

POSTANOWIENIE

Dnia 14 sierpnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Renata Żywicka

Protokolant Anna Matura

przy udziale Prokuratora Prokuratury Krajowej
Bartłomieja Szyprowskiego

w sprawie z powództwa P. Ż.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w B.
o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 14
sierpnia 2024 r.,

na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu
Okręgowego w Katowicach

z dnia 18 kwietnia 2024 r., sygn. akt X Pa 10/24,

Czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego?

na podstawie art. 390 § 1 zdanie drugie Kodeksu postępowania cywilnego przekazuje składowi powiększonemu Sądowi Najwyższego powyższe zagadnienie prawne.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Bytomiu wyrokiem z 8 listopada 2023 r., zasądził od pozwanej P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej w B. na rzecz powoda P. Ż. kwotę 21.103,74 zł tytułem odszkodowania, rozstrzygnął o kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego oraz nadał wyrokowi rygor wykonalności do kwoty 7.034 zł.

Sąd ten ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 16 maja 2022 r., do 30 kwietnia 2023 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. Zgodnie z postanowieniami ostatniej umowy zastała ona zawarta do 15 listopada 2023 r. Jednakże pismem z 31 marca 2023 r. doręczonym w tej samej dacie pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę za miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał 30 kwietnia 2023 r. Jako przyczynę wypowiedzenia terminowej umowy o pracę wskazał zredukowanie ilości zmian spowodowane mniejszą ilością zamówień. Powodowi wydano świadectwo pracy ze stwierdzeniem, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem umowę o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód - urodzony 22 czerwca 1961 r. - w dniu 22 czerwca 2026 r. ukończy 65 lat życia.

Sąd pierwszej instancji jako podstawę materialnoprawną pozytywnego dla powoda rozstrzygnięcia przyjął art. 39 k.p. Dokonując wykładni tego przepisu, odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14). Zgodnie z tym orzeczeniem pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód w momencie wypowiedzenia był objęty ochroną przedemerytalną wynikającą z przepisu art. 39 k.p., a pozwany nie miał prawa dokonać wypowiedzenia i za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasądził odszkodowanie.

Apelację od tego orzeczenia wywiodła pozwana, zarzucając między innymi naruszenie prawa materialnego - art. 39 k.p. przez błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że powód jest objęty ochroną przedemerytalną. Na uzasadnienie swojego stanowiska odwołała się do wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r.

(II PK 20/11), stosownie do którego przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy o pracę zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że prawidłowa gramatyczna wykładnia przepisu art. 39 k.p. nie pozwala na uznanie, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich pracowników „w wieku przedemerytalnym” pozostających w stosunku pracy, niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową o pracę ich zatrudnienie ma ustać przed, czy też po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego umożliwiającego im nabycie prawa do emerytury. W omawianych przypadkach warunkiem objęcia pracownika ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. jest zatem swoista ekspektatywa prawa do emerytury, która ma zostać zrealizowana w czasie trwającego stosunku pracy. Jeśli więc łączący pracownika z obecnym pracodawcą stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego, to art. 39 k.p. nie będzie miał zastosowania w odniesieniu do takiego pracownika.

Odmienne od powyższego stanowisko w kwestii wykładni art. 39 k.p. zajął Sąd Najwyższy w powołanym już wyroku z 18 grudnia 2014 r. (do którego odwołał się Sąd Okręgowy): Zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Sąd Okręgowy w Katowicach uznał, że w niniejszej sprawie powstało budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne wymagające wyjaśnienia ze względu na istniejące rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych dotyczące wykładni art. 39 k.p. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przedemerytalnym pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na czas określony, która rozwiązałaby się przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego, możliwe są dwa stanowiska. Pierwsze prezentowane przez Sąd Rejonowy określa, że doszło do naruszenia art. 39 k.p. i takiemu pracownikowi przysługuje co najmniej odszkodowanie za naruszenie przepisów dotyczących

wypowiadania umów o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz drugie stanowisko - wskazane w apelacji od omawianego rozstrzygnięcia, że ta kategoria pracowników jest wyłączona z zakresu ochrony przedemerytalnej i wypowiedzenie nie narusza art. 39 k.p. Dla rozstrzygnięcia przedstawianej sprawy decydujące znaczenie ma zatem interpretacja wskazanego przepisu.

Sąd Okręgowy podkreślał, że pozytywna odpowiedź na przedstawione pytanie została zawarta w tezie powołanego wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. (z glosą aprobowaną T.M. Nycza (OSP 2016, nr 1, poz. 9), ale także krytyczną J. Żołyńskiego (OSP 2016, nr 5, poz. 48)), lecz została zakwestionowana także w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wykładnia propracownicza zaprezentowana we wskazanym orzeczeniu wydawała się ustabilizowana. Wyrok, o którym mowa, był bowiem przytaczany w komentarzach do art. 39 k.p. (Z. Góral (w:) K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, wyd. VI, uwagi do art. 39, s. 383 i n.), a także została zaakceptowana w wyroku Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2019 r. (I PK 202/17). Niemniej została ona przełamana w wyroku Sądu Najwyższego z 27 września 2023 r. (I PSKP 21/23), a zgodnie z tezą zawarte w art. 39 k.p. sformułowanie: „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”, uwzględnia konieczność „dopracowania” przez pracownika okresu brakującego mu do osiągnięcia wieku emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury w ramach obecnie trwającego stosunku pracy, którego trwałość jest chroniona przez art. 39 k.p. tylko w takim przypadku. Sąd Najwyższy w niniejszym wyroku zwrócił uwagę, że orzecznictwo w zakresie wykładni art. 39 k.p. w ciągu ostatnich lat nie było jednolite. Wskazał na oba rozbieżne orzeczenia i powrócił do koncepcji przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r. (II PK 20/11). W ocenie Sądu pytającego bardziej przekonująca wykładnia art. 39 k.p. została przedstawiona w wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. ze względu na podmiotowy i w zasadzie powszechny charakter tego zakazu.

