

UCHWAŁA

Dnia 30 września 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)
SSN Leszek Bielecki
SSN Jarosław Sobutka
SSN Robert Stefanicki
SSN Ewa Stryczyńska (sprawozdawca, uzasadnienie)
SSN Agnieszka Żywicka
SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

Protokolant Tomasz Lasocki

w sprawie z powództwa P.Ż.
przeciwko P. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością II spółka komandytowa w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30
września 2025 r.,
zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy Izbie Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 14 sierpnia 2024 r., sygn. akt. III
PZP 4/24,

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?

podjął uchwałę:

Wynikający z art. 39 Kodeksu pracy zakaz wypowiedzenia umowy
o pracę dotyczy także umowy zawartej na czas określony, w tym

także takiej, której okres obowiązywania upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego.

UZASADNIENIE

Sąd Najwyższy, postanowieniem z 14 sierpnia 2024 r., III PZP 4/24, przekazał powiększonemu składowi tego Sądu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne ujęte w formie następującego pytania: „Czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 Kodeksu pracy 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?”

Postanowienie to zostało wydane na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., na skutek przedstawienia Sądowi Najwyższemu tożsamo brzmiącego zagadnienia prawnego przez Sąd Okręgowy w Katowicach, postanowieniem z 18 kwietnia 2024 r., wydanym w sprawie o sygn. X Pa 10/24 z powództwa P.Ż. przeciwko P. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością II Spółka komandytowa z siedzibą w B. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Problem prawny ukształtował się na tle następującego stanu faktycznego. 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 zawieranych kolejno na czas określony. Zgodnie z postanowieniami ostatniej umowy została ona zawarta na czas określony do 15 listopada 2023 r. Jednakże pismem z 31 marca 2023 r., doręczonym powodowi w tej samej dacie, pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę z miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał 30 kwietnia 2023 r. Jako przyczynę wypowiedzenia terminowej umowy o pracę wskazano „zredukowanie liczby zmian spowodowane mniejszą liczbą zamówień”.

Sąd Rejonowy w Bytomiu wyrokiem z 8 listopada 2023 r., zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21.103,74 zł tytułem odszkodowania. U podstaw tego rozstrzygnięcia Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pracownik zatrudniony na

podstawie umowy o pracę na czas określony podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeśli zawarta umowa wygasa przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Sąd przyjął, że powód w momencie wypowiedzenia był objęty ochroną przedemerytalną, wobec czego pozwany nie miał prawa dokonać wypowiedzenia umowy. W konsekwencji zszedł odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Apelację od tego wyroku wywiodła pozwana spółka, zarzucając Sądowi pierwszej instancji między innymi naruszenie art. 39 k.p. przez jego błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że powód był objęty ochroną przedemerytalną. Uzasadniając to stanowisko powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r., w sprawie II PK 20/11 (LEX nr 1026630), zgodnie z którym przewidziany w art. 39 Kodeksu pracy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy umowy zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury. Apelujący powtórzył za przywołanym rozstrzygnięciem, że w omawianych przypadkach warunkiem objęcia pracownika ochroną przewidzianą w art. 39 k.p. jest 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 ma zastosowania w odniesieniu do takiego pracownika.

Sąd Okręgowy zauważył, że powyższe stanowisko nie jest jednolite w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wskazał, że odmienny od powyższego pogląd w kwestii wykładni art. 39 k.p. Sąd Najwyższy wyraził w uzasadnieniu wyroku z 18 grudnia 2014 r., w sprawie II PK 50/14 (OSNP z 2016 r., nr 7, poz. 86). Sąd Okręgowy uznał zatem, 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. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że pozytywna odpowiedź na przedstawione pytanie została zawarta w tezie powołanego wyroku Sądu Najwyższego II PK 50/14 (z glosą aprobującą Tadeusza Michała Nycza, OSP z 2016 r., nr 1, poz. 9, ale także krytyczną Janusza Żołyńskiego, OSP z 2016 r., nr 5, poz. 48). Wykładnia zaprezentowana we wskazanym orzeczeniu wydawała się ustabilizowana do dnia wydania przez Sąd Najwyższy wyroku z 27 września 2023 r., w sprawie I PSKP 21/23 (LEX nr 3608119). W orzeczeniu tym

Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że użyte 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. Jeżeli zatem pracownik znajduje się w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, której upływ terminu nie uprawnia do uzyskania prawa do emerytury, to zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w tym judykacie, od strony logicznej i konstrukcyjnej, opierając się na wykładni celowościowej, a także funkcji ochronnej prawa pracy, nie powinna z niej korzystać osoba, której okres trwania umowy o pracę nie upoważnia do uzyskania emerytury.

Sąd Najwyższy przekazując, będące przedmiotem niniejszej uchwały, zagadnienie prawne do rozpoznania powiększonemu składowi Sądu Najwyższego (III PZP 4/24) stwierdził, że przedstawione przez Sąd Okręgowy w Katowicach do rozstrzygnięcia zagadnienie spełnia wymagania określone w art. 390 § 1 zdanie drugie k.p.c. Dotyczy bowiem istotnego zagadnienia prawnego, ważkiego dla praktyki orzeczniczej Sądu Najwyższego i sądów powszechnych. Wskazano, że pomimo zastosowania korzystnej dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, wykładni art. 39 k.p. w wyroku II PK 50/14, w dalszym ciągu w tej kwestii zapadające orzeczenia Sądu Najwyższego i sądów powszechnych są zasadniczo zróżnicowane.

Sąd Najwyższy w postanowieniu III PZP 4/24 – aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego – wskazał na istniejące rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie, przedstawiając i omawiając orzeczenia opowiadające się za oboma możliwymi kierunkami wykładni przedstawianego zagadnienia. Sąd stwierdził między innymi, że *ratio legis* art. 39 k.p. jest oczywiste i jest nim ochrona pracownika pozostającego w zatrudnieniu w okresie 4 lat poprzedzających ukończenie wieku emerytalnego. Jednakże w dalszej części uzasadnienia Sąd potwierdził, że cel regulacji z art. 39 k.p. może być zasadniczo rozumiany dwojako. 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. Z drugiej strony odmienny kierunek interpretacyjny może sprowadzać się do sytuacji, w której w ochronnym okresie 4 lat pracownik już osiągnął wymagany staż emerytalny, jak i wiek emerytalny. W rozważaniach zwrócono między innymi uwagę na to, że powiązanie ochrony z konkretnymi warunkami uzyskania prawa do emerytury - a przez to zacieśnienie związku z realizacją polityk społecznych – nie budzi *prima facie* wątpliwości. Sąd stwierdził jednak, że wątpliwości pojawiają się jako wynik literalnej wykładni dodatkowych, emerytalnych warunków towarzyszących głównemu, ochronnemu celowi art. 39 k.p. Sąd podkreślił również, że pracodawca nie jest zobowiązany (co oczywiste) do zawarcia kolejnej umowy o pracę po zakończeniu dotychczasowej. W konsekwencji ochrona przed wypowiedzeniem mogłaby okazać się nieskuteczna, a drugi człon art. 39 k.p. — zbędny. W rezultacie każdy pracownik w wieku przedemerytalnym korzystałby z ochrony niezależnie od tego, czy okres zatrudnienia pozwalałby na nabycie prawa do emerytury w czasie trwania umowy.

Przedstawioną argumentację uzupełniono oceną 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 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10 lipca 1999 r., pp. 43–48).

Przywołano również rozstrzygnięcia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości przypominając, że 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 w zatrudnieniu, sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie TSUE z 9 lutego 2012 r., C 556/11 Lorenzo Martinez, pkt 50). Odmienne ukształtowanie ochrony stosunku pracy pracowników terminowych musi bowiem wynikać z obiektywnych

przyczyn, niezależnie od tego, czy zróżnicowanie wynika z normy ustawowej, czy postanowień samej umowy o pracę.

Pomimo tego Sąd wskazał również, że postępująca jurydyzacja stosunków pracy oraz podnoszenie poziomu uprawnień pracowniczych może zderzać się z interesem pracodawców. Stąd też ważną częścią ochrony tych interesów jest także przeciwdziałanie nadmiernemu zwiększaniu obciążeń pracodawców, które są następstwem określonego ukształtowania przepisów prawa pracy. Stwierdzono również, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym stanowi niewątpliwie ingerencję w sferę wolności pracodawcy. Nadto konsekwencją udzielenia ochrony w przypadku przedstawionym w rozstrzyganym zagadnieniu może być, zdaniem Sądu Najwyższego, że pracodawcy będą unikali zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym na czas określony.

Konkludując Sąd Najwyższy uznał, że powinno przeważać stanowisko, zgodnie z którym podstawową wartością chronioną jest wolność pracy, gdyż jest ona prawniczą emanacją „wolności od wykluczenia społecznego”. Wartością chronioną powinna w konsekwencji być wolność pracodawcy, wolność wyboru przez niego działalności gospodarczej oraz swoboda w doborze pracowników.

Sąd Najwyższy w powiększonym składzie zważył, co następuje:

Pogłębiona analiza gramatyczna i teleologiczna art. 39 Kodeksu pracy, uwzględniająca dynamicznie ewoluujące otoczenie normatywne oraz dotychczasowy dorobek orzecznictwa i doktryny, prowadzi do jednoznacznej konkluzji: obowiązek udzielenia ochrony przewidzianej w tym przepisie wynika nie tylko z jego wykładni językowo-logicznej, lecz pozostaje w pełnej zgodzie z właściwie odczytanym celem i funkcją tej regulacji oraz podstawowymi zasadami chroniącymi stosunek pracy.

Zgodnie z art. 39 k.p. 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.

1. Wykładnię normy z przywołanego przepisu na potrzeby odpowiedzi na przedstawione zagadnienie prawne należy rozpocząć od analizy jego konstrukcji

językowej. Pierwsza część zdania przepisu tworzy kompletną normę, nawet jeżeli byłaby odczytywana samodzielnie. Jej dyspozycją jest adresowany do pracodawcy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazana dyspozycja aktualizuje się wobec każdego pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Norma w takim kształcie jest uzupełniona zastrzeżeniem ograniczającym jej zakres, ponieważ wyrażony w niej zakaz dotyczy tylko takiego pracownika, którego okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

2. Z perspektywy logiki formalnej, konstrukcja przepisu art. 39 k.p. odpowiada postaci implikacji warunkowej, w której określony skutek normatywny (zakaz wypowiedzenia umowy o pracę) aktualizuje się jedynie w razie łącznego spełnienia wskazanych przesłanek. W konsekwencji norma wynikająca z art. 39 k.p. ma postać implikacji kumulatywnej, której prawdziwość zależy od jednoczesnego spełnienia obu warunków. Wprowadzone w przepisie zastrzeżenie dotyczące okresu zatrudnienia stanowi element ograniczający zakres zastosowania normy względem ogólnego opisu pracowników będących w czteroletnim okresie ochronnym poprzedzającym ukończenie wieku emerytalnego. W rezultacie ochrona przed wypowiedzeniem przysługuje wyłącznie tej podgrupie pracowników, którzy spełniają oba te warunki łącznie.

