

Wyrok z dnia 11 stycznia 2005 r.

I PK 94/04

Oparcie ustaleń faktycznych na nieprawomocnym wyroku karnym skazującym, bez rozważenia dowodów przeprowadzonych w sprawie cywilnej i karnej, stanowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Jerzego M. przeciwko Lasom Państwowym Nadleśnictwu W. w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 16 grudnia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 3 września 2003 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wieluniu oddalił powództwo Jerzego M. przeciwko Lasom Państwowym Nadleśnictwu W. w W. o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powód pracował jako podleśniczy w Leśnictwie C. W dniu 13 lutego 2003 r. nadzorował odbiór drewna brzozonego zakupionego wcześniej przez Józefa C. W trakcie załadunku Józef C. polecił swemu pomocnikowi ściąć 5 brzoź, które nie były objęte asygnatą. W dniu następnym funkcjonariusze Policji i Straży Leśnej znaleźli w zagrodzie Józefa C. pochodzące z kradzieży drewno brzozone wartości 390 zł. W dniu 17 lutego 2003 r. nadleśniczy Andrzej P. po zapoznaniu się z wynikami dochodzenia podjął decyzję o zwolnieniu powoda z pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podając jako przyczynę rozwiązania umowy udział w kradzieży drewna. W tym samym dniu skonsultował swoją decyzję z Organizacją Związkową Pracowników Nadleśnictwa W. Konsultacja polegała na okazaniu przewodniczącemu tej organizacji pisma o zamiarze rozwiązania z powodem umowy

o pracę, na którym przewodniczący uczynił adnotację o braku zastrzeżeń. W tym samym dniu pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało wręczone powodowi. Sąd uznał, iż zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że w dniu 13 lutego 2003 r. miała miejsce kradzież drewna z nadzorowanego przez powoda lasu, a powód miał w tym istotny udział. Przejawiło się to w tym, że powód wyraził zgodę na ścięcie drzewa ponad ilość wykupioną na asygnatę. Takie zachowanie kwalifikuje się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, gdyż został zachowany termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. i pracodawca zasięgnął opinii organizacji związkowej w trybie art. 52 § 3 k.p.

W apelacji od tego wyroku powód zakwestionował swój udział w kradzieży zarzucając sprzeczności w zeznaniach świadków i powołując się na zeznania tych świadków, którzy stwierdzili, że był on w znacznej odległości od miejsca wycinki i nie mógł widzieć kradzieży oraz że na wycięcie drzew nie wyrażał zgody. Zakwestionował ponadto prawidłowość konsultacji związkowej, która odbywała się tylko z przewodniczącym a nie całym zarządem organizacji związkowej.

Wyrokiem z dnia 16 grudnia 2003 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał, że w przypadku powoda pracodawca nie miał obowiązku konsultowania z organizacją związkową zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód nie był bowiem członkiem związku zawodowego i nie zwrócił się uprzednio o ochronę do działającej u pozwanego organizacji związkowej. Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na udziale w kradzieży drewna. Słuszność tych ustaleń wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a nadto potwierdza ten stan rzeczy podana przez powoda na rozprawie apelacyjnej informacja, że w jego sprawie przed sądem karnym zapadł wyrok, którym została przypisana mu wina.

Wyrok ten zaskarżył kasacją powód i opierając ją na obu podstawach wymienionych w art. 393¹ k.p.c. wniósł o jej uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania. Jako naruszone przepisy prawa materialnego wskazał art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 52 § 3 k.p., art. 56 k.p. oraz art. 23² k.p. w związku z art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przez ich niewłaściwe zastosowanie, a także art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., „przez przyjęcie, że zachowanie pracodawcy i zakładowej organizacji

