

Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. III PZP 9/15, OSNAPiUS 2016 nr 8, poz. 100

Grzegorz WOLAK¹

*Katolicki Uniwersytet Lubelski, Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie
w Stalowej Woli, Katedra Prawa Prywatnego*

Streszczenie. W glosie do uchwały z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 9/15, OSNAPiUS 2016 nr 8, poz. 100, autor wyraził aprobatę dla poglądu Sądu Najwyższego o tym, że przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p., niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed okresem ochronnym, czy też w jego trakcie. Za poglądem tym – zdaniem autora – przemawiają argumenty wykładni celowościowej, wzgląd na konstytucyjną równość obywateli wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP) oraz charakter wypowiedzenia umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę przez obie strony. Tym samym pożądane jest ściśle interpretowanie przepisów, które ustanawiają wyjątki od tej zasady, a takim jest art. 39 k.p. w zw. z art. 40 k.p.

Słowa kluczowe: wypowiedzenie umowy o pracę, pracownik w wieku przedemerytalnym, renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, szczególna ochrona pracownika przed wypowiedzeniem, równość wobec prawa.

Kody JEL: K 19.

1. Wprowadzenie

W sprawie o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony przedstawione zostało Sądowi Najwyższemu do rozpoznania zagadnienie prawne, odnoszące się do tego, czy użyty w art. 40 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm., dalej: k.p.) zwrot „w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty” dotyczy wyłącznie sytuacji, w której prawo to (na podstawie decyzji organu rentowego) zostało uzyskane w okresie ochronnym, o jakim mowa w art. 39 k.p., czy również sytuacji, w której pracownik już to prawo nabył wcześniej i w dalszym ciągu jest uprawniony do renty. Odpowiadając na

¹ Kontakt z autorem: Grzegorz Wolak, Katedra Prawa Prywatnego, Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie KUL w Stalowej Woli, ul. Ofiar Katynia 6a, 37-450 Stalowa Wola, Polska, e-mail: gwolak@stalowawola.sz.gov.pl.

to pytanie prawne, Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi, że: „Przepis art. 40 k.p. wyłącza stosowanie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 39 k.p. niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy w okresie ochronnym”.

Redakcja art. 40 k.p. wywołuje spory w doktrynie i judykaturze odnośnie do treści i zakresu jego obowiązywania. Jedną z kwestii spornych jest ta, która była przedmiotem omawianego pytania prawnego i odpowiedzi Sądu Najwyższego. Inna dotyczy tego, czy „uzyskanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy” (poprzednio określanej jako I i II grupa inwalidzka, które to określenie zostało w kodeksie pracy zaktualizowane nowelą kodeksu pracy z dnia 26 lipca 2002 r.) oznacza (tylko) spełnienie warunków uprawniających do tej renty, czy też konieczne jest ustalenie tego prawa decyzją organu rentowego. W tym zakresie sąd odwoławczy nie miał wątpliwości, nawiązując w uzasadnieniu swojego pytania prawnego do potrzeby uzyskania przez pracownika potwierdzenia w drodze decyzji organu rentowego spełnienia przesłanek nabycia prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego problem postawiony w pytaniu prawnym nie był jak dotąd szczegółowo rozważany. Może to zaskakiwać z uwagi na czas obowiązywania kodeksu pracy (od dnia 1 stycznia 1975 r.). Już w tym miejscu należy podnieść, że pogląd ten jest słuszny i zasługuje na aprobatę.

2. Stan faktyczny

Powód A.J. był zatrudniony w pozwanej spółdzielni jako monter na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 28 stycznia 2014 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, uzasadniając je trudną sytuacją ekonomiczną zakładu pracy i wynikającą z tego koniecznością redukcji personelu w ramach realizacji programu naprawczego. Przy doborze pracowników do zwolnienia pozwany pracodawca kierował się następującymi kryteriami: brakiem członkostwa w spółdzielni, brakiem kwalifikacji zawodowych umożliwiających podjęcie pracy na wielu stanowiskach, ukaraniem karami porządkowymi oraz posiadaniem przez pracownika innych źródeł przychodu. Powód nie był członkiem pozwanej spółdzielni, a w dniu 4 czerwca 2013 r. został ukarany naganą w związku z nieusprawiedliwieniem nieobecności w pracy. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powodowi (urodzoneму 19 kwietnia 1951 r.) do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało mniej niż 4 lata. Orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa z dnia 14 grudnia 1976 r. powód został zaliczony do ówczesnej II grupy inwalidzkiej. Decyzją z dnia 30 marca 1979 r. organ rentowy przyznał powodowi prawo do renty inwalidzkiej (obecnie renty z tytułu niezdolności do pracy) na czas oznaczony. Kolejnymi decyzjami organ rentowy przedłużał powodowi okresy uprawniające do renty. W dniu 17 czerwca 1993 r. lekarz orzecznik ZUS stwierdził, że stan zdrowia powoda nie rokuje poprawy i w następstwie tego orzeczenia organ rentowy wydał decyzję o przyznaniu powodowi na stałe prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód faktycznie pobierał tę rentę. Oprócz powoda pozwana spółdzielnia

