



Sygn. akt II PK 344/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa St. S.

przeciwko C. W. S.A. z siedzibą we W.

o ustalenie prawa pracownika do nieodpłatnego nabycia akcji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 lutego 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we W.

z dnia 8 lipca 2016 r., sygn. akt IX Pa .../16,

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania strony
powodowej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 3 marca 2016 r. Sąd Rejonowy we W. oddalił powództwo o ustalenie prawa pracownika do nieodpłatnego nabycia akcji, odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania na rzecz pozwanej spółki.

Sąd ustalił, że u poprzednika prawnego strony pozwanej - to jest Przedsiębiorstwa [...] - powód pracował w warunkach szczególnych w okresie od 22 września 1973 r. do 20 grudnia 1989 r. oraz od 3 września 1991 r. do 30 listopada 1991 r. Pierwszy stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron, drugi - z upływem zakończenia umowy terminowej. Powód nie był pracownikiem strony pozwanej w dacie dokonania komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego, co nastąpiło 1 stycznia 2008 r., niemniej w ustawowym terminie złożył oświadczenie o zamiarze nabycia akcji spółki, które zostały udostępniane uprawnionym osobom w okresie od 1 czerwca 2011 r. do 1 marca 2013 r. Pierwszy stosunek pracy powoda miał zostać pierwotnie rozwiązany w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę w związku z redukcją zatrudnienia. Stosowane oświadczenie powód otrzymał w listopadzie 1989 r., a umowa miała rozwiązać się 28 lutego 1990 r. W okresie wypowiedzenia, w dniu 11 grudnia 1989 r., powód na terenie zakładu pracy spożywał alkohol, co zauważył jeden ze strażników, który o zdarzeniu zawiadomił przełożonych. Po ujawnieniu zdarzenia powód bez zgody przełożonych opuścił miejsce pracy. W związku z tym zdarzeniem została podjęta decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda, a stosowne oświadczenie zostało mu złożone 19 grudnia 1989 r. Na prośbę powoda, motywowaną jego sytuacją rodzinną, pracodawca zgodził się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron 20 grudnia 1989 r. W tym czasie powód nie miał „umówionego” innego zatrudnienia, a dalszą pracę podjął dopiero w kwietniu 1990 r. Strona pozwana nie ujęła powoda na przygotowanych listach osób uprawnionych do nabycia akcji pracowniczych, o czym powód wiedział w 2011 r., kiedy listy te były publikowane. Powód nie złożył stosownej reklamacji, a pierwsze pisemne żądanie ich przyznania wniósł 30 sierpnia 2013 r. To i dalsze ponawiane żądania nie zostały uwzględnione przez pozwaną spółkę. Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy oddalił powództwo, stwierdzając, że powód nie jest osobą uprawnioną do otrzymania nieodpłatnych akcji pracowniczych komercjalizowanego byłego przedsiębiorstwa państwowego. Sąd wyjaśnił, że sporną kwestią w tej sprawie było to, czy powodowi przysługuje prawo do bezpłatnych akcji pracowniczych pozwanej spółki w związku z trybem rozwiązania pierwszego stosunku pracy łączącego go z poprzednikiem prawnym pozwanej. Sąd