związkowej w procesie udzielania opinii rozwiązania umowy o pracę nie uzasadnia przyjęcia reprezentacji interesów powoda przez zakładową organizację związkową”. Naruszenie przepisów postępowania polega na niezastosowaniu art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 11 k.p.c. „w sytuacji toczącego się procesu karnego dotyczącego zdarzenia będącego podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także w związku z rozbieżnościami w ustaleniach faktycznych pomiędzy zeznaniami świadków złożonymi przed Sądem Pracy i przed sądem w sprawie karnej a dotyczących tych samych faktów, a także w związku z wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi, uchylającym skazujący powoda wyrok Sądu Rejonowego w Wieluniu [...]”. Ponadto nastąpiło naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., które polega na zaakceptowaniu ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji jako potwierdzonych wyrokiem skazującym, mimo że wyrok ten był nieprawomocny i na uznaniu za wiarygodne zeznań świadków złożonych w postępowaniu przed Sądem Pracy, mimo że zeznając w sprawie karnej świadkowie ci przedstawili odmiennie stan faktyczny. Przepis ten został naruszony także „przez niewyjaśnienie czy Organizacją Związkowa Pracowników Nadleśnictwa była upoważniona do reprezentowania powoda pomimo, iż nie był on członkiem związku zawodowego”. Kolejnym wskazanym w kasacji naruszonym przepisem postępowania jest art. 231 k.p.c., którego naruszenie polega na nieuznaniu „istnienia reprezentacji powoda przez zakładową organizację związkową”. W uzasadnieniu kasacji powód podniósł, że uchybieniem było niezażądanie akt sprawy karnej w celu rozważenia możliwości zawieszenia postępowania do czasu jej prawomocnego zakończenia. Powołał się przy tym na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1968 r., I PZ 60/66 (OSNCP 1969 nr 6, poz. 117) stwierdzające, że ocena, czy istnieją podstawy do zawieszenia postępowania w sprawie cywilnej, powinna być dokonana po zapoznaniu się sądu z aktami sprawy karnej; dopiero ten fakt daje podstawę do wniosku, czy ewentualne ustalenia wyroku wydanego w procesie karnym mogłyby mieć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. W niniejszej sprawie brak analizy akt sprawy karnej stwarza podstawę do stwierdzenia, że miało miejsce poważne naruszenie przepisu art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. w stopniu mającym istotny wpływ na wynik sprawy. Potwierdza to wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi-Ośrodka Zamiejscowego w Sieradzu [...], którym uchylono wydany przeciwko powodowi wyrok skazujący. Brak możliwości porównania zeznań świadków występujących w procesie cywilnym z zeznaniami, jakie złożyli oni w procesie karnym, spowodował błędną ocenę wiarygodności ich zeznań, które legły u podstaw

ustaleń faktycznych Sądów obu instancji. Na przykład świadek Józef C. w sprawie cywilnej zeznał, że powód pozwolił mu ściąć jedną brzozę, a w sprawie karnej zeznał, że sam wskazywał, które drzewa należy ściąć, a wycinki dokonywał Krzysztof S. Znacznie różnią się zeznania świadków co do tego, kto dokładnie był na miejscu wycinki. Gdyby oba Sądy przeanalizowały ustalenia poczynione przez sąd karny, mogłyby dojść do odmiennych wniosków co do przebiegu wydarzeń faktycznych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podniesione w kasacji zarzuty zarówno w zakresie naruszenia prawa materialnego, jak i naruszenia prawa procesowego dotyczą dwóch kwestii. Pierwszą z nich jest istnienie przyczyn uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę, a drugą jego zgodność z prawem. W tej ostatniej kwestii przepisy prawa materialnego zostały zastosowane prawidłowo, a ustalenia faktyczne nie są dotknięte wadami. Sąd Okręgowy słusznie uznał, że pozwany nie miał obowiązku uzyskania opinii zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 52 § 3 k.p. pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pozwany byłby zobowiązany do zasięgnięcia takiej opinii, gdyby działająca u niego organizacja związkowa reprezentowała powoda. W zakresie reprezentowania pracownika w sprawach indywidualnych przepis art. 23² k.p. wskazuje tę organizację związkową, której pracownik jest członkiem, a w przypadku pracownika niezrzeszonego w związku odsyła do regulacji zawartej w ustawie o związkach zawodowych. Fakt, że powód nie należał do związku zawodowego, został przez niego przyznany także w kasacji. Powód uważa jednak, że mimo to korzystał z ochrony związkowej i powołuje się na przepisy art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Przepis art. 7 w ust. 1 stanowi, że w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Zgodnie z ust. 2 w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Z treści tego przepisu nie wynika obowiązek pracodawcy konsultowania się w sprawach indywidualnych pracownika z organizacją związkową, której pracownik ten nie jest człon-