Z powyższych względów postanowieniem z 18 kwietnia 2024 r., Sąd Okręgowy w Katowicach na podstawie art. 390 k.p.c. przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu następujące zagadnienie prawne: czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony

także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego?, a Sąd Najwyższy w składzie trzech sędziów postanowił 14 sierpnia 2024 r. przedstawić zagadnienie prawne składowi siedmiu sędziów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Instytucja pytań prawnych jest wyjątkiem od konstytucyjnej zasady podległości sędziego tylko Konstytucji i ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji RP) oraz regule samodzielnego rozstrzygania sprawy przez sąd właściwy. Zagadnienie prawne powinno być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi niesprowadzającej się do samej subsumpcji. Musi też dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście poważne wątpliwości, gdyż użycie przez ustawodawcę przymiotnika kwalifikującego oznacza, że sąd drugiej instancji zobowiązany jest rozwiązać sprawy zwykłe we własnym zakresie (postanowienia Sądu Najwyższego: z 12 października 2005 r., III CZP 68/05, LEX nr 175457; 29 września 2020 r., III PZP 3/20). Przedstawione wątpliwości przez sąd muszą mieć charakter prawny. Pytanie rozstrzygnięcia wyznacza dwie możliwe odpowiedzi, z których jedna jest równoważna ze zdaniem będącym częścią tego pytania, a druga stanowi zaprzeczenie tamtego zdania. Pytanie rozstrzygnięcia zawsze zaczyna się od partykuły pytajnej czy, natomiast pytanie dopełnienia zwane też pytaniami otwartymi nie spełniają wymogów stawianych tej konstrukcji (por. A. Łazarska, K. Górski, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 1643).

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne spełnia wskazane ustawowe wymogi. Dotyczy istotnego zagadnienia, ważkiego dla praktyki orzeczniczej Sądu Najwyższego i sądów powszechnych. Istotą zgłoszonego zagadnienia prawnego, jakie stanowi stosowanie art. 39 k.p., jest szeroko zakreślony zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. Ma on charakter propracowniczy. Trudno byłoby jednak pominąć fakt, że m.in. w wyroku z 18

grudnia 2014 r. (II PK 50/14, OSP 2016, nr 1, s. 99) Sąd Najwyższy stwierdził, że zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Na uwagę zasługuje fakt, że w dalszym ciągu w tej kwestii zapada zróżnicowane orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

Należy zauważyć, że art. 39 k.p. nie zawsze miał jednakowe brzmienie. Niemniej w tej zasadniczej części, do której odnosi się przedmiotowa analiza, zmiany były nieznaczne. Do 1 stycznia 2004 r. zawierał następującą treść: Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W wyniku zmiany wprowadzonej przez ustawę z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081), przepisowi art. 39 k.p. nadano następującą treść: Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W tym samym roku nastąpiła kolejna zmiana treści analizowanego przepisu i art. 13 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252) nadał mu następujące brzmienie: Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Wskazany okres ochrony przed wypowiedzeniem koresponduje z uzasadnioną perspektywą uzyskania prawa do emerytury po upływie tego okresu. W związku z tym, że ta ostatnia wersja art. 39 k.p. wciąż pozostaje aktualna, należy odnieść się do celu ustawy o świadczeniach emerytalnych. Już wstępna analiza prowadzi do wniosku, że ustawodawca powiązał nabycie prawa do świadczenia przedemerytalnego przez jednostkę ze spełnieniem szeregu warunków, m.in. osiągnięciem określonego wieku (przedemerytalnego), posiadaniem wymaganego stażu zawodowego, okresem zatrudnienia u ostatniego pracodawcy. Sama idea

świadczenia przedemerytalnego została ukształtowana jako świadczenia o charakterze socjalnym, finansowanym ze środków Funduszu P. dla pracowników, którzy osiągnęli wiek zbliżony do emerytalnego, posiadają odpowiedni staż zawodowy i utracili źródło przychodu w związku z ustaniem zatrudnienia lub stosunku służbowego z przyczyn od nich niezależnych. Pracownikom, którzy znaleźli się w takich okolicznościach, ustawodawca zdecydował się przyznać świadczenie przedemerytalne, które ma za zadanie wspomagać ich finansowo do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego i uzyskania prawa do emerytury. Jest to tego rodzaju wsparcie, które ustaje, jeśli jednostka nabywa prawo do emerytury.

