

Dr hab. Monika Domańska

INP Polska Akademia Nauk
ORCID: 0000-0002-3790-2548
e-mail: monikaewadomanska@gmail.com

Dr Justyna Czerniak-Swędzioł

Uniwersytet Jagielloński
ORCID: 0000-0002-1524-2307
e-mail: justyna.czerniak-swedziol@uj.edu.pl

Dr Tomasz Lasocki

Politechnika Warszawska
ORCID: 0000-0003-1485-486X
e-mail: tomasz.lasocki@pw.edu.pl

Wypowiedzenie terminowej umowy o pracę, której okres upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Rozważania na gruncie art. 39 k.p.

Termination of a fixed-term employment contract
that expires before the employee reaches retirement age.
Considerations under Art. 39 of the Labor Code

Streszczenie

Artykuł podejmuje próbę wykładni i analizy stosowania art. 39 k.p. w kontekście zakazu wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, której okres upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Wątpliwości, które skłoniły Autorów do analizy problemu związane są z rozbieżnością w orzecznictwie Sądu Najwyższego i tendencją do zawężania ochrony wynikającej z art. 39 k.p. wyłącznie do pracowników w wieku przedemerytalnym zatrudnionych na podstawie umów bezterminowych. Pytanie o zasadność utrzymania tego zawężającego kierunku wykładni stanowiło podstawę do wielopłaszczyznowego zbadania tego zagadnienia. Przeprowadzoną analizę Autorzy skonkludowali, iż funkcją art. 39 k.p. – bez względu na długość stażu ubezpieczeniowego – jest ochrona warunków zatrudnienia pracownika, która rozpoczyna się z osiągnięciem wieku przedemerytalnego i trwa 4 lata bez względu na rodzaj umowy o pracę.

Słowa kluczowe

ochrona przedemerytalna; zakaz wypowiedzenia; umowa o pracę na czas określony

Abstract

This article attempts to interpret and analyze the application of Article 39 of the Labor Code in the context of the prohibition on terminating a fixed-term employment contract that expires before the employee reaches retirement age. The doubts that prompted the authors to analyze this issue stem from discrepancies in the Supreme Court's case law and a tendency to limit the protection afforded by Article 39 of the Labor Code exclusively to employees of pre-retirement age employed under open-ended contracts. The question of the legitimacy of maintaining this restrictive interpretation formed the basis for a multifaceted examination of this issue. Based on their analysis, the authors concluded that the function of Article 39 of the Labor Code—regardless of the length of the employee's insurance record—is to protect the employee's terms of employment, which begins upon reaching pre-retirement age and lasts for four years, regardless of the type of employment contract.

Keywords

pre-retirement protection; prohibition of termination; fixed-term employment contract

JEL: K31

Wstęp

Dokonując wykładni i analizy stosowania art. 39 k.p. oraz dążąc do udzielenia odpowiedzi na pytanie czy zakaz wypowiedzenia obejmuje również terminową umowę o pracę, której okres upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, należy na wstępie przypomnieć, że przepis ten nie zawsze miał jednakowe brzmienie. Niemniej w zasadniczej części, do której odnosić będą się Autorzy, zmiany były nieznaczne. Do 1 stycznia 2004 r. art. 39 k.p., stanowił, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Natomiast w wyniku zmiany wprowadzonej przez ustawę z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), art. 39 k.p. zyskał następujące brzmienie: pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W tym samym roku nastąpiła kolejna zmiana brzmienia przepisu i art. 13 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) nadał mu następującą treść: 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. W tym miejscu należy zauważyć, że każda z przywołanych wersji analizowanego przepisu łączy w sobie dwa zasadnicze elementy, tj. wskazany okres ochrony przed wypowiedzeniem oraz to, że koresponduje on z uzasadnioną perspektywą uzyskania prawa do emerytury po upływie tego okresu. Ustawodawca objął szczególną ochroną pracowników w wieku przedemerytalnym, którym z racji na wiek, stara się zagwarantować dogodne warunki oczekiwania na uzyskanie praw emerytalnych. Z jednej strony brane jest pod uwagę to, że zagrożenie utraty miejsca pracy w odniesieniu do osób w zaawansowanym wieku, ze względu na ich zwykle zmniejszoną, z różnych powodów, przydatność dla pracodawcy (m.in. utratę zdolności psychofizycznej do wykonywania pracy, niższą zdolność i skłonność do mobilności zawodowej, konieczność doszkalania zawodowego z uwagi na dezaktualizację kwalifikacji) jest szczególnie duże. Z drugiej strony, utrata zatrudnienia oznacza niezwykle trudną sytuację na rynku pracy. Ludzie starsi (np. osoby w wieku przedemerytalnym) są traktowani jako grupa szczególnie zagrożona bezrobociem. Stabilizacja stosunku pracy osób w wieku przedemerytalnym ma – w zamyśle ustawodawcy – prowadzić do urealnienia możliwości przejścia na emeryturę (Góral, 2020, s. 382–388). W literaturze ochronę ustanowioną na mocy art. 39 k.p. zalicza się do ochrony bezwzględnej o zasięgu ograniczonym temporalnie (Wrocławska, 2015, s. 154), do ochrony drugiego (Zieliński, 1986, s. 77) albo trzeciego stopnia (Dubowik, 1997, s. 24).