nie dał wiary zeznaniom powoda w tej części, która dotyczyła przyczyny rozwiązania umowy za porozumieniem stron, ponieważ przeczyły jej dowody znajdujące się w jego aktach osobowych. Nadto w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego leżałoby zwolnienie się powoda z pracy już w grudniu celem jej kontynuowania u innego pracodawcy od kwietnia następnego roku. W ocenie Sądu zawarte przez strony porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy było determinowane jedynie chęcią uniknięcia przez powoda skutków zwolnienia dyscyplinarnego, na co pracodawca ostatecznie wyraził zgodę, a co za tym idzie - ostatecznie nie miało żadnego związku z przeprowadzaną w zakładzie pracy redukcją zatrudnienia. W związku z takimi ustaleniami Sąd stwierdził, że powód nie spełnił ustawowego kryterium dotyczącego rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy jednocześnie nie podzielił stanowiska pozwanej spółki, że ewentualną podstawę oddalenia powództwa mógł stanowić także brak wzięcia przez powoda udziału w tzw. postępowaniu reklamacyjnym. Zdaniem Sądu obowiązek zgłoszenia reklamacji w terminie przewidzianym w § 9 rozporządzenia z dnia 29 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad podziału uprawnionych pracowników na grupy, ustalania liczby akcji przypadających na każdą z tych grup oraz trybu nabywania tych akcji przez uprawnionych pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 53, poz. 303 ze zm.) miał wyłącznie charakter porządkowy, nie miał charakteru ustawowego i przyjęcie jego normatywnego charakteru stałoby w sprzeczności z zakresem delegacji ustawowej do wydania rozporządzenia. Nietrzymanie tego terminu, zdaniem Sądu, nie mogło w rezultacie prowadzić do pozbawienia uprawnionego pracownika prawa do nieodpłatnego nabycia akcji. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się również do wyroku Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r., I PK 225/11, z którego, zdaniem Sądu Rejonowego, pośrednio wynika, że brak złożenia reklamacji przez uprawnionego pracownika nie powoduje wygaśnięcia jego roszczenia.

Wyrok Sądu Rejonowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów wyrażające się w częściowej odmowie wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powoda, jedynie dlatego, iż w aktach osobowych znajdują się dokumenty stwierdzające chęć dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy, co w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy było

determinowane chęcią uniknięcia przez powoda skutków zwolnienia dyscyplinarnego; ponadto zarzucono błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, że porozumienie stron zawarte 20 grudnia 1989 r. było oderwane od przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 8 lipca 2016 r. oddalił apelację powoda, odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd ten w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne. Oceniał, że powód nie spełnił kryteriów decydujących o skutecznym postawieniu zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami. Odwołując się do treści ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.), wskazał, że aby dana osoba mogła skorzystać z prawa do nieodpłatnego nabycia akcji, musi spełnić łącznie następujące przesłanki: 1) musi być uprawnionym pracownikiem w rozumieniu art. 2 pkt 5 tej ustawy, przez co nabywa prawo do nieodpłatnego nabycia akcji, 2) musi złożyć, w terminie określonym w art. 38 ust. 1 tej ustawy, oświadczenie o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji, która to przesłanka jest warunkiem bezwzględny skorzystania z prawa do nieodpłatnego nabycia akcji. Natomiast stosownie do treści art. 2 pkt 5 tej ustawy przez „pracowników uprawnionych” rozumie się: a) osoby będące w dniu wykreślenia z rejestru komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego pracownikami tego przedsiębiorstwa lub osoby będące pracownikami przedsiębiorstwa państwowego w dniu zawarcia umowy rozporządzającej przedsiębiorstwem poprzez jego wniesienie do spółki; b) osoby fizyczne, które w dniu wykreślenia komercjalizowanego przedsiębiorstwa państwowego z rejestru przedsiębiorców, lub osoby fizyczne, które w dniu zawarcia umowy rozporządzającej przedsiębiorstwem poprzez jego wniesienie do spółki były stroną umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym zawartej na podstawie przepisów rozdziału 8a ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 981 ze zm.); c) osoby, które przepracowały co najmniej dziesięć lat w komercjalizowanym przedsiębiorstwie państwowym oraz jego poprzedniku albo w przedsiębiorstwie, które zostało sprywatyzowane przez

