



Sygn. akt II PK 307/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa J. C.
przeciwko B. S.A. w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 września 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 29 maja 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt II i V i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. C. dochodził zasądzenia wyrównania wynagrodzenia do 33.000 zł miesięcznie wobec nieuprawnionego, jednostronnego obniżenia jego wysokości do

granic określonych w ustawie z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (jednolity tekst: Dz.U. 2013 r., poz. 254; dalej także jako „ustawa lub ustawa kominowa”). Różnica w miesięcznym wynagrodzeniu wynosiła 19.720,88 zł. Pozwana spółka zarzuciła, że obniżenie wynagrodzenia było konieczne i uzasadnione wobec przejęcia akcji spółki w znacznej części przez Skarb Państwa, co oznaczało, że spółka zaczęła podlegać pod reżim tej ustawy. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 20 grudnia 2011 r. nie uwzględnił głównego żądania wyrównania wynagrodzenia i zasądził powodowi jedynie wynagrodzenie za styczeń 2010 r. wobec skrócenia okresu wypowiedzenia o miesiąc. Sąd Apelacyjny również tylko w tej części uwzględnił apelację powoda i zasądził mu 539,20 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za styczeń 2010 r. W sprawie ustalono, że powód był prezesem zarządu w spółce akcyjnej C. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas sprawowania mandatu. Wynagrodzenie wynosiło 33.000 zł. Spółka zmieniła nazwę na B. Od 5 maja 2009 r., po zmianie własnościowej, pozwana spółka została objęta przepisami ustawy kominowej (większość akcji spółki nabyła Giełda Papierów Wartościowych S.A. z udziałem Skarbu Państwa 98,8%). Rada nadzorcza pozwanej spółki 26 maja 2009 r. podjęła uchwałę, że ustawa kominowa w odniesieniu do członków zarządu weszła w życie z mocy art. 13 tej ustawy od 5 maja 2009 r. i na tej podstawie prezesa zarządu (powoda) obowiązuje wynagrodzenie w wysokości maksymalnej wynikającej z art. 8 pkt 4 ustawy, tj. czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W czerwcu 2009 r. spółka przedłożyła powodowi projekt aneksu do umowy zmieniający warunki płacy do kwot określonych w ustawie. Powód odmówił podpisania aneksu, jednocześnie od czerwca otrzymywał wynagrodzenie w obniżonej wysokości. Powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu i podano, że wypowiedzenie umowy o pracę biegnie od 1 października 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. Oświadczenie doręczono powodowi 6 października 2009 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że przekształcenie własnościowe w spółce pociąga stosowanie ustawy kominowej, jednak dostosowanie treści stosunku pracy do warunków w niej określonych nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.). Tryb zmiany wysokości wynagrodzenia jednoznacznie wynika z art. 5, art. 1 i art. 2 oraz art. 6 ust. 2 ustawy, które stanowią, że organem właściwym do ustalenia wynagrodzenia

prezesa spółki prawa handlowego, w której udział Skarbu Państwa przekracza 50% ustala zgromadzenie wspólników albo walne zgromadzenie akcjonariuszy. Wynagrodzenie ustalone w tym trybie nie może przekroczyć kwoty maksymalnej. Jednocześnie zgodnie z art. 13 ustawy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenia miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych w wysokości wyższej niż maksymalnie dopuszczone są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Tym samym z chwilą objęcia pozwanej spółki ustawą kominową postanowienia umowy o pracę powoda, w zakresie wynagrodzenia w części przewyższającej kwoty maksymalnie określone w art. 8 ustawy stały się nieważne z mocy prawa. Stosunek pracy w zakresie wynagrodzenia został ustawowo uregulowany i w sposób automatyczny doszło do obniżenia wynagrodzenia do kwoty maksymalnej, czyli czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Ustawa z 3 marca 2000 r. jest ustawą szczególną i ma pierwszeństwo względem Kodeksu pracy. Roszczenie przenoszące wysokość maksymalnego wynagrodzenia określonego w ustawie było więc niezasadne. Zasadne było tylko żądanie wynagrodzenia za styczeń 2010 r., jako że wypowiedzenie umowy doszło do powoda dopiero 6 października 2009 r. i dlatego rozpoczęło bieg 1 listopada 2009 r. Stosunek pracy trwał więc do końca stycznia 2010 r. Sąd Apelacyjny stwierdził zasądzenie przez Sąd Okręgowy wynagrodzenia za styczeń 2010 r. w zaniżonej wysokości i zasądził wyrównanie w kwocie 539,20 zł z odsetkami. W odniesieniu do głównego żądania wyrównania wynagrodzenia od czerwca 2009 r. Sąd Apelacyjny stwierdził, że przepisy ustawy kominowej nie nakładają na pracodawców obowiązku wypowiedzania pracownikom dotychczasowych warunków płacowych na podstawie art. 42 k.p. Objęcie spółki ustawą z 2000 r. miało bezpośredni wpływ na wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia. Art. 42 k.p. miałby zastosowanie gdyby wysokość wynagrodzenia powoda została obniżona poniżej wysokości maksymalnej przewidzianej tą ustawą. Pracodawca uznał za nieważne z mocy prawa te postanowienia umów o pracę, które przyznawały wynagrodzenie w wysokości wyższej niż maksymalnie dopuszczone ustawą (art. 13). Trybunał