3. Wykorzystanie w art. 39 k.p. zaimka osobowego w celowniku („mu”) oraz zaimka wskazującego w dopełniaczu („tego”) jednoznacznie wskazuje, że przepis odnosi się do takiego okresu zatrudnienia, który umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego. Ustawodawca nie wskazał, że chodzi o okres, który dopiero umożliwi uzyskanie prawa do emerytury, lecz użył formy „umożliwia”, co należy rozumieć w ten sposób, że zakaz rozwiązania stosunku pracy obejmuje zarówno pracowników, którzy dopiero w trakcie zatrudnienia osiągną wymagany staż uprawniający do emerytury, jak i tych, którzy spełnili ten warunek jeszcze przed osiągnięciem wieku ochronnego. Ochrona nie ustaje również w chwili osiągnięcia wymaganego okresu zatrudnienia, lecz zgodnie z pierwszą przesłanką trwa tak długo, jak pracownikowi brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

4. W świetle powyższych argumentów nie sposób podzielić stanowiska wyrażonego w motywach wyroku I PSKP 21/23, zgodnie z którym należy odmówić przewidzianej w art. 39 k.p. ochrony pracownikom, których umowa o pracę zawarta na czas określony ulegnie rozwiązaniu przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia w ww. sprawie Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że „podobnie należy traktować (tj. odmówić ochrony) pracowników już spełniających przesłanki nabycia uprawnień emerytalnych, z wyjątkiem osiągnięcia wieku emerytalnego, w wypadku których rozwiązanie stosunku pracy również nie będzie miało wpływu na nabycie przez nich uprawnień emerytalnych z chwilą osiągnięcia wieku emerytalnego”. Interpretacja ta pozostaje w sprzeczności z literalnym brzmieniem art. 39 k.p., który nie różnicuje sytuacji pracowników w zależności od momentu spełnienia przesłanek stażowych, lecz po wypełnieniu przesłanki dotyczącej okresu zatrudnienia, odnosi ochronę wyłącznie do kryterium wieku.

5. Pojęcie okresu zatrudnienia występuje w Kodeksie pracy nie tylko w art. 39 k.p. W innych przepisach, takich jak art. 25¹ k.p., art. 36 § 1 i § 1¹, czy art. 155 § 2 k.p., pojęcie to jest używane w znaczeniu utożsamianym z trwaniem stosunku pracy u danego pracodawcy. Nie oznacza to, że w każdym przypadku, gdy w przepisie Kodeksu pracy pojęcie to zostało użyte, jego znaczenie nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. Należy jednak zauważyć, że ilekroć wolą ustawodawcy było powiązanie określonej normy z konkretnym pracodawcą, to wynika to z treści przepisu. W praktyce legislacyjnej i orzeczniczej „okres zatrudnienia” utożsamiany ze stosunkiem pracy bywa rozumiany dwojako — jako staż obejmujący wszystkie dotychczasowe stosunki pracy pracownika, albo jako staż odnoszący się wyłącznie do okresu pozostawania w stosunku pracy z aktualnym pracodawcą. Należy przyjąć, że w przypadku, gdyby użyte w art. 39 k.p. pojęcie okresu zatrudnienia odnosić się miało wyłącznie do tego zatrudnienia, którego dotyczy ustanowiony w tym przepisie zakaz, to należy przyjąć, że prawodawca dałby temu wyraz w treści przepisu. Pojęcie okresu zatrudnienia, użyte w art. 39 k.p. nie ma tak wąskiego znaczenia.

6. Dokonując wykładni art. 39 k.p. należy uwzględnić ścisły związek normy wynikającej z tego przepisu z ukształtowaniem prawa do emerytury. W analizie tej kluczowe znaczenie ma interpretacja pojęcia okresu zatrudnienia. Zauważyć w tej kwestii trzeba, że zarówno w doktrynie (np. M. T. Romer [w:] Prawo pracy.

Komentarz, wyd. V, Warszawa 2012, art. 39.), jak i w orzecznictwie (np. wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP z 2009 r., nr 23-24, poz. 308.), termin ten utożsamiany był nie ze stosunkiem pracy *sensu stricto*, lecz z jego szerszym odpowiednikiem, obejmującym okresy składkowe i nieskładkowe, określane w języku prawniczym jako staż ubezpieczeniowy. Tym samym należy przyjąć, że pojęcie to ma zakres szerszy niż staż pracy i obejmuje wszystkie okresy mające znaczenie przy „uzyskaniu” prawa do emerytury.

7. Weryfikację przywołanego stanowiska należy przeprowadzić przez analizę ewolucji pojęcia okresu zatrudnienia w przepisach regulujących prawo do emerytury w okresie obowiązywania art. 39 k.p. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy od początku. Warto w związku z tym zauważyć, że w dniu wejścia w życie Kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.) obowiązywała ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. z 1968 r. Nr 3, poz. 6), w której, w zakresie koniecznych do spełnienia przesłanek warunkujących nabycie prawa do emerytury, posłużono się właśnie takim pojęciem. Zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, emerytura przysługiwała bowiem pracownikowi, który między innymi posiadał wymagany okres zatrudnienia. W art. 20 ust. 2 wymienionej ustawy zastrzeżono, że przy ustalaniu okresu zatrudnienia wymaganego do uzyskania prawa do emerytury uwzględnia się oprócz okresów zatrudnienia (art. 8) również okresy równorzędne z okresami zatrudnienia (art. 9) oraz okresy zaliczalne do okresów zatrudnienia (art. 10). Takie samo ujęcie przyjęto w ustawie z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. z 1982 r. Nr 40, poz. 267). Zgodnie z art. 26 pkt 2 tej ustawy prawo do emerytury nadal było uzależnione od wykazania okresu zatrudnienia, który należało liczyć łącznie z okresami równorzędnymi i zaliczalnymi do okresów zatrudnienia (art. 27 ust. 2 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1982 r.).

Dopiero ustawą z dnia 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1991 r. Nr 104, poz. 450, dalej jako: „ustawa o rewaloryzacji emerytur i rent”) wprowadzono zmianę terminologiczną, odchodząc od dotychczas używanego pojęcia okresu zatrudnienia na rzecz obecnie obowiązujących określeń: okresy składkowe i okresy nieskładkowe.

8. W konsekwencji należy stwierdzić, że przesłanka warunkująca zakaz wypowiedzenia umowy o pracę od samego początku obowiązywania Kodeksu pracy nie odnosiła się wyłącznie do stosunku pracy — ani aktualnego (do którego miałyby zastosowanie art. 39 k.p.), ani wszystkich dotychczasowych. Z powyższej analizy wynika bowiem, że w dacie wejścia w życie Kodeksu pracy pojęcie okresu zatrudnienia w kontekście emerytalnym miało już utrwalone znaczenie odpowiadające konstrukcji stażu emerytalnego, a nie jedynie okresowi pozostawania w stosunku pracy. Tym samym należy zaprzeczyć stanowisku zawartemu w wyroku II PK 20/11, zgodnie z którym ekspektatywa prawa do emerytury miałyby zostać zrealizowana w czasie trwającego aktualnie stosunku pracy. Przepis art. 39 k.p. w zakresie przesłanek uruchamiających ochronę, a w szczególności w zwrocie „okres zatrudnienia” nie odwołuje się bowiem do wąskiego pojęcia stosunku pracy (ani trwającego, ani uprzedniego) operując istotnie szerszym rozumieniem zakresu przedmiotowego.

9. Zróżnicowanie znaczenia pojęcia okresu zatrudnienia na gruncie poszczególnych instytucji prawa pracy wskazuje, że w art. 39 k.p. ustawodawca posłużył się tym zwrotem w znaczeniu funkcjonalnym, odpowiadającym konstrukcji stażu emerytalnego, a nie wąsko rozumianego stosunku pracy. Użycie tego pojęcia w art. 39 k.p. należy zatem odczytywać w kontekście ówczesnego systemu prawa emerytalnego, przy jednoczesnym uwzględnieniu jego późniejszej ewolucji systemowej skutkującej także w płaszczyźnie terminologicznej. W konsekwencji należy przyjąć, że zastąpienie w prawie emerytalnym pojęcia okresu zatrudnienia pojęciami okresów składkowych i okresów nieskładkowych oznacza, że właśnie do tych kategorii pojęciowych odwołuje się także obecnie art. 39 k.p.

10. Wejście w życie obowiązującej obecnie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2024 r., poz. 1631 ze zm.) i w jej wyniku dokonanie gruntownej reformy systemu emerytalnego, wobec m.in. zniesienia stażu ubezpieczeniowego jako warunku nabycia prawa do emerytury powszechnej dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 r., spowodowało istotne rozszerzenie zakresu podmiotowego ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p. Analizę zakresu tej ochrony w odniesieniu do osób urodzonych przed 1

stycznia 1949 r. należy pominąć jako bezprzedmiotową, gdyż z uwagi na wiek tych osób, art. 39 k.p. ich nie dotyczy.

11. Analizując znaczenie użytego w art. 39 k.p. zwrotu „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku” nie sposób zgodzić się z poglądem wyrażonym w uzasadnieniu wyroku I PSKP 21/23, że „gdyby przyjąć logikę przyjętą przez Sąd Najwyższy w sprawie II PK 50/14 (tj. zapatrywanie potwierdzone w niniejszej uchwale), drugi człon przepisu art. 39 k.p. byłby zbędny”, gdyż „każdy pracownik w wieku przedemerytalnym byłby objęty ochroną zatrudnienia niezależnie od tego czy okres zatrudnienia uprawniałby go do uzyskania emerytury w czasie trwania umowy o pracę”. Tak ujmując swoje stanowisko Sąd Najwyższy oparł się na krytycznej do wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 50/14 glosie (Janusza Żołyńskiego, OSP 2016/5/48), w której glosator stwierdził, że ochrona przewidziana w art. 39 k.p. nie ma charakteru bezwzględnego, czyli nie 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 nabycie prawa do emerytury. Sąd Najwyższy w sprawie I PSKP 21/23 podzielił ten pogląd stwierdzając, że jeżeli łączący pracownika z pracodawcą stosunek pracy ma się rozwiązać przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego, to art. 39 k.p. nie ma do niego zastosowania, wobec czego zakaz wcześniejszego wypowiedzania umowy o pracę nie dotyczy umowy zawartej na czas określony, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego uzyskanie prawa do emerytury. Oznacza to, że taka umowa o pracę w ogóle nie byłaby objęta dyspozycją tego przepisu, wobec czego pracodawca mógłby skutecznie wypowiedzieć umowę takiej osobie zanim osiągnie ona wiek emerytalny. Takiej wykładni ustanowionej w art. 39 k.p. ochrony, Sąd Najwyższy w obecnym składzie nie podziela.

12. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 18 sierpnia 2021 r. (II PSK 133/21), użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z FUS, 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 w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego na podstawie art. 32 lub art. 46 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 marca 2001 r., I PKN 141/01 i z 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP z 2009 r., nr 23-24, poz. 314), a także pracowników, którzy spełnili do 31 grudnia 1998 r. warunek stażu ubezpieczeniowego (ogólnego i szczególnego) uprawniający ich do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym, na podstawie art. 184 tej ustawy (por. wyroki: z 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 236; z 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

13. Oznacza to, że pomimo wyłączenia stażu emerytalnego jako przesłanki nabycia prawa do emerytury w powszechnym wieku, pojęcie okresu zatrudnienia zachowuje znaczenie w odniesieniu do osób uprawnionych do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym. W tym kontekście drugi człon art. 39 k.p. nadal pełni istotną funkcję w odniesieniu do osób zmierzających np. do nabycia prawa do emerytury pomostowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 123/12, OSNP z 2013 r., nr 19–20, poz. 226). Nie sposób zatem uznać go za zbędny, nawet jeśli w praktyce przesłanka w nim wskazana jest co do zasady spełniona przez każdego ubezpieczonego w wieku przedemerytalnym (tj. kobietę w wieku co najmniej 56 lat i mężczyznę w wieku co najmniej 61 lat), z tym zastrzeżeniem, że niektórzy pracownicy ze względu na wcześniejsze objęcie ochroną z tytułu spełniania warunków do nabycia prawa do emerytury w niższym wieku emerytalnym, nie mogą powtórnie skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w odniesieniu do powszechnego wieku emerytalnego.

14. Nie sposób również zgodzić się z twierdzeniem, jakoby zakaz wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego stanowił przykład zastosowania wobec art. 39 k.p. wykładni rozszerzającej. Należy bowiem wyraźnie odróżnić wykładnię rozszerzającą od

wykładni literalnej, której rezultatem może być ustalenie szerszego zakresu podmiotowego normy niż w przypadku alternatywnych koncepcji jej rozumienia. Istota wykładni rozszerzającej polega na takim określeniu znaczenia przepisu, które prowadzi do objęcia jego dyspozycją sytuacji niewchodzących w zakres znaczeniowy wynikający z językowego brzmienia normy, lecz uzasadnionych z punktu widzenia jej celu (*ratio legis*) lub systemowego kontekstu prawnego. Wykładnia rozszerzająca prowadzi zatem do poszerzenia zakresu zastosowania lub normowania przepisu ponad jego sens wynikający z wykładni ściśle językowej, przy zachowaniu zgodności z zasadami systemu prawa oraz z właściwym rozumieniem intencji ustawodawcy. Jeżeli jednak szerokie rozumienie przepisu mieści się w granicach językowo poprawnej interpretacji, nie można mówić o wykładni rozszerzającej. W takim wypadku mamy do czynienia jedynie z rezultatem wykładni językowo-logicznej, która nie wychodzi poza literalne znaczenie tekstu prawnego.

15. Jeżeli zatem pracownikowi brakuje mniej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a posiadany przez niego staż ubezpieczeniowy (bez względu na jego wymiar), jest wystarczający do uzyskania prawa do emerytury, to jest on osobą, o której mowa wprost w przepisie, niezależnie od tego, że stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Przesłanka odwołująca się do możliwości uzyskania emerytury nie została bowiem obostrzona wymaganiem, by jej realizacja nastąpiła w trakcie trwania chronionego stosunku pracy, a tylko w takim przypadku przedstawiona (w sprawie I PSKP 21/23) wykładnia, byłaby właściwa. Nie ma też żadnych usprawiedliwionych podstaw do przyjęcia, że taki dodatkowy warunek jest zgodny z intencją ustawodawcy. Wniosek ten wynika bezpośrednio z analizy językowej treści przepisu, co wyklucza możliwość uznania takiej interpretacji za wykładnię rozszerzającą.

16. Odmienny wniosek, prowadzący do odmowy udzielenia ochrony stanowiłby przykład wykładni istotnie zawężającej, polegającej na wprowadzeniu do przepisu dodatkowej, niewyrażonej w nim przesłanki, odwołującej się do domniemanego celu regulacji. Punkt wyjścia takiej wykładni stanowi bowiem założenie, że ochrona przedemerytalna nie powinna obejmować pracowników, w odniesieniu do których cel przepisu w ocenie interpretatora nie zostałby zrealizowany. Należy, wobec tego podzielić stanowisko wyrażone w motywach

wyroku II PK 50/14, że odmowa udzielenia ochrony pracownikowi, którego umowa terminowa kończy się przed osiągnięciem wieku emerytalnego, stanowi zastosowanie nieuprawnionej wykładni zawężającej, co miało miejsce w sprawie II PK 20/11.

17. Wobec tego należy stwierdzić, że odwoływanie się w kontekście wykładni art. 39 k.p. do wartości takich jak wolność pracodawcy, wyrażającej się w swobodzie doboru pracowników (por. wyrok I PSKP 21/23) nie może stanowić argumentu podważającego dopuszczalność wykładni przyjętej w niniejszym wywodzie. W tym przypadku nie dochodzi bowiem do zastosowania wykładni rozszerzającej. Interes pracodawcy przeciwstawny w tej sytuacji interesowi pracownika został już rozważony i zrównoważony na etapie procesu legislacyjnego, w którym nadano przepisowi art. 39 k.p. jego brzmienie, utrzymywane od ponad pięćdziesięciu lat. Tym samym interes pracodawcy, niewyrażony wprost w przepisie, nie może stanowić podstawy do odstąpienia od jego literalnej wykładni na rzecz zawężenia zakresu podmiotowego ochrony. Nie sposób zgodzić się przy tym z twierdzeniem, jakoby szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym miała stanowić ingerencję w sferę wolności pracodawcy, w tym „w wolność wyboru wybranej działalności gospodarczej oraz swobody w doborze pracowników”. Każdy pracodawca w procesie zatrudniania pracowników dysponuje, a w każdym razie przy dołożeniu minimalnej staranności może (i powinien) dysponować, wiedzą o ich danych osobowych, do których niewątpliwie zalicza się data urodzenia.

18. Sąd Najwyższy w składzie podejmującym niniejszą uchwałę podziela językowe rozumienie przepisu zaproponowane w wyroku II PK 50/14, zgodnie z którym zastosowanie art. 39 k.p. warunkują tylko dwie przesłanki. Ochrona wynikająca z tego przepisu polega na zakazie wypowiedzania umów o pracę tym pracownikom, którzy po pierwsze pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i po drugie posiadają okres zatrudnienia (staż emerytalny) umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Żadne inne, ponad powyższe, wymagania nie wynikają z tego przepisu. Wykładnia gramatyczna art. 39 k.p. nie daje podstaw do wprowadzenia dodatkowego warunku, zgodnie z którym ochrona miałaby obejmować wyłącznie te umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostający do osiągnięcia

wieku emerytalnego. Takie istotne podmiotowo ograniczenie nie znajduje uzasadnienia w językowej treści przepisu.

19. Warto zauważyć, że również w wyroku I PSKP 21/23, nie zakwestionowano wyników wykładni językowej. Wprost wskazano natomiast, że potrzeba odstąpienia od przeważającej dotychczas wykładni ściśle gramatycznej wynika z konieczności szerszego spojrzenia, które czerpie z efektów wykładni teleologicznej. Konkludując wątek dotyczący rezultatów wykładni językowo-logicznej, należy podkreślić, że o ile na wcześniejszym etapie orzeczniczym rozbieżności obejmowały również interpretację językową przepisu, o tyle obecnie jego literalne brzmienie wydaje się nie budzić już żadnych wątpliwości. Spór interpretacyjny przeniósł się natomiast na płaszczyznę oceny dopuszczalności odejścia od wykładni językowej na rzecz wykładni celowościowej.

20. Przechodząc do rozważań dotyczących celu udzielenia ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., należy przypomnieć, że jej zastosowanie wiążano historycznie z różnymi kategoriami świadczeń emerytalnych. Ochrony tej nie utożsamiano wyłącznie z nabyciem prawa do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym, lecz obejmowano nią również świadczenia przysługujące na podstawie przepisów szczególnych, opartych na konstrukcji obniżonego wieku emerytalnego. Dotyczyło to między innymi emerytury kolejowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 29 lipca 1997 r., I PKN 227/97, OSNAPiUS z 1998 r., nr 11, poz. 326), niektórych rodzajów emerytury górniczej (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 348/03, OSNP z 2004 r., nr 24, poz. 417) oraz emerytury dla zatrudnionych w szczególnych warunkach (wyroki Sądu Najwyższego: z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004 r., nr 5, poz. 86 oraz z 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP z 2009 r., nr 23-24, poz. 308). Poza zakresem ochrony pozostawały natomiast przypadki dotyczące wcześniejszego wieku emerytalnego, uprawniającego do świadczeń nabywanych wyłącznie na wniosek ubezpieczonego (uchwała Sądu Najwyższego z 12 maja 1976 r., I PZP 14/76, OSNCP z 1976 r., nr 11, poz. 242; wyrok z 13 czerwca 1995 r., I PRN 33/95, OSNAPiUS z 1995 r., nr 23, poz. 291), a także świadczeń powiązanych z wiekiem, lecz o innym charakterze niż emerytura (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2008 r., I PK 11/08, OSNP z 2009 r., nr 23-24, poz. 314). Ochrony przedemerytalnej odmawiano również pracownikom,

którzy nie osiągnąwszy jeszcze powszechnego wieku emerytalnego, korzystali już z jednego z rodzajów świadczeń emerytalnych (uchwała Sądu Najwyższego z 11 czerwca 1991 r., OSNCP 1992, nr 1, poz. 14), nawet w sytuacji, gdy ich wypłata była zawieszona (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, OSP z 2017 r., nr 11, poz. 117).

