

Wyrok z dnia 7 listopada 1995 r.

I PRN 47/95

Możliwe było ustalenie zasad wynagradzania w zakładowej umowie zbiorowej odmiennie od postanowień układu zbiorowego pracy, w zakresie najniższych stawek wynagrodzenia, także na niekorzyść pracowników, jeżeli zakład pracy nie posiadał odpowiednich środków finansowych (art. 241¹¹ § 2 k.p.)

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 1995 r., sprawy z powództwa Eugeniusza K. przeciwko Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, Oddział Terenowy w O., Gospodarstwo Rolne w T. o wyrównanie wynagrodzenia, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Rejonowego w Bartoszycach-Sądu Pracy z dnia 30 czerwca 1993 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I i III i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Bartoszycach do ponownego rozpoznania.

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

Powód Eugeniusz K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa Oddział Terenowy w O. Gospodarstwo Rolne w T. kwoty 7.346.700 zł, jako wyrównania wynagrodzenia za okres od sierpnia 1992 r. do kwietnia 1993 r. Powód twierdził, że jego wynagrodzenie powinno zgodnie - z Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 30 marca 1989 r. - wynosić 166% najniższego wynagrodzenia i było zaniżane w poszczególnych miesiącach wraz ze składnikami od niego pochodnymi.

Strona pozwana uznała powództwo.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 1993 r., [...], Sąd Rejonowy- Sąd Pracy w Bartoszycach, poprzestając na uznaniu powództwa, zasądził na rzecz powoda kwotę 7.269.700 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Wyrok uprawomocnił się bez zaskarżenia. W uzasadnieniu wyroku, sporządzonym w trybie art. 419 § 3 k.p.c., Sąd Rejonowy stwierdził, że uznanie pozwu nie nasuwało wątpliwości, a roszczenia powoda znajdują podstawę w przepisach zakładowej umowy zbiorowej z dnia 28 czerwca 1989 r. Częściowe oddalenie powództwa Sąd uzasadnił błędnym wyliczeniem rachunkowym.

Od wyroku tego rewizję nadzwyczajną złożył Minister Pracy i Polityki Socjalnej, zarzucając mu rażące naruszenie art. 241⁷ § 6 k.p. w związku z art. 241⁵ i art. 241¹⁶ § 1 k.p., art. 241⁸ w związku z art. 241¹¹ § 2 k.p. oraz art. 12 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 30 marca 1989 r., a także art. 3 § 2 k.p.c., art. 213 § 2 k.p.c. i art. 477² § 1 k.p.c. oraz interesu Rzeczypospolitej Polskiej. Minister Pracy (powołując się m.in. na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1983 r., III CRN 188/83) podniósł, że sąd nie jest związany uznaniem pozwu i może na nim poprzestać tylko wtedy, gdy nie budzi ono wątpliwości w okolicznościach sprawy (art. 213 § 2 k.p.c.). Z przedstawionych przez powoda wyliczeń wynikało, że dochodzi on wyrównania tylko wynagrodzenia zasadniczego, a roszczenie opiera na założeniu, iż wynagrodzenie to powinno odpowiadać minimalnej miesięcznej stawce określonej w § 2 załącznika do Układu Zbiorowego Pracy, jako procent najniższego wynagrodzenia i podlegać automatycznemu podwyższaniu wraz ze wzrostem najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Radę Ministrów, a później przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Zdaniem Ministra Pracy uznanie powództwa powinno wzbudzić wątpliwości w świetle zakładowej umowy zbiorowej z dnia 28 czerwca 1989 r., a zwłaszcza protokołów dodatkowych nr 3 i nr 4 do tej umowy. Protokół dodatkowy nr 3, który wszedł w życie w dniu 31 października 1990 r., ustalił dla każdej kategorii zaszeregowania kwotowe stawki miesięcznego i godzinowego wynagrodzenia zasadniczego. Stawki te zostały zmienione od dnia 1 marca 1991 r. protokołem dodatkowym nr 4, przy utrzymaniu ich kwotowego wymiaru. Po dniu 18 sierpnia 1990 r. strony zakładowej umowy zbiorowej miały możliwość kwotowego określenia wynagrodzenia zasadniczego w oderwaniu od najniższego wynagrodzenia. Z dniem 18 sierpnia 1990 r. uległ bowiem zmianie stan praw-