w okresie od stycznia do kwietnia 2014 r. zwolniła z pracy kilku pracowników niebędących jej członkami, z których większość posiadała uprawnienie do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo o przywrócenie do pracy za nieuzasadnione. Stał na stanowisku, że powód nie był objęty ochroną przedemerytalną, o której mowa w art. 39 k.p. Ochrona ta nie ma bezwzględnego charakteru, a skoro powód legitymował się ustalonym prawem do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, to na tej podstawie pozwana spółdzielnia mogła z nim rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem (art. 40 k.p.).

Rozpoznając apelację, sąd odwoławczy wskazał, że zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie sądowym można spotkać pogląd, według którego wyłączenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nie obejmuje wszystkich pracowników uprawnionych do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, lecz jedynie tych, którzy uzyskali prawo do takiej renty dopiero w trakcie okresu ochronnego. Według tego stanowiska prawidłowa wykładnia językowa art. 40 k.p. prowadzi do wniosku, że „uzyskanie prawa” do renty nie może odnosić się do sytuacji, w której pracownik nabył to prawo wcześniej (zanim rozpoczął się okres ochronny). Sąd drugiej instancji zaznaczył, że wykładnia art. 40 k.p. budzi wątpliwości. Okazuje się bowiem, że zwrot „w razie uzyskania prawa do renty” może być rozumiany również jako „posiadanie prawa do renty”, bo brzmienie art. 40 k.p. w sposób jednoznaczny nie przesądza, że chodzi tylko o uzyskanie przez pracownika prawa do renty w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p.

3. Dualizm poglądów

W doktrynie prawa pracy odnotować można dualizm poglądów, jeśli idzie o zakres normy art. 40 k.p., wyłączającej szczególną ochronę przed wypowiedzeniem, uregulowaną w art. 39 k.p. Przepis art. 40 k.p. nie uchyla jednak obowiązywania normy art. 38. k.p.

W myśl pierwszego zapatrywania przewidziane w art. 40 k.p. wyłączenie ochrony przedemerytalnej obejmuje tylko tych pracowników, którzy nabyli uprawnienie do renty w okresie ochronnym (w trakcie 4 lat poprzedzających osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego). Zgodnie z nim, jeśli pracownik w trakcie trwania okresu ochronnego (poprzedzającego osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego) stał się całkowicie niezdolny do pracy i z tego tytułu uzyskał prawo do renty, to pracodawca jest zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu wypowiedzania umowy o pracę od chwili uzyskania przez pracownika statusu rencisty [Łajeczko, Tymorek 2000, s. 1]. A. Wypych-Żywicka uważa, że przepis art. 39 k.p. nie ma zastosowania, jeżeli pracownik uzyska prawo do renty – na podstawie prawomocnej decyzji organu rentowego – nie wcześniej niż w okresie ochronnym [Wypych-Żywicka 1996, s. 114]. Również L. Florek jest zdania, że okres ochronny przed wypowiedzeniem umowy o pracę to m.in. okres 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia pracownikowi uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Pracodawca może wypowiedzieć umowę, gdy pracownik uzyskał w tym czasie prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy [Florek 2012, s. 109]. W ocenie zwolenników tego poglądu, gdyby miało być inaczej, w przepisie tym byłaby mowa nie o „uzyskaniu prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”, lecz „o posiadaniu prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”. Do tego poglądu skłaniałby się sąd odwoławczy, o ile dobrze odczytałem jego intencje.

Z kolei w myśl drugiego stanowiska – podzielanego przez Sąd Rejonowy – nie istnieją żadne racjonalne przyczyny, dla których zwrot „uzyskanie przez pracownika prawa do renty” należałoby temporalnie ograniczać jedynie do okresu ochronnego, jaki został ustanowiony w art. 39 k.p.

W podręcznikach do prawa pracy, a nierzadko także i innych opracowaniach (komentarzach do kodeksu pracy) nie dostrzega się w ogóle tego problemu.

4. Ocena stanowiska Sądu Najwyższego

W głosowanej uchwale Sąd Najwyższy trafnie opowiedział się za drugim z zaprezentowanych stanowisk.

W przepisie art. 39 k.p. mowa jest o tym, że 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. Przepis ten zawiera zatem szczególną ochronę pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę i znajduje zastosowanie w odniesieniu do wszystkich rodzajów umów o pracę. *De lege lata* rozwiązanie wszystkich rodzajów umów o pracę może nastąpić w następstwie ich wypowiedzenia (art. 32 § 1 k.p.).

