

## Wyrok z dnia 17 lutego 2004 r.

I PK 386/03

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Franciszka B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” - Rejonowemu Urzędowi Poczty w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 8 stycznia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy w Opolu-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 15 kwietnia 2002 r. [...] oddalił powództwo Franciszka B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Użyteczności Publicznej „Poczta Polska” - Rejonowemu Urzędowi Poczty w O. o zapłatę kwoty 45.396 złotych z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania, w związku z zawinionym zaniechaniem pozwanego, którego skutkiem było pozbawienie powoda możliwości skorzystania z uprawnienia do nieodpłatnego nabycia 1.560 akcji Telekomunikacji Polskiej SA.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 lutego 1952 r. do 31 maja 1977 r., ostatnio na stanowisku naczelnika Urzędu Poczтового w K. Stosunek pracy powoda ustał w związku z jego przejściem na rentę inwalidzką. Z uwagi na staż pracy - 25 lat i 4 miesiące - powód zaliczony byłby do grupy pracowników, którym należą się akcje Telekomunikacji Polskiej SA. (dalej: TP SA) w ilości 1.560 sztuk. Sąd ustalił, że powód nie złożył do 29 marca 1999 r. pi-semnego oświadczenia wyrażającego wolę nieodpłatnego nabycia akcji TP SA. Tymczasem, z tym dniem upłynął termin do składania oświadczeń o zamiarze nieod-

płatnego nabycia akcji przez osoby uprawnione, stosownie do treści art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o zmianie ustawy o łączności (Dz.U. Nr 150, poz. 984). Według ustaleń Sądu Okręgowego, w 1997 r. - po pojawieniu się pierwszych informacji o prywatyzacji Telekomunikacji Polskiej - PPUP "Poczta Polska", na wnioski pracowników, wydawała im zaświadczenia o okresie zatrudnienia w placówkach pocztowych. Powód nie złożył wówczas wniosku o wydanie takiego zaświadczenia. Na początku 1999 r. pracownicy "Poczty Polskiej" dowiedzieli się, że uzyskali prawo do nieodpłatnego nabycia akcji prywatyzowanej TP SA. Na pozwanym jako pracodawcy ciążył obowiązek wydania pracownikom, na ich wnioski, stosownych zaświadczeń o okresie zatrudnienia w przedsiębiorstwie państwowym do dnia jego komercjalizacji. Do zaświadczeń tych dołączano informację o dalszym trybie postępowania w celu nieodpłatnego nabycia akcji TP SA. Powód z wnioskiem o wydanie mu zaświadczenia wystąpił do swojego byłego pracodawcy dopiero w kwietniu 2000 r., czyli ponad rok po upływie terminu na zgłaszanie zamiaru nabycia akcji. Rejonowy Urząd Poczty w O., z inicjatywy pracowników i działających u niego związków zawodowych, przysyłał do swoich byłych pracowników, którzy byli znani z imienia i nazwiska, oraz do tych, którzy zamieszkiwali w pobliżu poczty, nawet bez ich wniosków, zaświadczenia o okresach zatrudnienia u strony pozwanej. Powodowi takiego zaświadczenia nie przesłano. Pozwany pracodawca nie wydał swoim pracownikom poleceń dotyczących prowadzenia akcji informacyjnej związanej z nieodpłatnym nabyciem akcji przez pracowników poczty, nie opracował też żadnych zarządzeń ani dyrektyw w tym zakresie. Prywatyzacja nie dotyczyła pozwanego pracodawcy, lecz innego podmiotu - Telekomunikacji Polskiej SA i to na tym podmiocie ciążył obowiązek przeprowadzenia postępowania związanego z nieodpłatnym nabyciem akcji przez osoby uprawnione, w tym obowiązek dokonania wezwań uprawnionych pracowników do składania oświadczeń o zamiarze nabycia akcji oraz do składania zaświadczeń o stażu pracy w przedsiębiorstwie do dnia komercjalizacji - przez ogłoszenie w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim i lokalnym oraz przez wywieszenie informacji w siedzibie Spółki i we wszystkich jej zakładach lub oddziałach. Uprawnione osoby wezwane zostały w sposób wymagany przepisami do składania oświadczeń o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji TP SA. Sprawa nieodpłatnego nabycia przez pracowników poczty akcji TP SA była dodatkowo nagłośniona przez media.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany nie wyrządził powodowi szkody. Pozwany nie był zobowiązany do imiennego

powiadomienia powoda o jego uprawnieniu i procedurze nieodpłatnego nabycia przez niego akcji TP SA. Zobowiązanie takie nie wynikało z żadnego przepisu prawa powszechnie obowiązującego ani prawa wewnątrzzakładowego. Nie rodziły takiego zobowiązania pozwanego wobec powoda również działania pracowników poczty, podejmowane z ich własnej inicjatywy i zmierzające do powiadomienia jak najszerszego grona pracowników o uprawnieniu do nieodpłatnego nabycia akcji, chociaż były tolerowane przez pozwanego pracodawcę. Pozwany nie przyjął na siebie w sposób dobrowolny takiego zobowiązania, a dopiero jego przyjęcie i koordynowanie przez pozwanego działań tych pracowników mogłoby, zdaniem Sądu, pozwolić na postawienie mu zarzutu nierównego traktowania pracowników i zawinionego zaniechania w stosunku do powoda. Sąd ostatecznie uznał, iż brak jest podstaw do przypisania pozwanemu pracodawcy, w oparciu o art. 415 - 417 k.c. w związku z art. 300 k.p., odpowiedzialności za szkodę poniesioną przez powoda, gdyż nie można w tym przypadku mówić ani o winie pozwanego, ani o bezprawności jego zachowania (zaniechania).

