M. Gersdorf: Czy jest możliwy powrót spółki pod ustawę kominową i jakie są tego konsekwencje dla stosunków pracy kadry menadżerskiej, PiZS 2002, nr 8, s. 36). Zatem nawet w sytuacji opisanej hipotezą normy art. 13 lub art. 26 ustawy kwestia trybu obniżenia wynagrodzenia osoby kierującej niektórymi podmiotami prawnymi nie jest jednoznacznie postrzegana. Zagadnienie to wykracza jednak poza ramy niniejszego sporu. Zważywszy na to, że w rozpoznawanej sprawie wynagrodzenie Janusza R. po wejściu w życie komentowanej ustawy nie przekraczało maksymalnej wysokości zakreślonej jej przepisami, nie zachodziła konieczność modyfikowania treści stosunku pracy powoda zgodnie z unormowaniami tego aktu. Natomiast ustanawiając zamknięty katalog składników wynagrodzenia osób kierujących jednostkami organizacyjnymi sektora publicznego i oznaczając górne granice wysokości tych składników, ustawodawca nie ingerował w sposób kształtowania przez kompetentne organy warunków płacowych kadry zarządzającej mieszczący się w tak zakreślonych ramach. Dopuszczalność i tryb zmiany owych warunków wynika zatem z przepisów regulujących dany rodzaj stosunku zatrudnienia: cywilnoprawny lub pracowniczy, a w tym ostatnim przypadku - umowny bądź pozaumowny. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 lipca 2006 r., I PK 253/05 (OSNP 2007 nr 15 - 16, poz. 213), w sytuacji gdy wynagrodzenie osoby kierującej niektórymi podmiotami prawnymi nie przewyższa dopuszczalnego maksymalnego progu, ani z mocy samego art. 6 ust. 1 ustawy, ani z nawet z wykonywania przez właściwy organ przewidzianej w tym przepisie kompetencji do ustalania wynagrodzenie, nie wynikają „automatycznie”, to znaczy bez wypowiedzenia warunków umowy o pracę, skutki w zakresie sferze płacowej. Trzeba bowiem wskazać na zasady prawa pracy określone w art. 18 § 1 i § 2 k.p., stosownie do których bezpośrednia (czyli bez potrzeby wypowiedzenia warunków umowy o pracę) nieważność warunków wynikających z umów dotyczy

tylko sytuacji, gdy postanowienia umowy są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W pozostałych przypadkach dla modyfikacji wynagrodzenia pracownika konieczne jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Reasumując trzeba stwierdzić, że norma kompetencyjna zawarta w art. 6 ustawy nie oznacza, iż wymienione w tym przepisie podmioty mogą w dowolny sposób, z naruszeniem zasad dotyczących kształtowania treści poszczególnych stosunków pracy, obniżyć wynagrodzenie pracownika należącego do kadry kierowniczej w części nieprzekraczającej górnej granicy zakreślonej regulacją tego aktu.

Co do możliwości zmiany warunków wynagradzania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania należy podzielić pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1987 r., III PZP 47/87 (OSNCP 1989 nr 9, poz. 131), zgodnie z którym wypowiedzenie warunków pracy i płacy takiemu pracownikowi jest niedopuszczalne. Zmiana treści stosunku zatrudnienia, w szczególności w zakresie rodzaju pracy (stanowiska) pracownika może nastąpić w drodze odwołania i nawiązania nowego stosunku pracy na nowych zasadach, jeżeli organ odwołujący jest do tego właściwy. Zmiana innych niż rodzaj pracy warunków możliwa jest też w drodze wzajemnego porozumienia między pracownikiem, a właściwym do ich ustanowienia organem. W niniejszym przypadku nie doszło zaś do takiego porozumienia, albowiem powód od samego początku kwestionował ustalone przez organ założycielski wynagrodzenie. W konsekwencji tegoż jednostronna zmiana przez pozwanego warunków płacowych powoda była niedopuszczalna, a jej dokonanie implikowało zachowanie przez Janusza R. prawa do wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach.

Wobec prawidłowości zaskarżonego wyroku należało orzec stosownie do art. 398^{14} k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w myśl 98 § 1 i 3 oraz art. 108 § 1 w związku z art. 398^{21} k.p.c., a nadto § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

==========