Ochrona ta pod kilkoma względami nie ma jednak charakteru bezwzględnego. Przede wszystkim z mocy art. 40 k.p. pod pewnymi warunkami możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi będącemu w wieku przedemerytalnym. Przepis ten przewiduje mianowicie, że przepis art. 39 k.p. nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba, która straciła zdolność do wykonywania jakiejkolwiek pracy (art. 12 ust. 2 ustawy 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). Częściowo niezdolna do pracy jest natomiast osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji (art. 12 ust. 3 ustawy). W zależności od stopnia niezdolności do pracy osobom niezdolnym do pracy przysługuje renta stała (jeżeli niezdolność do pracy jest trwała) lub okresowa (jeżeli niezdolność do pracy jest okresowa – art. 59 ust. 1 ustawy).

Choć na gruncie wykładni językowej mogłoby się wydawać, że właściwsze jest stanowisko przedstawione wyżej jako pierwsze (w przepisie tym mowa jest o „uzyskaniu” przez pracownika w wieku przedemerytalnym prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy), to tak jednak nie jest. Za przeciwstawnym poglądem przemawia bowiem nade wszystko wykładnia funkcjonalna (celowościowa) normy zakodowanej

w art. 40 k.p. Zresztą również na gruncie wykładni językowej nie ma uzasadnienia dla kategoriycznego przyjęcia, iż to uzyskanie (nabycie) prawa do renty oznacza uzyskanie (nabycie) prawa do renty w okresie ochronnym.

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w glosowanej uchwale, łączne zestawienie obu tych regulacji prawnych art. 39 i 40 k.p. pozwala wstępnie stwierdzić, że pracodawca może wypowiedzieć umowę 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, pod warunkiem że pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Należy przy tym uznać, jak uczynił to Sąd Najwyższy np. w wyrokach z dnia 22 marca 1977 r. (I PRN 24/77, niepubl.) i z dnia 27 lipca 2011 r. (II PK 20/11, niepubl.), że jeśli 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 znajduje zastosowania. 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.

Brzmienie obu tych przepisów nie wyjaśnia jednak kilku kwestii:

Po pierwsze, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oznacza spełnienie ustawowych przesłanek nabycia prawa do tego świadczenia z ubezpieczenie rentowego, czy też konieczność legitymowania się decyzją organu rentowego, potwierdzającą spełnienie tych przesłanek, czy też może oznacza konieczność legitymowania się ostateczną decyzją organu rentowego (bądź prawomocnym wyrokiem sądu w przypadku odwołania się przez ubezpieczonego od decyzji organu rentowego w przedmiocie przyznania tego prawa). W doktrynie daleko od jednolitości poglądów w tej kwestii. W ocenie L. Florka „pojęcie »uzyskania«, o którym mowa w tym przepisie, dotyczy spełnienia warunków jej nabycia, a nie przyznania prawa do renty (wydania decyzji przez organ rentowy). Renta może być bowiem przyznana tylko na wniosek uprawnionego. Tym samym byłby to przepis martwy, ponieważ pracownik zainteresowany kontynuowaniem zatrudnienia nie składałby takiego wniosku. Zgodnie z regułami wykładni zaś żaden przepis nie może być interpretowany w ten sposób, aby był pozbawiony jakiegokolwiek znaczenia prawnego” [Florek 2011, s. 235]. Do tego zapatrywania skłania się także Z. Góral [2012, s. 288]. Zdaniem W. Muszalskiego „przez uzyskanie prawa do renty należy rozumieć jej przyznanie prawomocną decyzją, a nie np. samo zgłoszenie wniosku o jej przyznanie” [Muszalski 2013, s. 95]. Na takim samym stanowisku stoi też A. Wypych-Żywicka [1996, s. 114]. Podobnego zdania jest A. Malinowski, który uważa, że: „Zasady interpretacji literalnej komentowanego przepisu nakazują uznać, że ochrona przedemerytalna jest uchylana jedynie w przypadku dysponowania przez pracownika wykonaną decyzją ZUS, a nie w przypadku potencjalnego istnienia prawa do renty albo nawet stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy” [Malinowski 2015, komentarz do art. 40 k.p.]. P. Waż uważa, że: „Z chwilą wydania decyzji przyznającej pracownikowi prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi w okresie objętym ochroną z art. 39 k.p.” [Waż 2016,

komentarz do art. 40 k.p., pkt B, ppkt 6]. Na takim samym stanowisku co P. Wąż stoi także M. Barzycka-Banaszczyk [2005, s. 105].

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r. (II PK 149/11, OSNAPiUS 2012, nr 23–24, poz. 287), uznał, że: „1. Pracodawca nie może rozwiązać umowy z pracownikiem, który podlega ochronie przedemerytalnej, nawet jeżeli ten ma stwierdzoną trwałą niezdolność do pracy. Taką ochronę może znieść dopiero decyzja ZUS przyznająca prawo do renty. 2. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona w stosunku do osoby całkowicie niezdolnej do pracy, której prawo do renty z tego tytułu zostało ustalone decyzją organu rentowego (art. 40 k.p.)”.