21. Z uwagi na powyższe zróżnicowanie sytuacji, w których art. 39 k.p. znajduje lub nie znajduje zastosowania oraz konieczność badania przesłanek ochrony w kontekście różnych podstaw nabycia świadczeń emerytalnych, nie może dziwić, że w dotychczasowej literaturze i orzecznictwie cel tej regulacji był odczytywany przede wszystkim przez pryzmat przesłanek nabycia prawa do poszczególnych rodzajów emerytur. Przyjmowano wówczas, że *ratio legis* ochrony przedemerytalnej sprowadza się do umożliwienia pracownikowi spełnienia warunków wymaganych do uzyskania uprawnień emerytalnych. Z tego względu w wielu wypowiedziach powtarza się różnie rozumiany zwrot o konieczności „dopracowania” do emerytury.

22. Utożsamienie celu ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. wyłącznie z umożliwieniem pracownikowi spełnienia przesłanek nabycia prawa do emerytury napotyka jednak na istotne ograniczenia interpretacyjne. Prowadzi ono w konsekwencji do wniosków, które jak wskazano m.in. w wyroku w sprawie II PK 20/11, skutkowałyby uznaniem za niecelowe obejmowanie ochroną pracowników, którzy w chwili objęcia regulacją bądź już w okresie przedemerytalnym spełnili warunek stażowy. Dotyczyłoby to nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, lecz także tych pozostających w stosunku pracy na czas nieokreślony, gdyż oni również nie potrzebowaliby większego stażu na potrzeby uzyskania prawa do emerytury.

23. W takim ujęciu początkowo dwuletni, a następnie (od 1 czerwca 2004 r.) czteroletni okres ochronny miałby praktyczne znaczenie jedynie dla pracowników, którym właśnie taki okres był niezbędny do uzupełnienia stażu emerytalnego wymaganego do uzyskania emerytury powszechnej lub emerytury w niższym wieku emerytalnym. Z kolei zniesienie w przepisach regulujących konieczne do spełnienia warunki emerytalne, wymagania posiadania określonego stażu oznaczałoby, że dla pracowników urodzonych po 1949 r. (z wyjątkiem osób dążących do nabycia prawa

do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym) ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy utraciłaby, z punktu widzenia celu przepisu, jakiegokolwiek znaczenie. W perspektywie wykładni celowościowej prowadziłoby to do wniosku o pozbawieniu rzeczywistego zastosowania samego mechanizmu ochronnego ustanowionego w art. 39 k.p., wobec przytłaczającej większości pracowników. Nie to z pewnością było intencją ustawodawcy.

24. Trafnie wskazano w doktrynie, że znaczenie okresu ochronnego, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy, w kontekście emerytury nie powinno być oceniane wyłącznie z punktu widzenia nabycia prawa do tego świadczenia. Rzeczywisty i funkcjonalny sens tej regulacji ujawnia się bowiem także w kontekście ustalania wysokości emerytury (zob. J. Czerniak-Swędzioł, M. Domańska, T. Lasocki, Wypowiedzenie terminowej umowy o pracę, której okres upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Rozważania na gruncie art. 39 k.p., PiZS - w procesie wydawniczym). We wskazanym opracowaniu autorzy ci wskazują, że przed 15 listopada 1991 r. wysokość emerytury była określana jako ustalony w ustawie (degresywny) procent podstawy jej wymiaru (art. 22 ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1968 r., art. 29 i art. 30 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1982 r.). Po tej dacie emerytura stanowiła sumę tak zwanej kwoty stałej (24% kwoty bazowej ustalonej w oparciu o przeciętne wynagrodzenie) oraz iloczynu odpowiednio wycenionego stażu i podstawy wymiaru emerytury (art. 10 ustawy o rewaloryzacji emerytur i rent).

25. Podstawę wymiaru emerytury do końca 1989 r. ustalano przede wszystkim w oparciu o przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia albo kolejnych 24 miesięcy zatrudnienia dowolnie wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 12 lat zatrudnienia (art. 17 ust. 1 ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1968 r., a następnie art. 16 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin z 1982 r.). Od 1990 r. okres dwuletni w drugim przypadku został wydłużony do trzech lat, lecz nadal wyjściowy sposób ustalania podstawy wymiaru odnosił się do ostatniego roku (czterech kwartałów). W ustawie o rewaloryzacji emerytur i rent wyeliminowano możliwość ustalania podstawy wymiaru w oparciu o roczny przedział, jednocześnie wydłużając stopniowo okres zarobkowania uwzględniany z trzech do

dziesięciu lat. Natomiast obowiązująca obecnie ustawa o emeryturach i rentach z FUS z 1998 r. dopuściła również możliwość obliczenia podstawy wymiaru emerytury w oparciu o dwudziestoletni okres zarobkowania (art. 17 ust. 6 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), przy czym nieporównywalnie bardziej doniosłą zmianą w systemie emerytalnym, było wprowadzenie modelu emerytury opartej na formule zdefiniowanej składki. Zauważenia wymaga, że w systemie emerytalnym opartym na formule zdefiniowanej składki, z uwagi na coroczną waloryzację zaewidencjonowanych środków, większe znaczenie niż dotychczas mają składki wniesione w początkowym okresie aktywności zawodowej, a mniejsze – te odprowadzane w ostatnich latach przed przejściem na emeryturę, niemniej mają one także znaczenie dla wymiaru świadczenia.

26. Wypada podzielić pogląd, że do końca 1990 r. art. 39 k.p. miał fundamentalne znaczenie dla sytuacji przyszłego emeryta – przede wszystkim nie ze względu na zasady nabywania prawa do emerytury, lecz z uwagi na sposób ustalania jej wysokości. Wysokość świadczenia była bowiem obliczana na podstawie zarobków uzyskiwanych w okresie, w którym pracownik korzystał z ochrony przedemerytalnej. Wraz ze zmianą zasad ustalania podstawy wymiaru świadczenia (w 1991 r.), znaczenie ochrony przed wypowiedzeniem z perspektywy nabyci uprawnień emerytalnych zaczęło stopniowo maleć.

27. Przemiany zachodzące w systemie emerytalnym pod koniec XX wieku (reforma z 1999 r.) doprowadziły do tego, że art. 39 k.p. utracił znaczenie w kontekście nabywania prawa do emerytury powszechnej. Nie można jednak sprowadzać jego funkcji wyłącznie do tego aspektu. Ochrona przedemerytalna, która niegdyś miała kluczowe znaczenie dla wymiaru emerytury, utraciła wprawdzie swój pierwotny charakter, lecz w systemie zdefiniowanej składki zachowuje nadal istotne znaczenie praktyczne. W obecnie obowiązującym modelu, w którym każda odprowadzona składka wpływa na wysokość przyszłego świadczenia, gwarancja stabilności zatrudnienia w okresie bezpośrednio poprzedzającym nabycie prawa do emerytury pozostaje istotnym elementem ochrony ekonomicznej pracownika. Nawet bowiem jeśli stosunek pracy z uwagi na swój terminowy charakter zakończy się przed osiągnięciem wieku emerytalnego, to każda składka odprowadzona w jego ramach zwiększa wartość przyszłego świadczenia. Z tego względu udzielenie ochrony z art.

39 k.p. nawet w takim przypadku nie może być uznane za pozbawione celu z perspektywy pracownika będącego u schyłku aktywności zawodowej.

28. W konsekwencji należy stwierdzić, że cel ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. znacząco wykracza poza umożliwienie pracownikowi jedynie „dopracowania” do wymaganego stażu emerytalnego. Funkcja tego przepisu, ujmowana w kontekście powiązań z systemem emerytalnym była i pozostaje zatem istotnie związana także z wymiarem przyszłego świadczenia, a nie wyłącznie z samym nabyciem prawa do emerytury.

29. Pogłębiona rekonstrukcja emerytalnej funkcji omawianego przepisu pozwala na potwierdzenie wniosków wynikających z dokonanej uprzednio wykładni językowo-logicznej. Od początku obowiązywania art. 39 k.p., z ochrony przedemerytalnej powinien korzystać również pracownik, który wymagany okres zatrudnienia osiągnął jeszcze przed uzyskaniem wieku uprawniającego do objęcia ochroną. Trwałość jego stosunku pracy zachowuje bowiem znaczenie z punktu widzenia ustalenia wysokości świadczenia emerytalnego, choć owo znaczenie nie jest obecnie tak doniosłe jak wcześniej. W konsekwencji za nieuzasadnione należy uznać przyczyny odstąpienia od wykładni językowej, leżące u podstaw orzeczeń negujących zasadność stanowiska przyjętego u podstaw wyroku w sprawie II PK 50/14.

30. Cel ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. nie musi być ujmowany wyłącznie z perspektywy postrzegania pracownika jako przyszłego emeryta. Analiza wartości realizowanych przez ustanowienie zakazu wypowiedzania stosunku pracy prowadzi do wniosku, że przepis ten pełni obecnie równie istotną funkcję w zakresie utrzymania aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy z uwagi na wiek, zapewnienia trwałości zatrudnienia jako takiej, a także umożliwienia uzyskiwania przychodów z pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego i nabyciem prawa do emerytury.

31. Dla odkodowania rzeczywistej intencji ustawodawcy w zakresie celowości utrzymania art. 39 w Kodeksie pracy oraz kształtu ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy zasadne jest przeanalizowanie kierunków zmian, jakim poddawano tę instytucję po wejściu w życie z dniem 1 stycznia 1999 r. ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS.

32. Z dniem 1 stycznia 2004 r. art. 39 k.p. uzyskał przejściowo nową treść, zgodnie z którą pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakowało nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw Dz.U. z 2003 r. nr 213, poz. 2081).

33. W uzasadnieniu projektu ustawy, w zakresie tej zmiany stwierdzono, że ma ona rozszerzać ochronę na pracowników nabywających uprawnienia do tzw. wcześniejszej emerytury (realizowane jeszcze do 2006 r.) bez zawężenia dotychczasowego kręgu pracowników objętych taką ochroną (archiwum Sejmu IV Kadencji, druk nr 1162, s 71). Podkreślono również, że w nowym systemie z uwagi na brak warunku stażu do nabycia prawa w praktyce ochrona przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy dotyczyłaby pracowników, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a wobec tego w opinii projektodawców projektowane rozwiązanie było uzasadnione.

34. Należy zatem w pierwszej kolejności stwierdzić, że art. 39 Kodeksu pracy nie pozostał poza zakresem zainteresowania ustawodawcy pomimo wprowadzenia w 1999 r. fundamentalnych zmian w systemie emerytalnym. Uznano, że zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie przedemerytalnym nie tylko nie utracił swojej funkcji w nowym systemie emerytalnym, w którym nabycie prawa do emerytury powszechnej nie jest uzależnione od spełnienia warunku stażu, lecz przeciwnie. Zgodnie z intencją prawodawcy miał zostać rozszerzony również na świadczenia nabywane w obniżonym wieku emerytalnym, które dotychczas pozostawały poza zakresem ochrony wynikającej z tego przepisu (por. przytaczana wcześniej uchwała I PZP 14/76 oraz wyrok I PRN 33/95). W istocie zatem obowiązująca od 1 stycznia 2004 r. nowelizacja Kodeksu pracy (wprowadzona ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2003 r. Nr 213, poz. 2081), przejściowo prowadziła do poszerzenia kręgu osób objętych ochroną z art. 39 k.p., przy czym należy odnotować, że zmiana ta została wprowadzona jeszcze przed ustanowieniem od 2009 r. instytucji emerytur pomostowych, które z uwagi na ich odrębność finansowania i specyfikę nie mieściłyby się w zakresie zastosowania tego przepisu.