Wątpliwości, które skłoniły Autorów do analizy problemu oraz usystematyzowania zagadnienia dotyczącego zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, sprowadzają się w istocie do odpowiedzi na pytanie, czy ochrona z art. 39 k.p. dotyczy wszystkich pracowników w wieku przedemerytalnym bez względu na rodzaj umowy o pracę? Problem zyskał na aktualności, ze względu na zagadnienie prawne przekazane powiększonemu składowi Sądu Najwyższego¹, choć wydawało się, że judykatura wypracowała już w tym zakresie jednolite stanowisko. Konieczne pozostało więc wielopłaszczyznowe zbadanie, czy zawężanie ochrony wynikającej z art. 39 k.p. przeznaczonej dla pracowników w wieku przedemerytalnym jedynie do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, pozostaje rozwiązaniem faktycznie właściwym? Dostrzeżona sprzeczność w judykaturze skłoniła Autorów do przeprowadzenia analizy z poziomu dogmatycznych (systemowych, kontekstowych) powodów, które mogłyby wyjaśnić konieczność potwierdzenia ochrony wynikającej z art. 39 k.p. także względem umów o pracę na czas określony. W kontekst prowadzonych rozważań należy włączyć również okoliczność, że ostatnie 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego jawią się jako najbardziej wrażliwy okres zatrudnienia każdego pracownika. Znajduje to swoje uzasadnienie zarówno w kondycji fizycznej (spadek sił) oraz psychicznej takiej osoby (zmniejszenie motywacji i zwiększenie obaw przed podejmowaniem nowych wyzwań zawodowych), jak również w kondycji szeroko pojętego rynku pracy, tj. inwestowanie w rozwój młodych pracowników, zapotrzebowanie na specyficzne kompetencje, jak również umiejętność dostosowania się, w różnych aspektach, do wymagań jakie niesie ze sobą dynamika rozwoju gospodarczego w każdej dziedzinie.

Orzecznictwo SN dotyczące interpretacji art. 39 k.p. w kontekście zakresu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony

W przedmiocie ochrony przedemerytalnej pracowników zatrudnionych na czas określony na gruncie art. 39 k.p. judykatura nie pozostawała jednolita, co doprowadziło do ukształtowania dwóch linii orzeczniczych. Wedle pierwszego poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 27 lipca 2011 r. (II PK 20/11, LEX nr 1026630) zakaz wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę przewidziany w art. 39 k.p. nie dotyczy umowy o pracę, która uległaby rozwiązaniu z upływem okresu jej trwania przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego umożliwiającego mu uzyskanie prawa do emerytury (np. umowy o pracę zawartej na czas określony). Prawdółowa gramatyczna (językowa) wykładnia art. 39 k.p. nie pozwala – jak podkreślił wówczas Sąd Najwyższy – na uznanie, że przewidziana w nim ochrona pracownika przed wypowiedzeniem umowy o pracę ma charakter bezwzględny w tym znaczeniu, że dotyczy wszystkich pracowników w „wieku przedemerytalnym” pozostających w stosunku pracy, niezależnie od tego, czy zgodnie z zawartą umową o pracę ich zatrudnienie ma ustać przed, czy też po osiągnięciu przez nich

wieku emerytalnego umożliwiającego im nabycie prawa do emerytury. Sąd Najwyższy tłumaczył, 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”, a odkodowanie normy prawnej zawartej w tej części omawianego przepisu, z uwzględnieniem reguł wykładni językowej, z całą pewnością 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. (wyrok SN z 22 marca 1977 r., I PRN 24/77, LEX nr 14370).