Wskazując na powyższe, należy zaznaczyć, że świadczenie przedemerytalne stanowi ochronę alternatywną dla pracowników w wieku przedemerytalnym, dla których, co do zasady, to art. 39 k.p. ustanawia ochronę zasadniczą nazywaną również tarczą ochronną polegającą na zakazie wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. To ochrona gwarantowana w Kodeksie pracy ma za zadanie stworzyć pracownikowi niezbędne warunki „dopracowania” tych 4 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Z uwagi jednak na występowanie wielu obiektywnych okoliczności na rynku pracy, na które sam pracownik nie ma wpływu, ustawodawca uwzględnił ochronę alternatywną - w postaci świadczenia przedemerytalnego - dla pracowników, którzy długim stażem pracy „zasłużyli” na wsparcie w okresie 4 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Niezastosowanie szczególnej ochrony przed zwolnieniem może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2012 r. (I PK 116/11, LEX nr 1289148) stwierdził, że niezastosowanie szczególnej ochrony odnosi się tylko do pełnej trwałej likwidacji zakładu, a więc takiej, w której pracodawca nie staje się następcą likwidowanego zakładu, a zakład przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2023 r., III PSKP 54/22). Na uwagę zasługuje też stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 22 września 2021 r. (III PSKP 30/21), w którym przyjął, że likwidacja przez gminę zakładu budżetowego i powierzenie jego zadań spółce z o.o. utworzonej przez

gminę dla prowadzenia działalności komunalnej nie jest likwidacją pracodawcy wyłączającą ochronę zatrudnienia z art. 39 k.p. Z kolei w wyroku z 18 stycznia 2012 r. (II PK 149/11, OSNP 2012, nr 23-24, poz. 287) Sąd Najwyższy stwierdził, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona w stosunku do osoby całkowicie niezdolnej do pracy, której prawo do renty z tego tytułu zostało ustalone decyzją organu rentowego.

Zgodnie z wykładnią celowościową art. 39 k.p. skoro cel ochronny tego przepisu nie występuje, odpada przesłanka zapewnienia ochrony ze stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15). Wobec wątpliwości, jakie ujawniły się w praktyce na tle stosowania art. 39 k.p. Sąd Najwyższy podjął uchwałę, że przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p. niezależnie od tego, czy uzyskane przez pracownika prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy w okresie ochronnym. Ochrona stabilności zatrudnienia w okresie przedemerytalnym pozostaje w opozycji do zmian umowy pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu wyroku z 30 maja 2017 r. (II PK 129/16) Sąd Najwyższy m.in. stwierdził, że pracodawca, który nie podał żadnej podstawy prawnej usprawiedliwiającej czy uzasadniającej dokonanie istotnych zmian warunków pracy i płacy w przedemerytalnym okresie ochronnym trwałości stosunku pracy, o którym mowa w art. 39 k.p., a ponadto uporczywie utrzymywał, że pracownikowi nie przysługiwały żadne sądowe środki zaskarżenia, nie może skutecznie zwalczać wybranego przez pracownika sposobu ochrony zmienionych i uszczuplonych praw pracowniczych.

Powyższe stanowi asumpt dla argumentu, że ustawodawca w sposób rozważny objął szczególną ochroną pracowników w wieku przedemerytalnym, którym z racji na wiek stara się zagwarantować dogodne warunki oczekiwania na uzyskanie praw do emerytury. Ostatnie 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego wyróżniają się jako najbardziej wrażliwy okres zatrudnienia każdego pracownika. Znajduje to uzasadnienie zarówno w kondycji fizycznej wyrażającej się spadkiem sił i kondycji psychicznej takiego pracownika, osłabienia motywacji do podejmowania nowych wyzwań zawodowych, jak również w kondycji rynku pracy, stawianiem na rozwój młodych kadr, zapotrzebowaniem na specyficzne

umiejętności odnoszone m.in. do szybkiej adaptacji do współczesnej dynamiki rozwoju gospodarczego, zwłaszcza postępu technologicznego. Należy podzielić pogląd wyrażony w literaturze przedmiotu, że ustawodawca bierze pod uwagę z jednej strony zagrożenie utraty miejsc pracy przez osoby w zaawansowanym wieku, ze względu na zmniejszoną z różnych powodów ich przydatność dla pracodawcy m.in. niższą skłonność do mobilności zawodowej, dezaktualizację kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony, utrata zatrudnienia oznacza niezwykle trudną sytuację na rynku pracy. Ludzie starsi (poczynając już od 50 roku życia, a więc tym bardziej osoby w wieku przedemerytalnym) są traktowani jako grupa szczególnie zagrożona bezrobociem. Stabilizacja stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym ma zatem - w zamyśle ustawodawcy - prowadzić do urealnienia możliwości przejścia na emeryturę (Z. Góral (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. 5, red. naukowa K.W. Baran, Warszawa 2020, uwagi do art. 39 k.p.). Aksjologia szczególnej ochrony pracowników podyktowana jest różnymi celami. Wiąże się z ochroną rodziny, ochroną zdrowia, bezpieczeństwem socjalnym i ochroną przed wykluczeniem społecznym. Prezentowane są też stanowiska w piśmiennictwie, że art. 39 k.p. jest regulacją celową, zważywszy, że zastosowanie tego przepisu będzie skutkować tym, że zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne bez konieczności poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy.