Wydaje się, że samo wydanie decyzji przez organ rentowy nie uchyla ochrony z art. 39 k.p., jeśli decyzja ta nie jest ostateczna i wykonalna. Nie uchyla jej też samo złożenie przez ubezpieczonego pracownika wniosku o przyznanie takiej renty (jego los może być przecież różny i wyrażać się w nieprzyznaniu w ogóle prawa do renty bądź w przyznaniu prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy) lub też niepotwierdzone urzędowo spełnianie przesłanek do tego świadczenia z ubezpieczenia rentowego. Ochrona z art. 39 k.p. przysługuje oczywiście pracownikowi, który spełnił przesłanki do nabycia renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy (poprzednio III grupy inwalidzkiej).

Po drugie, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy winno nastąpić w okresie ochronnym wskazanym w art. 39 k.p., czy też chwila uzyskania tego prawa nie ma znaczenia. W tym ostatnim przypadku ochrona z art. 39 k.p. byłaby wyłączona także wtedy, gdyby pracownik nabył prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy przed okresem ochronnym. Wykładnia językowa art. 40 k.p. nie rozwiewa wątpliwości dotyczących rozumienia zwrotu „uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”. Sformułowanie to (pracownik „uzyskał” takie prawo) może bowiem być rozumiane zarówno jako uzyskanie tego prawa kiedykolwiek, jak i jego uzyskanie w okresie ochronnym. Należy zgodzić się z Sądem Najwyższym, że w związku z tym zachodziła konieczność posłużenia się innymi niż językowa metodami wykładni prawniczej, w szczególności wykładnią funkcjonalną (celowościową). Kierując się dynamiczną teorią wykładni przepisów prawnych oraz uznając za przebrzmiały pogląd, zgodnie z którym jeśli znaczenie normy prawnej odkodowane w oparciu o dyrektywy wykładni językowej jest jasne, brak jest potrzeby sięgania po inne dyrektywy wykładni (*clara non sunt interpretanda*), uznać należy bowiem, że ustalenie znaczenia normy prawnej zawartej w przepisie prawnym nie może być dokonywane tylko w oparciu o argumenty wykładni językowej (gramatycznej). Co jest jasne, a co nie, okazuje się bowiem dopiero w wyniku przeprowadzonej wykładni, która powinna być dokonana z zastosowaniem wszystkich dyrektyw wykładni, które sterują tym procesem [Radwański 2013, s. 66]. Właściwiej byłoby dlatego odwoływać się do paremii *interpretatio cessat in claris* (wykładnia kończy się po uzyskaniu jasnego rezultatu) [Redelbach, Wronkowska, Ziemiński 1993, s. 205]. Opierając się tylko na rozumieniu bezpośrednim (intuicyjnym), na podstawie samej kompetencji językowej użytkownika języka, nierzadko nie

udałoby się uzyskać celów, jakie przyświecały ustawodawcy przy wprowadzaniu do porządku prawnego określonej normy. Założeniem podstawowym w procesie wykładni przepisów prawnych jest tymczasem przyjęcie językowej, socjotechnicznej, aksjologicznej i prakseologicznej racjonalności prawodawcy, zgodnie z którym racjonalny prawodawca, wydając przepisy, konsekwentnie kieruje się określoną spójną wiedzą i uporządkowanymi ocenami, zmierzając do ustanowienia w formie tych przepisów zespołu norm mających służyć spowodowaniu optymalnego – z punktu widzenia jego ocen i wiedzy – stanu społeczeństwa (stosunków społecznych) [Redelbach, Wronkowska, Ziemiński 1993, s. 202].

W wyroku z dnia 18 stycznia 2012 r. (II PK 149/11) Sąd Najwyższy stwierdził jedynie, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynikająca z art. 39 k.p. jest wyłączona w stosunku do osoby całkowicie niezdolnej do pracy, której prawo do renty z tego tytułu zostało ustalone decyzją organu rentowego (art. 40 k.p.). W uzasadnieniu Sąd zwrócił uwagę, że pojęcie uzyskania prawa do renty oznacza „dostanie”, „otrzymanie” tego świadczenia, a niespełnienie warunków uprawniających do niego. Prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego powstaje z dniem spełnienia wszystkich warunków wymaganych do nabycia tego prawa, ale uzyskanie prawa do świadczenia wymaga deklaratywnej decyzji organu rentowego indywidualizującej to prawo. Przez uzyskanie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w rozumieniu przepisów ubezpieczeniowych należy zatem rozumieć spełnienie wymaganych ustawą warunków, co zostało stwierdzone decyzją organu rentowego wydaną na wniosek osoby zainteresowanej. Inaczej mówiąc, w celu uchylecia ochrony przed wypowiedzeniem w odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym nie wystarczy hipotetyczna ocena spełnienia warunków do uzyskania świadczeń rentowych; niezbędna jest decyzja ZUS o przyznaniu prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził jednak jedynie, że „uzyskanie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy” oznacza nie samo spełnienie warunków uprawniających do tej renty, lecz konieczne jest także ustalenie tego prawa decyzją (deklaratoryjną skądinąd) organu rentowego. Sąd nie odniósł się do kwestii czasu, rozumianego jako okres (przeciąg czasu), w ramach którego decyzją organu rentowego musi być wydana, a zwłaszcza nie przyjął, iż to ustalenie prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy musi być dokonane w drodze decyzji organu rentowego, która musi zostać wydana lub też uprawomocnić się w okresie ochronnym z art. 39 k.p.