ny w wyniku wejścia w życie ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 55, poz. 319). Przepis art. 4 ust. 2 tej ustawy stanowił, że zakładowy system wynagradzania może określać kwotowo wysokość składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń naliczanych dotychczas w relacji do najniższego wynagrodzenia. Po tej zmianie ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wygradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407 ze zm.) wiązała z najniższym wynagrodzeniem jedynie dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, za pracę w porze nocnej oraz warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju oraz odprawę emerytalną (art. 13-15 i 18 ust. 3 tej ustawy). Zdaniem Ministra Pracy zarzutu "zaniżenia wynagrodzenia" nie można było opierać na postanowieniach załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 30 marca 1989 r., które określały minimalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Postanowienia te nie mogły bowiem stanowić bezpośredniej podstawy dochodzenia roszczeń pracowniczych. Zgodnie z art. 12 ust. 2 Układu Zbiorowego zastosowanie w zakładowej umowie zbiorowej jego postanowień dotyczących wynagrodzeń, mogło mieć miejsce pod warunkiem posiadania wypracowanych przez zakład środków, zgodnie z zasadą samofinansowania. Układ Zbiorowy odsyłał w art. 12 ust. 1 pkt 2 do zakładowej umowy zbiorowej jako podstawy formułowania ewentualnych roszczeń. To rozwiązanie znajdowało oparcie w art. 241⁸ w zw. z art. 241¹¹ § 2 k.p. Natomiast uzależnienie warunków wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracowniczych od sytuacji finansowej zakładu pracy obowiązywało zarówno przy zawieraniu jak i zmianie zakładowej umowy zbiorowej (art. 241⁵ w zw. z art. 241¹⁶ § 1 k.p.). Powyższych zasad, zdaniem Ministra Pracy, nie uwzględnił Sąd Rejonowy i obliczał wynagrodzenie w określonym procencie od najniższego wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy nie uwzględnił nawet art. 2 pkt 9 zakładowej umowy zbiorowej, zgodnie z którym przez użyte w umowie określenie "najniższe wynagrodzenie" rozumiało się takie wynagrodzenie obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku. Z przepisu tego wynikało, że nie uwzględniało się zmian najniższego wynagrodzenia dokonanych w ciągu roku

kalendarzowego.

Zaskarżony wyrok, zdaniem Ministra Pracy, narusza interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż bez dostatecznego wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, zasądza na rzecz byłego pracownika nienależne wynagrodzenie. Zaspokojenie tego roszczenia (wraz z należnościami zasądzonymi w dalszych takiego samego rodzaju sprawach) obciąża Agencję Własności Rolnej Skarbu Państwa jako następcę prawnego zlikwidowanego Państwowego Przedsiębiorstwa Gospodarki Rolnej w T. Agencja musiałaby te należności zrealizować z przychodów innych gospodarstw Skarbu Państwa, co kłóciłoby się z zasadą sprawiedliwości, jako podstawową zasadą demokratycznego państwa prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uznanie pozwu, jako odnoszące się zarówno do podstawy prawnej, jak i faktycznej zgłoszonego żądania, stanowi akt dyspozycyjny, lecz o ograniczonym znaczeniu. Mianowicie podlega ono kontroli co do jego zgodności z obowiązującym stanem prawnym i obiektywnie istniejącym stanem faktycznym. Spełnienie tego wymagania powinno być poprzedzone wyjaśnieniem w niezbędnym zakresie elementów stanu faktycznego i właściwej w świetle przepisów prawa materialnego podstawy zgłoszonego i uznanego żądania. Dopiero wynik takich prawidłowo dokonanych czynności pozwala na rozeznanie w "okolicznościach sprawy" w rozumieniu przepisu art. 213 § 2 k.p.c. i stanowi dostateczną podstawę do wyrażenia oceny co do znaczenia, jakie może mieć akt uznania pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1983 r., III CRN 188/83, OSNCP 1984 z. 4 poz. 60, wyrok z dnia 28 października 1976 r., III CRN 232/76, OSNCP 1977 z. 5-6 poz. 101, czy wyrok z dnia 7 października 1964 r., I CR 1047/61, OSNCP 1965 z. 9 poz. 146).

Wobec tego należy stwierdzić, że poprzestanie w niniejszej sprawie na uznaniu pozwu byłoby prawidłowe, gdyby w świetle okoliczności faktycznych sprawy i po ocenie prawnej roszczeń powoda, nie budziło ono wątpliwości. W tym celu należało przede wszystkim dokonać oceny norm zawartych w układzie zbiorowym pracy oraz w zakładowej umowie zbiorowej, a także w innych przepisach prawa

pracy (zwłaszcza w kodeksie pracy oraz ustawie o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania) i w ich aspekcie rozstrzygnąć o roszczeniu powoda.