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył apelacją powód, zarzucając temu orzeczeniu: 1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej, a dokonanie dowolnej i wybiórczej, oceny zgromadzonych w sprawie dowodów oraz sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią tych dowodów, art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, dlaczego sąd nie poczynił ustaleń faktycznych w oparciu o dopuszczone w toku postępowania dowody, względnie dlaczego całkowicie pominął je w swoich rozważaniach; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 11 k.p. poprzez usankcjonowanie faktycznej dyskryminacji powoda jako pracownika, a to wskutek potraktowania go odmiennie niż innych pracowników pozwanego pracodawcy znajdujących się w takiej samej sytuacji, oraz art. 415 k.c. przez uznanie, że pozwany nie ponosi wobec powoda odpowiedzialności z tytułu wyrządzonej mu szkody.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 stycznia 2003 r. [...], po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego, oddalił apelację powoda jako nieuzasadnioną.

Sąd Apelacyjny ustalił dodatkowo, że w czasie nieodpłatnego udostępniania akcji Skarbu Państwa w Spółce Akcyjnej Telekomunikacja Polska, Minister Skarbu Państwa zawarł z TP SA umowę z 23 lipca 1997 r. na wykonanie czynności technicznych. Na mocy tej umowy Skarb Państwa - Minister Skarbu Państwa zlecił Tele-

komunikacji Polskiej SA dokonanie czynności niezbędnych do nieodpłatnego nabycia akcji przez uprawnionych pracowników, w tym do: 1) wezwania w imieniu Ministra Skarbu Państwa uprawnionych pracowników do składania oświadczeń o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji, poprzez ogłoszenie w dzienniku o zasięgu ogólnokrajowym i lokalnym oraz poprzez wywieszenie w siedzibie Spółki i we wszystkich jej zakładach lub oddziałach wezwania o treści określonej w § 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Skarbu Państwa z dnia 3 kwietnia 1997 r. 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 (Dz.U. Nr 33, poz. 200); 2) przyjmowania w imieniu Ministra Skarbu Państwa oświadczeń uprawnionych pracowników o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji oraz dalszych szczegółowych czynności w procesie ustalenia uprawnionych, reklamacji, przygotowania projektów umów nabycia akcji. Wedle ustaleń Sądu Apelacyjnego, po nowelizacji ustawy o łączności, przewidującej uprawnienie do nieodpłatnego nabycia akcji również przez pracowników poczty, sami zatrudnieni przez pocztę pracownicy oraz członkowie zakładowych organizacji związkowych starali się propagować informacje o uprawnieniu do nabycia akcji. W tym celu wykorzystywano kontakty bezpośrednie oraz pisemnie informowano o możliwości nabycia akcji byłych pracowników, którzy już poprzednio zgłosili się po zaświadczenia, wyrażając wolę uzyskania akcji, lub innych byłych pracowników, których potencjalne uprawnienia były znane aktualnie zatrudnionym. Na szczeblu poczty nie wprowadzono drogą zarządzeń służbowych obowiązku informowania pracowników i byłych pracowników o przysługujących im uprawnieniach, nie doszło także do zawarcia między kierownictwem pozwanego pracodawcy i działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia wprowadzającego obowiązek informacyjny - porozumienie takie nie było też negocjowane.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że z zeznań byłego dyrektora strony pozwanej oraz przewodniczącej i byłej przewodniczącej zarządów działających u pozwanego pracodawcy zakładowych organizacji związkowych jednoznacznie wynika, że na pozwany Rejonowy Urząd Poczty w O. nie nałożono w trybie wewnętrznym (w ramach PPUP "Poczta Polska") obowiązku informowania pracowników o uprawnieniach do akcji ani też w drodze ustanowienia prawa wewnątrzzakładowego (np. porozumienia pracodawcy i związków zawodowych) nie ustalono takiego obowiązku indywidualnego informowania pracowników. Informowanie niektórych uprawnionych było sponta-

niczną inicjatywą społeczną poszczególnych pracowników dążących do dotarcia z informacją o uprawnieniach do akcji do możliwie szerokiego grona osób, co do których wiadano, że mogą należeć do grona uprawnionych. Ustaleń tych nie podważa treść pisma Dyrektora Rejonowego Urzędu Poczty w O. do Ministerstwa Skarbu Państwa (bez daty), sporządzonego nie wcześniej niż w 2000 r., oraz treść pisma Centralnego Zarządu Poczty do powoda z 17 października 2000 r. Zawarte w nich wypowiedzi nie stanowią dowodu prowadzenia zorganizowanej akcji informacyjnej przez pozwanego. Sąd Apelacyjny ocenił, że nie ma należytego umocowania dowodowego ustalenie Sądu Okręgowego co do świadomości powoda o istnieniu uprawnień do akcji, jest to jednak okoliczność faktyczna bez istotnego znaczenia dla oceny zasadności roszczeń powoda. Ostatecznie Sąd Apelacyjny uznał, że w zakresie istotnych dla rozstrzygnięcia sporu ustaleń zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. są niezasadne.

Sąd drugiej instancji nie podzielił również zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa materialnego - art. 415 k.c. oraz art. 11 k.p. Dla skutecznego dochodzenia odszkodowania z czynu niedozwolonego na podstawie art. 415 k.c. niezbędne jest "zaistnienie wyrządzającego szkodę zdarzenia sprawczego w postaci zawinionego działania lub zaniechania osoby" mającej być sprawcą szkody. Ponadto, aby można było mówić o winie sprawcy, jego postępowanie musi być bezprawne, czyli popadać w kolizję z istniejącym porządkiem prawnym. Przez porządek prawny w tym kontekście należy rozumieć nakazy i zakazy wynikające z obowiązujących norm prawnych oraz wytworzone i przyjęte w społeczeństwie zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w postępowaniu strony pozwanej brak cech bezprawności. W procesie dystrybucji akcji TP SA, do których uprawnienie wynika z art. 82 ustawy z dnia 23 listopada 1990 r. o łączności (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 117, poz. 564 ze zm.), w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 26 listopada 1998 r. o zmianie ustawy o łączności (Dz.U. Nr 150, poz. 984), na pozwanym Rejonowym Urzędzie Poczty w O. nie spoczywała żadna powinność informacyjna wobec potencjalnie uprawnionych pracowników. Obowiązek taki nie wynikał ani z powołanych ustaw, ani z ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (Dz.U. Nr 118, poz. 561 ze zm.), ani z wykonawczego wobec tej ustawy rozporządzenia Ministra Skarbu Państwa z dnia 3 kwietnia 1997 r. 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 (Dz.U. Nr 33, poz. 200). Wskazane rozporządzenie powinno informowanie nakłada na Ministra Skarbu Państwa (§ 3 ust. 1-3 rozporządzenia) i nie jest to powinność indywidualnego („personalnego”) informowania potencjalnie uprawnionych, lecz obowiązek dokonania wezwań do składania oświadczeń o zamiarze nabycia akcji poprzez ogłoszenie w dziennikach oraz wywieszenie ogłoszeń w siedzibie spółki i jej zakładach lub oddziałach, a zatem w zakładach (oddziałach) prywatyzowanej Telekomunikacji Polskiej SA, a nie w placówkach pocztowych. Podobny jest też, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zakres powinności, który w umowie zlecenia, zawartej między Skarbem Państwa - Ministrem Skarbu Państwa a TP SA, przyjęty został przez tę Spółkę. Brak jest również jakichkolwiek innych przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. lub podstawy umownej (zobowiązaniowej) jako źródła obowiązku informacyjnego strony pozwanej w stosunku do powoda. Sąd Apelacyjny uznał, że nie sposób wywodzić bezprawności działania i winy strony pozwanej w sytuacji, gdy nie było prawnej powinności poinformowania powoda. Za nieprawidłowe uznał Sąd drugiej instancji konstruowanie zarzutu zawnionego zaniechania strony pozwanej (w kontekście odpowiedzialności deliktowej z art. 415 k.c.) w oparciu o twierdzenie o dyskryminowaniu powoda z naruszeniem art. 11<sup>3</sup> k.p. (ten bowiem przepis zapewne miał na względzie skarżący powołując się na nierówne traktowanie i dyskryminację powoda, zamiast wskazanego w apelacji art. 11 k.p., stanowiącego o nawiązaniu stosunku pracy). Dyskryminowanie powoda miałyby polegać na niepowiadomieniu go o uprawnieniu do nabycia akcji. Zgodnie z art. 11<sup>3</sup> k.p. (w brzmieniu obowiązującym w dacie orzekania przez Sąd Apelacyjny), jakkolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w tym przepisie odrębności. Sąd Apelacyjny, powołując się na poglądy wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 260, wyrok z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150), stwierdził, że nie można stronie pozwanej postawić skutecznie zarzutu dyskryminacji, skoro nie dopuściła się bezprawnego pominięcia powoda w akcji informacyjnej i w ogóle akcji takiej - jako pracodawca - nie prowadziła, niezależnie od braku jakichkolwiek przesłanek do przyjęcia istnienia jednego z powodów dyskryminacyjnych wskazanych art. 11<sup>3</sup> k.p. Z

faktu, że spontanicznie podjęta przez niektórych pracowników strony pozwanej inicjatywa docierania z informacją do możliwie szerokiego kręgu uprawnionych nie zakończyła się powiadomieniem personalnie powoda o przysługujących mu uprawnieniach, nie można, według Sądu, wyprowadzać wniosku o dyskryminowaniu powoda przez pracodawcę.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył w całości kasacją pełnomocnik powoda. Jako podstawy kasacji wskazał: 1) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej, wybiórczej, a nie wszechstronnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów oraz sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią owych dowodów i w konsekwencji ustalenie, że pozwany nie dopuścił się dyskryminacji powoda w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 385 k.p.c. przez uznanie, iż apelacja podlega oddaleniu, pomimo iż w świetle zgromadzonego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji materiału apelację powoda należało uwzględnić, 2) naruszenie przepisów prawa materialnego przez: niewłaściwe zastosowanie oraz błędną wykładnię przepisu art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 415 k.c., polegające na przyjęciu, że pozwany nie dopuścił się względem powoda deliktu w postaci pominięcia go w procesie informowania o możliwości nabycia akcji, a więc postawienia go w sytuacji odmiennej (gorszej) od pozostałych pracowników-emerytów pozwanego i wyrządzenie mu w ten sposób szkody, oraz niewłaściwe zastosowanie, a w zasadzie niezastosowanie, przepisu § 1 Protokołu nr 1 do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka przez usankcjonowanie pozbawienia powoda części jego mienia w postaci prawa do odszkodowania należnego mu zgodnie z przepisami ustawy (art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 415 k.c.).

Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego, ewentualnie o orzeczenie co do istoty na podstawie przepisu art. 393<sup>15</sup> k.p.c. i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 40.560 złotych wraz z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania.

Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji skarżący wskazał występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne dotyczące stosowania przepisów Kodeksu pracy o dyskryminacji, w szczególności regulacji art. 11<sup>3</sup> k.p., w powiązaniu z przepisami Kodeksu cywilnego traktującymi o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, zwłaszcza kwestii przesłanek zaistnienia dyskryminacji pracownika, i to pracownika znajdującego się w szczególnej sytuacji życiowej. Zdaniem skarżącego rozpoznanie kasacji przybliżyłoby praktyce właściwe pojmowanie nowej instytucji

prawa pracy - zakazu dyskryminacji - oraz przesądziłoby, jak dalece ewentualne zaniechania pracodawcy mogą tworzyć podstawę do klasyfikowania ich w kategoriach dyskryminacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sprawa ma charakter precedensowy i jest nietypowa. Zdaniem wnoszącego kasację występuje w niej istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 11<sup>3</sup> k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji wynikającej z ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw; Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Analizując treść tego przepisu można rozważyć, czy dotyczy on tylko pracowników (obecnych pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy), czy także byłych pracowników (w szczególności emerytów i rencistów), a ponadto czy dotyczy tylko nierównego traktowania ze względu na okoliczności w nim wymienione (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową), czy także ze względu na wszelkie inne okoliczności będące (mogące być) przyczyną nierównego traktowania, a jeżeli wszelkie inne, to na przykład jakie, wreszcie czy naruszenie zakazu równego traktowania pracowników, a nawet działania dyskryminujące niektórych z nich, można zakwalifikować jako deliktową podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

Powyższe zagadnienia - same w sobie interesujące - nie stanowią jednak podstawowej kwestii, od której rozwikłania zależy rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy. Można na nie odpowiedzieć w największym skrócie w ten sposób, że zakaz dyskryminacji nie dotyczy tylko obecnie zatrudnionych u danego pracodawcy pracowników, lecz wykracza poza ramy czasowe trwania stosunku pracy, zabroniona jest jakakolwiek dyskryminacja, ze względu na wszelkie okoliczności mogące stanowić przyczynę nieusprawiedliwionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników, zaś przyczyny wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p. stanowią tylko przykładowe wyczerpanie, a także, że nierówne traktowanie i jego kwalifikowany przejaw w postaci dyskryminacji może być kwalifikowane jako czyn zabroniony.

W sprawie tej chodzi jednak przede wszystkim nie o abstrakcyjne odpowiedzi na postawione na wstępie pytania, lecz o ocenę, czy zachowanie byłego pracodawcy, polegające na zaniechaniu poinformowania byłego pracownika (obecnie



emeryta lub rencisty) o przysługujących mu uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji, może być potraktowane jako zdarzenie skutkujące odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu czynu niedozwolonego, opartą na zasadzie winy, zwłaszcza gdy były pracodawca skierował informacje o tego rodzaju uprawnieniach do innych byłych pracowników (obecnie emerytów i rencistów) albo aprobował kierowanie takich informacji przez obecnych pracowników, którzy z własnej inicjatywy podjęli akcję informacyjną.

Sprawa jest nietypowa, ponieważ uprawnienie, którego dotyczy - do nieodpłatnego nabycia akcji pracowniczych - nie jest w sposób dosłowny uprawnieniem ze stosunku pracy, jest natomiast niewątpliwie związane ze stosunkiem pracy (gdyby powód nie był swojego czasu pracownikiem Poczty Polskiej, nie nabyłby uprawnień do nieodpłatnego nabycia akcji Telekomunikacji Polskiej SA). Realizację tego uprawnienia miał przy tym zapewnić - na warunkach określonych w ustawie z dnia 23 listopada 1990 r. o łączności (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 117, poz. 564 ze zm.) po nowelizacji wynikającej z ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o zmianie ustawy o łączności (Dz.U. Nr 150, poz. 984), w ustawie z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, w rozporządzeniu Ministra Skarbu Państwa z dnia 3 kwietnia 1997 r. 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, a także w umowie zawartej przez Ministra Skarbu Państwa z Telekomunikacją Polską SA - inny podmiot niż były pracodawca powoda, a mianowicie Telekomunikacja Polska SA. Tymczasem - według twierdzeń skarżącego - to zaniechanie pozwanego Rejonowego Urzędu Poczty w O. jako byłego pracodawcy powoda doprowadziło do uniemożliwienia mu skorzystania z ustawowego uprawnienia do nieodpłatnego nabycia akcji. Nietypowość sprawy wiąże się ponadto z tym, że roszczenie o odszkodowanie kieruje do byłego pracodawcy byłý pracownik (obecnie rencista), zarzucając pozwanemu naruszenie obowiązków pracodawcy względem pracowników (byłych pracowników). Nietypowość sprawy wynikała zatem z kilku względów - z roszczeniem wystąpił byłý pracownik (obecnie rencista) w stosunku do byłego pracodawcy, roszczenie dotyczyło odszkodowania za zawinione i bezprawne zaniechanie (na co wskazywała powoływana w toku procesu podstawa prawna w postaci przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych) polegające na braku poinformowania powoda

o przysługujących mu uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji innego niż były pracodawca podmiotu.

Nietypowość sprawy - zarówno jej okoliczności faktycznych, jak i materialno-prawnej oceny tego stanu rzeczy - sprawiła, że Sądy bezskutecznie poszukiwały podstawy prawnej do przypisania pozwanemu pracodawcy obowiązków w stosunku do byłego pracownika dotyczących poinformowania go o przysługujących mu uprawnieniach związanych ze stosunkiem pracy (a co najmniej podjęcia próby takiego poinformowania). Wyraźnie wynika to z argumentacji prawnej Sądu Apelacyjnego przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W argumentacji tej powtarza się bowiem stwierdzenie, że „na pozwanym nie spoczywała żadna powinność informacyjna wobec potencjalnie uprawnionych pracowników”, ponieważ obowiązek taki nie wynikał ani z ustawy o łączności, ani z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych lub wykonawczego wobec niej rozporządzenia Ministra Skarbu Państwa, ani wreszcie z jakichkolwiek innych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. lub podstawy umownej (zobowiązaniowej), a skoro nie było prawnej powinności poinformowania powoda o przysługujących mu uprawnieniach, to - w ocenie Sądu Apelacyjnego - stronie pozwanej nie sposób przypisać winy i bezprawności jej zaniechania.

Tę ostatnią tezę można zakwestionować i podważyć, jeżeli znajdzie się normatywną podstawę przypisania stronie pozwanej obowiązków informacyjnych względem powoda jako byłego pracownika (obecnie rencisty lub emeryta). Poszukiwania należy prowadzić przede wszystkim w Kodeksie pracy, ale także szerzej, w systemie prawa pracy.

Obowiązek informowania pracowników o przysługujących im uprawnieniach wynika z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 314), w tym także byłego pracownika - emeryta lub rencisty - zwłaszcza wtedy, gdy po ustaniu zatrudnienia zostaje zachowana więź pracodawcy z byłymi pracownikami (emerytami, rencistami) - pracodawca prowadzi akcje socjalne, w których biorą udział byli pracownicy, interesuje się ich sytuacją, troszczy się i dba o ich potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne.

Możliwość nieodpłatnego nabycia akcji przez byłego pracownika może być traktowana jako jedno ze źródeł pozyskania środków na zaspokojenie potrzeb życiowych pracownika - zwłaszcza gdy rynkowa (giełdowa) wartość akcji stanowi wielo-

krotność otrzymywanego przez byłego pracownika świadczenia emerytalnego lub rentowego. O obowiązku zaspokajania przez pracodawcę - stosownie do możliwości i warunków - potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników stanowi art. 16 k.p. Choć przepis ten nie przyznaje pracownikom jakichkolwiek roszczeń (nawet jeżeli pracodawca w niedostateczny sposób troszczy się o zaspokajanie wymienionych w nim potrzeb pracowników), to jednak - jako statuujący podstawową zasadę prawa pracy - powinien być uwzględniany w procesie wykładni i stosowania innych przepisów. Główna rola podstawowych zasad prawa pracy polega bowiem na tym, że służą wykładni innych przepisów prawa pracy przy ich stosowaniu w konkretnych sprawach, chociaż same nie tworzą praw podmiotowych pracowników. Co prawda, nie każda zasada prawa pracy może mieć zastosowanie do byłych pracowników, ale akurat ta, dotycząca zaspokajania przez pracodawcę - w miarę możliwości i warunków - potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników, może być odniesiona do byłych pracowników, obecnie emerytów lub rencistów.

Przepis art. 94 pkt 8 k.p. przekłada powyższą zasadę ukonstytuowaną w art. 16 k.p. na obowiązek pracodawcy, stanowiąc, że pracodawca jest obowiązany (między innymi) zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników. Powinności pracodawców dotyczące zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników precyzuje ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.). Ustawa ta określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu (art. 1 ust. 1), przy czym wśród osób uprawnionych do korzystania z funduszu wymienia się w niej, obok pracowników i członków ich rodzin, także emerytów i rencistów - byłych pracowników i członków ich rodzin (art. 2 pkt 5). Oznacza to, że w kontekście zaspokajania potrzeb socjalnych ustawodawca jako osoby uprawnione do takiej pomocy ze strony pracodawcy jednakowo traktuje obecnych pracowników oraz byłych pracowników, obecnie emerytów i rencistów.

Obowiązki pracodawcy dotyczące informowania pracowników (a także byłych pracowników - emerytów i rencistów) o przysługujących im uprawnieniach związanych ze stosunkiem pracy wynikają także ze standardów przyjętych w prawodawstwie Unii Europejskiej. Prawo wspólnotowe reguluje obowiązki pracodawcy dotyczące obowiązku informowania pracowników o różnych aspektach związanych z za-

trudnieniem, w tym udzielania informacji odnoszących się do uprawnień i interesów pracowników, w wielu aktach prawnych, między innymi w dwóch dyrektywach Rady - 91/533/EWG z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy o pracę oraz 94/45/WE z 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. Wykonanie przez Polskę pierwszej z tych dyrektyw nastąpiło przez wprowadzenie do Kodeksu pracy, z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2004 r., art. 29 § 3, jednakże istnienie dyrektywy 91/533/EWG we wspólnotowym porządku prawnym nie mogło być także przed tą datą zupełnie ignorowane przez polski sąd. Także dyrektywy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu przewidują obowiązek powiadomienia osób, których te dyrektywy dotyczą, o treści przepisów przyjętych przez państwo członkowskie wskutek transpozycji tych dyrektyw do wewnętrznego porządku prawnego. Takie obowiązki wynikają z: art. 12 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, art. 10 dyrektywy Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, art. 7 dyrektywy Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich w zakresie stosowania zasady równego wynagradzania pracowników mężczyzn i kobiet, art. 8b ust. 4 dyrektywy Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy, po zmianach wynikających z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23 września 2002 r. Realizacja obowiązków informacyjnych wynikających z powyższych dyrektyw dotyczących równego traktowania nastąpiła w obecnie obowiązującym stanie prawnym - poczynając od 1 stycznia 2002 r. - w art. 94<sup>1</sup> k.p. Z kolei o obowiązku informowania o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (klauzula 5 ust. 3 lit c dyrektywy Rady 97/81/WE z 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC) oraz o wolnych miejscach pracy (klauzula 6 ust. 1 dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. w sprawie porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego

przez UNICE, CEEP oraz ETUC) stanowi art. 94<sup>2</sup> k.p., prowadzony od Kodeksu pracy z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2004 r.

Powyższe - jedynie 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 pewną 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.

Oczywiście, żadna z dyrektyw nie dotyczy wprost obowiązku pracodawcy informowania pracowników i byłych pracowników o przysługujących im uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, jednakże z przedstawionych wyżej regulacji wynika ogólna wskazówka interpretacyjna w odniesieniu do wykładni obowiązującego polskiego prawa wewnętrznego, także stanu prawnego obowiązującego w chwili poddawanych ocenie prawnej zdarzeń. W tym kontekście możliwe jest poszukiwanie w standardzie ustanowionym przez prawo wspólnotowe wzorca właściwego (prawidłowego) zachowania się rzetelnego i lojalnego w stosunku do swoich pracowników i byłych pracowników pracodawcy, wzorca należytej staranności przy realizacji jego powinności, choćby miały one wynikać jedynie z funkcjonujących w społeczeństwie zasad współżycia społecznego jako pożądanых wzorców zachowań a nie z pozytywnych unormowań (konkretnych przepisów prawa). Słusznie zauważył Sąd Apelacyjny, że bezprawność pojmowana jest w prawie cywilnym szeroko, obejmuje również naruszenie zasad współżycia społecznego. Możliwe jest bowiem skonstruowanie zasady współżycia społecznego odnoszącej się do obowiązków pracodawcy związanych z informowaniem pracowników o przysługujących im uprawnieniach, jeżeli zagadnienie to jest przedmiotem regulacji prawnej, choćby była to regulacja na poziomie prawodawstwa wspólnotowego.

W chwili zdarzeń podlegających ocenie materialnoprawnej w kontekście roszczeń odszkodowawczych powoda Polska nie była jeszcze państwem członkowskim

Unii Europejskiej. Jednakże przy dokonywaniu wykładni mających zastosowanie przepisów prawa krajowego międzynarodowe zobowiązania Polski są nie bez znaczenia. Możliwość uwzględniania przy wykładni przepisów prawa krajowego (obowiązujących w dacie ocenianych zdarzeń) również regulacji prawa wspólnotowego - choćby przytoczonych wyżej - jest oczywista. Podstawę tego twierdzenia stanowią zobowiązania wynikające z wiążącego Polskę Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, z jednej strony, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi, z drugiej strony, sporządzonego w Brukseli dnia 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 ze zm.). Układ ten przewiduje obowiązek Polski dostosowania swojego prawa wewnętrznego w dziedzinie ochrony pracownika w miejscu pracy do poziomu ochrony podobnego do istniejącego we Wspólnocie, w ramach ogólnego obowiązku zbliżania istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie (art. 68 i 69). Dostosowanie prawa polskiego do standardów ochrony przewidzianych we Wspólnocie może być realizowane dwutorowo - poprzez zabiegi legislacyjne albo poprzez interpretację obowiązujących przepisów w celu uzyskania rezultatu zbieżnego z dyspozycjami norm prawa wspólnotowego. Fakt harmonizacji poprzez praktykę (a nie tylko poprzez stanowienie normatywnych aktów prawa) jest aprobowany w Unii Europejskiej, między innymi przez orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. W okresie, gdy polskie prawo było poddawane ocenie, czy Polska osiągnęła stopień zbliżenia swych przepisów do standardu europejskiego, czy zrealizowała swe zobowiązania z art. 68 Układu stowarzyszeniowego - zbliżenie interpretacji przepisów prawa pracy do interpretacji wspólnotowego prawa pracy było szczególnie ważne (podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z 8 stycznia 2003 r. III RN 239/01 i III RN 240/01, OSNP 2004 nr 3, poz. 42).

Z uwzględnieniem prawodawstwa wspólnotowego powinny być interpretowane przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy informowania pracownika o przysługujących mu uprawnieniach. Chociażby przepis art. 94 pkt 1 k.p. stanowiący, że pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników "podejmujących pracę" z ich "podstawowymi uprawnieniami". Z treści tego przepisu nie można wyprowadzić wniosku, że na pracodawcy nie spoczywają żadne inne - poza wymienionymi w tym przepisie - obowiązki informacyjne względem obecnych, a także byłych pracowników. Nie jest to jedyny przepis mówiący o obowiązkach pracodawcy względem pracownika, skoro obowiązki informowania są uregulowane także w in-

nych przepisach (choćby powołanych wyżej art. 29 § 3 k.p., art. 94<sup>1</sup> k.p., art. 94<sup>2</sup> k.p. albo art. 30 § 5 k.p.), a ponadto mogą być wyprowadzone z ogólnych zasad dbałości o dobro pracownika, lojalności względem niego. Szczególne 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 k.p.).

Taką ogólną tezę sformułował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z 16 września 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, a nawet szerzej (np. gdy idzie o zaświadczenie o zarobkach potrzebne dla realizacji uprawnień poza zakładem pracy). W postanowieniu tym, odnosząc się do kwestii obowiązków informacyjnych pracodawcy wobec pracownika, Sąd Najwyższy stwierdził, że wprawdzie w Kodeksie pracy brak jest wyraźnego przepisu, który nakładałby na pracodawcę generalny obowiązek udzielania pracownikowi informacji istotnych w aspekcie jego praw, obowiązków i odpowiedzialności, ale może być on wywodzony z szeregu przepisów Kodeksu. Wśród tych przepisów są między innymi te, które przewidują, że pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z ich podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2a k.p.), wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), czy też szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11<sup>1</sup> KP).

Z ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika i szczegółowej powinności dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadcstwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy, itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy, a nawet szerzej - realizacji uprawnień mających swoje źródło w stosunku pracy - można wyprowadzić wnioski co do tego, czy na pozwanym byłym pracodawcy powoda ciążył obowiązek powiadomienia go o uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji. Chociaż przepisy Kodeksu pracy dotyczą bezpośrednio obowiązków pracodawcy informowania pracownika (w znaczeniu: osoby aktualnie pozostającej w stosunku pracy), to nie ma powodów, aby obowiązek ten nie mógł być w pewnych

szczególnych sytuacjach odniesiony także do byłych pracowników, jeżeli dotyczy uprawnień, które swoje źródło mają w istniejącym kiedyś stosunku pracy. Ten obowiązek jest inaczej realizowany w stosunku do byłego pracownika (obecnie emeryta lub rencisty) - według innych reguł, ale nie oznacza to, że realizowany być nie może.

Sąd Apelacyjny nie rozważył obowiązków pozwanego w kontekście przedstawionym w powyższych rozważaniach, co niewątpliwie miało wpływ na ostateczną ocenę materialnoprawną, że zaniechanie pozwanego nie może zostać zakwalifikowane ani w kategoriach obiektywnej bezprawności (bo nie istniał pozytywny obowiązek informowania powoda o przysługujących mu uprawnieniach), ani w kategoriach subiektywnego zawinienia (bo nie można przypisać pozwanemu braku należytej staranności w respektowaniu uprawnienia powoda do dbania o jego dobro). Przedstawienie szerszego kontekstu normatywnego w celu odnalezienia podstaw prawnych dla obowiązku pracodawcy poinformowania byłego pracownika (a obecnie rencisty) o przysługujących mu uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji, pozwala na uznanie zasadności zarzutu naruszenia art. 415 k.c., ponieważ ocena co do braku bezprawności i winy po stronie pozwanego jest przedwczesna.

Według art. 11<sup>2</sup> k.p., pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Możliwe jest stosowanie tego przepisu w zakresie uprawnień pracownika, którego nie wiąże już stosunek pracy z pracodawcą, jeżeli uprawnienia te mają swoje źródło w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy i dotyczą okresu jego pracy. Przepis ten ustanawia ogólną regułę odnoszącą się do wszystkich pracowników - zarówno tych aktualnie zatrudnionych, jak i tych, których stosunek pracy ustał (np. w związku z przejściem na rentę lub emeryturę) - regułę równych praw. Realizację tej ogólnej zasady wspiera art. 11<sup>3</sup> k.p., zakazujący jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu (stanowiącej odwrotność równego traktowania pracowników), z wskazaniem szczególnych cech, według których różnicowanie jest zabronione.

Zarzut naruszenia art. 11<sup>3</sup> k.p. jest również uzasadniony, choć nie w takim ujęciu jak to się prezentuje w kasacji. Przepis ten wyraża zasadę niedyskryminacji, która nie jest tożsama z zasadą równego traktowania pracowników z tytułu wypełnienia takich samych obowiązków. Dyskryminacją w świetle art. 11<sup>3</sup> k.p. jest niczym nieusprawiedliwione nierówne traktowanie pracowników między innymi ze względu na wymienione w tym przepisie cechy, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność



związkowa. Ta zasada jest więc rozumiana jako zakaz gorszego traktowania pewnych grup lub osób z powodów uważanych za dyskryminujące. Gdy zaś nierówność nie jest podyktowana tymi względami, mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11<sup>2</sup> k.p.), a nie z dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. Na tle stosowania tego ostatniego przepisu Sąd Najwyższy zdefiniował pojęcie dyskryminacji w wyroku z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97 (OSNAPiUS 199 nr 12, poz. 260), stwierdzając, że jest nią "bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej lub prawnej".

W przedmiotowej sprawie należy zauważyć, że pominięcie powoda przy kierowaniu do byłych pracowników poczty informacji o przysługujących im uprawnieniu do nieodpłatnego nabycia akcji TP SA, chociaż stawiało go niewątpliwie w gorszej sytuacji od tych byłych pracowników, do których stosowna informacja została skierowana, nie wynikało z przyczyn, o jakich mowa w powyższym przepisie. A w każdym razie powód nie wykazał w żaden sposób, aby pominięcie go przy kierowaniu do byłych pracowników informacji nastąpiło ze względu na którąś z przyczyn dyskryminacji wymienionych w tym przepisie - w szczególności wiek lub niepełnosprawność (te przyczyny bowiem wchodziłyby ewentualnie w grę jako najbliższe obecnej sytuacji życiowej i społecznej powoda) - lub jakkolwiek inną przyczynę stanowiącą nieusprawiedliwione kryterium dyferencjacji.

W związku z tym podkreślenia wymaga, że konstrukcja dochodzenia roszczeń, które za podstawę faktyczną mają zdarzenia oceniane jako akty dyskryminacji, polega na tym, że powód (w tym przypadku pracownik) wykazuje nierówne traktowanie w porównaniu z innymi osobami znajdującymi się w jednakowej sytuacji faktycznej i prawnej, pozwany zaś (w tym przypadku pracodawca) broniąc się przed zarzutem dyskryminacji musi wykazać, że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie miało miejsce - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego powoda. Konstrukcja ta - dotycząca rozkładu ciężaru dowodu - wynika z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2002 r. Przed wprowadzeniem tego przepisu do Kodeksu pracy o rozkładzie

ciężaru dowodu - korzystnym dla pracownika - stanowiły dyrektywy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, powołane wcześniej (75/117/EWG z 10 lutego 1975 r., 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r., 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. znowelizowana przez 2002/73/WE z 23 września 2002 r.). Dyrektywy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu przewidują przesunięcie ciężaru wykazania, że nierówne traktowanie nie było podyktowane względami dyskryminującymi, na pozwanego pracodawcę. To pracodawca ma obowiązek wykazać, że ewentualne nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione.

W myśl art. 11<sup>3</sup> k.p., niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy. Przepis ten zabrania więc bezpodstawnego różnicowania pracowników zarówno z przykładowo wymienionych względów, jak również ze wszelkich innych przyczyn. Powód, powołując się na zasadę niedyskryminacji, nie wyjaśnił jednak, według jakiego bezpodstawnego kryterium różnicowania został pominięty przy informowaniu pracowników (byłych pracowników) o przysługujących im uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji. Należy zwrócić przy tym uwagę na to, że zakaz dyskryminacji w sferze stosunków pracy nie oznacza obowiązku jednakowego traktowania wszystkich pracowników, bez względu na występujące między nimi różnice dotyczące na przykład rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska lub sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, a także tego, czy są czynnymi pracownikami (pozostającymi w zatrudnieniu), czy też emerytami lub rencistami, których związek z byłym pracodawcą jest z naturalnych przyczyn luźniejszy. Z przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p. wynika jedynie, że pracownicy mają równe prawa tylko z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Oznacza to, że różnice istniejące między nimi uprawniają do zróżnicowanego ich traktowania, które nie jest dyskryminacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1997 r., I PRN 72/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 8). Z drugiej strony nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczą nie tylko obecnych pracowników (którzy aktualnie pozostają w stosunku pracy), ale w pewnych sytuacjach także osób pozostających poza stosunkiem pracy (dopiero starających się o zatrudnienie albo których stosunek pracy już ustał, jeżeli przysługują im uprawnienia związane z istniejącym kiedyś stosunkiem pracy - np. uprawnienia do korzystania z zakładowych planów emerytalnych), Szczególnej ochronie powinny podlegać osoby w tzw. trzecim wieku, zwłaszcza pozostające na emeryturze. Byli pracownicy - osoby w starszym wieku, na emeryturze, nieuczestni-

czące w życiu społecznym, niezainteresowane życiem publicznym, a nawet ze względów cywilizacyjnych (dostęp do nowoczesnych sposobów komunikowania się) ograniczone w wiedzy o przysługujących im uprawnieniach - powinni stanowić szczególną grupę starań ze strony pracodawcy o zapewnienie im informacji.

Zarzuty kasacji dotyczące naruszenia prawa procesowego - w szczególności art. 233 § 1 KPC - nie mają takiej siły nośnej jak zarzut naruszenia art. 415 k.c., co dotyczy zwłaszcza kwestionowania w kasacji oceny zeznań świadków. Tym niemniej należy podzielić argumentację kasacji, że zbyt łatwo Sąd Apelacyjny zdyskredytował treść pisma strony pozwanej (bez daty), w którym wyraźnie stwierdzono: „prawdą jest, że RUP w O. powiadamiał byłych pracowników - emerytów i rencistów o możliwości nabycia akcji TP SA i konieczności złożenia stosownego oświadczenia. Z przykrością stwierdzam, że Pana Franciszka B. niestety pominięto (z powodu zalania przez powódź w roku 1997 akt osobowych w OUP N.), a zatem w Jego sytuacji zdrowotnej nie miał możliwości uzyskania informacji o terminach składania oświadczeń.” oraz treść pisma Centralnego Zarządu Poczty Polskiej z 17 października 2000 r., w którym stwierdzono: „Poczta Polska również informowała pracowników i byłych pracowników zarówno o ich prawie do nabycia akcji, jak i procedurze postępowania zainteresowanych w celu zabezpieczenia tych praw. (...) Pan nie został zawiadomiony przez Obwodowy Urząd Poczty, ponieważ w czasie powodzi w 1997 r. częściowemu zniszczeniu uległy pomieszczenia, w których znajdowały się między innymi Pana akta osobowe.”, zwłaszcza w kontekście innych faktów podnoszonych przez powoda, mianowicie: późniejszego odnalezienia jego akt osobowych, funkcjonowania w obiegu specjalnie przygotowanego druku zawiadomienia emerytów i rencistów, co najmniej milczącej akceptacji kierownictwa pozwanego dla prowadzonej przez podległych mu pracowników akcji zawiadamiania emerytów i rencistów (na co wskazywał nagłówek w piśmie „z up. Dyrektora Urzędu”), omawiania sprawy akcji informacyjnej na zebraniach pracowniczych i przypominania kierownikom jednostek organizacyjnych o obowiązku zawiadamiania pracowników o prawie nabycia akcji, otrzymania zawiadomień o możliwości nabycia akcji przez innych emerytów i rencistów, którzy nie zwracali się do pozwanego z żadnym zawiadomieniem ani oświadczeniem. Ostatecznie więc uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez pominięcie przez Sąd Apelacyjny powiązania niektórych faktów i oceny całokształtu zebranych dowodów zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego. Z

tej perspektywy na wnikliwą analizę zasługują dowody z dokumentów - sporządzonych przed wszczęciem procesu, a zatem nie na jego użytek.

Inną kwestią jest rozmiar szkody, który determinuje normalny związek przyczynowy (art. 361 k.c.) oraz ewentualne przyczynienie się samego poszkodowanego (art. 362 k.c.), co nie było dotychczas przedmiotem pogłębionych rozważań Sądu, skoro powództwo zostało oddalone z powodu braku podstaw do przyjęcia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego. Ustalenie, czy i w jakim zakresie pozwany były pracodawca powoda ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za zawinione i bezprawne zaniechanie poinformowania go o przysługujących mu uprawnieniach do nieodpłatnego nabycia akcji TP SA, stworzy podstawę do rozważań nad ewentualnym przyczynieniem się powoda do powstania szkody. Do tej pory Sąd Apelacyjny uznał tę okoliczność za nieistotną, co było o tyle zrozumiałe, że jako zasadę rozstrzygnięcia przyjęto brak winy i bezprawności po stronie pozwanej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====