35. Nie sposób pominąć faktu, że art. 39 k.p., w opisanym wyżej brzmieniu, obowiązywał jedynie przez okres pięciu miesięcy, po upływie którego przywrócono mu treść tożsamą z wcześniejszym brzmieniem, wprowadzając jednocześnie od 1 czerwca 2004 r. zmianę o charakterze parametrycznym, polegającą na wydłużeniu okresu udzielania ochrony do czterech lat (art. 13 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, Dz.U. z 2004 r. Nr 120, poz. 1252). Zmianę tę uzasadniano potrzebą wprowadzenia silniejszej ochrony pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę, co miało przyczynić się do pozostawania w zatrudnieniu osób w wieku utrudniającym znalezienie nowego miejsca pracy. Jednocześnie wskazano na konieczność skorelowania zakresu ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. z warunkami nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (por. archiwum Sejmu IV kadencji, druk nr 2420, s. 23).

36. Powrót do poprzedniego brzmienia przepisu, po tak krótkim okresie jego obowiązywania, może budzić wątpliwości co do rzeczywistych intencji ustawodawcy. Jedynym, wyraźnie wskazanym w uzasadnieniu projektu ustawy, motywem zmiany była bowiem dostrzegana potrzeba wydłużenia okresu ochronnego pracowników w celu powiązania go z przesłankami nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Można zatem przypuszczać, że brak utrzymania znowelizowanego w 2004 r. brzmienia art. 39 k.p. wynikał nie z celowego działania prawodawcy, a z niedopatrzania legislacyjnego, skoro w krótkim okresie powrócono do pierwotnego brzmienia. Wskazuje na to m.in. fakt, że rządowy projekt ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wpłynął do Sejmu 16 stycznia 2004 r., tj. w szesnastym dniu obowiązywania zmienionego art. 39 k.p. Poprzedzające ten moment prace rządowe nad tym projektem trwały jeszcze w 2003 r. Istnieje więc wysokie prawdopodobieństwo, że osoby redagujące projekt ustawy o świadczeniach przedemerytalnych mogły nie dostrzec równolegle procedowanej zmiany w art. 39 k.p., uznanej wówczas za przepis drugorzędny z perspektywy wprowadzanych świadczeń przedemerytalnych. Nie byłby to jedyny taki przypadek, ponieważ analogiczne pomyłki legislacyjne można zauważyć np. na tle ewolucji art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r., poz. 350 ze zm.) w latach 2018 - 2021. Z tej perspektywy zasadnie można

podać w wątpliwość czy powrót do wcześniejszego brzmienia analizowanego przepisu stanowił rezultat świadomego i zamierzonego działania ustawodawcy.

37. Do wskazanego błędu legislacyjnego mogło dojść z tego względu, że z punktu widzenia osób odpowiedzialnych za opracowanie projektu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych kluczowym elementem projektowanej zmiany było wydłużenie okresu ochronnego z dwóch do czterech lat. Również z perspektywy prowadzonego wyводу ta zmiana, pomimo tego, że w intencji projektodawcy była „jedynie” parametryczna, ma istotne znaczenie. Stanowi bowiem kolejny dowód na to, że ustawodawca pomimo zniesienia względem urodzonych po 31 grudnia 1949 r. warunku stażu emerytalnego dla nabycia prawa do emerytury powszechnej, nie tylko nie zmierzał do eliminacji art. 39 k.p. z systemu prawa pracy, lecz przeciwnie, dążył do wzmocnienia jego ochronnego charakteru przez wydłużenie okresu objętego zakazem wypowiedzenia umowy o pracę.

38. Należy ponadto zauważyć, że to dążenie do wydłużenia okresu ochronnego pozostawało w ścisłym związku z zasadami nabywania świadczeń przedemerytalnych. Świadczenia te, odmiennie niż emerytury, mają charakter pomostowy i realizują cele socjalne, ukierunkowane na zapewnienie środków utrzymania osobom, które w krótkim okresie przed osiągnięciem wieku emerytalnego, utraciły zatrudnienie co do zasady z przyczyn od siebie niezależnych, nie są w stanie zapewnić sobie innej pracy, a jednocześnie nie nabyły jeszcze uprawnień emerytalnych z uwagi na brak wymaganego wieku. Z tego względu świadczenia przedemerytalne pełnią funkcję ochronną wobec osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy oraz ubóstwem, zapewniając im stabilizację dochodów w okresie bezpośrednio poprzedzającym nabycie prawa do emerytury. W konsekwencji wydłużenie okresu ochronnego z art. 39 k.p. mogło również stanowić instrument ograniczający liczbę potencjalnych beneficjentów świadczeń przedemerytalnych przez zwiększenie trwałości zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Z perspektywy celowościowej zabieg ten nie miał charakteru stricte emerytalnego, lecz służył realizacji szerszego celu społecznego – przeciwdziałaniu przedwczesnemu wykluczeniu z rynku pracy. Tym samym ilustruje on wieloaspektowy charakter analizowanej ochrony przedemerytalnej, której funkcji nie można redukować jedynie do umożliwienia spełnienia przesłanki stażu niezbędnego do nabycia emerytury.

39. Jeszcze dalej idącym przejawem ingerencji ustawodawcy w zakres ochrony przedemerytalnej było rozwiązanie epizodyczne przewidziane w art. 28 i 29 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38). W ustawie tej zrezygnowano z procesu stopniowego podwyższania i zrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, przywracając powszechny wiek emerytalny wynoszący odpowiednio 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. W przywołanych przepisach przewidziano rozwiązania przejściowe, które miały na celu zapewnienie pełnej realizacji czteroletniego okresu ochronnego przewidzianego w art. 39 k.p. osobom objętym ochroną w momencie wprowadzenia zmian. W praktyce polegało to na przedłużeniu ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy ponad datę osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego w sytuacjach, gdy w związku ze zmianą tego parametru pracownik nie mógłby skonsumentować pełnego czteroletniego okresu ochronnego. W analizowanym przypadku ustawodawca zerwał z kauzalnym charakterem zakazu wypowiedzenia umowy o pracę. Wprowadzone rozwiązanie prowadzi do wniosku, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę stała się w tym przypadku samodzielnym, podmiotowym uprawnieniem pracowniczym, funkcjonującym niezależnie od wcześniejszego powiązania tego zakazu z systemem emerytalnym bądź ze świadczeniami przedemerytalnymi.

40. Cel regulacji zawartej w art. 39 k.p. w świetle opisanej ewolucji ma charakter stricte ochronny. Sprowadza się on do zapewnienia pracownikowi rzeczywistej i skutecznej stabilizacji zatrudnienia w końcowej fazie jego aktywności zawodowej (tak również: J. Wrątny, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2016, s. 136; cyt. za: M. Barański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93, wyd. VII, red. K. W. Baran, Warszawa 2025, art. 39) niezależnie od przyczyn lub mechanizmów funkcjonujących w systemie emerytalnym.

41. Spójne rezultaty wykładni językowej i celowościowej art. 39 k.p. pozostają również w pełnej zgodzie z *acquis communautaire*, o którym mowa w postanowieniu Sądu Najwyższego, w sprawie III PZP 4/24. W szczególności należy przypomnieć, że klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi, że pracownicy zatrudnieni na czas określony nie

mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony wyłącznie z powodu czasowego charakteru ich zatrudnienia, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

42. Przywołane przez Sąd Najwyższy orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej jednoznacznie potwierdza, że odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony, również w zakresie rozwiązywania umów o pracę, nie może być oparte na kryterium odnoszącym się w sposób generalny i abstrakcyjny do samego czasu trwania zatrudnienia (wyrok z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik, ECLI:EU seria C: z 2014 r., poz. 152 oraz wyrok z 20 lutego 2024 r. w sprawie C-715/20 K.L. przeciwko X sp. z o.o., ECLI:EU seria C z 2024 r., poz. 139). Tym samym prezentowana w niniejszej uchwale wykładnia art. 39 k.p. znajduje kompleksowe oparcie zarówno w krajowym porządku prawnym, jak i w unijnych standardach zakazu dyskryminacji, wzmacniając wniosek o konieczności stosowania tego przepisu również wobec pracowników zatrudnionych na czas określony.

43. Zagadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w kontekście art. 39 k.p. było również przedmiotem analizy Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku z dnia 11 grudnia 2018 r. (P 133/15; OTK-A z 2018 r., poz. 77), Trybunał orzekł o niezgodności art. 50 § 3 k.p. z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie w jakim przepis ten nie przyznawał pracownikowi w wieku przedemerytalnym zatrudnionemu na czas określony, prawa żądania orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, z wyrażoną w art. 32 ust. 1 Konstytucji RP zasadą równości. Trybunał przypomniał, że zasada równości ustanawia nakaz jednakowego traktowania podmiotów podobnych, tj. posiadających wspólną cechę istotną (relewantną). W ocenie Trybunału prawodawca, ustanawiając określone uprawnienia, nie może w sposób arbitralny wyłączać określonych grup podmiotów z zakresu tej ochrony. W rozpatrywanej sprawie za taką cechę uznano osiągnięcie wieku przedemerytalnego, z którym ustawodawca powiązał szczególną ochronę trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy na podstawie art. 39 k.p. Trybunał stwierdził, że rodzaj umowy o pracę (zawartej na czas określony albo na czas nieokreślony) nie pozostaje w racjonalnym

związku z celem regulacji ochronnej. To kryterium, wskazane wprost w ówczesnym brzmieniu art. 50 § 3 k.p. było nieadekwatne, ponieważ nie służyło realizacji celu ochronnego, lecz go osłabiało. Trybunał podkreślił, że brak możliwości dochodzenia przywrócenia do pracy w przypadku wypowiedzenia umowy terminowej z naruszeniem przepisów, pozbawiał pracownika w wieku przedemerytalnym realnej ochrony, a w konsekwencji uniemożliwiał mu ewentualne uzupełnienie stażu emerytalnego.

