

Warszawa 16 07 2007

OPINIA PRAWNA**Przedmiot
opinii:**

- I. Uprawnienia pracownika do akcji pracowniczych w przypadku nie dopełnienia wymogów formalnych wskazanych w rozporządzeniu Ministra Skarbu Państwa z dnia 2003-01-29 (Dz.U. 2003 Nr 35, poz. 303) w sprawie szczegółowych zasad podziału uprawnionych pracowników na grupy, ustalania liczby akcji przypadających na każdą z tych grup oraz trybu nabywania akcji przez uprawnionych pracowników.
- II. Obowiązek informowania pracowników o przysługujących im uprawnieniach oraz odpowiedzialność pracodawcy w przypadku niedopełnienia tego obowiązku.

**Zleceniodawca
opinii:**

Zakładowa Organizacja Związkowa Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy Energetycznej ENEA S.A. – Holding Oddział /Zielona Góra

**Podstawy
faktyczne opinii:**

zapytanie zleceniodawcy

**Podstawy
prawne opinii:**

- Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji z dnia 1996-08-30 (Dz.U. 1996 Nr 118, poz. 561) tekst jednolity z dnia 2002-10-14 (Dz.U. 2002 Nr 171, poz. 1397) dalej „Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji”
- Rozporządzenie Ministra Skarbu Państwa z dnia 2003-01-29 (Dz.U. 2003 Nr 35, poz. 303) w sprawie szczegółowych zasad podziału uprawnionych pracowników na grupy, ustalania liczby akcji

przypadających na każdą z tych grup oraz trybu nabywania akcji przez uprawnionych pracowników – dalej „Rozporządzenie”

- Ustawa z dnia 1974-06-26 (Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141) Kodeks pracy - dalej „Kodeks pracy”

Treść opinii

Stan faktyczny :

Pracownica rozpoczęła pracę w Zakładzie Energetycznym Gorzów Wielkopolski 2-go maja 1986 r. W wyniku przeprowadzonej komercjalizacji Zakład Energetyczny Gorzów Wielkopolski został przekształcony w jednoosobowa spółkę skarbu państwa. Na rok przed komercjalizacją Zakładu pracownica skorzystała z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego a następnie wychowawczego, na którym przebywała jeszcze kilka lat. W następstwie przekształceń Pracownica została pracownikiem spółki ENEA S.A. i pozostawała nim do dnia 01.07.2007. W toku procesu wyodrębnienia operatora systemu dystrybucyjnego Pracownicę przeniesiono do nowego pracodawcy – spółki ENEA Operator S.A. w trybie art. 23[1]. Według Porozumienia Pracownica Trójstronnego regulującego przejście pracowników do nowego pracodawcy Pracownica powinna być urlopowana w trybie art. 174[1]. W związku z wyrażonymi wątpliwościami pracownicę poinformowano, że nie złożyła oświadczenia o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji w trybie paragrafu 3 ust.1 Rozporządzenia.

Teza

Zgodnie z ustawą o komercjalizacji i prywatyzacji Pracownica nabyła prawo do nabycia akcji nieodpłatnie (tzw. akcje pracownicze) przez sam fakt zatrudnienia w skomercjalizowanym przedsiębiorstwie państwowym. Jednakże nabycie prawa do akcji nieodpłatnych w tej formie jest **nabyciem warunkowym**, wymagającym od pracownika pewnych działań. Ustawodawca, biorąc pod uwagę bezpieczeństwo obrotu prawnego, dla skutecznego nabycia akcji przewidział specjalną procedurę, opisaną w Rozporządzeniu. Elementem tej procedury jest pisemne oświadczenie pracownika o zamiarze nabycia akcji. Oświadczenie to miało w sposób kategoryczny formułować listę pracowników mających w przyszłości akcje otrzymać. **Niezłożenie oświadczenia w ustawowo określonym terminie powoduje utratę prawa do nieodpłatnego nabycia**

akcji - art. 38 ust. zdanie drugie Ustawy. Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że pracownica, w wyniku niezłożenia stosownego oświadczenia utraciła prawo do nieodpłatnego nabycia akcji.