Konstytucyjny w wyroku z 7 maja 2001 r., K 19/00, uznał, iż art. 13 i art. 26 ustawy z 2000 r. są zgodne z Konstytucją. Trzymiesięczny okres przejściowy gwarantujący zachowanie dotychczasowego zatrudnienia obowiązywał jedynie na początku obowiązywania ustawy kominowej (art. 26). Przepis ten stracił swe znaczenie i obecnie ustawa działa automatycznie, czyli nawet gdy zmiana własności wystąpi w spółce już w czasie jej obowiązywania, zwłaszcza, że upłynęło już kilka lat obowiązywania ustawy. Reguły wprowadzone ustawą nie wymagały uprzedniego wypowiedzenia warunków płacy na podstawie art. 42 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1) art. 2 pkt 1 i 3 w związku z art. 8 pkt 4 ustawy przez uznanie, że wskazane przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków płacowych zgodnie z art. 42 k.p., podczas gdy przepisy te nie określają i nie rozstrzygają kwestii trybu zmiany warunków płacowych, a jedynie wskazują osoby, do których ustawa ma zastosowanie oraz określają maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego, które osoby te mogą osiągnąć; 2) art. 5 ust. 1, art. 1 pkt 7 i art. 2 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 2 ustawy przez uznane, że „tryb zmiany warunków wynagrodzenia jednoznacznie wynika z powiązania treści art. 5, art. 1 i art. 2 z treścią art. 6 ust. 2 ustawy, które stanowią, że „organem właściwym do ustalania wynagrodzenia prezesa spółki prawa handlowego, w których udział spółek Skarbu Państwa przekracza 50% kapitału zakładowego jest zgromadzenie wspólników albo walne zgromadzenie akcjonariuszy”, podczas, gdy przepisy te informują jedynie o kompetencji określonych organów w zakresie ustalania warunków wynagrodzenia i wbrew wykładni Sądu Apelacyjnego unormowania te nie wskazują w jakim trybie warunki te wprowadzane są w życie, a co za tym idzie, podobnie jak w punkcie 1 wymienionych w niniejszej skardze kasacyjnej naruszeń prawa materialnego, nie wyłączają zastosowania wypowiedzenia zmieniającego; 3) art. 6 ust. 2 ustawy przez uznanie, że w chwili wejścia ustawy w życie, nie zobowiązywał on dodatkowo organów spółki, tj. walnego zgromadzenia wspólników czy walnego zgromadzenia akcjonariuszy, do podejmowania odrębnych uchwał odnośnie wysokości wynagrodzenia dla tych osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, jeżeli dostosowane one zostały do wysokości wynikającej z art. 8 ust. 2, podczas gdy Sąd Apelacyjny powinien był przyjąć, że ustalenie

wynagrodzenia pracownika przez zgromadzenie wspólników albo walne zgromadzenie akcjonariuszy jest obligatoryjne w każdym przypadku dostosowania wynagrodzenia do określonego w ustawie; 4) art. 13 ustawy przez uznanie, że przewidziana w nim sankcja nieważności płacowych postanowień umowy o pracę w sposób automatyczny odnosi się nie tylko do postanowień umowy o pracę pracownika objętego przepisami ustawy w dniu wejścia jej w życie, na skutek przekształceń kapitałowych pracodawcy. Okoliczność zmiany „właściciela” pracodawcy jest niezależna od pracownika, który związany jest z pracodawcą, zgodną z obowiązującymi przepisami, wcześniejszą umową o pracę, ustalającą warunki pracy i płacy uzgodnione i akceptowane przez obie strony prawidłowo zawartego stosunku pracy. Z właściwie zinterpretowanej normy art. 13 ustawy wynika, że przewidziana w nim sankcja nieważności płacowych postanowień umowy znajduje zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy w trakcie obowiązywania ustawy w podmiocie objętym regulacjami ustawy wprowadzono postanowienia ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych ponad limity ustalone w ustawie, natomiast nie odnosi się wprost do „zastanych” warunków umownych wiążących strony przed przekształceniem kapitałowym pracodawcy; 5) art. 26 ust. 1 ustawy przez niedostrzeżenie, wynikającego z treści przepisu, skutku łagodzącego restrykcje ustawy, a mianowicie utrzymania pracownikowi dotychczasowego wynagrodzenia i innych jego składników w trzymiesięcznym okresie dostosowawczym, podczas gdy Sąd Apelacyjny powinien był uwzględnić, że mimo, iż art. 26 jako przepis intertemporalny już nie obowiązuje, to podobną funkcję spełnia wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.), umożliwiające utrzymanie dotychczasowego wynagrodzenia przez okres wypowiedzenia, co pozwala zrównać sytuację pracowników podmiotów, które zostały objęte regulacjami ustawy w trakcie jej obowiązywania, w stosunku do pracowników tych podmiotów, których ustawa objęła w chwili jej wejścia w życie; 6) art. 42 k.p. przez uznanie, że hipoteza normy art. 42 nie obejmuje sytuacji, gdy wskutek zmian własnościowych dany podmiot zostanie objęty regulacjami ustawy, podczas gdy w ustawie brak jest regulacji sposobu dostosowania treści dotychczasowych umów o pracę do określonych w ustawie. W rezultacie, w sytuacji braku odpowiednich przepisów ustawy w tym

zakresie, powinny znaleźć zastosowanie powszechne instrumenty prawa pracy, to jest wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.); 7) art. 18 § 1 i 2 k.p. przez uznanie, że norma art. 18 k.p. ustanawiająca minimalny standard, powyżej którego można kształtować sytuację pracownika, nie znajduje zastosowania do niniejszej sprawy, podczas gdy z art. 18 k.p. wynika, że zawarty w nim mechanizm automatyzmu prawnego może dotyczyć wyłącznie polepszenia sytuacji pracownika, a tym samym nie można domniemywać, że automatyzm działa również w przypadku przepisów pogarszających sytuację pracownika, tak jak interpretuje ustawy i jej art. 13 Sąd Apelacyjny.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna prowadzi do uchylecia wyroku i wskazania, że powód ma prawo do ochrony wynagrodzenia przez 3 miesiące po zmianie kapitałowej. Natomiast dalej idące żądanie nie znajduje podstaw w zakresie zarzutów skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie orzekał w tym zakresie reformatoryjnie, gdyż Sądy pierwszej i drugiej instancji oddaliły w tej części powództwo oraz apelację powoda i dlatego merytoryczne rozstrzygnięcie sporu powinno należeć w pierwszej kolejności do sądu powszechnego, a nie do Sądu Najwyższego rozpoznającego skargę, a nie sprawę, i to w szczególnym postępowaniu kasacyjnym.

Skarżący nie ma racji, gdy przyjmuje, że kluczem do rozwiązania problemu jest art. 42 k.p. Niezasadnie przy tym twierdzi, że art. 13 ustawy kominowej nie ma zastosowania, natomiast art. 26 nie ma już w tej ustawie.

Regulacja z art. 42 k.p. nie wyczerpuje zmiany na gorsze warunków płacowych. Skarżący pomija, że zmiana treści stosunku pracy może wynikać z mocy ustawy. Skutek określony w ustawie nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego i taka sytuacja uregulowana jest w art. 13 ustawy kominowej. Zmiana treści zatrudnienia z mocy ustawy (*ex lege*) nie stanowi szczególnego novum. Przykładowo dotyczy zmiany pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p. lub stosowania sankcji wobec niezłożenia oświadczenia majątkowego – por. art. 24h i

art. 24k ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. Treść stosunku pracy kształtuje więc ustawa bezpośrednio (art. 56 i 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Taki mechanizm przyjęto w art. 13 ustawy kominowej. Ustawa ta określa nieważność umowy w części obejmującej świadczenia wyższe niż maksymalne dopuszczone ustawą. Skutek taki zachodzi z mocy tego przepisu ustawy, która nie zajmuje się trybem obniżenia wynagrodzenia. Ustawa kominowa nie obejmuje tylko zatrudnienia na podstawie stosunku pracy ale także zatrudnienia cywilnoprawne. Wynika z niej konieczny skutek obniżenia wynagrodzenia do określonej (aprobowanej) wysokości.

Stosowanie (w takiej sytuacji) rozwiązań właściwych dla prawa pracy lub prawa cywilnego nie jest wyłączone, jednak ustępuje wobec kategorycznej regulacji ustawy kominowej o nieważności postanowień umowy (art. 13). Wypowiedzenie zmieniające stanowi tryb fakultatywny i zależy od pracodawcy. Wyjątkiem jest sytuacja w której ustawodawca wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 241¹³ § 2 k.p.). Ustawodawca nie wymaga stosowania wypowiedzenia zmieniającego na gruncie ustawy kominowej. Doszłoby wówczas do kolizji regulacji z art. 42 k.p. z przepisami ustawy kominowej – art. 13 i art. 26. Pierwszeństwo trybu z art. 42 k.p. w takiej relacji jest wykluczone i niedopuszczalne. W przeciwnym razie działanie ustawy kominowej zostałoby ograniczone co najmniej temporalnie. Nie ma do tego podstaw. Tryb wypowiedzenia zmieniającego pociąga cały szereg konsekwencji związanych choćby z przestrzeganiem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym dotyczących ochrony zatrudnienia. Przykładowo nieobecność usprawiedliwiona (art. 41 k.p.) lub szczególna ochrona zatrudnienia wymagałyby ochrony stosunku pracy. Konsekwentnie w przypadku sporu sądowego i uzyskania z tej przyczyny przez pracownika ochrony mogłoby się okazać, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i pracownik uzyska orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywrócenie pierwotnych warunków zatrudnienia po niekrótkim okresie od zmiany kapitałowej w spółce. Ponadto sama instytucja wypowiedzenia zmieniającego byłaby ujmowana jedynie instrumentalnie. Wszak w takiej sytuacji wypowiedzenie zmieniające byłoby zasadne już tylko koniecznością zmniejszenia wynagrodzenia wynikającą z ustawy kominowej. Sam skarżący przyznaje, że nie może zachować dotychczasowego wynagrodzenia i powinno ulec zmniejszeniu,

lecz tylko w trybie art. 42 k.p. Po wtóre po wypowiedzeniu zmieniającym pracownik może odmówić przyjęcia nowych warunków płacowych i wówczas dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. Jednak celem ustawy kominowej nie było ustanie zatrudnienia z dotychczasowymi członkami zarządów spółek. Przeciwnie znaczenie miało utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia a przynajmniej wykluczenie nagłego ustania wykonywania pracy. To pracownik mógł dokonać wypowiedzenia. Taką możliwość przewidziano dla zatrudnionego (nie tylko pracownika) w art. 26 ust. 2 ustawy kominowej (por. też art. 23¹ § 4 k.p.).

Reasumując, skoro ustawodawca wyraźnie określa skutek nieważności (art. 13 ustawy kominowej), to nie ma podstaw aby Sąd stwierdził, że należy stosować art. 42 k.p., gdyż stałoby to w sprzeczności z ustawą i określonym w niej skutkiem nieważności (art. 13 i art. 26 ustawy kominowej). Nie ma więc racji skarżący, że art. 42 k.p. wyprzedza regulacje z art. 13 i art. 26 ustawy kominowej. Błędnie też skarżący zakłada, że art. 13 działał tylko raz, czyli w 2000 r. po wejściu w życie tej ustawy, podobnie jak jej art. 26 k.p. Bez art. 13 nie byłoby przedmiotu sporu. Stanowi on zasadniczy punkt odniesienia dla ustalenia stanu prawnego, na podstawie którego należy dostosować wysokość wynagrodzenia w sytuacji zmiany kapitałowej w spółce w czasie obowiązywania ustawy kominowej (por. M. Gersdorf – Czy jest możliwy powrót spółki pod ustawę kominową i jakie są tego konsekwencje dla stosunków pracy kadry menadżerskiej, PiZS 2002/8). Obecny skład z przyczyn wyżej podanych nie zgadza się z zapatrywaniem, że rozwiązaniem problemu ma być wypowiedzenie zmieniające (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2013 r., II PZ 5/12).

Otwiera się zatem problem temporalnej ochrony dotychczasowego wynagrodzenia. Jest ona uzasadniona, gdyż nawet zgodne z ustawą zasadniczą cele ustawy kominowej nie mogą bezwzględnie wyłączać podstawowych standardów prawa pracy, czyli zachowania okresu dostawczego w przypadku konieczności zmniejszenia pracownikowi wynagrodzenia. Nagłe działanie prawa i obniżenie wynagrodzenia nie może wynikać tylko z określonej przewagi władzy ustawodawczej. Ustawodawca wkracza wszak w relację prywatnoprawną (stosunek pracy) i nie powinien pomijać podstawowych okresów ochronnych w zatrudnieniu pracowniczym. Nie chodzi wszak o stosunek publiczny (administracyjny) lecz

prywatny. Na tym polu dopuszczalność zmniejszenia wysokości wynagrodzenia potwierdził Trybunał Konstytucyjny (K 19/00). Nie trzeba dalej argumentować, gdyż sam ustawodawca nie przyjął, że zmiana (obniżenie) wynagrodzenia ma być nagła, czyli bez okresu dostosowawczego. Przeciwnie taki okres został przyjęty w art. 26 ustawy kominowej i ze względu na sposób liczenia terminu – w związku z art. 30 tej ustawy – okres ten był dłuższy niż 3 miesiące. Koreluje to z ustawowymi (określonymi w Kodeksie pracy) okresami wypowiedzenia umów o pracę w zwykłym trybie, uwzględniającymi staż zakładowy. Kwestią do rozstrzygnięcia przez Sąd powszechny będzie to czy termin wymaganej ochrony - w przypadku skarżącego 3 m-cy ze względu na staż zakładowy - liczyć od daty zmiany kapitałowej, czy jako pełne miesiące kalendarzowe po zmianie kapitałowej. Nie jest to bowiem tryb wypowiedzenia umowy lecz swoisty okres dostosowawczy po którym wynagrodzenie podlega z mocy prawa koniecznej zmianie (obniżeniu) do wysokości określonej w ustawie. W ocenie składu rozwiązanie z art. 26 ustawy kominowej należy stosować *per analogiam* do sytuacji zmiany kapitałowej w spółce w czasie obowiązywania tej ustawy, czyli takiej jak w przypadku skarżącego.

Podsumowując nie są zasadne zarzuty skargi dotyczące art. 42 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p. Z tego względu, że w ustawie kominowej nie określono jednoznacznie trybu obniżenia wynagrodzenia nie wynika, że ma zastosowanie bez ograniczeń wypowiedzenie zmieniające warunki płacy z art. 42 k.p. To co skarżący umówił z pracodawcą w zakresie wynagrodzenia ma swe ograniczenie w ustawie kominowej. Wówczas normy art. 18 § 1 i 2 k.p. nie są w kolizji ze szczególną regulacją tej ustawy. Nie są zasadne zarzuty naruszenia art. 2 pkt 1 i 3, art. 5 ust. 1, art. 1 pkt 7 i art. 2 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 2 oraz art. 6 ust. 2 ustawy kominowej, gdyż zmiana wynagrodzenia zależy od ustawy, która może być samodzielnym źródłem prawa kształtującym wysokość wynagrodzenia, także *in minus* (art. 9 k.p., art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 13 ustawy kominowej). Skoro ustawa kominowa nie jest oparta na niekonstytucyjnym rozwiązaniu przyjmującym skutek nieważności z mocy pracy (art. 13 i art. 26), to strony i Sąd nie mogą powiedzieć, że postanowienia umowy o pracę są ważne po upływie zakreślonego terminu, gdyż ustawa stwierdza, że są nieważne. Rację ma skarżący, że na podstawie powołanych w uzasadnieniu wyroku przepisów Sąd nie mógł wykluczyć stosowania

art. 42 k.p., jednak w końcowym rozrachunku Sąd miał rację, że przepis ten nie ma zastosowania w przypadku skarżącego. Rację też ma skarżący, że właściwy organ spółki nie może być bierny i w sprawie nie był bierny. Skarżący jednak przedstawiał inne rozwiązanie i trzymał się ochrony wynagrodzenia łączonej z wymaganiem zastosowania art. 42 k.p. Zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 26 ustawy kominowej, który stanowi podstawę do ustalenia normy prawnej (*per analogiam*) dającej ochronę wysokości wynagrodzenia w okresie dostosowawczym zatrudnionym w spółkach, w których zmiana kapitałowa uzasadniająca stosowanie ustawy kominowej nastąpiła już w czasie obowiązywania ustawy. Natomiast dalej idące żądanie nie jest uzasadnione (skarga nie wskazuje zasadnych podstaw). Skoro wyklucza się art. 42 k.p., to pozostaje tylko zachowanie standardu ochrony wynagrodzenia przez okres dostosowawczy (art. 26). Zwykle reguły prawa związane z dostosowaniem w pierwszej kolejności przez same strony wysokości i składników wynagrodzenia do ograniczeń zawartych w ustawie nie zostały wyłączone, o ile nie przekraczały określonego terminu. Innej podstawy do uwzględnienia pełnego żądania w skardze nie wskazano.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

kc