44. Co istotne z perspektywy argumentów podnoszonych dotychczas w kontekście rozpoznawanego obecnie problemu, Trybunał jednoznacznie uznał, że potrzeba ochrony interesów pracodawcy nie może stanowić wystarczającej podstawy ograniczenia ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym. Zwrócono uwagę, że to sam ustawodawca przesądził o pierwszeństwie ochrony tej grupy pracowników, czemu dał wyraz w art. 39 oraz art. 43 k.p., mających (*lege non distinguente*) zastosowanie zarówno do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, jak i na czas określony.

45. W świetle tego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego należy podkreślić, że wiek przedemerytalny stanowi kluczową i wystarczającą przesłankę objęcia pracownika ochroną z art. 39 k.p., zaś sam fakt zatrudnienia na czas określony nie może tej ochrony eliminować, umniejszać czy być podstawą jej modyfikacji. Z perspektywy konstytucyjnej szczególną ochronę trwałości zatrudnienia należy, z jednej strony, postrzegać jako prawne zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia pracownika, a więc ograniczenie wolności pracodawcy w zakresie swobody działalności gospodarczej. Z drugiej strony, wpisuje się ona w wynikającą z art. 24 Konstytucji RP funkcję gwarancyjną prawa pracy, przy czym w tym wypadku chodzi nie tyle o równoważenie nierównej sytuacji pracodawcy i pracownika na etapie kontraktowania i realizacji umowy, ile o zabezpieczenie ważnych wartości społecznych, w szczególności tych konstytucyjnie doniosłych (np. ochrona rodziny, ochrona zdrowia, przeciwdziałanie dyskryminacji, wolność związkowa i układowa) - (zob. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II, Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 93 i 94).

46. W literaturze naukowej dostrzega się, że "[podstawy aksjologiczne i cele wprowadzenia szczególnej ochrony są zróżnicowane w zależności od danej sytuacji społecznej, z którą jest ona związana. (...) Sytuacje społeczne - zwłaszcza związane z ciążą, sprawowaniem pieczy rodzicielskiej, wiekiem przedemerytalnym, służbą wojskową - objęte szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, nie budzą w zasadzie wątpliwości jako podstawy aksjologiczne ochrony". W pewnych sytuacjach życiowych „podstawowym celem ochrony jest zagwarantowanie pracownikowi stabilizacji zatrudnienia, gdy przydatność pracownika dla pracodawcy ulega obniżeniu (...). Aksjologia szczególnej ochrony pracowników w tych sytuacjach wiąże się z ochroną rodziny, ochroną zdrowia, bezpieczeństwem socjalnym, ochroną przed wykluczeniem społecznym" (A. Dral, Szczególna ochrona... s. 707).

47. Zaprezentowane powyżej wnioski wynikające z wykładni językowej i celowościowej art. 39 k.p. pozostają w pełni zgodne z aksjologią systemu prawa, w tym systemu prawa pracy, w szczególności z zasadą równego traktowania wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP oraz z zasadą niedyskryminacji wynikającą z prawa Unii Europejskiej, w tym klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Wartości te znajdują wyraźną emanację w art. 11³ k.p., zgodnie z którym niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności między innymi ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony. Samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony nie może zatem skutkować zróżnicowaniem zakresu i skuteczności ochrony przedemerytalnej przez jej osłabienie w porównaniu z zatrudnieniem nieograniczonym terminowo.

48. Charakter i treść konstytucyjnej zasady równości, wyrażonej przede wszystkim w art. 32 ust. 1 Konstytucji, będącym przepisem szczególnym wobec wyrażonej w art. 2 Konstytucji RP zasady sprawiedliwości społecznej, były w przeszłości wielokrotnie przedmiotem rozważań i rozstrzygnięć Trybunału Konstytucyjnego (czego przykładem są m.in. wyroki z: 24 października 2001 r., sygn. SK 22/01, OTK ZU nr 7/2001, poz. 216; 15 kwietnia 2008 r., sygn. P 9/06, OTK ZU nr 3/A/2008, poz. 43; 16 listopada 2010 r., sygn. K 2/10, OTK ZU nr 9/A/2010, poz. 102; 12 lipca 2012 r., sygn. P 24/10; 17 czerwca 2014 r., sygn. P 6/12, OTK ZU nr 6/A/2014, poz. 62; 12 lipca 2016 r., sygn. SK 40/14, OTK ZU A/2016, poz. 57; 20

czerwca 2017 r., sygn. K 16/15; 11 grudnia 2018 r., sygn. P 133/15 OTK-A 2018/77). W świetle tego orzecznictwa, z art. 32 ust. 1 Konstytucji wynika nakaz równego traktowania podmiotów podobnych, czyli podmiotów mających wspólną cechę istotną (relewantną), która przesądza o „podobieństwie” sytuacji tych podmiotów. Wystąpienie takiego „podobieństwa” stanowi przesłankę zastosowania konstytucyjnej zasady równości. Jeśli podmioty mające wspólną cechę istotną zostałyby potraktowane przez prawodawcę odmiennie, wskazywałoby to na naruszenie art. 32 ust. 1 Konstytucji (zob. też analizę orzecznictwa TK: M. Ziółkowski, Zasada równości w prawie, "Państwo i Prawo" nr 5/2015, s. 94-111). W omawianej kwestii tę cechę istotną stanowi wiek – czteroletni okres poprzedzający osiągnięcie wieku emerytalnego. Z zasady równości wynika m.in., że prawodawca, przyznając jednostkom określone uprawnienia, nie może określać kręgu osób uprawnionych w sposób dowolny. Musi przyznać dane uprawnienie wszystkim podmiotom charakteryzującym się daną cechą istotną. Ponadto równość wobec prawa wymaga wykazania zasadności wyboru takiego, a nie innego, kryterium różnicowania. Prawodawca kierował się wskazaną zasadą formułując treść art. 39 k.p., w którym nie zróżnicował sytuacji pracowników ze względu na rodzaj umowy, na podstawie której zostali zatrudnieni, a zatem tym bardziej za pozbawione podstaw należy uznać wprowadzanie takiego zróżnicowania w procesie stosowania prawa.

49. Trybunał Konstytucyjny dopuszcza stosowanie odstępstw od zasady wynikającej z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, która nie ma charakteru bezwzględnego (zob. m.in. wyrok TK z 11 grudnia 2018 r., sygn. P 133/15 OTK-A 2018/77). Odstępstwa te muszą jednak spełniać przesłanki, które składają się na utrwalony w orzecznictwie trójelementowy test dopuszczalności różnicowań. Odstępstwo od zasady równości jest dozwolone, jeżeli zróżnicowanie odpowiada wymogom, po pierwsze, relewancji (a więc pozostaje w bezpośrednim, racjonalnym związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawiera się kontrolowana norma), po drugie proporcjonalności (co powoduje konieczność sprawdzenia, czy waga interesu, któremu zróżnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania), a także, po trzecie, powiązania z innymi normami, zasadami lub wartościami konstytucyjnymi. Przeprowadzenie tego testu w procesie wykładni art. 39 k.p. nie

daje żadnych uzasadnionych podstaw do różnicowania pracowników, będących w przedemerytalnym okresie ochronnym, wyłącznie ze względu na określone czasowo bądź bezterminowe zawarcie umowy o pracę.

50. Tym samym, także na gruncie norm konstytucyjnych i norm UE za niedopuszczalne należy uznać takie kształtowanie treści art. 39 k.p., które mogłoby prowadzić do osłabienia ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym wyłącznie z powodu zatrudnienia na podstawie umowy terminowej. W razie ewentualnych rozbieżności interpretacyjnych pomiędzy wykładnią językową, a wykładnią celowościową (które, jak wykazał przeprowadzony wywód w istocie nie występują) i systemową, pierwszeństwo należy przyznać tej interpretacji, która zapewnia zgodność przepisu z konstytucyjnym i europejskim standardem ochrony przed dyskryminacją oraz realizuje *ratio legis* art. 39 k.p. przyświecające ustawodawcy wprowadzającego ten rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy.

51. Odwołanie do norm konstytucyjnych i prawa Unii Europejskiej ma w niniejszej sprawie charakter pomocniczy, ponieważ przeprowadzona wyżej szczegółowa analiza celów i funkcji art. 39 k.p. pozwala jednoznacznie stwierdzić, że zakaz wypowiedzenia stosunku pracy obejmuje wszystkich pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, pozostających w zatrudnieniu, niezależnie od tego, czy na podstawie zawartej umowy okres ich zatrudnienia upływa przed czy po osiągnięciu wieku emerytalnego umożliwiającego im nabycie prawa do emerytury.

52. Na zakończenie należy podkreślić, że wykładnia przepisu na potrzeby jego praktycznego zastosowania, musi ograniczać się do odtworzenia normy prawnej w kształcie, w jakim obowiązuje ona *de lege lata*. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do odstąpienia od zastosowania przepisu bez podstawy w normach hierarchicznie wyższych, nawet jeśli dostrzegłby potrzebę jego nowelizacji z uwagi na racjonalność dostosowania go do zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych. Należy przy tym zauważyć, że stosowanie ochrony przewidzianej w art. 39 k.p., także wobec pracowników zatrudnionych na podstawie umów zawartych na czas określony, może w praktyce ograniczać możliwości zatrudnienia osób, którym ustawodawca zamierza udzielić ochrony. Zastrzeżenie to trafnie podniesiono w motywach wyroku II PK 50/14 oraz w literaturze (por. K. Kalata, Skuteczność kodeksowej ochrony

przedemerytalnej, PiZS z 2013 r., nr 1, s. 10–15). Należy ono jednak do sfery kompetencji i odpowiedzialności prawodawcy, a nie instytucji stosującej prawo.

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

**Uzasadnienie zdania odrębnego SSN Renaty Żywickiej złożonego
do UCHWAŁY Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2025 r., III
PZP 6/24**

W mojej ocenie stanowisko zawarte w uchwale jest nieprawidłowe.

Podzielam nadal ocenę prawną i rozważania zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2023 r., I PSKP 21/23 zgodnie z którymi 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 uzasadnieniu tego wyroku zwrócił uwagę, że orzecznictwo w zakresie wykładni art. 39 k.p. na przestrzeni ostatnich lat nie było jednolite. Wskazał na dwa rozbieżne orzeczenia w sprawach: II PK 20/11 i II PK 50/14 oraz powrócił do koncepcji przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11. W jego ocenie zastosowana, stricte gramatyczna wykładnia w sprawie, II PK 50/14 nie jest prawidłowa albowiem pomija cel jakiemu ma służyć ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że od strony

aksjologicznej przedmiotem ochrony są pracownicy, którzy łącznie: zarówno z uwagi na wiek, jak i staż pracy są uprawnieni 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. Powołał się także na głosę krytyczną do wyroku Sądu Najwyższego 18 grudnia 2014 r. II PK 50/14 (J. Źołyński, OSP 2016/5/48).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14 wskazano, że wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, stosownie do którego ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy, niż pozostały do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pojęcie "okres zatrudnienia" użyte w tej regulacji, to 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. Ochrona zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p. ma charakter podmiotowy, którego zasadnicza kauzalność wynika z osiągnięcia określonego wieku przedemerytalnego. Tłumaczy to, dlaczego ochrona ta ma tak szeroki zakres (dla zatrudnionych na podstawie umów o pracę) i polega na zakazie wypowiedzania umów o pracę tym pracownikom, którzy pozostają w zatrudnieniu w wieku przedemerytalnym i posiadają staż emerytalny umożliwiający im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. Taki był sens pierwotnej regulacji przyjętej w Kodeksie pracy (art. 39 pkt 4) i dlatego nie ma podstaw, aby obecnie przyjmować odmienną (zwężającą) wykładnię.

Ten kierunek wykładni zastał zaakceptowany między innymi w komentarzu Jaśkowski Kazimierz Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany opublikowano: LEX/el. 2024, jak również w głosie Tadeusza M. Nycza OSP 2016/1/9. Autor glosy za niepoprawne uznał twierdzenie, jakoby wykładnia celowościowa omawianego przepisu prowadziła do odmiennego poglądu polegającego na spełnieniu jeszcze trzeciej przesłanki w postaci zatrudnienia, które

będzie trwało co najmniej do osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Mylna wykładnia może wynikać ze stwierdzenia „jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku”. Nie budzi wątpliwości, że zwrot „z osiągnięciem tego wieku” odnosi się do wieku emerytalnego. Brak jednak podstaw, aby osiągnięcie tego wieku miało nastąpić u pracodawcy, który ma obowiązek stosowania art. 39 k.p. Taki warunek gramatycznie z przepisu nie wynika, a do jego stosowania treść przepisu powinna być inna. Według tego komentatora ochrona podmiotowa nie miałaby sensu i dotyczyłaby tylko wyjątkowych przypadków. Eliminowałaby tych pracowników, którzy osiągnęliby wymagany staż pracy w ciągu 4 lat przedemerytalnych. Ochrona dotyczyłaby tych osób, które mają wymagany staż w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego lub później. Prawidłowa wykładnia powinna się sprowadzać do spełnienia dwóch przesłanek 1) znajdowania się przez pracownika w okresie na 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego i 2) hipotetycznego nabycia prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego, czyli posiadania równocześnie w tym momencie lub wcześniej wymaganego okresu zatrudnienia. Przy czym ten drugi warunek może być spełniony u następnego lub kolejnego pracodawcy.

Odmienny kierunek interpretacji art. 39 k.p. zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11 odwołując się także do wykładni gramatycznej (językowej) uznał, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę nie ma charakteru bezwzględnego 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. Sąd Najwyższy Użyte sformułowania w art. 39 k.p. należy odkodować w ten sposób, że istnieje 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 właśnie przypadku. Za takim rozumieniem wskazanego przepisu przemawia również jego wykładnia celowościowa. Zdaniem Sądu Najwyższego funkcja ochronna (i stabilizacyjna) art. 39 k.p. polega na tym, że jego zastosowanie

ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego (i odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego) oraz na uzyskanie prawa do emerytury. Taki jest bowiem podstawowy cel ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

W mojej ocenie, taka wykładnia celowościowa art. 39 k.p. jest trafna i prowadzi do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. Równocześnie z przepisu tego wynika, że pracownik osiąga przewidziany w nim wiek emerytalny tylko jeden raz, co oznacza, że ochrona w wieku "przedemerytalnym" nie może być "kategorią ruchomą i relatywną", która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych. Jeśli zatem osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie w związku z tym uprawnień emerytalnych w ramach obecnie trwającego stosunku pracy nie byłoby możliwe, to art. 39 k.p. nie znajdzie zastosowania.

Obecnie nie budzi już wątpliwości w orzecznictwie, że przepis dotyczyć będzie również osób, które w ramach obecnego zatrudnienia osiągną zatrudnienie pozwalające im na skorzystanie z uprawnień emerytalnych w niższym niż powszechny wiek emerytalny (patrz: wyrok SN z 28.03.2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004/5, poz. 86, zgodnie z którym „przewidziany w art. 39 k.p. zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje również pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia ustawowo obniżonego wieku emerytalnego, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że „[...]

niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie 2 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p.”.

W glosie krytycznej do wyroku Sądu Najwyższego 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14 (OSP 2016/5/48) autor Janusz Żołyński zauważył, że przepis art. 39 k.p. należy do sfery prawa publicznego, a nie prywatnego, gdyż został narzucony przez ustawodawcę i nie podlega cywilistycznej możliwości regulacji na zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.). Powyższe wywołuje istotne skutki. Przepis nie powinien być interpretowany rozszerzająco (jak chce tego autor uzasadnienia uchwały). Niewątpliwie podstawową wartością chronioną jest wolność pracy, gdyż wolność pracy jest „prawniczą emanacją wolności od wykluczenia społecznego”. Podjęta uchwała zdaje się nie zauważać innej wartości chronionej przez prawo, a mianowicie wolności pracodawcy, co nie powinno ująć uwadze podmiotu dokonującego wykładni przepisu.

Nie sposób nie zauważyć, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy osób znajdujących się w wieku przedemerytalnym stanowi ingerencję w sferę wolności pracodawcy, w tym głównie w wolność wyboru wybranej działalności gospodarczej oraz swobody w doborze pracowników.

W mojej ocenie interpretacja przepisu art. 39 k.p., dokonana przez Sąd Najwyższy w niniejszej uchwale stanowi ograniczenie wolności pracodawcy oraz wbrew pozorom może wyraźnie ograniczać wolność pracowników w podjęciu pracy. Będzie bowiem uderzała bezpośrednio w samych pracowników w starszym wieku, poprzez ograniczenie ich wolności w podjęciu zatrudnienia umożliwiającego „dopracowanie” do emerytury”.

Podkreślenia wymaga, że z dniem 1 czerwca 2004 r. na mocy ustawy z 30.4.2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1999 ze zm.), art. 39 k.p. powrócił do swego poprzedniego brzmienia. Jednocześnie wydłużony został okres ochronny z 2 do 4 lat. Przed tą zmianą, w okresie od 1.01.2004 r. do 31.05.2004 r. przepis ten stanowił, że pracodawca nie może

wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Punktem odniesienia funkcji ochronnej art. 39 k.p. jest więc obecnie fakt osiągnięcia wieku emerytalnego skorelowanego z nabyciem uprawnień emerytalnych, a nie samo nabycie prawa do emerytury.

W judykaturze zwrócono uwagę na ten fakt wyjaśniając cel ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym. Sąd Najwyższy wyroku dnia 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 (OSNP 2004 Nr 5, poz. 86) wskazał, 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. Zakaz wypowiedzania stosunku pracy ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku emerytalnego, którego uzyskanie umożliwia konkretnemu pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku o objęciu ochroną takich pracowników, którzy - będąc w zaawansowanym wieku - nie mają jeszcze prawa do emerytury z ubezpieczenia społecznego, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu środków utrzymania z innej pracy, a także w nabyciu uprawnień emerytalnych z uwagi na brak ustawowo wymaganego stażu ubezpieczenia. Równocześnie z przepisu tego wynika, że pracownik osiąga przewidziany w nim wiek emerytalny tylko jeden raz, co oznacza, że ochrona w wieku „przedemerytalnym” nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych.

Wykładnia zaprezentowana w wyroku z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11 została uznana za słuszną w komentarzach do Kodeksu pracy: pod red. prof. dr hab. Arkadiusza Sobczyka 2023 r., wyd. 6; pod red. prof. dr hab. Wojciecha

Muszalskiego i dr hab. Krzysztofa Walczaka, wydanie 14, 2025 r.; pod red. dr hab. Krzysztofa Walczaka, wyd. 34, 2025 r.

Ten ostatni komentator wskazuje wyraźnie, że zakaz wypowiedzania umowy o pracę ustanowiony na mocy art. 39 k.p. został uzależniony od kumulatywnego zaistnienia dwóch przesłanek, tj.:

1) osiągnięcia przez pracownika wieku, który nie więcej niż o 4 lata poprzedza moment wejścia w wiek emerytalny,

2) posiadania odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego (tzw. okres składkowy i nieskładkowy), który warunkuje uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych z osiągnięciem wieku emerytalnego (dotyczy osób urodzonych przed 1.01.1949 r.)

Innymi słowy, przewidziany w art. 39 k.p. zakaz 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. Pracodawca będzie mógł wypowiedzieć takiemu pracownikowi umowę w okresie ochronnym. Użyte przez ustawodawcę 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 właśnie przypadku (por. wyr. SN z 27.7.2011 r., II PK 20/11, Legalis; wyr. SN z 30.9.2014 r., II PK 283/13, M. Pr 2015, Nr 2, s. 87). Zdaniem komentatora Kodeksu pracy w wyroku z 18.12.2014 r. (II PK 50/14, Legalis), Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko odbiegające od powyżej wskazanej wykładni. Pod rządami aktualnego brzmienia komentowanego przepisu - z którego jednoznacznie wynika warunek „dopracowania” do wymaganego wieku emerytalnego w okresie trwania aktualnie trwającej umowy o pracę - przywołane powyżej stanowisko Sądu Najwyższego nie zasługuje na aprobatę.

W piśmiennictwie wyraźnie więc podkreśla się, iż wspomniany przepis określa dwie przesłanki, które muszą zaistnieć łącznie, aby ochrona przedemerytalna była skuteczna. Po pierwsze, pracownik musi być w określonym

wieku, tj. cztery lata przed nabyciem prawa do świadczenia, po drugie musi posiadać odpowiedni staż, który po osiągnięciu odpowiedniego wieku zagwarantuje mu prawo do świadczenia. Ochroną nie będzie objęty pracownik, któremu brakuje cztery lata do emerytury, ale dalsza praca zawodowa nie zapewni mu nabycia prawa do świadczenia (zob. K. Kalata, P i ZS 2013/1/11).

Konieczność wypracowania odpowiedniego stażu emerytalnego podnosi się także w orzecznictwie. W wyroku z dnia 22 marca 1977 r., I PRN 24/77 (LEX nr 14370) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik musi w okresie nie dłuższym niż 4 lata spełnić nie tylko warunek osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także spełnić pozostałe przewidziane ustawą emerytalną wymogi (np. legitymować się w chwili osiągnięcia tego wieku odpowiednim "stażem ubezpieczeniowym") pozwalające na uzyskanie przez niego prawa do emerytury, przy czym niemożność łącznego spełnienia obu tych warunków będzie powodować, że nie dojdzie do objęcia go ochroną z art. 39 k.p.