Ratio legis art. 39 k.p. jest oczywiste. Jest nim ochrona pracownika pozostającego w zatrudnieniu w okresie 4 ostatnich lat przed emeryturą. Należy wyjść od tego, że prawo pracy pełni wiele funkcji. Szczególne znaczenie ma funkcja ochronna wyrażająca się m.in. tym, że pracownicy znajdujący się w wieku przedemerytalnym korzystają ze szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia. W świetle art. 39 k.p. pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury. Ustanowiony w tym przepisie zakaz został związany wyłącznie z pojęciem wypowiedzenia umowy o pracę, bez względu na to, kiedy w wyniku tej czynności prawnej następuje rozwiązanie stosunku pracy. Jest to zatem konstrukcja prawna zakazująca wypowiedzania umowy o pracę w okresie trwania

ochrony przedemerytalnej, która nie sprzeciwia się rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zostało ono dokonane przed datą obowiązywania zakazu wypowiedzenia. Na szczególną uwagę zasługuje to, że orzecznictwo Sądu Najwyższego stosunkowo spójnie podchodzi do uznania za niedopuszczalne wypowiedzenia stosunku pracy wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. M.in. w uchwale składu siedmiu sędziów z 21 stycznia 2009 r. (II PZP 13/08, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248) Sąd Najwyższy uznał, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 45 § 1 k.p.).

Jest to okres, do którego odnoszą się szczególne regulacje o charakterze ochronnym, kierowane do tej samej grupy pracowników będących w okresie przedemerytalnym, z których część pozostaje w zatrudnieniu i przysługuje jej ochrona na podstawie powołanego przepisu, zaś inni, z uwagi na brak możliwości kontynuacji zatrudnienia, otrzymują ochronę alternatywną w postaci świadczeń przedemerytalnych. Cel regulacji z art. 39 k.p. może być zasadniczo rozumiany dwojako (T.M. Nycz, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSP 2016, nr 1, s. 99). Pierwszy, ściśle gramatyczny kierunek wykładni sprowadza się do tego, że ustawodawca może chronić stosunek pracy pracownika, któremu brakuje jeszcze pewnego czasu zatrudnienia, aby móc uzyskać prawo do emerytury ściśle z momentem osiągnięcia wieku emerytalnego. W takiej sytuacji mielibyśmy do czynienia z całkowicie wyjątkowym przypadkiem, a więc przepisem martwym, kiedy to pracownik w 4-letnim okresie przedemerytalnym nie legitymuje się wymaganym okresem zatrudnienia do celów uzyskania prawa do emerytury, lecz okres ten zaistnieje dopiero z upływem tych 4 lat, w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Zakres podmiotowy ochrony przedemerytalnej byłby wówczas całkowicie przypadkowy, ponieważ każdy stan faktyczny polegający na osiągnięciu wymaganego stażu pracy w ciągu 4 lat przedemerytalnych niweczyłby zastosowanie ochrony z art. 39 k.p. Taka ochrona nie miałaby sensu, ponieważ dotyczyłaby wypadków losowych.

Natomiast odmienny kierunek interpretacyjny zwrotu: „okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego”, może sprowadzać się do sytuacji, w której w ochronnym okresie 4 lat pracownik już

osiągnął wymagany staż emerytalny, jak i wiek emerytalny. Taki sposób pojmowania tego przepisu jest poprawny, zważywszy, że nie ogranicza zakazu wypowiedzenia do przypadków rzadkich, losowych i tym samym zakaz wypowiedzenia obejmuje swoim zakresem pewną liczbę pracowników, którym ustawodawca chce zagwarantować kontynuowanie zatrudnienia do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego. Ten drugi kierunek nazywany jest hipotetycznym, gdyż dotyczy okoliczności przyszłej, która ma się dopiero ziścić. Zaistnienie drugiego warunku nie musi jednak nastąpić u pracodawcy zobowiązanego w pierwszej kolejności do stosowania zakazu z art. 39 k.p. Zdaniem T.M. Nycza art. 39 k.p. powinien zostać znowelizowany w tym kierunku, aby chronić przed wypowiedzeniem pracownika, który nie tyle osiągnie wiek emerytalny, ile uzyska prawo do emerytury w warunkach posiadania określonego ogólnego stażu pracy. To staż pracy powinien stanowić podstawowy i jedyny zasadniczo warunek nabycia prawa do emerytury. Dotychczasowe łączenie dwóch elementów, a mianowicie stażu pracy i wieku, jako dwóch niezbędnych przesłanek do otrzymania emerytury, nie jest rozwiązaniem słusznym, gdyż powoduje niejednokrotne traktowanie obywateli w zakresie prawa do zaopatrzenia emerytalnego. Z tego powodu, słuszny jest postulat, aby wprowadzić zasadę przewidującą uzyskiwanie prawa do emerytury po przepracowaniu określonego stażu pracy.

Przyznanie konkretnej grupie pracowników szczególnej ochrony w zatrudnieniu powinno odbywać się z poszanowaniem zasady równości i zakazu dyskryminacji (art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.). Analizowany zakres ochrony z art. 39 k.p. pozostaje zgodny z celem dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16), który stanowi „Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony; (...)."