W tym zakresie należy stwierdzić, że w obowiązującym u strony pozwanej układzie zbiorowym pracy dla pracowników państwowych przedsiębiorstw rolnych z dnia 30 marca 1989 r., w § 2 ust. 2 załącznika nr 2, ustalono minimalne miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, określone w procencie do najniższego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 3 pkt 12 tego układu za najniższe wynagrodzenie rozumiało się obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie pracowników uspołecznionych zakładów pracy, określone przez Radę Ministrów. Z postanowienia tego wynikało, że nie uwzględniało się zmian najniższego wynagrodzenia następujących w ciągu roku kalendarzowego. Przede wszystkim jednak w art. 12 ust. 1 tego układu zbiorowego stwierdzono, że postanowienia układu zbiorowego pracy przedsiębiorstwo wprowadzało w drodze zakładowej umowy zbiorowej, która obejmowała m.in. zakładowy system wynagradzania. Nadto zgodnie z art. 12 ust. 2 tego układu zbiorowego pracy zastosowanie w umowie zakładowej postanowień układu dotyczących wynagrodzenia mogło nastąpić pod warunkiem posiadania wypracowanych przez zakład pracy środków, zgodnie z zasadą samofinansowania. W szczególności zakładowa umowa zbiorowa mogła przewidzieć wyższe wynagrodzenia niż najniższe ustalone w układzie zbiorowym pracy tylko w przypadku posiadania przez przedsiębiorstwo środków na te wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 241 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym w okresie, którego dotyczą dochodzone roszczenia, czyli przed zmianą przepisów działu jedenastego kodeksu, dokonaną ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz. U. Nr 113, poz. 547 ze zm.) dla pracowników zatrudnionych w zakładach uprawnionych do stosowania zakładowych systemów wynagradzania układ zbiorowy pracy, określając warunki wynagradzania pracowników, ustalał najniższe stawki wynagrodzenia zasadniczego i zasady ich przyznawania. Układ mógł również określać inne składniki wynagrodzenia i ich najniższą wysokość. Powiązanie tego przepisu z powołanym art. 12 ust. 1 układu zbiorowego oznaczało, że jeżeli układ zbiorowy pracy został wprowadzony w danym przedsiębiorstwie (a tak stało się u strony pozwanej w zakładowej umowie zbiorowej z dnia

28 czerwca 1989 r.), to w zakresie, w którym układ zbiorowy przewidywał stawki najniższego wynagrodzenia zasadniczego lub najniższe stawki innych świadczeń, mógł on wiązać strony stosunków pracy, ustanawiając najniższe stawki tych wynagrodzeń i ewentualnych świadczeń pochodnych, stanowiąc także źródło ewentualnych roszczeń pracowniczych. Zasada ta jednakże była modyfikowana przez przepis art. 241¹¹ § 2 k.p., według którego zastosowanie w zakładowej umowie zbiorowej postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących wynagrodzeń mogło nastąpić pod warunkiem posiadania wypracowanych przez zakład środków, zgodnie z zasadą samofinansowania. Inaczej mówiąc, możliwe było odstępianie od zasad wynagradzania ustanowionych w układzie zbiorowym pracy, także w zakresie najniższych stawek wynagrodzenia, przez ich modyfikację na niekorzyść pracowników, jeżeli konkretny zakład pracy (przedsiębiorstwo), nie posiadał odpowiednich środków finansowych. Mówiąc jeszcze inaczej, w zakładowej umowie zbiorowej czy przy jej modyfikacji, nie można było odstąpić od minimalnych stawek wynagrodzenia ustanowionych we wprowadzonym układzie zbiorowym, jeżeli dane przedsiębiorstwo posiadało wypracowane odpowiednie środki finansowe.