W pełni trafnie w uzasadnieniu glosowanej uchwały Sąd Najwyższy odniósł się jednak do *ratio* normy z art. 39 k.p. Odwołał się przy tym do uzasadnienia uchwały z dnia 11 czerwca 1991 r. (I PZP 19/91, OSNCP 1992, nr 1, poz. 14), w której Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia celowościowa art. 39 k.p. prowadzi do wniosku, że na jego podstawie objęte ochroną są tylko takie osoby, które – będąc w zaawansowanym wieku – nie posiadają jeszcze prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia mogłyby mieć trudności w uzyskaniu innej pracy. Skoro taki cel nie występuje w przypadku osób już pobierających emeryturę (także wcześniejszą), to odpada potrzeba zapewnienia im ochrony stosunku pracy. Z tego względu zakaz wypowiedzania umowy o pracę wynikający z art. 39 k.p. nie odnosi się do pracownika zatrudnionego w niepełnym

wymiarze czasu pracy i jednocześnie pobierającego emeryturę, bo dla oceny dopuszczalności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę nie jest istotny jedynie wiek pracownika, ale liczy się wiek w powiązaniu z uzyskaniem prawa do emerytury. Tymczasem w przypadku osób już korzystających ze świadczenia emerytalnego nie może być mowy o uzyskaniu prawa do emerytury dopiero z osiągnięciem wieku emerytalnego (w przyszłości), bo to prawo już zostało nabyte i jest realizowane.

Także w uzasadnieniach wyroków z dnia 28 marca 2002 r. (I PKN 141/01, OSNA-PiUS 2004, nr 5, poz. 86) oraz z dnia 27 lipca 2011 r., (II PK 20/11, niepubl.) Sąd Najwyższy, odwołując się do wykładni celowościowej art. 39 k.p., podkreślał, że przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach stosunku pracy w okresie przedemerytalnym (potencjalnie zmniejszonych szans na znalezienie nowego zatrudnienia), o ile kontynuowane (chronione) zatrudnienie umożliwia pracownikowi uzyskanie uprawnień emerytalnych. Z tej przyczyny ochroną tą są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności z uzyskaniem innych źródeł utrzymania, jak również z nabyciem uprawnień emerytalnych (z racji braku minimalnego stażu ubezpieczeniowego).

Równocześnie w wyrokach tych podkreślono, że pracownik osiąga wiek emerytalny tylko raz w życiu, co oznacza, że ochrona w wieku przedemerytalnym przewidziana w art. 39 k.p. nie może być „kategorią ruchomą i relatywną”, która mogłaby wprowadzać stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w zależności od tego, czy chroniony tym zakazem pracownik skorzysta, czy też nie skorzysta z uprawnień emerytalnych. Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne (pracować aż do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2012 r., I PK 145/12, niepubl.). Osoba, która zgodnie z ustawą może uzyskać uprawnienie emerytalne w wieku niższym niż powszechny, korzysta z ochrony gwarantowanej w art. 39 k.p. w okresie poprzedzającym osiągnięcie przez nią obniżonego wieku i traci tę ochronę (definitywnie) w dacie osiągnięcia tego niższego wieku. Taki pracownik nie uzyska już (ponownej) ochrony po ukończeniu wieku obniżonego, a przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Uznanie, że pracownik po zakończeniu okresu ochronnego z art. 39 k.p., wskutek spełnienia przesłanek do emerytury w obniżonym wieku, wchodzi w kolejny okres ochronny wynikający z oczekiwanego nabycia prawa do emerytury w normalnym wieku emerytalnym, prowadziłoby do sprzecznego z prawem wydłużenia okresu ochronnego (uzasadnienie wyroku SN z dnia 30 września 2014 r., III UK 200/13, niepubl.).

Prawidłowo też Sąd Najwyższy przyjął, że normę zakodowaną w art. 40 k.p. należy interpretować tak, aby miał on zastosowanie wówczas, gdy ochrona z art. 39 k.p.

jest zbędna, czyli gdy nie jest potrzebne spełnianie celu, jakiemu ona służy. Ochrona przedemerytalna z art. 39 k.p. dotyczy tylko tych osób czynnych zawodowo, które – będąc w stosunkowo zaawansowanym wieku – jeszcze nie nabyły prawa do emerytury, a w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę za wypowiedzeniem mogłyby napotkać istotne przeszkody w odnalezieniu się na aktualnym rynku pracy. W związku z czym pozbawione byłyby środków do życia i zagrożona mogłaby być codzienna egzystencja ich oraz osób będących na ich utrzymaniu.