Wyróżnienie zatem grupy pracowników objętej szczególną ochroną spośród wszystkich pracowników powinno następować w oparciu o uzasadniony cel, który będzie realizowany na podstawie odpowiednich do tego środków. Zasadnie zatem ustawodawca powiązał objęcie pracowników w wieku przedemerytalnym wzmoczoną ochroną trwałości zatrudnienia z oczekiwaniem na uzyskanie prawa do emerytury. Okoliczność ta w pełni legitymizuje ustanowienie takich szczególnych środków ochrony dla pracowników w konkretnym wieku i realizuje cel, jakim jest utrzymanie na rynku pracy zróżnicowanego potencjału pracowniczego (w kontekście kryterium wieku), który pozostaje też w ścisłym związku z celami polityki społecznej.

Objęcie ochroną przed wypowiedzeniem pracownika w wieku przedemerytalnym i powiązanie tej ochrony z konkretnymi warunkami uzyskania prawa do emerytury - a przez to zacieśnienie związku z realizacją polityk społecznych – nie budzi *prima facie* wątpliwości. Wątpliwości te pojawiają się jednak jako wynik literalnej wykładni tych dodatkowych, emerytalnych warunków towarzyszących głównemu, ochronnemu celowi art. 39 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Dlatego też wyrażony w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, między innymi, pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego (wyroki Sądu Najwyższego: z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01; 16 lipca 2008 r., I PK 11/08). Powyższe stanowisko potwierdza również Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lipca 2007 r. (III PK 19/07), w

którym stwierdza m.in., że niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym, ustawowym wiekiem emerytalnym (M. Włodarczyk (w:) Z. Góral, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Warszawa 2018, s. 218 i n.). Zawarty w analizowanym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym oparty jest zatem nie tyle na posłużeniu się przez ustawodawcę w przepisach emerytalnych sformułowaniem „wiek emerytalny”, ile na poglądzie, że przez określony w art. 39 k.p. wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 2011 r. uznał, że jeżeli łączący pracownika z pracodawcą stosunek pracy ma się rozwiązać np. z upływem okresu, na który został zawarty przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego, to art. 39 k.p. nie ma do niego zastosowania. Z tego też względu przewidziany w tym przepisie zakaz wcześniejszego wypowiedzania umowy o pracę nie dotyczy umowy zawartej na czas określony, która by uległa rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Wykładnia art. 39 k.p. powoduje uznanie, że taka umowa o pracę w ogóle nie jest objęta dyspozycją tego przepisu. Dlatego pracodawca może skutecznie zwolnić taką osobę, dokonując wypowiedzenia jej umowy o pracę, zanim osiągnie ona wiek emerytalny.

W tym miejscu należy poczynić istotne zastrzeżenie w kontekście zakresu ochrony wynikającej z art. 39 k.p. w powiązaniu z okresem zatrudnienia (stażem pracy) i powszechnym wiekiem emerytalnym. Zgodnie bowiem z treścią powoływanego przepisu, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, jeżeli pracownik spełnia dwa następujące warunki – brakuje mu nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 lutego 2004 r., I PK 109/64, LEX nr 143555; 13 grudnia 2017 r., III PK 5/17, LEX nr 2428761), wynoszącego, co do zasady, 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a ponadto okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Okres zatrudnienia ma – co do zasady – wpływ na wysokość świadczenia emerytalnego. Istotnym bowiem aspektem przyznawania

pełnej emerytury jest wymagany staż pracy. Kobiety, aby ubiegać się o emeryturę w pełnej wysokości, muszą posiadać co najmniej 20 lat udokumentowanego stażu pracy. Natomiast mężczyźni muszą wykazać się minimum 25-letnim okresem zatrudnienia. Z drugiej strony nie jest tak, że pracownicy, którzy nie odprowadzali regularnie składek ubezpieczeniowych, nie uzyskają prawa do emerytury. W polskim systemie emerytalnym zdarzają się sytuacje, w których osoby osiągają wiek emerytalny, ale nie mają odpowiedniego stażu pracy. W takich przypadkach przepisy przewidują, że emerytura może być nadal przyznana, jednak jej wysokość jest odpowiednio pomniejszona z uwagi na krótszy okres składkowy. Zastosowanie tutaj ma zasada proporcjonalności, która leży u podstaw obliczania wysokości emerytur. System ten ma na celu odzwierciedlenie realnego wkładu pracy danego ubezpieczonego w ciągu całego życia zawodowego. W efekcie, osoby, które pracowały krócej lub zarabiały mniej, muszą liczyć się z niższymi świadczeniami. Podkreśla to znaczenie długotrwałej i stabilnej kariery zawodowej dla zapewnienia sobie bezpieczeństwa finansowego w późniejszym okresie życia.

Szczególne ochrona pracownika zawarta w art. 39 k.p. koncentruje się przede wszystkim na gwarantowaniu istniejących warunków zatrudnienia w momencie, w którym wkracza on w czteroletni okres przedemerytalny i kończy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Wskazane zaś w tym przepisie warunki, z którymi ustawodawca łączy tę ochronę, należy odnosić do konkretnych przypadków (stanów faktycznych/szczególnych warunków uzyskania prawa do emerytury) i nie można ich interpretować w sposób rozszerzający. Z tego względu, nie jest zasadne, zgodnie z tym poglądem podtrzymywanie takiej interpretacji art. 39 k.p., jakoby ochrona pracownika w okresie przedemerytalnym aktualizowała się tylko wówczas, gdy dopracowanie tych 4 lat umożliwi mu otrzymanie emerytury w pełnej wysokości. Nie jest bowiem celem ani ustawodawcy, ani pracodawcy dbanie o to, aby pracownik otrzymał prawo do emerytury w pełnej wysokości. Cel, który ustawodawca zawarł w art. 39 k.p., a którego obowiązek przestrzegania został przerzucony na pracodawcę, to zapewnienie pracownikowi trwałości zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Chodzi o stworzenie takich warunków na rynku pracy, aby pracownik mógł kontynuować aktywność zawodową aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zaznaczyć też należy, że zmieniające się na

przestrzeni lat warunki uzyskania prawa do świadczeń w konkretnej wysokości nigdy nie wpłynęły na zmianę tego zasadniczego celu zawartego w art. 39 k.p. W wyroku z 28 marca 2002 r. (I PKN 141/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 86) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przewidziana w art. 39 k.p. ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jeżeli kontynuowane zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych.

Ta konstatacja wpływa jednak na ocenę niektórych wniosków wynikających z orzecznictwa Sądu Najwyższego powołanego w postanowieniu przedstawiającym zagadnienie prawne. We wszystkich tych orzeczeniach zwraca się uwagę, że zakres podmiotowy ochrony z art. 39 k.p. to pracownicy, których łączy zarówno wiek, jak i staż pracy uprawniający do uzyskania emerytury. Określony ustawowo staż pracy jest warunkiem uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w określonej wysokości, a nie do nabycia prawa do emerytury jako takiej. Przyjęcie innej interpretacji powodowałoby wykreowanie nowego warunku objęcia ochroną pracownika na podstawie art. 39 k.p., a nie ma ku temu normatywnych podstaw.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14) pojęcie „okres zatrudnienia” użyte w tej regulacji obejmuje nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę, a w tym przypadku z umowy o pracę na czas określony. Pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Innymi słowy, ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego.

Tym samym należy podkreślić, że zakaz z art. 39 k.p. zostaje naruszony w każdym przypadku wypowiedzenia umowy w ochronnym wieku przedemerytalnym pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Konstatacja ta dotyczy zarówno umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i określony i niezależnie od tego, czy pracownik zatrudniony na czas określony miałby osiągnąć wiek emerytalny w trakcie trwania umowy, której wypowiedzenie dotyczy, czy też miałaby się ona zakończyć przed osiągnięciem

tego wieku. Tym samym, ochrona wynikająca z art. 39 k.p. dotyczy – przy tym kierunku analizy – każdej umowy o pracę na czas określony (niezależnie od daty przewidującej zakończenie tej umowy), o ile w trakcie jej trwania pracownik osiągnął wiek przedemerytalny.

W ocenie Sądu Najwyższego wyrażonej w wyroku z 27 września 2023 r. zastosowana stricte gramatyczna wykładnia w uzasadnieniu wyroku z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14) nie jest prawidłowa, albowiem pomija cel jakiemu ma służyć ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym prymat zachowuje wykładnia językowa, również dlatego, że tak zdecydował racjonalny ustawodawca, ale w sytuacji, gdy nie można osiągnąć zakładanych celów ochrony przedemerytalnej, należy sięgać po wykładnię celowościową i aksjologiczną. Niewątpliwą rolę przypisywać należy kontekstom historycznym sięgającym etapu tworzenia prawa, aby móc odpowiedzieć na pytanie, jakie cele towarzyszyły ustawodawcy, przy pomocy jakich środków miał je osiągać. J. Ź. podnosi we wspomnianej glosie do wyroku z 18 grudnia 2014 r., że przy dokonywaniu wykładni art. 39 k.p. należy stosować wykładnię celowościową, a nie gramatyczną, a wydaje się, że we wskazanym wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie daje prymat wykładni stricte gramatycznej. Jak wspomniano, od strony aksjologicznej przedmiotem ochrony są pracownicy, których łącznie: zarówno tzw. wiek, jak i staż pracy uprawniają do uzyskania emerytury. Nawiązując do stanowiska powołanej już judykatury, jeżeli zatem pracownik znajduje się w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, której upływ terminu nie uprawnia do uzyskania prawa do emerytury, to od strony logicznej i konstrukcyjnej, opierając się na wykładni celowościowej, a także wartościach chronionych i funkcji ochronnej prawa pracy, nie powinna z niej korzystać osoba, której okres trwania umowy o pracę nie upoważnia do uzyskania emerytury. Na marginesie rozważań należy podnieść, że Autor glosy konsekwentnie opowiada się za odwróceniem dotychczasowego sposobu wykładni przepisów prawa, gdyż stosowanie wykładni językowej zamiast celowościowej zaciemnia właściwe spojrzenie na przyjęcie do obrotu prawnego konkretnych norm prawnych. Funkcjonalno-celowościowe podejście ma szczególne znaczenie w wypadku niejasności i braku spójności normatywnych rozwiązań.

Tempo zmian dokonujących się w otoczeniu prawa i ewaluowanie systemu wartości powoduje, że wykładnia statyczna musi w wielu wypadkach ustąpić wykładni dynamicznej badanych przepisów. Praca jest wartością, a w centrum ochrony jest człowiek. Prawo pracy służy przede wszystkim ochronie pracowników jako słabszej stronie stosunku pracy. Potrzebą ich ochrony podyktowane jest jego powstanie, jak i rozwój. Postępująca jurydyzacja stosunków pracy oraz podnoszenie uprawnień pracowniczych może zderzać się z interesem pracodawców. Stąd też ważną częścią ochrony tych interesów jest przeciwdziałanie nadmiernemu zwiększaniu obciążeń pracodawców, które są następstwem określonego kształtowania przepisów prawa pracy. Następuje to w sposób zróżnicowany w odniesieniu do przepisów pochodzących od państwa i od stron zbiorowych stosunków pracy. W pierwszym przypadku pracodawcy mogą tylko w ograniczonym zakresie wpływać na kształt ustawodawstwa pracy, w drugim sami chronią swoje interesy (L. Florek, *Interes pracodawcy w prawie pracy*, Państwo i Prawo 2012, z. 5, s. 19).

Podkreślenia wymaga, że wiek emerytalny wymieniony w art. 39 k.p. oznacza wiek emerytalny w rozumieniu ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z art. 24 ust. 1 tej ustawy „ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Z kolei stosownie do art. 27 wskazanej ustawy „ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a”. Pojęcie wieku emerytalnego jest ustawową kategorią prawa ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że „ustawodawca określa w tym dziale prawa wiek emerytalny, którego granice – *de lege lata* – są uwarunkowane kategorią płci, ale również rodzajami zatrudnienia, które preferują wykonujących je pracowników do skorzystania z uprawnień emerytalnych w obniżonym wieku emerytalnym.

Zgodnie z powołanym już wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 września 2023 r. (I PSKP 21/23) od aksjologicznej strony przedmiotem ochrony są pracownicy, których łącznie: zarówno tzw. wiek, jak i staż pracy uprawniają do uzyskania emerytury. Jeżeli zatem pracownik znajduje się w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, której upływ terminu nie uprawnia do uzyskania prawa do emerytury, to od strony logicznej i konstrukcyjnej, opierając się na wykładni celowościowej, a także wartościach chronionych i funkcji ochronnej prawa pracy, nie powinna z niej korzystać osoba, której okres trwania umowy o pracę nie upoważnia do uzyskania emerytury. Niewątpliwie pracodawca nie ma obowiązku „przedłużenia”, a w zasadzie zawarcia nowej umowy o pracę, w wyniku której upływ określonego czasu dawałby pracownikowi uprawnienia emerytalne, a pracownik nie ma podstaw materialnych do wystąpienia z roszczeniem do pracodawcy, a w razie jego odrzucenia do sądu – o kontynuowanie stosunku pracy. Stan ten powoduje, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę staje się bezcelowa. Dodatkowo, gdyby przyjąć rozumowanie przyjęte przez Sąd Najwyższy w sprawie z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14), drugi człon przepisu art. 39 k.p. byłby zbędny. Każdy pracownik w wieku przedemerytalnym byłby bowiem objęty ochroną zatrudnienia niezależnie od tego, czy okres zatrudnienia uprawniałby go do uzyskania emerytury w czasie trwania umowy o pracę. Nie jest trafny pogląd, jakoby wykładnia celowościowa prowadziła do wniosku, że art. 39 k.p. ma zastosowanie wyłącznie przy spełnieniu trzech, a nie dwóch przesłanek (T.M. Nycz, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14; K. Kaleta, Skuteczność kodeksowej ochrony przedemerytalnej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2013, nr 1, s. 96). W wyroku z 18 grudnia 2014 r. Sąd Najwyższy odstąpił od dotychczasowego poglądu, zgodnie z którym ochrona przedemerytalna dotyczy tylko przypadku, gdy umowa czasowa rozwiąże się najpóźniej z dniem osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, LEX nr 102630). Sąd Najwyższy stwierdził również, że mają tu zastosowanie tylko dwa warunki, a mianowicie osiągnięcie wieku przedemerytalnego krótszego od wieku emerytalnego o 4 lata oraz okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Wykładnia tego przepisu nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, że ochrona zatrudnienia

obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia wieku przedemerytalnego. Sięgając do interpretacji celowościowej, należy zauważyć, że ochrona ta ma szeroki zakres dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i skupiona jest na zakazie wypowiedzania umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym, posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Zdaniem Sądu Najwyższego taki był sens pierwotnej regulacji zawartej w art. 39 pkt 4 k.p. Stąd brak jest podstaw do przyjmowania zawężającej jego wykładni, którą zastosował Sąd Najwyższy w wyroku z 2014 r. Z treści art. 39 k.p. brakuje podstaw do wnioskowania, że przewidziana nim ochrona zatrudnienia obejmuje tylko tych pracowników, którzy umowę o pracę na czas określony mają zawartą co najmniej na czas do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Prowadzone rozważania wymagają uzupełnienia o jeszcze jedno zagadnienie, którym jest ocena art. 39 k.p. w kontekście jego zgodności z klauzulą 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43). Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego, jego celem jest poprawa warunków pracy na czas określony przez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Z kolei klauzula 4 pkt 1 porozumienia, która jest zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi, że: pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

Klauzula ta była już przedmiotem wykładni dokonywanej przez Trybunał Sprawiedliwości w sprawach zainicjowanych pytaniami prejudycjalnymi przedstawionymi przez sądy polskie. W tych dwóch głównych sprawach problematyka była podobna to tej, której dotyczy przedmiotowa analiza. Chodziło

bowiem o znacznie węższy zakres ochrony dla pracowników zatrudnionych na czas określony niż ten, którym byli objęci pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Wskazać tu należy przykładowo wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 13 marca 2014 r., w sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy (ECLI:EU:C:2014:152), oraz z 20 lutego 2024 r., w sprawie C-715/20 K.L. przeciwko X sp. z o.o. (ECLI:EU:C:2024:139). Z orzeczeń tych wyraźnie wynika, że odmienne pod względem warunków zatrudnienia – w tym warunków wypowiedzania umów – traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Z wyroków Trybunału Sprawiedliwości wynika konkretny wniosek: zakres ochrony tych pracowników powinien być „równy”, mimo iż pracują oni na podstawie znacząco odmiennych umów.

W ocenie Trybunału Sprawiedliwości, przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 99/70 oraz porozumienia ramowego i zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie z 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 Lorenzo Martinez, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto odwołanie się do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie może stanowić przyczyny o charakterze obiektywnym uzasadniającej zróżnicowany standard ochrony pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony i nieokreślony, niezależnie od tego, czy takie odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy normy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, czy w postanowieniach umowy o pracę. Trybunał Sprawiedliwości w sprawie C-715/20 podkreślił, że pojęcie to wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunków zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególności w kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak aby ustalić, czy to odmienne traktowanie odpowiada

rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia zakładanego celu i czy jest ono niezbędne do jego realizacji. W trakcie tego postępowania, w której podstawą sformułowania pytań prejudycjalnych była kwestia stosowania art. 39 k.p. w kontekście braku wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony i wynikającym z tego węższym zakresem ochrony pracownika, rząd polski argumentował przede wszystkim, że rozróżnienie dokonane w prawie polskim wpisuje się w realizację uzasadnionego celu krajowej „polityki społecznej (...), jakim jest dążenie do pełnego produktywnego zatrudnienia”, zaś realizacja tego celu wymaga dużej elastyczności rynku pracy.

W sprawie będącej przedmiotem analizy, uregulowanie krajowe – z woli ustawodawcy – ma wypełniać cele związane ze stabilizacją zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym i zapobiegać nadmiernemu oddziaływaniu na trwające stosunki pracy takich pracowników przez instrumenty rynku pracy, które nazywane są „elastycznymi”. Cele te mogą i powinny być wypełniane przez pracę innych pracowników niż w wieku przedemerytalnym. Tym samym gwarancja wynikająca z art. 39 k.p. ma chronić pracowników przed przypadkami zwiększonego zapotrzebowania na pracę bez trwałego związania się z pracownikiem. Cel ten jest jednakowo istotny zarówno dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony, jak i nieokreślony i dotyczy każdej umowy, która łączy strony w trakcie czteroletniego okresu ochronnego. Przyjmując taką interpretację, pozostaje on też zgodny z klauzulą 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony.

W związku z zawarciem w treści przedstawionego do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego pytania: „czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego?” zwrotu „także wówczas” zakres zastosowania ujęty został szeroko, gdyż obejmuje zarówno umowy zawarte na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, a także w czasie, gdy umowa jest realizowana w czasie trwającego aktualnie stosunku pracy (ekspektatywa prawa do emerytury).

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym w powyższej postaci zarazem stanowi niewątpliwie ingerencję w sferę wolności pracodawcy. Jak słusznie podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu omawianego wyroku z 18 grudnia 2014 r., nie można wykluczyć „instrumentalnego stosowania przepisów i zawierania umów na czas określony niesięgających wieku emerytalnego”. Chodzi tutaj o sytuację, w której pracodawca korzysta z możliwości wypowiedzenia umowy zawartej z pracownikiem. Konsekwencją przyjętej wykładni orzeczenia z 2014 r. może być to, że pracodawcy będą unikali zatrudnienia osób starszych na czas określony, przed osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego. Będą to czynić w obawie, że zmuszeni będą do kontynuowania zatrudnienia nawet wtedy, gdy osoba ta z różnych względów nie będzie spełniała nakładanych na nią oczekiwań, a więc będzie zachwiana ekwiwalentność wzajemnych świadczeń.

Sąd Najwyższy podkreśla, że powinno przeważać stanowisko, które uwzględnia konstatację, że niewątpliwie podstawową wartością chronioną jest wolność pracy, gdyż jest ona „prawniczą emanacją wolności od wykluczenia społecznego” (A. Sobczyk, Wolność pracy i władza, Warszawa 2015, s. 298). Art. 67 ust. 1 Konstytucji RP wyraża jedno z praw socjalnych – prawo do zabezpieczenia społecznego, stanowiąc, że obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wartością chronioną powinna być zarazem wolność pracodawcy, wolność wyboru przez niego działalności gospodarczej oraz swoboda w doborze pracowników.

Przekazanie zagadnienia ma uzasadnienie z uwagi na powyższe okoliczności, a w szczególności rozbieżności w orzecznictwie, które zdecydowały o przekazaniu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego na podstawie art. 390 § 1 zdanie drugie Kodeksu postępowania cywilnego.

[a!]