W obowiązującej u strony pozwanej zakładowej umowie zbiorowej z dnia 28 czerwca 1989 r., w art. 2 pkt 9 ustalono zasadę, że najniższe wynagrodzenie to obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie pracowników uspołeczniczonych zakładów pracy określane przez Radę Ministrów. Postanowiono też w art. 3 ust. 4, że zmiany tabel wynagrodzenia zasadniczego wynikające z podwyższenia najniższego wynagrodzenia oraz indeksacja płac będą wprowadzane przez strony tej umowy bez uzyskania opinii samorządu. Również w § 2 ust. 1 zakładowego systemu wynagradzania, stanowiącego załącznik nr 1 do zakładowej umowy zbiorowej ustalono, że stawki wynagrodzenia zasadniczego będą aktualizowane wraz ze zmianą najniższego wynagrodzenia. Już wówczas w załączniku nr 3 do zakładowej umowy stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalono kwotowo dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.

Dla rozpoznawanych roszczeń istotne znaczenie ma zmiana zakładowej umowy zbiorowej dokonana protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 31 października 1990 r., która weszła w życie w dniu 1 listopada 1990 r. W pierwszym rządzie zmiana ta dotyczyła definicji pojęcia "najniższe wynagrodzenie". Wprowadzono bowiem

zasadę, że należy przez nie rozumieć najniższe wynagrodzenie ustalane przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie kodeksu pracy. Brak jest więc zastrzeżenia, że jest to najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego. Sugerować to mogłoby, że od tej zmiany konieczne byłoby uwzględnianie zmian najniższego wynagrodzenia dokonanych w ciągu roku. Nie jest to jednak wniosek słuszny, gdyż w dalszym ciągu zakładowa umowa zbiorowa określała wynagrodzenie zasadnicze kwotowo, a nie w powiązaniu z najniższym wynagrodzeniem. Nie został natomiast zmieniony w tym zakresie układ zbiorowy pracy, który nadal, nawiązując do najniższego wynagrodzenia, nie pozwalał na uwzględnianie jego zmian dokonanych w ciągu roku kalendarzowego. Ponieważ źródłem ewentualnych roszczeń miałby być układ zbiorowy pracy, to istotne dla oceny roszczeń były jego postanowienia, a te nie pozwalały na uwzględnianie zmian najniższego wynagrodzenia w ciągu roku kalendarzowego.

Omawiana zmiana zakładowej umowy zbiorowej dokonana protokołem dodatkowym nr 3 w stosownych tabelach podawała stawki wynagrodzenia zasadniczego kwotowo, w oderwaniu od stawek najniższego wynagrodzenia. Taka regulacja była już wówczas dopuszczalna, gdyż począwszy od dnia 18 sierpnia 1990 r. w zakładowym systemie wynagradzania można było określić kwotowo wysokość składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń naliczanych dotychczas w relacji do najniższego wynagrodzenia, albo przyjąć inną podstawę ich wymiaru niż najniższe wynagrodzenie - art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 19 lipca 1990 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 55, poz. 319 (por. wyrok z dnia 7 września 1994 r., I PRN 54/94, OSNAPiUS 1995 nr 1 poz. 4). Po tej zmianie ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407) wiązała z najniższym wynagrodzeniem określonym przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej jedynie dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej oraz w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju oraz odprawę emerytalną (art. 13-15 i 18 ust. 3 tej ustawy). Nie było natomiast takiego powiązania odnośnie innych składników wynagrodzenia. W szczególności nie było prawnych

przeszkód do ustalenia w protokołach dodatkowych innych podstaw obliczania wynagrodzenia zasadniczego.

Należy zwrócić uwagę na to, że zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. jeżeli zakład pracy, tak jak strona pozwana, był objęty układem zbiorowym pracy, to do zakładowej umowy zbiorowej, określającej zakładowy system wynagradzania, stosowało się art. 6 ust. 6 ustawy. Oznaczało to, że zmiana porozumienia zawierającego zakładowy system wynagradzania, o ile porozumienie tak stanowiło, mogła nastąpić w protokole dodatkowym bez uzyskania pozytywnej opinii rady pracowniczej i pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów), ale tylko w zakresie zmian polegających na podwyższeniu wysokości ustalonych w porozumieniu składników wynagrodzenia. Wymaganie to było spełnione, gdyż omawiany protokół dodatkowy nominalnie podwyższał stawki wynagrodzenia, choćby nawet pogarszał ich relację do najniższego wynagrodzenia.

Dla rozpoznawanych roszczeń istotne znaczenie ma także protokół dodatkowy nr 4 z dnia 27 lutego 1991 r., który wszedł w życie z dniem 1 marca 1991 r. i również wprowadzał stawki wynagrodzenia zasadniczego kwotowo, w oderwaniu od najniższej płacy. Mają do niego odpowiednie zastosowanie wyżej poczynione uwagi.

