

Wyrok z dnia 7 lutego 1996 r.  
I PRN 55/95

Zgodnie z art. 241 § k.p., w brzmieniu obowiązującym przed zmianą przepisów działu jedenastego Kodeksu dokonana 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.) w zakładowej umowie zbiorowej możliwe było odstępianie od zasad wynagradzania ustalonych w układzie zbiorowym pracy, także w zakresie najniższych stawek wynagrodzenia, przez ich modyfikacje na niekorzyść pracowników tylko wówczas, gdy zakład pracy nie posiadał odpowiednich środków finansowych.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca),  
Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 1996 r., sprawy z powództwa Czesława K. przeciwko Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, Gospodarstwu Rolnemu w B. o wynagrodzenie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Pracy i Polityki Socjalnej [...] od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bartoszycach z dnia 17 czerwca 1993 r. [...]

o d d a l i ł rewizję nadzwyczajną .

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

Powód Czesław K. wniósł m.in. o zasądzenie od pozwanej Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa Oddział Terenowy w O. Gospodarstwo Rolne w B. wyrównania dodatku funkcyjnego, premii oraz dodatku stażowego za okres od 1 stycznia 1991 r. do 30 kwietnia 1993 r. Powód twierdził, że te składniki wynagrodzenia zostały wypłacone w niewłaściwej wysokości ze względu na "zaniżenie" najniższego wynagrodzenia.

Strona pozwana uznała powództwo.

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 1993 r., [...], Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bartoszycach, poprzestając na uznaniu powództwa, zasądził na rzecz powoda kwotę 57 534 400 zł, tytułem wyrównania wyżej wskazanych składników wynagrodzenia. Wyrok uprawomocnił się bez zaskarżenia.

Od wyroku tego rewizję nadzwyczajną złożył Minister Pracy i Polityki Socjalnej, zarzucając mu rażące naruszenie art. 241<sup>7</sup> § 6 k.p. w zw. z art. 241<sup>5</sup> i art. 241<sup>16</sup> § 1 k.p., art. 241<sup>8</sup> w związku z art. 241<sup>11</sup> § 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. 477<sup>2</sup> § 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 wskazanych składników wynagrodzenia, a roszczenie opiera na założeniu, iż jego wynagrodzenie i pochodne od niego składniki powinny 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 6, 7, 8 i 9 do tej umowy. Protokół dodatkowy nr 6, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 1991 r. ustalił dla najniższej kategorii zaszeregowania stawkę miesięcznego wynagrodzenia na 298 000 zł, najniższe wynagrodzenie jako podstawę ustalania wysokości odprawy emerytalnej i kwotę 120 000 zł jako podstawę "pozostałych pochodnych" wynagrodzenia zasadniczego. W protokole dodatkowym nr 7, obowiązującym od dnia 1 marca 1991 r., określono sposób obliczania "pochodnych", stanowiąc m.in., że dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, ekwiwalent za mieszkanie i nagrody jubileuszowe oblicza się biorąc za podstawę kwotę 120 000 zł. Kolejnym protokołem dodatkowym nr 8, który wszedł w życie od dnia 1 stycznia 1992 r. podwyższono do 150 000 zł podstawę obliczania "pozostałych pochodnych" i określono stawkę płacy zasadniczej w najniższej kategorii zaszeregowania na 300 000 zł. W obowiązującym od dnia 1 sierpnia 1992 r. protokole dodatkowym nr 9 ustalono stawkę w najniższej kategorii zaszeregowania na 380 000 zł, pozostawiając bez zmian podstawę obliczania pochodnych składników wynagrodzenia.

Z dniem 18 sierpnia 1990 r. uległ zmianie stan prawny 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 wynagradzania (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 w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych, wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju oraz odprawę emerytalną (art. 13-15 i art. 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 Pracy 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 Pracy odsyłał w art. 12 ust. 1 pkt 2 do zakładowej umowy zbiorowej jako podstawy formułowania ewentualnych roszczeń. To rozwiązanie znajdowało oparcie w art. 241<sup>8</sup> w związku z art. 241<sup>11</sup> § 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. 241<sup>5</sup> w zw. z art. 241<sup>16</sup> § 1 k.p.). Powyższych zasad, zdaniem Ministra Pracy, nie uwzględnił Sąd Rejonowy i obliczył 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 B. 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 kontroli 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 odegrać 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 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 ocenić roszczenia 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 najniższego wynagrodzenia. W ten sam sposób zostały ustalone zasady obliczania dodatków funkcyjnych i dodatków za staż pracy (§§ 3 i 16). Układ zbiorowy pracy nie precyzował natomiast zasad premiowania (§ 4). 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 według art. 12 ust. 1 tego układu postanowienia układowe 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 przez zakład pracy środków wypracowanych, 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 został on 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. 241<sup>11</sup> § 2 k.p., według którego zastosowanie w zakładowej umowie zbiorowej postanowień układu zbiorowego pracy dotyczących wynagrodzeń mogło nastąpić pod warunkiem posiadania przez zakład środków wypracowanych, 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. 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 8 ustalono zasadę, że najniższe wynagrodzenie to obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku, najniższe wynagrodzenie pracowników uspołeczniionych zakładów pracy określane przez Radę Ministrów. Postanowiono też w art. 3 ust. 4, że zmiany tabel wynagrodzenia zasadniczego wynikające z podwyższenia najniższego wynagrodzenia oraz indeksacji płac będą wprowadzane przez strony tej umowy bez uzyskania opinii samorządu. W zakładowym systemie wynagradzania, stanowiącym załącznik do zakładowej umowy zbiorowej ustalono również, że stawki wynagrodzenia zasadniczego będą aktualizowane wraz ze zmianą najniższego wynagrodzenia. Już wówczas stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalono kwotowo dla poszczególnych kategorii zaszeregowania. W przepisie § 4 zakładowego systemu wynagradzania postanowiono, że dodatki funkcyjne są obliczane w stosunku do najniższego wynagrodzenia, a w § 19 ust. 3 ustalono zasadę obliczania dodatków stażowych w procentach wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym lub w stosunku do najniższego wynagrodzenia. Z przepisu § 20 wynikało, że premie przyznawano również procentowo w stosunku do płacy zasadniczej (pośrednio do najniższego wynagrodzenia), przy czym zasada była premia w wysokości 30% (§ 20 ust. 9).

