

**Wyrok z dnia 23 października 1996 r.
I PRN 79/96**

W zakładowym systemie wynagradzania można było począwszy od dnia 18 sierpnia 1990 r. określić kwotowo wysokość składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń naliczonych uprzednio w relacji do najniższego wynagrodzenia albo przyjąć inną podstawą 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).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędzia SN: Józef Iwulski
(sprawozdawca), Sędzia SA: Mieczysław Bareja.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 października 1996 r. sprawy z powództwa Stanisławy R. 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-Sądu Pracy w Bartoszycach z dnia 30 czerwca 1993 r. [...]

u c h y ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Bartoszycach do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e

Powódka Stanisława R. wniosła o zasądzenie od pozwanej Agencji Własności Rolnej Skarbu Państwa-Oddział Terenowy w O.-Gospodarstwo Rolne w T. kwoty 9.010.800 zł, jako wyrównania wynagrodzenia za okres od września 1992 r. do kwietnia 1993 r. Powódka twierdziła, że jej wynagrodzenie powinno zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych z dnia 30 marca 1989 r. wynosić 184% najniższego wynagrodzenia i było zaniżane w poszczególnych miesiącach wraz ze składnikami od niego pochodnymi (powódka przedstawiła zestawienie obejmujące "wynagrodzenie zasadnicze bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zasiłek chorobowy, staż i premie").

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 1993 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bartoszycach zasądził na rzecz powódki kwotę 9.012.100 zł, nadając mu rygor natychmiastowej wykonalności. Wyrok uprawomocnił się bez zaskarżenia.

Od wyroku tego rewizję nadzwyczajną złożył Minister Pracy i Polityki Socjalnej, zarzucając rażące naruszenie art. 3 § 2 KPC i art. 213 § 2 KPC 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 KPC). Z przedstawionych przez powódkę wyliczeń wynikało, że dochodzi ona 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 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 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 KP. 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 KP). 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, stanowiło akt dyspozycyjny o ograniczonym znaczeniu. Mianowicie podlegało 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 pozwalał na rozeznanie w "okolicznościach sprawy" w rozumieniu przepisu art. 213 § 2 KPC (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej - Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw - Dz. U. Nr 43, poz. 189, które miało zastosowanie w sprawie) i stanowił 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).

Poprzestanie w niniejszej sprawie na uznaniu pozwu można by uznać za prawidłowe, gdyby w świetle okoliczności faktycznych sprawy i po ocenie prawnej roszczeń powodki, 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 ocenić roszczenia powodki.

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. ustalono w § 2 ust. 2 załącznika nr 2 minimalne miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, określone w procencie od 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 ustalono, 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 odpowiednich środków.

Zgodnie z art. 241 § 1 KP (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 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 KP, 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 posiadało 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 odpowiednie środki finansowe.

W obowiązującej u strony pozwanej zakładowej umowie zbiorowej z dnia 28 czerwca 1989 r. ustalono w art. 2 pkt 9 zasadę, że najniższe wynagrodzenie to obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku najniższe wynagrodzenie pracowników uspołecznionych zakładów pracy określone 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. 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 więc zastrzeżenia, że jest to najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego. Sugerować to mogło, że od tej zmiany konieczne było 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 nawiązywał nadal do najniższego wynagrodzenia i nie pozwalał na uwzględnianie jego zmian dokonanych w ciągu roku kalendarzowego. Ponieważ źródłem ewentualnych roszczeń miałyby być układ zbiorowy pracy, to istotne dla ich oceny 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, podawała w stosownych tabelach 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 określającym 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 z innymi składnikami 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 cyt. ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. jeżeli zakład pracy był - tak jak strona pozwana - 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 składników wynagrodzenia ustalonych w porozumieniu. 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 kwotowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, oderwane od najniższej płacy. Mają do niego odpowiednie zastosowanie wyżej poczynione uwagi.

Rozstrzygnięcie sprawy sprowadza się do oceny, czy roszczenia powódki 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, chociaż w wysokości tego najniższego wynagrodzenia obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego. W tym zakresie należy stwierdzić, że zakładowy system wynagradzania (jego protokoły 3 i 4) 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 241¹¹ § 2 KP), 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 dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego, najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy. Jeżeli strona pozwana wypracowała 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 241¹¹ § 2 KP. Zmiana taka wywołała natomiast skutek prawny w postaci ustanowienia stawek wynagrodzenia poniżej minimalnych kwot (określonych procentowo od najniższego wynagrodzenia) w układzie zbiorowym pracy, jeżeliby ustalić, że w dniu jej wprowadzenia strona pozwana nie dysponowała 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 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. W takim przypadku rzeczą Sądu było uzupełnienie materiału dowodowego 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) miał zastosowanie. Uznanie powództwa należało wobec tego ocenić jako 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 KPC, ale także art. 3 § 2 KPC (w brzmieniu wówczas obowiązującym, tj. w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej wskazaną wyżej ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego ..., które mają zastosowanie przy rozpoznaniu niniejszej rewizji

nadzwyczajnej zgodnie z art. 11 ust. 5 tej ustawy). Wydanie wyroku na podstawie wzbudzającego wątpliwości uznania pozwu i bez dostatecznego wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy jest rażącym naruszeniem prawa.

Należy podkreślić także, iż Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok nie wyjaśnił, czy roszczenie powódki obejmowało zasiłek chorobowy (mogłoby na to wskazywać przedstawione przez powódkę zestawienie). Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 17 października 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r., Nr 30, poz. 143 ze zm.) zasiłek chorobowy jest świadczeniem pieniężnym z ubezpieczenia społecznego. Jeżeli więc uspołeczniony zakład pracy nie wypłacił go swojemu pracownikowi w czasie trwania zatrudnienia, to pracownik mógł - zgodnie z art. 49 ust. 1 ustawy - wystąpić z wnioskiem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o ustalenie uprawnień do zasiłku. Nie jest natomiast możliwe orzekanie przez sąd rejonowy-sąd pracy w kwestii przyznania bądź odmowy przyznania pracownikowi zasiłku chorobowego. Tymczasem Sąd Rejonowy nie wyjaśnił tej kwestii, więc jako część należności od strony pozwanej zasądził być może zasiłek chorobowy, co stanowiłoby to naruszenie art. 1 i 2 KPC (rozpoznanie sprawy mimo niedopuszczalności drogi sądowej) i zgodnie z art. 369 pkt 1 KPC powodowałoby nieważność postępowania. Skutkuje to na podstawie art. 422 § 2 KPC w zw. z art. 423 § 1, art. 388 § 2 i 464 § 1 KPC konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku. Naruszony został bowiem także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż rozpoznanie przez sąd pracy sprawy bez dostatecznego wyjaśnienia jej okoliczności faktycznych, w sytuacji gdy występuje możliwość zaistnienia niedopuszczalności drogi sądowej, narusza podstawowe zasady procesowe. Przyjęcie naruszenia interesu Rzeczypospolitej Polskiej uzasadnione jest także tym, że obecnie roszczenia powódki (a także innych byłych pracowników strony pozwanej), które mogą okazać się bezzasadne, musiałyby zostać zaspokojone 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 Gospodarstwach Rolnych, z pokrzywdzeniem dla ich pracowników. Uwzględnieniu rewizji nadzwyczajnej nie stoi więc na przeszkodzie przekroczenie terminu z art. 421 § 2 KPC

Biorąc to pod rozwagę Sąd Najwyższy na podstawie art. 422 § 2 KPC uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

=====