wniesienie do spółki oraz jego poprzedniku, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek przejścia na emeryturę lub rentę albo z przyczyn nie dotyczących pracowników; d) osoby, które po przepracowaniu dziesięciu lat w przedsiębiorstwie państwowym podlegającym prywatyzacji oraz jego poprzedniku, zostały przejęte przez inne zakłady pracy w trybie art. 23 k.p. Sąd stwierdził, że powód w dniu komercjalizacji poprzednika prawnego pozwanej spółki nie był jego pracownikiem, a z związku z tym przydział akcji na jego rzecz warunkowały trzy okoliczności, które musiały być spełnione łącznie. Otóż musiałby złożyć w terminie wymagane ustawą oświadczenie, co niewątpliwie uczynił, następnie konieczne było posiadanie minimalnego stażu pracy, to jest co najmniej 10 lat - tą przesłankę powód też spełnił. Nadto do rozwiązania umowy o pracę musiało dojść wskutek przejścia na emeryturę lub rentę albo z przyczyn nie dotyczących pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego spór w niniejszej sprawie ogniskował się wokół kwestii wykładni pojęcia „rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników”, o którym mowa w art. 2 pkt 5 lit. c ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 ze zm.). W tej sprawie Sąd ustalił, że stosunek pracy powoda miał zostać pierwotnie rozwiązany w wyniku wypowiedzenia umowy przez zakład pracy w związku z redukcją zatrudnienia. Stosowane oświadczenie powód otrzymał w listopadzie 1989 r., a umowa miała zostać rozwiązana 28 lutego 1990 r. W okresie wypowiedzenia, a konkretnie 11 grudnia 1989 r., powód na terenie zakładu pracy spożywał alkohol, co zauważył jeden ze strażników, który o zdarzeniu zawiadomił przełożonych. Po ujawnieniu zdarzenia powód bez zgody przełożonych opuścił miejsce pracy. W związku z tym została podjęta decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda, a stosowne oświadczenie zostało mu złożone 19 grudnia 1989 r. Na prośbę powoda, motywowaną jego sytuacją rodzinną, pracodawca zgodził się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 20 grudnia 1989 r. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji, że gdyby ziściła się pierwotna przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy, to istotnie prawo do nabycia akcji pracowniczych przysługiwałoby powodowi. Pracodawca, motywowany deliktem pracowniczym powoda (w którego zaistnienie Sąd Okręgowy nie wątpił), podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Zdaniem Sądu

Okręgowego modyfikacja oświadczenia woli po stronie była jak najbardziej dopuszczalna oraz uzasadniona okolicznościami faktycznymi sprawy. Sąd odwoławczy nie dał wiary argumentacji powoda, że rozwiązanie stosunku pracy było inspirowane zamiarem zmiany miejsca zatrudnienia, które to powód miał już mieć umówione. Bezsprzecznie bowiem nową pracę podjął dopiero w kwietniu 1990 r. Sąd podkreślił, że wśród dowodów zebranych w sprawie znajdują się pełne i szczegółowe akta osobowe powoda, a akta te w toku postępowania przed Sądem nie zostały faktycznie w żaden sposób zakwestionowane przez stronę powodową, która jednocześnie w zeznaniach złożonych przed Sądem potwierdziła wystąpienie zdarzeń opisanych w dokumentach. W tych okolicznościach, Sąd Okręgowy nie dopatrywał się rozwiązania stosunku pracy z powodem z przyczyn nie dotyczących pracowników. Sąd wskazał, ponadto, że porozumienie stron co do rozwiązania umowy o pracę nie mieści się w ustawowej definicji przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie dotyczących pracowników. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 2 pkt 5 lit. c ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji do grona pracowników uprawnionych należeli m. in. pracownicy, z którymi stosunek pracy rozwiązano z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednakże ustawa, która nadawała taki status pracownikom weszła w życie 27 stycznia 1990 r. Zgodnie z przepisami intertemporalnymi zawartymi w końcowej jej części pełną regulację tej ustawy stosowało się wyłącznie do pracowników, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu po jej wejściu w życie z nielicznymi wyjątkami, które jednak nie dotyczyły powoda. Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu 20 grudnia 1989 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że z tej przyczyny powód nie był objęty skutkami wynikającymi z przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyny dotyczących zakładu pracy, ponieważ jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu przed wejściem w życie tej ustawy, a zawarte w niej wyjątki nie dotyczyły jego sytuacji.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(a) art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397) przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że porozumienie stron co do rozwiązanie umowy o pracę

nie mieści się ustawowej definicji przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie dotyczących pracowników;