kiem. Daje on pracownikowi jedynie możliwość zwrócenia się do związku zawodowego o obronę jego praw, a organizacja związkowa może, chociaż nie musi, podjąć się takiej obrony. Powołany w kasacji przepis art. 30 ust. 2 tej ustawy stanowi, że pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Wynika z niego, że pracodawca przed podjęciem decyzji w sprawie pracownika musi skonsultować się z organizacją związkową, która uprzednio zgodziła się na obronę praw pracownika nienależącego do związku. Tryb zawiadomienia pracodawcy o wyrażeniu zgody określony jest w art. 30 ust. 2¹, który stanowi, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Z regulacji tej wynika, że pracodawca ma obowiązek konsultowania się z organizacją związkową w sprawie niezrzeszonego pracownika tylko wówczas, gdy dysponuje wcześniej złożoną informacją pochodzącą od tej organizacji. W sytuacji, gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, pracownik korzysta z obrony tylko jednej z tych organizacji. Jeżeli nie należy do żadnej z nich bronić go może tylko ta organizacja, która podjęła się tego na jego wniosek. Jeżeli pracodawca nie dysponuje informacją, że któraś z organizacji związkowa podjęła się obrony danego pracownika, nie ma on obowiązku konsultowania się z żadnym z działających u niego związków. Gdyby pracodawca chcąc podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę miał obowiązek ustalania każdorazowo, czy któryś ze związków zawodowych podjął się obrony jego praw, omówiona regulacja byłaby zbyteczna. Wystarczyłoby określić obowiązek współdziałania pracodawcy z tą organizacją związkową, do której pracownik należy, a w przypadku pracownika niezrzeszonego - ze wszystkimi działającymi organizacjami związkowymi. Skoro określony w art. 30 ust. 2¹ tryb informowania pracodawcy obejmuje obowiązek złożenia przez organizacje związkowe wykazu pracowników objętych ich obroną, pracodawca nie ma obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawie pracownika nie figurującego w wykazie. Fakt, czy pozwany dopełnił formalności wymaganych tym przepisem, nie jest objęty zarzutami kasacji.

Nie zarzuca się w niej naruszenia art. 30 ust.2¹ ani naruszenia przepisów postępowania w zakresie braku należytego wyjaśnienia tych okoliczności. Zarzut dotyczy naruszenia przepisu art. 30 ust. 2, który określa formalności, jakich pracownik musi dopełnić, jeżeli chce zapewnić sobie w przyszłości obronę związku zawodowego. Uzyskanie zgody związku zawodowego musi poprzedzać zdarzenie, z którym przepisy prawa łączą obowiązek pracodawcy współdziałania ze związkami zawodowymi. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 1999 r., I PKN 229/99 (OSNAPiUS 2000 nr 24, poz.897), stwierdzając, że pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar rozwiązania umów o pracę w trybie art. 52 § 3 k.p., bez względu na to czy pracownicy są członkami związku zawodowego, jeżeli zakładowa organizacja związkowa zawiadomiła go o reprezentowaniu ich praw i interesów.