Ochrona ta nie dotyczy (jej potrzeba odpada) natomiast osób, które już nabyły prawo do emerytury (choćby w obniżonym wieku emerytalnym). Może nie tak samo, lecz bardzo podobnie cel, jakiemu służy ochrona trwałości zatrudnienia gwarantowana w art. 39 k.p., nie występuje („odpada”) w przypadku osób, które są uprawnione do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy ustalonej w drodze decyzji organu rentowego i rentę tę pobierają. Powołanie się na zasadę wykładni przepisów prawnych *ubi eadem legis ratio ibi eadem legis dispositio* nakazuje obie sytuacje ocenić tak samo. W judykaturze i piśmiennictwie nie bez racji podnosi się bowiem, że całkowita utrata zdolności do pracy stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy w każdym przypadku, a decyduje o tym nie tylko interes pracodawcy, ale także pracownika, choćby ze względu na ustawowe wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy [Wagner 2001, s. 20]. Zdaniem Sądu Najwyższego uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów (obecnie renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy) stanowi dostateczną przyczynę wypowiedzenia, skoro okoliczność ta uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę pracownikom objętym ustawowym zakazem wypowiedzenia z art. 40 k.p. (pkt IV uzasadnienia *Wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony*; uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Jak trafnie wskazał SN w glosowanej uchwale, w świetle wykładni art. 39 i 40 k.p. całkowitej utracie zdolności do pracy – stanowiącej przesłankę nabycia prawa do renty z tego tytułu – można przypisać takie samo znaczenie jak osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego, czyli konwencjonalnego (choć wcale nie biologicznego) wieku domniemanej utraty zdolności zarobkowania, umożliwiającego nabycie prawa do emerytury („renty starczej”). Osiągnięcie przez pracownika ustawowo wyznaczonego wieku utraty zdolności do pracy (wieku emerytalnego) jest zatem (w domyśle) równoznaczne z utratą zdolności do pracy.

W doktrynie prawa ubezpieczeń społecznych I. Jędrasik-Jankowska wywodzi, że obecnie już żaden system ubezpieczenia na starość nie opiera się na koncepcji domniemania inwalidztwa (niezdolności do pracy). Ryzyko emerytalne we wszystkich systemach ubezpieczeniowych ma samodzielny byt i oznacza ochronę sytuacji utraty zarobków z powodu zrealizowania prawa do zaprzestania działalności zarobkowej w związku z biologicznym (naturalnym) procesem starzenia się organizmu, czego wyrazem jest osiągnięcie określonego wieku. Osiągnięcie wieku emerytalnego oznacza,

że można już zakończyć działalność zarobkową mimo braku niezdolności do pracy i nie pozostać bez środków do życia [Jędrasik-Jankowska 2012, s. 190].

W przypadku ubezpieczenia rentowego przedmiotem udzielanej ochrony jest sytuacja utraty zdolności do pracy oraz sytuacja utraty żywiciela. W pierwszym przypadku ryzyko ubezpieczeniowe, jakim jest „niezdolność do pracy”, oznacza ochronę sytuacji, w której ubezpieczony jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego z powodu stanu zdrowia stał się trwale albo na okres bliżej nieokreślony niezdolny do zarabiania na swoje utrzymanie. Zajście tego ryzyka usuwa ubezpieczonego z grona osób czynnych zawodowo i pozbawia go na zawsze albo na długie lata środków do egzystencji osiągniętych z pracy. W konstruowaniu tego ryzyka istotną rolę odgrywa połączenie elementu biologicznego (stanu zdrowia) i ekonomicznego (utrata zdolności zarabiania). Zamiana renty na emeryturę jest przy tym dokonywana z urzędu. Jest to uzasadnione tym, że renta jest świadczeniem przyznawanym *ex definitione* na wypadek niezdolności do pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego [Jędrasik-Jankowska 2012, s. 275, 298]. W przypadku całkowitej niezdolności do pracy ryzyko ubezpieczeniowe, jakim jest „niezdolność do pracy”, oznacza ochronę sytuacji, w której ubezpieczony jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego z powodu stanu zdrowia stał się całkowicie niezdolny do zarabiania poprzez wykonywanie jakiegokolwiek pracy na swoje utrzymanie. Utratę możliwości uzyskiwania dochodów z tego tytułu rekompensuje mu renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Dlatego słusznie wywiódł Sąd Najwyższy, że szczególna ochrona przedemerytalna – która z założenia ma służyć pracownikowi, aby u danego pracodawcy mógł pracować aż do chwili uzyskania uprawnień emerytalnych – traci rację bytu, gdy pracownik ma prawo do emerytury lub spełni warunki do jej uzyskania. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik ma prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (stwierdzone decyzją organu rentowego). Taka renta (o której mowa w art. 40 k.p.) jest bowiem surogatem (odpowiednikiem) emerytury („renty starczej”) i z punktu widzenia funkcji spełnianej przez art. 39 k.p. nie ma żadnego znaczenia, czy prawo do tej renty pracownik uzyskał przed okresem ochronnym, czy też w jego trakcie. Ważne, że pracownik jest zabezpieczony finansowo na czas pozostawania bez pracy, kiedy z uwagi na wiek możliwości jego ponownego zatrudnienia są mniejsze.