(b) art. 36 w zw. z art. 38 ustawy z dnia 30 sierpnia 2016 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397) przez jego niezastosowanie, co skutkowało pozbawieniem skarżącego prawa pracownika do nieodpłatnego nabycia akcji.

Ponadto, zarzucono naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wniosków wbrew zasadom logiki i przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika, podczas gdy ze świadectwa pracy jednoznacznie wynika, że rozwiązanie stosunku nastąpiło za porozumieniem stron, to jest z przyczyn nie dotyczących pracowników, co miało istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości wyroku Sądu Rejonowego z 3 marca 2016 r. i zmianę wyroku przez uwzględnienie powództwa w całości, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kwoty 4.871 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa.

Pełnomocnik powoda w piśmie z 25 stycznia 2017 r. wniósł o nieobciążanie powoda kosztami postępowania kasacyjnego, w tym kosztami zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwaną spółkę. Wskazał, że w przypadku oddalenia skargi kasacyjnej powód nie jest w stanie pokryć kosztów postępowania kasacyjnego, ponadto, że wniosek ten uzasadniają względy słuszności oraz porównanie sytuacji ekonomicznej stron postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw i z tego powodu musiała zostać oddalona.

Przedmiotem sporu było zasadniczo ustalenie prawa powoda do nieodpłatnego nabycia akcji.

Problem powyższy jest uregulowany w przepisach ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1055 – dalej ustawa).

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż powód nabyłby prawo do nieodpłatnego nabycia akcji, gdyby ziściła się pierwotna przyczyna rozwiązania z nim stosunku pracy. Można więc było uznać, co wynika również z zarzutów przedstawionych w skardze kasacyjnej, że spornym było jedynie ustalenie dotyczące przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Ten sporny problem został uregulowany w art. 2 pkt 5c ustawy. W pierwotnym brzmieniu przepis ten stanowił, że warunkiem uprawnienia pracownika jest, między innymi, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych. Chodziło więc w tym przypadku o przyczynę dotyczącą zakładu pracy. Po wejściu w życie nowej ustawy regulującej zwolnienia grupowe przepis ten odwołuje się do przyczyn nie dotyczących pracowników. Problematyka określenia tych przyczyn była przedmiotem licznych wypowiedzi doktryny prawa pracy, jak i orzeczeń Sądu Najwyższego. Niezależnie od zmiany przepisów nigdy nie ulegało żadnej wątpliwości, że w pojęciu tych przyczyn nie mieszczą się przyczyny dotyczące osoby pracownika. Należy w tym miejscu wyjaśnić, że pomimo rozwiązania stosunku pracy z powodem przed wejściem w życie ustawy o grupowych zwolnieniach regulacja dotycząca przyczyn ma zastosowanie do tego przypadku. Nie można bowiem przyjąć, że warunkiem nabycia prawa do akcji jest rozwiązanie stosunku pracy pod rządami tej ustawy. Należy stwierdzić, że w art. 5 pkt 5c ustawy jest mowa o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn art. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, a nie na podstawie tego przepisu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 2004 r., I PK 644/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 95).

Zarzuty skargi kasacyjnej tak naruszenia prawa materialnego i procesowego, jak i sformułowany problem prawny (czemu przeczy twierdzenie o oczywistej zasadności skargi) dotyczą w istocie jednego zagadnienia. Skarżący usiłował

bowiem wykazać, że sposób rozwiązania stosunku pracy w postaci porozumienia stron nie mieści się w ustawowej definicji przyczyn niedotyczących pracowników.