Podniesione w kasacji zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie zmierzają do wykazania faktu, że powód przed otrzymaniem pisma rozwiązującego umowę o pracę zwracał się do organizacji związkowej o obronę jego praw i że uzyskał na to zgodę. Zarzuty naruszenia art. 233 § 1 i 231 k.p.c., z którymi związany jest zarzut naruszenia art. 60 k.c., dotyczą błędu w interpretacji oświadczeń złożonych przez osobę działającą w imieniu pracodawcy i przez przewodniczącego związku zawodowego. Zdaniem wnoszącego kasację, fakt poinformowania przez pracodawcę przewodniczącego organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia świadczy o dorozumianej zgodzie organizacji związkowej na obronę praw powoda. Wniosek taki jest nieuprawniony, gdyż podjęcie przez pracodawcę czynności, do której w świetle powołanych przepisów prawa nie był zobowiązany, nie stwarza określonego w art. 231 k.p.c. domniemania, że istniało uprzednie porozumienie między organizacją związkową a powodem co do jego obrony. Istnienie takiego porozumienia musiałyby potwierdzać inne fakty, a takich faktów powód nie wskazuje. Nie można go również wyinterpretować z oświadczeń woli rozumianych na zasadach określonych w art. 60 k.c., gdyż powód nie składał organizacji związkowej żadnego oświadczenia, natomiast oświadczenia przewodniczącego o braku sprzeciwu wobec decyzji pracodawcy nie można tłumaczyć jako wyrażenia zgody przez organizację związkową na obronę praw powoda. Może ono raczej świadczyć o braku zainteresowania związku zawodowego sprawą powoda. Sąd Okręgowy wyciągnął słuszny wniosek, że powód nie był reprezentowany przez działającą u pozwanego organizację związkową i w związku z tym niezasięgnięcie we właściwym trybie opinii tej organizacji związkowej nie naruszało art. 52 § 3 k.p.

Zawarte w zaskarżonym wyroku ustalenie istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. zostało podważone w kasacji między innymi zarzutem naruszenia art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Nie został tu określony obligatoryjny obowiązek sądu zawieszenia postępowania do czasu zakończenia sprawy karnej lub dyscyplinarnej, lecz zastosowanie przepisu uzależnione jest od potrzeby procesowej. Potrzeba taka istnieje, jeżeli przeprowadzone dowody nie dają pewności, czy pracownik dopuścił się przewinienia wskazanego przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a ten sam czyn jest przedmiotem postępowania karnego. W takim przypadku istnieje możliwość wydania wyroku skazującego, którym sąd cywilny byłby związany z mocy art. 11 k.p.c. Uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie byłoby przedwczesne, zatem w takiej sytuacji sąd powinien skorzystać z możliwości zawieszenia postępowania. Jest jednak regułą, że sąd pracy prowadzi samodzielnie postępowanie dowodowe, przy czym na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia faktu dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia jego obowiązków. W przypadku udowodnienia tego faktu nie ma potrzeby czekania na wynik toczącego się postępowania karnego, gdyż ewentualne uniewinnienie pracownika lub umorzenie postępowania karnego nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Gdyby w zaskarżonym wyroku dokonano prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego, nie można byłoby mówić o naruszeniu art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. Wnoszący kasację kwestionuje prawidłowość tej oceny podnosząc zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut ten jest uzasadniony. W apelacji od wyroku oddalającego powództwo powód podnosił liczne zarzuty dotyczące oceny dowodów - zarzucał sprzeczności w zeznaniach świadków i pominięcie faktów wynikających z dowodów świadczących na jego korzyść. Do żadnego z tych zarzutów Sąd Okręgowy się nie ustosunkował, stwierdzając lakonicznie, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji znalazły potwierdzenie w wyroku karnym skazującym. Oparcie ustaleń faktycznych na nieprawomocnym wyroku karnym skazującym bez rozważenia dowodów przeprowadzonych zarówno w sprawie cywilnej, jak i karnej stanowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. W sprawie niniejszej zabrakło tej wszechstronności, skoro podstawą

oceny był jedynie nieprawomocny wyrok skazujący, który sam w sobie nie jest wystarczającym dowodem. Ponieważ ustalenia faktyczne są dotknięte wadami, nie jest możliwe dokonanie oceny prawnej w zakresie ewentualnego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 i art. 56 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. uchylił skarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania.

=====