Wreszcie wykładnia art. 40 k.p., zgodnie z którą szczególna ochrona trwałości stosunku pracy byłaby wyłączona jedynie w sytuacji, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w okresie ochronnym, budziłaby poważne wątpliwości co do zgodności z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP). Zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze wskazuje się, że równość dwóch lub więcej podmiotów polega na ich przynależności do co najmniej jednej i tej samej klasy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę istotną. Wyprowadza się stąd ogólną normę polegającą na tym, że podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji powinny być traktowane w sposób podobny, według jednokowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących, a podmioty znajdujące się w sytuacji odmiennej – w sposób odmienny. W art. 32 ust. 1 Konstytucji RP chodzi więc o równe traktowanie podmiotów znajdujących

się w tej samej sytuacji prawnej. Równość oznacza także „akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem” [Sadurski 1978, s. 52; Falski 2004, s. 95–98] (por. uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 16 marca 2000 r., I KZP 56/99, OSNKW 2000, nr 3–4, poz. 19; wyroki TK z dnia 6 maja 1998 r., K 37/97, OTK 1998, nr 3, poz. 33; z dnia 20 października 1998 r., K 7/98, OTK 1998, nr 6, poz. 96; z dnia 17 maja 1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76; z dnia 21 września 1999 r., K 6/98, OTK 1999, nr 6, poz. 117; z dnia 4 stycznia 2000 r., K 18/99, OTK 2000, nr 1, poz. 1; z dnia 18 kwietnia 2000 r., K 23/99, OTK 2000, nr 3, poz. 89; z dnia 18 grudnia 2000 r., K 10/00, OTK 2000, nr 8, poz. 298; z dnia 21 maja 2002 r., K 30/01, OTK-A 2002, nr 3, poz. 32; z dnia 22 lutego 2005 r., K 10/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 17; z dnia 18 grudnia 2008 r., K 19/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 182).

Również w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wyjaśniono, że nakaz równości dotyczy tylko tych podmiotów, które są obdarzone określoną cechą relewantną z punktu widzenia danej sfery stosunków prawnych, gdy dyspozycja normy prawnej wyróżnia daną sferę stosunków ze względu na wskazaną cechę relewantną oraz gdy istnieje związek pomiędzy cechą relewantną danej kategorii podmiotów a treścią przyjętej regulacji (por. wyroki TK z dnia 30 marca 2004 r., K 32/03, OTK-A 2004, nr 3, poz. 22; z dnia 2 grudnia 2009 r., U 10/07, OTK-A 2009, Nr 11, poz. 163 oraz z dnia 2 kwietnia 2003 r., K 13/02, OTK-A 2003, Nr 4, poz. 28). Newralgiczną kwestią w zakresie zastosowania zasady równości jest więc określenie tego, kiedy różne podmioty charakteryzują się daną cechą na tyle, aby być uznane za podmioty podobne, co będzie rodziło obowiązek ich „podobnego traktowania” [Borysiak, Bosek 2016, komentarz do art. 31 Konstytucji RP, pkt F, ppkt 1].

„Odstąpienie od równego traktowania osób wykazujących [...] cechy relewantne może bez naruszenia konstytucyjnych zasad nastąpić tylko wyjątkowo i gdy znajduje przekonujące uzasadnienie w innych chronionych konstytucyjnie wartościach” (orzeczenie TK z dnia 23 października 1995 r., K 4/95, OTK 1995, nr 2, poz. 11; wyrok TK z dnia 24 lutego 2010 r., K 6/09, OTK-A 2010, nr 2, poz. 15).

Ma rację Sąd Najwyższy, gdy stwierdza, że chwila, w której doszło do uzyskania prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, nie może być uznana za istotną cechę różnicującą pracowników, jeśli chodzi o korzystanie lub niekorzystanie ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pracownicy legitymujący się ustalonym prawem do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy znajdują się bowiem w porównywalnej sytuacji faktycznej i prawnej ze względu na cel (funkcję) tej ochrony (można ich zatem uznać za „podmioty podobne”, co rodzi obowiązek ich „podobnego potraktowania”) i dlatego nie można ich różnicować w zależności od tego, czy nabycie przez nich uprawnień rentowych z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed wejściem w wiek przedemerytalny, czy też po nim. W tym kontekście ważne jest, że wobec pracowników znajdujących się w obu tych sytuacjach – z tego samego powodu, jakim jest posiadanie przyznanego decyzją organu rentowego prawa do renty

z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i pobieranie świadczenia rentowego z ubezpieczenia społecznego – odpada potrzeba zapewnienia im ochrony stosunku pracy.

