



Sygn. akt II PK 105/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. Z.

przeciwko (...) Zakładowi (...) Sp. z o.o. w Z.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 12 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od (...) Zakładów (...) Spółki z o.o. w Z. na rzecz M. Z. kwotę 11.250 zł tytułem odprawy emerytalnej oraz kwotę 15.000 zł tytułem odprawy z tytułu rozwiązania stosunku

pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w obu przypadkach z ustawowymi odsetkami.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 9 czerwca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem 7.500 zł. W dniu 10 stycznia 2013 r. pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013 r. wskazując jako przyczynę zakończenie kadencji prezesa zarządu. W 2008 r. powód złożył wniosek o emeryturę i przez kilka miesięcy pobierał świadczenie emerytalne. Prawo do emerytury (jej wypłaty) zostało zawieszone wraz z podjęciem przez powoda pracy w pozwanej Spółce. W dniu 7 maja 2013 r. powód wystąpił do organu rentowego o podjęcie wypłaty świadczenia i jego przeliczenie. Decyzją z dnia 27 maja 2013 r. organ rentowy wydał decyzję o przeliczeniu emerytury i wznowieniu jej wypłaty. Powód w przeszłości nie otrzymał odprawy emerytalnej, gdyż w dacie nabycia prawa do emerytury prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą.

W dalszej kolejności ustalono, że w pozwanej Spółce obowiązywał regulamin wynagradzania i zasad premiowania, który w § 19, zawartym w rozdziale III - „Inne świadczenia”, stanowił, że w związku z ustaniem stosunku pracy wobec przejścia pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje mu odprawa pieniężna, której podstawą do wyliczenia jest średnie wynagrodzenie bez względu na okres zatrudnienia w spółce z ostatnich trzech miesięcy w wysokości 150% średniego wynagrodzenia pracownika (w przypadku odprawy emerytalnej) oraz 100% średniego wynagrodzenia pracownika (w przypadku odprawy rentowej). Emeryci i renciści zatrudnieni w spółce nie nabywają uprawnień do odprawy pieniężnej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne. W zakresie żądania odprawy emerytalnej Sąd ten powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, w którym wyjaśniono, że sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym

przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód nabył prawo do odprawy emerytalnej w wysokości określonej w regulaminie wynagradzania, gdyż świadczenie to ma charakter powszechny i winno przysługiwać pracownikowi raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę powód podjął świadczenie na nowo i uzyskał status wyłącznie emeryta. Natomiast postanowienie regulaminu w części wyłączającej z prawa do odprawy emerytów i rencistów jest niedopuszczalne w świetle art. 92¹ § 1 k.p.

W odniesieniu do roszczenia o odprawę przewidzianą w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżały po stronie pracodawcy. W tym zakresie Sąd ten odwołał się do stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika. Taka okoliczność nie została wykazana przez pozwaną Spółkę.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Z. w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej zmienił powyższy wyrok w całości i powództwo oddalił.

Sąd odwoławczy podzielił poczynione w sprawie ustalenia, jednak dokonał ich odmiennej oceny prawnej. Sąd drugiej instancji stwierdził, że związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa

do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia) lub funkcjonalny (w istocie przyczynowo-czasowy), gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 29 maja 1989 r., III PZP 19/89, OSNCP 1990 nr 4-5, poz. 61 oraz wyroku z dnia 23 listopada 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 243).

Zdaniem Sądu odwoławczego, w sprawie nie zachodzi żaden ze wskazanych związków rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę. Po pierwsze, stosunek pracy powoda nie ustał w związku z jego przejściem na emeryturę, a w wyniku upływu okresu 3-letniej kadencji pełnienia funkcji w zarządzie pozwanej Spółki. Po drugie, powód posiadał status emeryta już w 2008 r. i przez kilka miesięcy pobierał świadczenie emerytalne. Po trzecie, wznowienie wypłaty tego świadczenia po ustaniu stosunku pracy stanowi jedynie przypadkowy związek czasowy, który nie może zostać potraktowany jako „przejście na emeryturę” w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Wykładnia językowa tego przepisu prowadzi bowiem do jednoznacznego wniosku, że to przejście na emeryturę lub możliwość takiego przejścia pociągać ma za sobą ustanie stosunku pracy a nie na odwrót. Taki sam wniosek płynie z wykładni funkcjonalnej, gdyż związek przyczynowy zaistniałby wtedy, gdyby rozwiązanie stosunku pracy wynikało z uzyskania prawa do emerytury. Natomiast okoliczność, że powód nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej jest bez znaczenia. Po czwarte, § 19 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu wynagradzania, który powód wskazał jako podstawę swojego roszczenia, wyłącza prawo emerytów i rencistów do odprawy, a postanowienie to nie jest mniej korzystne niż regulacja zawarta w art. 92¹ § 1 k.p., który nie zawiera gwarancji wypłaty odprawy dla emeryta czy rencisty. Postanowienie § 19 regulaminu stanowi jedynie, że przedmiotowa odprawa nie przysługuje osobie zatrudnianej przez pozwanego i posiadającej już wcześniej status emeryta lub rencisty, „co zdaje się w pełni współgrać z celem regulacji zawartej w kodeksie pracy”.