W przedmiotowym stanie faktycznym pojawiają się dwa kolejne pytania a mianowicie:

- I. czy pracodawca - Zakład Energetyczny Gorzów Wielkopolski wykonał prawidłowo wszystkie ciężące na nim obowiązki w zakresie poinformowania pracownicy o ciężących na nim obowiązkach, związanych ze skutecznym nabyciem akcji w stosunku do pracownicy, zwłaszcza w szczególnej sytuacji w jakiej pracownica się znalazła
- II. czy zachowanie pracodawcy, polegające na zaniechaniu poinformowania pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym o przysługujących jej uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji, może być potraktowane jako zdarzenie skutkujące odpowiedzialnością odszkodowawczą następców prawnych Zakładu Energetycznego Gorzów Wielkopolski z tytułu czynu niedozwolonego, opartą na zasadzie winy

Ad I. Aby poprawnie odpowiedzieć na postawione pytanie należy w pierwszej kolejności określić zakres obowiązków informacyjnych pracodawcy w stosunku do pracownika i rozstrzygnąć czy wszystkie te obowiązki zostały w danym stanie faktycznym spełnione. W pierwszej kolejności należy odnieść się do przepisów rozporządzenia i określonych tam obowiązków zamieszczenia stosownych ogłoszeń. Czy jednak przepisy § 2 Rozporządzenia są jedynymi przepisami prawa pracy, regulującymi dany stan faktyczny. Aby z kolei odpowiedzieć na to pytanie należy przeanalizować inne przepisy, i to zarówno przepisy polskiego prawa pracy jak i przepisy prawa unijnego, odnoszące się do obowiązków informacyjnych pracodawcy w stosunku do pracownika. Analiza ta ma dać odpowiedź na pytanie; w jakim zakresie przepisy te mają zastosowanie do rozpatrywanego stanu faktycznego. Pomijając w analizie przepisy Rozporządzenia jako oczywiste, należy skupić się na obowiązkach informacyjnych pracodawcy określonych przez Kodeks pracy. W ustawie tej brak jest wszakże wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielenia pracownikowi

informacji w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności. Znajdujemy tam natomiast między innymi:

- a) obowiązek zaznajamiania pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami – art. 94 pkt. 1 kodeksu pracy
- b) obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie zasad współzycia społecznego art. 94 pkt. 10
- c) obowiązki uregulowane w przepisach art. 29 § 3 KP, , art. 94[2] KP art. 30 § 5 KP),

Znacznie szerzej obowiązki pracodawcy w zakresie informowania pracowników o przysługujących im uprawnieniach związanych ze stosunkiem pracy reguluje prawodawstwo Unii Europejskiej. Spośród prawa wspólnotowego regulującego obowiązki pracodawcy dotyczące informowania pracowników o różnych aspektach związanych z zatrudnieniem, w tym udzielania informacji odnoszących się do uprawnień i interesów pracowników, podkreślenia wymagają dyrektywy:

- 91/533/EWG z 14.10.1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy o pracę
- 94/45/WE z 22.9.1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Dyrektywy te zostały recypowane do prawa polskiego znacznie po rozpatrywanym stanie faktycznym jednakże istnienie ich we wspólnotowym porządku prawnym nie mogło być także przed tą datą zupełnie ignorowane przez polski system prawa pracy.

Powyższe, obowiązujące podczas procesu Komerccjalizacji dyrektywy nie stanowią zamkniętego systemu a jedynie jego część. W późniejszym okresie prawodawstwo unijne poszło znacznie dalej w próbie regulacji zakresu obowiązków informacyjnych pracodawcy w stosunku do pracownika. Nowsze dyrektywy regulujące kwestie informacyjne to:

- DYREKTYWA 2002/14/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE) z dnia 2002-03-11 r. (Dz.Urz.UE.L 2002 Nr 80, str. 29)
- DYREKTYWA RADY 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie

zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (2001/23/WE) z dnia 2001-03-12 r. (Dz.Urz.UE.L 2001 Nr 82, str. 16)

- Dyrektywa Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych
- DYREKTYWA RADY z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (94/45/WE)

Powyższe, przykładowe wyliczenie aktów prawa wspólnotowego regulujących obowiązki pracodawcy dotyczące informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, przysługujących im uprawnieniach oraz o innych istotnych okolicznościach związanych ze świadczeniem pracy, wskazuje na trwałą tendencję rozwoju europejskiego prawa pracy w kierunku zagwarantowania **pracownikowi prawa do uzyskania możliwie pełnej wiedzy o różnych aspektach treści stosunku pracy**, a przez to do uzyskania podstaw do oceny własnej sytuacji - czy to ogólnie na rynku pracy, czy też tylko w konkretnym stosunku zatrudnienia typu pracowniczego. Znaczenie prawa do informacji w tym ujęciu polega na tym, że pracownik poinformowany o przysługujących mu uprawnieniach jest znacznie lepiej chroniony, jeśli chodzi o realizację przysługujących mu praw podmiotowych, niż pracownik pozbawiony odpowiedniej wiedzy (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2004-02-17, I PK 386/03 Opubl: MoPr rok 2005, Nr 4,)

Powyższe unormowania dotyczące obowiązków pracodawcy oraz ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie **ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra)**, podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 KP). (por..

Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2004-02-17, I PK 386/03 (Opubl: MoPr rok 2005, Nr 4) Podobną ogólną tezę sformułował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 16.9.1999 r., I PKN 331/99 (OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 314), dodając, że w ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadcstwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że paragraf 2 Rozporządzenia stanowi *lex specialis* przynajmniej w stosunku do przepisów Kodeksu pracy. Inaczej rzecz ujmując na podstawie przepisów Rozporządzenia **pracodawca poznaje swe obowiązki dla pewnych standardowych sytuacji**. W rozpatrywanym stanie faktycznym mamy do czynienia z pracownicą przebywającą na urlopie wychowawczym/macierzyńskim. Powszechnie zrozumiałym jest, że opieka i wychowywanie dzieci, w szczególności w ich pierwszym okresie życia pochłania prawie wszystkie siły i aktywność kobiety. Opieka nad dziećmi w ich pierwszym okresie życia powoduje, że przeglądanie działów ogłoszeń w dziennikach lokalnych bądź ogólnopolskich przestaje być czynnościami o charakterze codziennym, powszechnym, a staje się aktywnością daleko wykraczającą poza czynności dnia powszedniego. Bardzo istotnym czynnikiem jest **znaczne rozluźnienie więzi**, jakie nastąpiło pomiędzy zakładem pracy a pracownicą. Należy pamiętać, że pracownica korzystała z urlopu na długo przed komercjalizacją, a wróciła z niego znacznie po jej zakończeniu, wtedy kiedy pozostali pracownicy już wypełnili swoje obowiązki a temat ten nie był jednym z podstawowych tematów rozmów między nimi.

Biorąc pod uwagę powyższą, specyficzną sytuację pracodawca, **mając na względzie konieczność dbania o dobro pracownika**, był zobowiązany poinformować indywidualnym pismem pracownicę o zachodzących w przedsiębiorstwie procesach.

Ad II. Powyższe, szerokie przedstawienie kontekstu normatywnego w celu odnalezienia podstaw prawnych dla obowiązku pracodawcy poinformowania przebywającej na urlopie macierzyńskim/wychowawczym pracownicy o przysługujących jej uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji oraz

związanych z tym obowiązkach, pozwala na uznanie w tym przypadku zasadności zarzutu naruszenia art. 415 Kodeksu cywilnego. Inaczej mówiąc zaniechanie pracodawcy może zostać zakwalifikowane w kategoriach obiektywnej bezprawności (ponieważ istniał pozytywny obowiązek informowania pracownicy o przysługujących jej uprawnieniach), oraz w kategoriach subiektywnego zawinienia z tego względu, że można przypisać pozwanemu brak należytej staranności w respektowaniu uprawnień pracowników w dbaniu o jego dobro.

W przedmiotowym stanie faktycznym fakt, czy pracownica zostanie przeniesiona do nowego pracodawcy w trybie art. 23[1] KP czy też zostanie zatrudniona u nowego pracodawcy, przy jednoczesnym urlopowaniu jej w ENEA S.A 9art 174[1] KP będzie mieć znaczenie przy ustalaniu wysokości odszkodowania. Gdyby bowiem została poinformowana o konieczności złożenia oświadczenia o zamiarze nabycia akcji pracowniczych i oświadczenie to złożyła to okres zatrudnienia w ENEA S.A. byłby zaliczony do stażu pracy od którego zależy ilość przyznanych jej akcji. Rzutuje to więc bezpośrednio na wysokość odszkodowania, które zostanie jej ewentualnie przyznane. Zatem jeśli pracownica zostanie przeniesiona do nowego pracodawcy na zasadzie art. 174[1] KP to do wyliczenia odszkodowania będzie brany pod uwagę jej staż pracy w ENEA S.A. z uwzględnieniem okresu przebywania na urlopie bezpłatnym. Jeśli natomiast zostanie przeniesiona na zasadzie art. 23 [1] KP to staż pracy będzie liczony tylko do czasu zakończenia zatrudnienia w ENEA S.A.

Wysokość szkody będzie odpowiadać równowartości akcji które pracownica otrzymałaby gdyby, odpowiednio poinformowana, złożyła stosowne oświadczenie o zamiarze nabycia akcji.

Marcin Szymanek