Niepodobna też moim zdaniem znaleźć przekonującego uzasadnienia w innych chronionych konstytucyjnie wartościach dla odstąpienia od równego traktowania osób wykazujących tę samą cechę relewantną, tj. pracowników mających przyznane ostateczną decyzją organu rentowego prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy przed okresem ochronnym i w jego trakcie.

Na koniec należy jeszcze wskazać na jeden argument odnoszący się do tego, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy. Zasadą jest, że umowa o pracę może być rozwiązana przez każdą ze stron za wypowiedzeniem. Wyjątkami od tej zasady są m.in. przepisy ustanawiające szczególną ochronę przed wypowiedzeniem, w tym m.in. art. 39 k.p. w zw. z art. 40 k.p. Przepisy o charakterze wyjątkowym nie powinny być interpretowane rozszerzająco, lecz zawężająco (*exceptiones non sunt extendendae*). Moim zdaniem przyjęcie, iż odnosząca się do pracownika w wieku przedemerytalnym ochrona z art. 39 k.p. obowiązuje tylko w sytuacji, gdy prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nabył on w okresie ochronnym, byłoby takim rozszerzającym interpretowaniem normy art. 39 k.p. w zw. z art. 40 k.p. W ten sposób ograniczona zostałaby możliwość wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei przyjęcie poglądu, za którym opowiedział się Sąd Najwyższy, poszerza zakres zastosowania zasady, zgodnie z którą umowa o pracę może być przez każdą ze stron wypowiedziana, wskutek czego wraz z upływem okresu wypowiedzenia umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.

Pogląd wyrażony w głosowanej uchwale zasługuje zatem – jako trafny – na aprobatę.

Bibliografia

- Barzycka-Banaszczyk M., 2005, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa.
- Borysiak W., Bosek L., 2016, [w:] Safjan M., Bosek L. (red.), *Konstytucja RP*, t. 1, *Komentarz do art. 1–86*, C.H. Beck, Warszawa.
- Falski J.B., 2004, *Konstytucyjna zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Przegląd, analiza, ewolucja*, [w:] Górowska B. (red.), *Przestrzeń polityki i spraw wyznaniowych. Szkice dedykowane Profesorowi Januszowi Osuchowskiemu z okazji 75-lecia urodzin*, Aspra, Warszawa.
- Florek L., 2011, [w:] Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Florek L., 2012, *Prawo pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Góral Z., 2012, [w:] Baran K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Jędrasik-Jankowska I., 2012, *Pojęcie i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Łajeczko M., Tymorek K., 2000, *Ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym*, „Służba Pracownicza” nr 2.
- Malinowski A., 2015, *Kodeks pracy. Komentarz*, (komentarz do art. 40 k.p.), [w:] Malinowski A., *Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy. Komentarz praktyczny*, Legalis, Warszawa.
- Muszalski W., 2013, [w:] Muszalski W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa.

- Radwański Z., 2013, *Prawo cywilne – część ogólna*, C.H. Beck, Warszawa.
- Redelbach A., Wronkowska S., Ziemiński Z., 1993, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa.
- Sadurski W., 1978, *Równość wobec prawa*, „Państwo i Prawo” nr 8–9.
- Wagner B., 2001, *Wiek emerytalny jako zdarzenie prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 3.
- Waż P., 2016, komentarz do art. 40 k.p., [w:] Walczak K. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis, Warszawa.
- Wypych-Żywicka A., 1996, [w:] Jackowiak U. (red.), *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk.

*Gloss to the Resolution of the Supreme Court
of 27 January 2016,
III PZP 9/15, OSNAPiUS (8)2016, item 100*

Abstract. In his gloss to the resolution dated January 27, 2016, III PZP 9/15, the author expressed his approval to the opinion of the Supreme Court that the provision of Article 40 of the Labour Code rules out the application of the prohibition of termination of employment contract, referred to in Article 39 of the Labour Code, regardless of whether the right to disability pension for incapacity for work was granted before or after the period of protection. This opinion – as the author attempts to justify – is based on the argument of purposive construction, consideration for the citizens’ equality before the law (Article 32 of the Constitution of Poland) and the nature of termination of a contract of employment, which is the ordinary method of dissolution of the labour relation by both parties. Therefore, a strict interpretation of the relevant regulations is needed, in particular those that allow exceptions to this rule – and this is the case with Article 39 of the Labour Code in conjunction with Article 40 of the same code.

Keywords: termination of an employment contract, employee approaching retirement, disability pension for total incapacity for work, special employee protection against termination, equality before the law.

JEL Codes: K 19.