Co do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy Sąd drugiej instancji stwierdził, że dla stron umowy o pracę

zawartej na czas nieokreślony było jasne, że - z uwagi na charakter stanowiska objętego przez powoda - jej trwanie jest immanentnie związane z trwaniem kadencji prezesa. Mandat powoda jako członka zarządu wygaś z mocy prawa, a zatem nie można uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn, o których mowa w art. 8 i art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odwoływanie się do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09 jest chybione, gdyż dotyczył on odmiennego stanu faktycznego, w którym wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane ze względu na odwołanie pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej z przyczyn niedotyczących pracownika. W niniejszej sprawie upływ kadencji prezesa zarządu był okolicznością niezależną od woli pracodawcy.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 92¹ § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę, o którym mowa w tym przepisie nie występuje w przypadku, gdy przed ustaniem stosunku pracy pracownik nie miał zamiaru przejścia na emeryturę i dopiero zaistniała sytuacja związana z utratą pracy wymusiła na nim konieczność podjęcia działań w kierunku wznowienia wypłaty emerytury zawieszanej z powodu pozostawania w zatrudnieniu, gdy tymczasem prawidłowa wykładnia przedmiotowego przepisu nakazuje przyjąć, że związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę może mieć charakter również wyłącznie czasowy, a zatem do jego zaistnienia wystarczające jest, by rozwiązanie stosunku pracy zbiegało się w czasie ze skorzystaniem przez pracownika z uprawnień emerytalnych; 2) art. 92¹ § 1 w związku z art. 92¹ § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracownik, który wcześniej nabył prawa emerytalne, ale nigdy nie nabył prawa do odprawy emerytalnej i jej nie otrzymał, nie może później nabyć prawa do odprawy emerytalnej, w sytuacji gdy po ustaniu stosunku pracy występuje o wznowienie wypłaty świadczenia emerytalnego, zawieszonego na czas trwania stosunku pracy, gdy tymczasem prawidłowa wykładnia wymienionych przepisów nakazuje przyjąć, że pracownik może wielokrotnie przechodzić na emeryturę zachowując możliwości nabycia prawa do odprawy emerytalnej, a ponowne nabycie prawa do odprawy jest

wykluczone tylko wówczas, gdy pracownik już wcześniej otrzymał to świadczenie; 3) art. 9 § 2 w związku z art. 92¹ § 1 i § 2 k.p. oraz w związku z § 19 regulaminu wynagradzania i zasad premiowania pracowników pozwanej Spółki przez ich niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że § 19 regulaminu nie był mniej korzystny dla pracowników niż przepisy art. 92¹ § 1 i § 2 k.p., pomimo że regulamin wykluczał przyznanie odprawy emerytalnej zatrudnionym w zakładzie emerytom i rencistom, niezależnie od tego czy w przeszłości otrzymali już przedmiotowe świadczenie; 4) art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez ich niewłaściwe zastosowanie poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony, którego uzasadnieniem był upływ kadencji prezesa zarządu spółki, nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty poprzez oddalenie apelacji strony pozwanej w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona.

Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że dodanie do Kodeksu pracy z dniem 2 czerwca 1996 r. przepisu art. 92¹ k.p. spowodowało, iż został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez niego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z art. 92¹ k.p. (por. uchwałę z dnia 18 marca 2010 r.,

II PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, LEX nr 603418). Jeżeli roszczenie o odprawę emerytalną uregulowaną w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania okaże się nieuzasadnione, sąd obowiązany jest ocenić to żądanie na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących. Inaczej mówiąc, uznanie przez sąd, że odprawa emerytalna nie przysługuje na podstawie układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania, nie zwalnia go od oceny zasadności żądania w świetle powszechnie obowiązującej regulacji tego świadczenia, zawartej w art. 92¹ § 1 k.p. (por. wyrok z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 33/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 293).