Ostatecznie rozstrzygnięcie sprawy sprowadza się do oceny, czy roszczenia powoda powinny być ocenione na podstawie przepisów zakładowego porozumienia płacowego (zakładowej umowy zbiorowej) w brzmieniu nadanym mu przez wskazane protokoły dodatkowe nr 3 i 4 (ustalające stawki wynagrodzenia zasadniczego kwotowo, w oderwaniu od najniższego wynagrodzenia), czy też na podstawie układu zbiorowego pracy ustanawiającego zasadę procentowego powiązania tych stawek w minimalnych ich wysokościach z najniższym wynagrodzeniem ustalonym przez Ministra Pracy (ale w wysokości tego najniższego wynagrodzenia obowiązującym w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego). W tym zakresie należy stwierdzić, że zakładowy system wynagradzania (jego protokoły 3 i 4) mógł oderwać stawki wynagrodzenia zasadniczego u strony pozwanej od najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy, ale tylko w sytuacji opisanej na wstępie niniejszego uzasadnienia (art. 241 § 1 i 241¹¹ § 2 k.p.), tzn. tylko wówczas, gdyby zakład pracy nie posiadał środków na świadczenie takich minimalnych stawek wynagrodzenia. Inaczej mówiąc

wymaga ustalenia i oceny, czy w dniach wprowadzenia tych protokołów dodatkowych strona pozwana miała odpowiednie środki finansowe, pozwalające na wypłatę wynagrodzeń w wysokości stawek minimalnych określonych w układzie zbiorowym pracy w stosunku do obowiązującego w danym roku kalendarzowym w dniu 1 stycznia, najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy. Jeżeli strona pozwana miała wypracowane takie środki, to zmiana zakładowego systemu wynagradzania, ustalająca stawki wynagrodzenia zasadniczego poniżej stawek minimalnych określonych w układzie zbiorowym pracy byłaby niedopuszczalna i nie wiązałyby stron jako sprzeczna z prawem, a w szczególności z art. 241 § 1 i 241¹¹ § 2 k.p. Zmiana taka wywołałaby natomiast skutek prawny w postaci ustanowienia stawek wynagrodzenia poniżej minimalnych kwot (określonych procentowo do najniższego wynagrodzenia w układzie zbiorowym pracy), gdyby ustalono, że w dniu jej wprowadzenia strona pozwana nie dysponowała wypracowanymi środkami finansowymi, pozwalającymi na wypłatę minimalnych świadczeń określonych układem zbiorowym pracy.

W tej sytuacji należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy poprzestał na uznaniu powództwa i uwzględnił w znacznej części roszczenie bez dostatecznej oceny stanu faktycznego i prawnego, który budził wątpliwości. W analizowanej sprawie występowały bowiem różne akty prawne zbiorowego prawa pracy, w świetle których można było w różny sposób dokonać oceny zasadności roszczenia. Rzeczą Sądu w takim przypadku było uzupełnić materiał dowodowy sprawy, w sposób prowadzący do jednoznacznego stwierdzenia, który z aktów prawnych (układ zbiorowy pracy czy też zakładowa umowa zbiorowa - zakładowy system wynagradzania w brzmieniu nadanym protokołami dodatkowymi) ma zastosowanie. Uznanie powództwa należało wobec tego uznać za budzące wątpliwości i nie można było na nim poprzestać. Wydanie rozstrzygnięcia na podstawie takiego uznania i w sytuacji, gdy nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności faktyczne sprawy naruszało nie tylko przepis art. 213 § 2 k.p.c., ale także art. 3 § 2 k.p.c. Wydanie wyroku na podstawie wzbudzającego wątpliwości uznania pozwu i bez dostatecznego wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy jest rażącym naruszeniem prawa. Narusza to także interes Rzeczypospolitej Polskiej, zwłaszcza, że obecnie roszczenia powoda (a także innych byłych pracowników strony pozwanej), które mogą okazać się bezzasadne, musiałyby zostać zaspo-

kojone z funduszków Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, która przejęła pozwany zakład pracy. Mogłoby to prowadzić do konieczności zaspokojenia tych roszczeń z przychodów uzyskanych w innych przejętych przez Agencję Państwowych Gospodarstw Rolnych, z pokrzywdzeniem dla pracowników tych innych zakładów pracy.

Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części uwzględniającej powództwo i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, mimo przekroczenia terminu określonego w art. 421 § 1 k.p.c.

=====