Pierwszy człon cytowanego przepisu zasadniczo nie budzi wątpliwości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest bowiem stanowisko, że 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 nie tylko kategorią płci, ale również rodzajami zatrudnienia, które preferują wykonujących je pracowników do skorzystania z uprawnień emerytalnych w obniżonym wieku emerytalnym, uznanym przez ustawodawcę za normalny wiek emerytalny dla ściśle określonych kategorii zatrudnienia” (por. wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01, OSNP 2004/5/86). Zakaz, o którym mowa w art. 39, obejmuje 4 lata wstecz, licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego (a więc powszechnego i obniżonego wieku emerytalnego), nie dotyczy zaś sytuacji, w której pracownik przechodzi na emeryturę w tzw. wcześniejszym wieku emerytalnym (por. uzasadnienie wyroku SN z 16 lutego 2017 r., II PK 375/15, LEX nr 2254792). Przyjmuje się, że wspomniany zakaz dotyczy także tych pracowników, którzy mają obniżony wiek emerytalny ze względu na zatrudnienie w szczególnych branżach zawodowych, a także pracowników nabywających prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (por. wyrok z 9 marca 2009 r., I PK

180/08, OSNP 2010/19–20/236, i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok z 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012/11–12/140).

Sposób rozumienia zakazu 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. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury (zob. M. Gersdorf, W. Ostaszewski [w:] M. Raczkowski, K. Rączka, A. Zwolińska, M. Gersdorf, W. Ostaszewski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 39 oraz wyrok SN z 30 września 2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338.).

Nie ulega także wątpliwości, że ochrona wynikająca z art. 39 k.p. obejmuje zarówno umowy na czas nieokreślony jak i na czas określony, co jest zgodne w szczególności z klauzulą 4 pkt 14 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), która 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.

Dla rozstrzygnięcia uchwałą, kluczowe było ustalenie znaczenia pojęcia „okresu zatrudnienia” umożliwiającego pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego.

W tym miejscu należy przypomnieć, że reforma emerytalna wprowadzona 1 stycznia 1999 r. ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118 z późn. zm., dalej:

ustawa emerytalna) zróżnicowała przesłanki uzyskiwania świadczeń w zależności od daty urodzenia.

Ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn oraz mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn (art. 27 ustawy emerytalnej).

Do stażu niezbędnego dla nabycia prawa do emerytury ze starego systemu uwzględnia się zarówno okresy składkowe (art. 6 ustawy), jak i nieskładkowe (art. 7 ustawy) oraz okresy uzupełniające (art. 10 i 10a ustawy). System przewiduje więc, że do otwarcia prawa do emerytury uwzględnieniu podlegają nie tylko okresy opłacania składek, lecz także inne istotne społecznie okresy, za które składki nie opłacono (lub nie było potrzeby), a które z racji swej wagi społecznej podlegają uwzględnieniu jako prawnie relewantne dla prawa do emerytury. Jest tak np. z okresami wychowywania dziecka, za które nie opłacono składki, a które uwzględniane są dla nabycia prawa do emerytury z dotychczasowego systemu oraz dla obliczenia jej wysokości na zasadach określonych w art. 7 pkt 5 ustawy emerytalnej (zob. A. Szybkie, Rola emerytur minimalnych w systemie składkowym a rola nieskładkowych gwarancji minimalnych. Aksjologia systemu i wyzwania prawne, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, 2018).

Z kolei osobom 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 (art. 24 ustawy emerytalnej).

System emerytalny wyróżnia zatem zasadniczo dwie grupy ubezpieczonych uzyskujących prawo do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym, z tym że ubezpieczeni urodzeni przed dniem 1 stycznia 1949 r. w celu uzyskania prawa do emerytury muszą posiadać określony okres składkowy i nieskładkowy.

W nowym systemie emerytalnym świadczenie emerytalne można otrzymać bez względu na wymiar posiadanych okresów składkowych i nieskładkowych. Istotne jest natomiast, aby ubezpieczony miał jakikolwiek wymiar okresów ubezpieczenia (składkowych), ponieważ warunkuje to możliwość uzyskania prawa do emerytury w ogóle. Staż w ramach nowego systemu ma znaczenie dla ustalenia

kapitału początkowego (art. 173 i nast. ustawy emerytalnej), stanowiącego jeden z elementów obliczenia emerytury ze zreformowanego systemu na podstawie art. 26 ustawy emerytalnej. Wymiar okresów składkowych i nieskładkowych ma wpływ na wysokość kapitału początkowego, a pośrednio kwoty przysługującej emerytury z nowego systemu.

Staż nie ma więc znaczenia z punktu widzenia prawa do świadczenia, lecz jego wysokości, której to przepis art. 39 k.p. nie gwarantuje i nie może gwarantować, jako przepis prawa pracy. Posiadanie minimalnego stażu (art. 87 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) daje natomiast osobie ubezpieczonej urodzonej po 31 grudnia 1948 r. (w ramach nowego systemu emerytalnego) uprawnienie do otrzymywania świadczenia na minimalnym, gwarantowanym ustawowo poziomie. Staż ma zatem charakter socjalny, a nie ubezpieczeniowy, tj. warunkujący uzyskanie prawa do świadczenia. Osoby posiadające staż w określonym wymiarze (20/25 lat) mają prawo do otrzymywania świadczeń w gwarantowanej minimalnej wysokości, jeśli z wyliczenia kwoty świadczenia wynikałaby kwota emerytury niższa od kwoty najniższej emerytury, o której mowa w art. 85 ust. 2 ustawy emerytalnej. Osoby, które nie spełniają warunku stażowego, nie są uprawnione do gwarancji pobierania świadczenia minimalnego, jeżeli z wyliczenia wysokości przysługującego im świadczenia wynika, że jest ono niższe niż ustawowe minimum emerytalne. Nie przysługuje im więc podwyższenie świadczenia do kwoty ustawowego minimum.

Pojęcie „okresu zatrudnienia” umożliwiającego pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego będzie zatem traktowane odmiennie dla każdej ze wskazanych powyżej grup ubezpieczonych.

Odnosząc powyższe uwagi do argumentacji zawartej w uzasadnieniu uchwały, za nielogiczną należy uznać argumentację odnoszącą się do zapewnienia (zabezpieczenia) poprzez przepis art. 39 k.p. również wysokości emerytury pracownika w wieku przedemerytalnym, jak też dotyczącą możliwości objęcia ochroną przedemerytalną osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, zawartych na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Należy w tym miejscu przypomnieć, że w wyroku z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 20/11 (LEX nr 1026630) Sąd Najwyższy odrzucił taką

ewentualność. Podkreślił przy tym - na co zwrócono już uwagę powyżej - że części wstępnej art. 39 k.p. zawierającej stwierdzenie: "któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego" nie można interpretować w oderwaniu od jego części końcowej, w której zawarto sformułowanie: "jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku".

W mojej ocenie odkodowanie normy prawnej zawartej w tej części omawianego przepisu, z uwzględnieniem reguł wykładni językowej, daje podstawę do przyjęcia, że reguluje ona co najmniej dwie sytuacje.

Po pierwsze, pracownik musi w okresie nie dłuższym niż 4 lata spełnić nie tylko warunek osiągnięcia wieku emerytalnego, ale także spełnić pozostałe przewidziane ustawą emerytalną wymogi (np. legitymować się w chwili osiągnięcia tego wieku odpowiednim "stażem ubezpieczeniowym") pozwalające na uzyskanie przez niego prawa do emerytury, przy czym niemożność łącznego spełnienia obu tych warunków będzie powodować, że nie dojdzie do objęcia go ochroną z art. 39 k.p. Po drugie, pracownik spełnił już pozostałe (poza wiekiem) wymogi prawa do emerytury (np. posiada już odpowiedni staż emerytalny), jednakże nie ukończył jeszcze wieku emerytalnego i ukończy go nie później niż w ciągu 4 lat, czemu służyć ma obecnie trwające zatrudnienie. W obu przedstawionych 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 aktualnie stosunku pracy. Jeśli więc łączący pracownika z obecnym pracodawcą stosunek pracy ma ulec rozwiązaniu (np. z upływem okresu, na który został zawarty) przed osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego (lub mimo osiągnięcia wieku emerytalnego przed osiągnięciem odpowiedniego stażu emerytalnego), to art. 39 k.p. nie będzie znajdował zastosowania w stosunku do takiego pracownika. Inaczej rzecz ujmując, użyte przez ustawodawcę 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 właśnie przypadku.

Za takim sposobem rozumienia omawianego przepisu przemawia również jego wykładnia celowościowa.

Odnosząc się do konkretnego stanu faktycznego, w którym uprawnienia emerytalne powoda z uwagi na datę urodzenia (po 31 grudnia 1948 r.) nie były uzależnione, od okresów składkowych i nieskładkowych, gdyż jedynym warunkiem uzyskania emerytury było ukończenie przez niego 65 roku życia, należy uznać, że 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.

Biorąc powyższe pod rozwagę, na szczególną uwagę zasługuje stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z 14 sierpnia 2024 r., III PZP 4/24, LEX nr 3746357, w którym zwrócono uwagę, że wskazane w art. 39 k.p. warunki, z którymi ustawodawca łączy ochronę, należy odnosić do konkretnych przypadków (stanów faktycznych/szczególnych warunków uzyskania prawa do emerytury) i nie można ich interpretować w sposób rozszerzający.

Dlatego też, słuszne jest stanowisko wyrażone w wyroku, I PSKP 21/23, że w przypadku pracowników młodszych zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, które kończą się przed osiągnięciem przez nich wieku emerytalnego, ochrona wynikająca z art. 39 k.p. powinna być wyłączona, wtedy jeśli wiek emerytalny będzie przez nich osiągnięty po rozwiązaniu umowy o pracę (bowiem jedynym warunkiem nabycia emerytury w ich przypadku jest ukończenie wieku emerytalnego, który może być osiągnięty po rozwiązaniu umowy o pracę).

Natomiast w sytuacji przedwczesnego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z pracownikiem urodzonym przed 1 stycznia 1949 r., co skutkowałoby nie wypracowaniem określonego stażu emerytalnego i w konsekwencji brakiem emerytury, należałoby taką ochronę zagwarantować, choć wskazać należy, że będzie to rzadkością zważywszy na fakt, że taki pracownik na dzień wydania uchwały będzie miał co najmniej 76 lat.

Podsumowując, ochrona pracowników w wieku przedemerytalnym nie ma charakteru bezwzględnego i powinna być zindywidualizowana oraz zależna od określonych stanów faktycznych.

Biorąc pod uwagę wskazane argumenty nie zgadzam się z wydaną uchwałą.

[i.t.]

[r.g.]