Dla rozpoznawanych roszczeń istotne znaczenie ma zmiana zakładowej umowy zbiorowej dokonana protokołem dodatkowym nr 6

z dnia 24 stycznia 1991 r., która weszła w życie w dniu 1 stycznia 1991 r. Omawiana zmiana w stosownych tabelach podawała stawki wynagrodzenia zasadniczego kwotowo, w oderwaniu od stawek najniższego wynagrodzenia. Wprowadzono także regulację, według której "odprawy emerytalne należy liczyć od najniższego wynagrodzenia ustawowego obowiązującego w danym okresie, pozostałe pochodne od 120 000 zł". 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, określanym 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 art. 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, dodatków funkcyjnych, stażowych i premii.

Należy zwrócić uwagę na to, że zgodnie z art. 25 ust. 2 cyt. 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 mają także dalsze zmiany zakładowej umowy zbiorowej. Protokół dodatkowy nr 7 z dnia 28 czerwca 1991 r., który wszedł w życie z dniem 1 marca 1991 r. również wprowadzał stawki wynagrodzenia zasadniczego kwotowo, w oderwaniu od najniższej płacy.

Stanowił on ponadto, że odprawy emerytalne należy naliczać od najniższego wynagrodzenia ustawowego w dniu nabycia prawa do tejże odprawy, a dodatki za pracę w porze nocnej i "dodatki szkodliwe" od kwoty 550 000 zł. Według regulacji tego protokołu pozostałe pochodne (dodatki funkcyjne, ekwiwalenty za mieszkanie, za staż pracy w poprzednich zakładach oraz nagrody jubileuszowe) należało obliczać od kwoty 120 000 zł. Kolejnym protokołem dodatkowym nr 8 z dnia 9 kwietnia 1992 r., który wszedł w życie z dniem 1 stycznia 1992 r. określono, że dodatki funkcyjne, ekwiwalenty za mieszkanie, dodatki za staż pracy w innych zakładach oraz nagrody jubileuszowe należy obliczać od kwoty 150 000 zł. Wreszcie w protokole dodatkowym nr 9 z dnia 5 sierpnia 1992 r. (wszedł w życie z dniem 1 sierpnia 1992 r.) nie dokonano zmian w omawianym zakresie, podnosząc jedynie kwotę wyjściową obliczania wynagrodzenia zasadniczego. Do tych protokołów mają odpowiednio zastosowanie wyżej poczynione uwagi.

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 (ustalające stawki wynagrodzenia zasadniczego i stawki składników pochodnych 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 najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego). W tym zakresie należy stwierdzić, że zakładowy system wynagradzania (jego protokoły dodatkowe) mogły 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 241<sup>11</sup> § 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 wiązałaby stron jako sprzeczna z prawem, a w szczególności z art. 241 § 1 i 241<sup>11</sup> § 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, jeżeliby ustalić, 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 roszczenia 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 narusza 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.

Jak wynika jednakże z oświadczenia powoda na rozprawie przed Sądem Najwyższym, potwierdzonego przez przedstawiciela związku zawodowego, cała zasądzona należność została wypłacona w ratach w latach 1993-1995. Powód twierdzi, że w całości zużył otrzymane kwoty pieniężne na bieżące utrzymanie jego i rodziny. Jest to o tyle wiarygodne, że wynagrodzenie za pracę z istoty służy do pokrycia bieżących kosztów utrzymania pracownika, zwłaszcza, że było ono wypłacane w ratach. W tym zakresie należy uznać, za wysoce wątpliwe, aby istniała możliwość odzyskania tych należności w zakresie, w którym mogłyby się one okazać świadczeniami nienależnymi (art. 409 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), gdyż zużywając otrzymane należności na podstawie prawomocnego wyroku sądowego, powód nie miał obowiązku liczyć się z koniecznością ich zwrotu. W tej sytuacji nie można uznać, aby naruszony był interes Rzeczypospolitej Polskiej. Roszczenia powoda zostały już zaspokojone także w części, w której mogą okazać się bezzasadnymi, a praktyczna niemożność uzyskania ich zwrotu czyni niezasadnym zarzut konieczności ich zaspokojenia z funduszków Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa, która przejęła pozwaną zakład pracy. Nie może więc to prowadzić do 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. 421 § 2 k.p.c. oddalił rewizję nadzwyczajną, wobec przekroczenia określonego tym przepisem terminu i braku stwierdzenia



naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej.

=====