Sąd drugiej instancji nie rozważył żądania powoda w takim kontekście prawnym i - bez wyjaśnienia związku oraz wzajemnego stosunku art. 92¹ k.p. i § 19 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu wynagradzania - przyjął, że zarówno wykładnia językowa, jak i funkcjonalna art. 92¹ k.p. prowadzi do wniosku, iż „przejście na emeryturę lub możliwość takiego przejścia pociągać ma za sobą ustanie stosunku pracy, a nie na odwrót” oraz że „związek przyczynowy zaistniałby wtedy, gdyby rozwiązanie stosunku pracy wynikało z uzyskania prawa do emerytury”. W konsekwencji wydaje się, że Sąd odwoławczy utożsamiał brzmienie art. 92¹ k.p. i postanowienia regulaminowego. Tymczasem ich treść w zakresie ustanowienia przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej i jej wysokości nie jest analogiczna. Stosownie do § 19 regulaminu, w związku z ustaniem stosunku pracy wobec przejścia pracownika na emeryturę przysługuje mu odprawa pieniężna, której podstawą do wyliczenia jest średnie wynagrodzenie bez względu na okres zatrudnienia w Spółce z ostatnich trzech miesięcy w wysokości 150% średniego wynagrodzenia pracownika. Uprawnień do odprawy nie nabywają emeryci i renciści zatrudnieni w Spółce. Z kolei zgodnie z art. 92¹ § 1 k.p., pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W myśl § 2 powołanego artykułu, pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Treść tych uregulowań wskazuje przede wszystkim, że o ile § 19 regulaminu odwołuje się do ustania stosunku pracy z powodu (wskutek, w następstwie) przejścia

pracownika na emeryturę, to art. 92¹ k.p. posługuje się pojęciem związku ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę. Zwrot „ustanie stosunku pracy wobec przejścia na emeryturę” nie może być zatem rozumiany jako równoznaczny ze zwrotem „ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę”.

Związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. jest ujmowany szeroko w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Podkreśla się w nim, że ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę (co Sąd drugiej instancji dostrzegł, jednak nie wyprowadził z tego stwierdzenia żadnych wniosków). Przyznanie świadczenia emerytalnego nie musi wobec tego stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 345/14, LEX nr 2020481 i szeroko powołane tam orzecznictwo). Ugruntowany jest także pogląd, że przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. jest zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadające ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, co jest następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92¹ § 2 k.p. oznacza bowiem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (por. wyroki z dnia 2 marca 2010 r., II PK 239/09, LEX nr 585781; z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 88-91 oraz z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540 i szeroko przywołane tam wcześniejsze orzecznictwo).

Po drugie, zgodnie z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) nabycie prawa do odprawy pieniężnej uzależnione jest od rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowiących wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że pojęcie przyczyn niedotyczących pracownika jest równoznaczne z pojęciem przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pogląd ten jest błędny. Takim założeniem posługiwała się ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). Obecnie obowiązująca ustawa o zwolnieniach grupowych opiera się na założeniach znacząco różniących się od założeń swej poprzedniczki, co wynika już z jej tytułu. Stosowanie ustawy jest aktualnie przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika a nie jak poprzednio z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne przyczyny, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Inaczej rzecz ujmując, prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z niedotyczących żadnej ze stron (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219; z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 199 oraz z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). Dla prawa do odprawy nie ma zatem znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ale istotne jest to, czy były to przyczyny niedotyczące pracownika. Wystarczające jest, aby przyczyny

rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyły pracownika, nie muszą one natomiast leżeć po stronie pracodawcy.

Sąd drugiej instancji uznał, że o ile wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania były okoliczności dotyczące pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 180), to rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na wygaśnięcie mandatu członka zarządu takiej spółki spowodowane upływem kadencji jest niezależne od woli pracodawcy, a więc nie jest rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyny dotyczącej pracodawcy. Uszło jednak uwagi Sądu odwoławczego, że taka przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy również osoby pracownika. Wygaśnięcie mandatu członka zarządu uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika i niewątpliwie stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, jednak nie jest to przyczyna leżąca po stronie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 173/13, LEX nr 1469099), choćby nie dotyczyła również pracodawcy.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.