Wbrew twierdzeniom skargi kasacyjnej problem wpływu sposobu rozwiązania stosunku pracy w postaci porozumienia stron na uprawnienia pracownicze uzależnione od przyczyny jego rozwiązania był już wielokrotnie poruszany w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wstępnie należy stwierdzić, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy i jego sposób stanowią odrębne zagadnienia. Przepis art. 2 pkt 5c ustawy odwołuje się nie do sposobu rozwiązania ale jedynie jego przyczyny. Zgodnie zaś ze stanowiskiem Sądu Najwyższego art. 2 ustawy powinien on być interpretowany ściśle, a nawet restrykcyjnie ze względu na ustanowienie przesłanki szczególnego przywileju związanego ze świadczeniem pracy na podstawie stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 127/06, LEX nr 950604).

W związku z powyższym należy stwierdzić, że poglądy doktryny, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego są w tym względzie zgodne. Zasadniczo przyjmuje się bowiem, że w pojęciu rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą mieścić się przypadki rozwiązania na mocy porozumienia stron (tak np. E. Maniewska, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: Grupowe zwolnienia. Komentarz, red. K. Jaśkowski, Oficyna a Wolters Kluwer business 2007, s. 35, Ł. Pisarczyk, w: M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk: Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracodawcy, Dom Wydawniczy ABC 2005, s. 129, czy M. Ryłski: Zwolnienia grupowe. Komentarz do ustawy, Difin 2016, s. 32). Sąd Najwyższy przyjmował także jednolicie, że w razie zawarcia porozumienia stron decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy pieniężnej mają przyczyny jego zawarcia (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1991 r., I PR 457/90, Rejent 1991 nr 9, s. 163, czy z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 188/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 270).

W odniesieniu do okoliczności niniejszej sprawy istotny jest pogląd odnoszący się do zawarcia przez strony ugody sądowej zmieniającej sposób rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na porozumienie stron. W wyroku z dnia 15 kwietnia 2004 r., I PK 512/03, (OSNP 2005 nr 5, poz. 62) Sąd Najwyższy przyjął, że w takim przypadku zawarcie porozumienia

stron nie przekreśla przyczyn, które zadecydowały o rozwiązaniu stosunku pracy (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., II PK 60/13, LEX nr 1421809).

Z niekwestionowanych w skardze kasacyjnej ustaleń faktycznych wynika, że planowaną przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy. Zawarcie porozumienia nastąpiło na prośbę powoda, motywowaną jego sytuacją rodzinną. Nie ulega więc jakiegokolwiek wątpliwości, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoda była przyczyna dotycząca jego osoby, a nie przyczyna nie dotycząca pracownika.

Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyny określonej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie może zostać zakwalifikowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu art. 2 pkt 5 lit. c ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

Z powyższych względów należy stwierdzić, że pogląd Sądu Okręgowego, iż porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę nie mieści się w ustawowej definicji przyczyn rozwiązania stosunku pracy nie dotyczących pracowników jest błędne. Oczywiście jest bowiem, że zawarcie takiego porozumienia może nastąpić z przyczyny nie dotyczącej pracownika. Nie jest także trafne założenie skarżącego, że rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron jest równoznaczne z rozwiązaniem z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Jednak w odniesieniu do okoliczności faktycznych sprawy, pomimo wyrażenia błędnego poglądu w tej kwestii w zaskarżonym wyroku, na czym została oparta skarga kasacyjna, należało uznać, że wyrok ten odpowiada prawu. Bowiem stosunek pracy powoda nie został rozwiązany z przyczyny nie dotyczącej pracowników. Tym samym nie został spełniony warunek przewidziany w art. 2 pkt 5 lit. c ustawy co uniemożliwiło nabycie prawa do akcji przez powoda.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach procesu na podstawie art. 102 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc