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.

Z kolei w wyroku z 18 grudnia 2014 r. (II PK 50/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 86) Sąd Najwyższy wyraził pogląd zgoła odmienny wywodząc, że zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Ochrona zatrudnienia z art. 39 k.p. zakazuje – w ocenie Sądu Najwyższego – wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony zawartej na czas upływający przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Stosowanie tej regulacji – jako ochrony zatrudnienia – determinują tylko dwa warunki. Pierwszy to osiągnięcie wieku przedemerytalnego, który jest krótszy od wieku emerytalnego o 4 lata. Drugi to okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego. W ocenie Sądu Najwyższego wykładnia art. 39 k.p. nie uprawnia do wprowadzenia dodatkowego warunku, że ochrona zatrudnienia obejmuje tylko umowy o pracę na czas określony, które zostały zawarte na czas nie krótszy niż pozostały do osiągnięcia

wieku emerytalnego. Taki warunek nie wynika z tego przepisu. 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. W głosie krytycznej (Zołyński, 2016, s. 48) do przedmiotowego wyroku wskazano, iż art. 39 k.p. nie powinien być interpretowany rozszerzająco, zaś interpretacja dokonana przez Sąd Najwyższy będzie stanowiła ograniczenie wolności pracodawcy oraz wbrew pozorom uderzy bezpośrednio w samych pracowników w starszym wieku, przez ograniczenie ich wolności w podjęciu zatrudnienia umożliwiającego „dopracowanie” do emerytury. Z kolei w głosie aprobującej (Nycz, 2016, s. 9) podkreślono, że zawężająca interpretacja art. 39 k.p. nie pozostaje uzasadniona, albowiem żaden z przepisów Kodeksu pracy nie wskazuje, że czas pozostający do osiągnięcia wieku emerytalnego pracownik musi dopracować w ramach obecnie trwającego stosunku pracy.

Pomimo tego, że każdy z przedstawionych powyżej poglądów poparty jest tylko jednym judykatem, wykładnia propracownicza zaprezentowana w przez Sąd Najwyższy w 2014 r. wydawała się być tą obowiązującą. Przytaczano ją nie tylko w komentarzach do art. 39 k.p. (Baran, 2018, s. 339–344; Świątkowski, 2016, s. 256–260; Sobczyk, 2017, s. 192–198; Muszałski, Walczak, 2021), ale również podtrzymywano w późniejszym orzecznictwie (wyrok SN z 10 stycznia 2019 r., I PK 202/17, LEX nr 2604049). Stan ten wydawał się być ustabilizowany do 27 września 2023 r., kiedy to Sąd Najwyższy powrócił do koncepcji przedstawionej w wyroku II PK 20/11, wyjaśniając, 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 (I PSKP 21/23, LEX nr 3608119).

Art. 39 k.p. na tle reguł umożliwiających uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego

Przyznanie konkretnej grupie pracowników szczególnej ochrony w zatrudnieniu powinno odbywać się z poszanowaniem zasady równości i zakazu dyskryminacji (art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.). Wyróżnienie zatem spośród wszystkich pracowników grupy pracowników objętej szczególną ochroną, powinno następować w oparciu o uzasadniony cel, który będzie realizowany proporcjonalnymi (właściwymi) środkami. Zasadnie zatem ustawodawca powiązał objęcie pracowników w wieku

przedemerytalnym wzmoczoną ochroną trwałości zatrudnienia z oczekiwaniem przez nich na uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych. Okoliczność ta w pełni legitymizuje ustanowienie takich szczególnych środków ochrony dla pracowników w konkretnym wieku i realizuje cel jakim jest utrzymanie na rynku pracy zróżnicowanego potencjału pracowniczego (w kontekście kryterium wieku), który pozostaje też w ścisłym związku z celami polityki społecznej. Objęcie ochroną przed wypowiedzeniem pracownika w wieku przedemerytalnym i powiązanie tej ochrony z konkretnymi warunkami uzyskania prawa do emerytury – a przez to zacieśnienie związku z realizacją polityk społecznych – nie budzi *prima facie* wątpliwości. Wątpliwości te pojawiają się jednak jako wynik literalnej wykładni tych dodatkowych, emerytalnych warunków towarzyszących głównemu, ochronnemu celowi art. 39 k.p. w kontekście dostrzeżonej sprzeczności orzeczniczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się bowiem pogląd, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Dlatego też wyrażony w analizowanym przepisie zakaz wypowiedzenia umowy o pracę obejmuje, m.in. pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, jeżeli dalszy okres zatrudnienia umożliwi im uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem niższego wieku emerytalnego (wyroki SN: z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 OSNP 2004, nr 5, poz. 86; z 16 lipca 2008 r., I PK 11/08 OSNP 2009, nr 23–24, poz. 314). Zakaz ten oparty jest zatem nie tyle na posłuszeniu 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. W tym miejscu należy poczynić istotne zastrzeżenie w kontekście zakresu ochrony wynikającej z art. 39 k.p. w powiązaniu z okresem zatrudnienia (stażem ubezpieczeniowym) i powszechnym wiekiem emerytalnym. Zgodnie bowiem z treścią powoływanego przepisu, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, jeżeli pracownik spełnia dwa następujące warunki tj. brakuje mu nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, wynoszącego, co do zasady, 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a ponadto okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. O ile pierwszy warunek pozostaje wciąż zasadniczy, o tyle drugi jest w zasadzie nieaktualny, gdyż prawo do emerytury nabywa każdy, kto przekaże choć jedną składkę na ubezpieczenie emerytalne (tzw. emerytury groszowe). Okres zatrudnienia ma – co do zasady – wpływ na wysokość świadczenia emerytalnego.

Odwołanie wprost do wieku emerytalnego w treści art. 39 k.p., skłania do przeprowadzenia pogłębionej analizy związku zakresu analizowanej ochrony z przepisami emerytalnymi, tym bardziej, że prawo regulujące

zasady nabywania i obliczania świadczeń istotnie ewoluowało w okresie obowiązywania przepisu. W 1975 r. t.j. w momencie wejścia w życie Kodeksu pracy, zasady nabywania i wymiaru emerytury regulowała ustawa emerytalna z 1968 r. (ustawa z 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. Nr 3 poz. 6).

Warunkiem nabycia prawa do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym oprócz osiągnięcia tego wieku – 60/65 lat lub 55/60 lat (dla tzw. I kategorii zatrudnienia²) (art. 21 ustawy emerytalnej z 1968 r.) była konieczność wykazania 20/25-letniego stażu, w którym uwzględniano okresy zatrudnienia, okresy równorzędne z okresami zatrudnienia oraz okresy zaliczalne do okresów zatrudnienia. W ustawie z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. Nr 40, poz. 267 (dalej ustawa emerytalna z 1982 r.) powtórzono te przesłanki (art. 26). Wprowadzono również możliwość nabycia prawa do „emerytury w niepełnym wymiarze” po osiągnięciu 15/20-letniego stażu (art. 28 ustawy emerytalnej z 1982 r.). Z kolei ustawa z 17 października 1991 r. o rewaloryzacji emerytur i rent, o zasadach ustalania emerytur i rent oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 104, poz. 450), w zakresie nabywania prawa do emerytury nie dokonywała zmian parametrycznych, choć dotychczasowa struktura stażu została zastąpiona stosowanymi do dzisiaj „okresami składkowymi” oraz „okresami nieskładkowymi”. Fundamentalna zmiana miała miejsce wraz z wejściem w życie obecnie obowiązującej ustawy emerytalnej (z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 1749 ze zm.; dalej jako ustawa emerytalna), która względem osób urodzonych od 1949 r. zniósła staż jako warunek nabycia prawa do emerytury, zachowując ten wymóg wyłącznie na potrzeby nabycia prawa do emerytury minimalnej (art. 87 ustawy emerytalnej).

Z perspektywy nabywania prawa do emerytury, należy stwierdzić, że art. 39 k.p. nie miał kluczowego znaczenia. Dwuletnia, a następnie czteroletnia ochrona była istotna wyłącznie dla tych osób, dla których taki właśnie okres był niezbędny do spełnienia warunku stażu na potrzeby emerytury lub emerytury w niepełnym wymiarze. Zniesienie warunku stażu sprawiło, że dla osób urodzonych od 1949 r. ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy utraciła z perspektywy nabywania prawa do emerytury jakiegokolwiek znaczenia. Jednocześnie rezygnacja z warunku stażu jako warunku nabycia prawa do emerytury, maksymalnie rozszerzyła zakres stosowania art. 39 k.p. uprawniając do ochrony również te osoby urodzone od 1949 r., które nie miały przynajmniej 13/18-letniego stażu na dzień poprzedzający wejście w okres ochronny (wynoszący wówczas 2 lata).

Znaczenie okresu ochronnego z perspektywy emerytalnej nie powinno być postrzegane i oceniane tylko w kontekście nabycia prawa do świadczenia, ponieważ realną funkcją tej konstrukcji jest jej wpływ na wymiar emerytury, co w dotychczasowej literaturze i dorobku orzeczniczym nie zostało dostatecznie podkreślone.

To niedostrzeżenie rzeczywistego znaczenia ochrony może być jednocześnie powodem zaistnienia opisywanej w artykule rozbieżności.

Przed 15 listopada 1991 r. emerytura stanowiła określony w ustawie (degresywny) odsetek podstawy jej wymiaru (art. 22 ustawy emerytalnej z 1968 r., art. 29 i art. 30 ustawy emerytalnej z 1982 r.). Od wskazanej daty, 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 rewaloryzacyjnej). Podstawę wymiaru emerytury do końca 1989 r. ustalano przede wszystkim na podstawie przeciętnego miesięcznego zarobku 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 emerytalnej z 1968 r., następnie art. 16 ustawy emerytalnej 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 rewaloryzacyjnej wyeliminowano możliwość ustalania stażu na podstawie rocznego okresu, jednocześnie wydłużając stopniowo okres zarabkowania uwzględniany w drugim sposobie jej ustalania z trzech do dziesięciu lat. Obecna ustawa emerytalna dopuściła również możliwość obliczenia podstawy wymiaru emerytury z uwzględnieniem dwudziestoletniego okresu (art. 17 ust. 6 ustawy emerytalnej), jednak nieporównywalnie bardziej doniosłą zmianą było przejście na system zdefiniowanej składki. W nowej formule wymiaru odprowadzone do systemu we wcześniejszym okresie składki, z uwagi na ich rokroczną waloryzację, mają decydujący wpływ na przyszłą emeryturę. Przed zmianą ich wartość nie miała żadnego znaczenia dla wysokości emerytury. Jednocześnie składki wniesione pod koniec aktywności zawodowej utraciły swoje kluczowe znaczenie. Przedstawiona charakterystyka przepisów regulujących zasady ustalania emerytury prowadzi do wniosku, że do końca 1990 r. art. 39 k.p. miał fundamentalne znaczenie dla sytuacji przyszłego emeryta, ponieważ wysokość tego świadczenia ustalano na podstawie okresu, na który była udzielana ochrona przedemerytalna. W połowie listopada 1991 r. znaczenie ochrony przed wypowiedzeniem z perspektywy uprawnień emerytalnych ulegało stopniowej dewaluacji. Przemiany zachodzące w systemie emerytalnym pod koniec XX w. sprawiły, że niegdyś kluczowe znaczenie ochrony z art. 39 k.p., w praktyce straciło swoje pierwotne znaczenie. Tym samym należy zaznaczyć, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę zawarty w art. 39 k.p., nie może się przyczynić do poprawy sytuacji przyszłego emeryta z perspektywy nabycia prawa do emerytury, zaś jego znaczenie dla wymiaru świadczenia jest wyraźnie ograniczone³.

Poszukiwania doniosłości wpływu analizowanego przepisu na sytuację przyszłego emeryta prowadzą jedynie do stwierdzenia, że w przypadkach, w których w wieku 56/61 lat ubezpieczony pracownik posiada staż wynoszący odpowiednio 16/21 lat, ochrona przedemery-

talna umożliwi mu uzyskanie uprawnienia do podwyższenia świadczenia emerytalnego do gwarantowanej wysokości. Trudno jednak na takim przypadku oprzeć twierdzenie o dalszej doniosłości istnienia tejże ochrony z perspektywy emerytalnej. Nie sposób na przykład wykazać, dlaczego przepis miałby chronić ubezpieczonych, którym akurat brakuje tylko czterech lat do osiągnięcia niezbędnego stażu i z jakiego powodu taka specjalna ochrona jest potrzebna pracownikom (obecnie ok. 70% ubezpieczonych), ale innym ubezpieczonym już nie.

Brak rzeczywistego związku między art. 39 k.p. a sytuacją emerytalną ilustruje również przepis art. 28 ustawy z 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 ze zm.). Norma tego przepisu gwarantowała czteroletnią ochronę z art. 39 k.p. wobec osób, które wskutek obniżenia wieku emerytalnego nabyły prawo do emerytury przed skonsumowaniem tego czteroletniego okresu. Ochrona przedemerytalna przysługiwała wobec tego emerytom, niezależnie od faktu, że z perspektywy tej dziedziny prawa była całkowicie zbędna.

Mając powyższe na względzie i wracając do brzmienia analizowanego przepisu, po raz kolejny należy podkreślić, że szczególna ochrona pracownika zawarta w art. 39 k.p. koncentruje się przede wszystkim na gwarantowaniu istniejących warunków zatrudnienia w momencie, w którym pracownik wkracza w czteroletni okres przedemerytalny i kończy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Wskazany w poprzednim akapicie przykład wydłużenia ochrony powyżej wieku emerytalnego ilustruje jednocześnie, że nie jest wolą ustawodawcy likwidacja udzielonej ochrony niezależnie od utraty jej funkcji w kontekście emerytalnym. Z tego względu, nie jest zasadne podtrzymywanie takiej interpretacji art. 39 k.p., że ochrona pracownika w okresie przedemerytalnym aktualizuje się tylko wówczas, gdy dopracowanie tych 4 lata umożliwi mu otrzymanie emerytury w pełnej wysokości. Nie jest bowiem celem ani ustawodawcy, ani pracodawcy dbanie o to, aby pracownik otrzymał prawo do emerytury w pełnej wysokości. Cel, który ustawodawca zawarł w art. 39 k.p., a którego obowiązek przestrzegania został przerzucony na pracodawcę, to zapewnienie pracownikowi trwałości zatrudnienia w okresie przedemerytalnym. Trzeba bowiem pamiętać, że wydłużenie wieku ochronnego w połowie 2004 r. zostało dokonane w bezpośrednim związku z uchwaleniem ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Są to rozwiązania skierowane na ochronę osób, które utraciły zatrudnienie z przyczyn od siebie niezależnych (np. likwidacja zakładu pracy, jego upadłość) i które z powodu wieku, lub sytuacji na rynku pracy, mają trudności w ponownym zatrudnieniu. Art. 39 k.p. należy, wobec tego bardziej łączyć z celem tych świadczeń niż jak było uprzednio – zapewnieniem godnej emerytury. Funkcją, którą ma spełnić ten cel, jest stworzenie takich warunków na rynku pracy, aby pracownik mógł kontynuować aktywność zawodową – nie dłużej niż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zaznaczyć też trzeba, że zmieniające się na przestrzeni lat warunki uzyskania prawa do

świadczeń w konkretnej wysokości nigdy nie wpłynęły na zmianę tego zasadniczego celu zawartego w art. 39 k.p. Ta interpretacja wpływa jednak na ocenę niektórych wniosków wynikających z przedstawionego wcześniej orzecznictwa Sądu Najwyższego, w którym zwraca się uwagę, że zakres podmiotowy ochrony z art. 39 k.p. to pracownicy, których łączy zarówno wiek, jak i staż emerytalny uprawniający do uzyskania emerytury. Tymczasem, jak podkreślono, odpowiedni staż ubezpieczeniowy jest warunkiem uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w określonej – gwarantowanej – wysokości, a nie do nabycia prawa do emerytury jako takiej. Przyjęcie innej interpretacji powoduje wykreowanie nowego warunku objęcia ochroną pracownika na podstawie art. 39 k.p., a nie ma ku temu podstaw.

W odniesieniu do powyższych wywodów Autorzy zauważają, że zakaz z art. 39 k.p. zostaje naruszony w każdym przypadku wypowiedzenia umowy w ochronnym wieku przedemerytalnym pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Konstatacja ta dotyczy zarówno umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i określony i niezależnie od tego, czy pracownik zatrudniony na czas określony miałby osiągnąć wiek emerytalny w trakcie trwania umowy, której wypowiedzenie dotyczy, czy też miałaby się ona zakończyć przed osiągnięciem tego wieku. Tym samym, ochrona wynikająca z art. 39 k.p. dotyczy każdej umowy o pracę na czas określony – niezależnie od daty przewidującej zakończenie tej umowy – o ile w trakcie jej trwania pracownik osiągnął wiek przedemerytalny.

Prounijna wykładnia art. 39 k.p.

Zdaniem Autorów prowadzone rozważania wymagają uzupełnienia o jeszcze jedno zagadnienie, którym jest ocena analizowanego art. 39 k.p. w kontekście jego zgodności z klauzulą 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, Dz.Urz. WE L 175, s. 43–48. Zgodnie z klauzulą 1 Porozumienia ramowego, jego celem jest poprawa warunków pracy na czas określony przez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony. Z kolei klauzula 4 pkt 1 Porozumienia ramowego zatytułowana „Zasada niedyskryminacji” stanowi, że pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

Klauzula ta była już przedmiotem wykładni dokonywanej przez Trybunał Sprawiedliwości w sprawach zainicjowanych pytaniami prejudycjalnymi przedstawionymi przez sądy polskie. W dwóch głównych

sprawach, problematyka była podobna do tej, której dotyczy przedmiotowa analiza. Chodziło bowiem o znacznie węższy zakres ochrony dla pracowników zatrudnionych na czas określony niż ten, którym byli objęci pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Wskazać tu należy na wyrok TS z 13 marca 2014 r., w sprawie C-38/13, *Małgorzata Nierodzik p. Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy*, ECLI:EU:C:2014:152, oraz wyrok TS z 20 lutego 2024 r., w sprawie C-715/20, *p. X sp. z o.o.*, ECLI:EU:C:2024:139. Z orzeczeń tych wyraźnie wynika, że odmienne pod względem warunków zatrudnienia – w tym warunków wypowiedzania umów – traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, nie może zostać uzasadnione przez kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Z wyroków TS wynika konkretny wniosek, że zakres ochrony tych pracowników powinien być „równy”, mimo iż pracują oni na podstawie znacząco odmiennych umów. W ocenie Trybunału, przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, Dz.Urz. WE L 175, s. 43–48 oraz Porozumienia ramowego i zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony (postanowienie TS z 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 *Lorenzo Martínez*, ECLI:EU:C:2012:67). Ponadto – zgodnie z argumentacją TS – odwołanie się do tymczasowego charakteru zatrudnienia nie może stanowić powodu o charakterze obiektywnym, uzasadniający zróżnicowany standard ochrony pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony i nieokreślony, niezależnie od tego czy tego typu nierówne traktowanie znajduje swoje uzasadnienie w przepisach o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, czy też w postanowieniach umowy o pracę. Podkreślić więc trzeba, że tymczasowy charakter zatrudnienia (umowa na czas określony) mógłby stanowić obiektywny powód uzasadniający różnicowanie pracowników jedynie wówczas, gdyby istniały szczegółowo określone i konkretne okoliczności charakteryzujące ten warunek zatrudnienia. Jak zaznaczył TS w sprawie C-715/20 (wyrok TS z 20 lutego 2024 r., w sprawie C-715/20 *K.L. p. X sp. z o.o.*, ECLI:EU:C:2024:139) te okoliczności powinny być uzasadnione szczególnym kontekstem, w który się on wpisuje oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, które mają służyć ustaleniu czy to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne.

W postępowaniu przed TS w sprawie C-715/20, w której podstawą sformułowania pytań prejudycjalnych była kwestia stosowania art. 30 k.p. w kontekście braku wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy

na czas określony i wynikającym z tego węższym zakresem ochrony pracownika zatrudnionego na czas określony, rząd polski stał na stanowisku, że rozróżnienie dokonane w prawie polskim wpisuje się w realizację uzasadnionego celu krajowej „polityki społecznej [...], jakim jest dążenie do pełnego produktywnego zatrudnienia”, zaś realizacja tego celu wymaga dużej elastyczności rynku pracy. Stanowisko polskie podkreślało, że zagwarantowanie pracownikom zatrudnionym na czas określony takiego samego poziomu ochrony, jaki przysługuje pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, zagroziłoby realizacji tego celu. Argumenty te zostały w całości odrzucone przez TS, który uznał, że sam tymczasowy charakter pracy nie uzasadnia mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony. Z kolei elastyczność, nierozzerwalnie związana z tą formą umowy o pracę, nie może stać na przeszkodzie zapewnienia równego traktowania pracowników przez przyznanie im stosownej/równej ochrony w konkretnych aspektach.

Wracając do głównego zagadnienia będącego przedmiotem prowadzonej analizy podkreślić trzeba, że uregulowanie krajowe – z woli ustawodawcy – ma wypełniać cele związane ze stabilizacją zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym i zapobiegać nadmiernemu oddziaływaniu na trwające stosunki pracy takich pracowników przez instrumenty rynku pracy, które są dla nich nadmiernie obciążające. Takie instrumenty powinny być kierowane do grup pracowników innych niż w wieku przedemerytalnym. Tym samym gwarancja, która została wpisana przez ustawodawcę w treść art. 39 k.p. ma chronić wszystkich pracowników przed przypadkami zwiększonego zapotrzebowania na pracę bez trwałego związania się z pracownikiem. Cel ten jest jednakowo istotny zarówno dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony jak i nieokreślony i dotyczy czteroletniego okresu ochronnego. Taka interpretacja treści art. 39 k.p. spełnia wymagania jakie niesie ze sobą obowiązek prounijnej wykładni prawa krajowego. Zasadą jest, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy – dokonując interpretacji tego prawa – powinien w najszerszym możliwym zakresie dokonywać jej w świetle treści i celów dyrektywy w celu osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku. Sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w tym prawie metody wykładni rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z daną dyrektywą. Zaznaczyć należy, że obowiązek wykładni zgodnej z dyrektywą jest ograniczony przez ogólne zasady prawa Unii, a w szczególności przez zasadę pewności prawa, i nie może służyć jako podstawa do dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (wyroki TS z 16 lipca 2009 r., w sprawie C-12/08 *Mono Car Styling*, EU:C:2009:466 oraz z 19 kwietnia 2016 r., DI, w sprawie C-441/14, EU:C:2016:278).

W związku z powyższym konstatować należy, że proponowana wykładnia art. 39 k.p. z pewnością nie narusza zasady pewności prawa oraz nie prowadzi do wyników

contra legem. Tym samym przyjęcie, że art. 39 k.p. pełni przede wszystkim funkcję ochronną przed utratą zatrudnienia w ciągu 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego i odnosi się do wszystkich pracowników, realizuje cele zawarte w klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, gdyż nie wprowadza nieuzasadnionego odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony.

Podsumowanie

Autorzy pozostają zgodni co do tego, że art. 39 k.p. ustanawia ochronę zasadniczą (nazywaną również tarczą ochronną) polegającą na zakazie wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Ta ochrona gwarantowana w Kodeksie pracy ma za zadanie stworzyć pracownikowi stabilizację zatrudnienia w okresie tych 4 lat, do osiągnięcia wieku emerytalnego. Jednocześnie zauważają, iż przeprowadzona analiza problemu na wielu płaszczyznach wykazała, że zawężanie ochrony dedykowanej pracownikom w wieku przedemerytalnym jedynie do umów zawieranych na czas nieokreślony pozostaje całkowicie nieuzasadnione. Zarówno z poziomu rozwiązań krajowych, a w szczególności przy uwzględnieniu dynamicznej ewolucji aspektu ubezpieczeniowego i reakcji ustawodawcy, jak również z poziomu rozwiązań europejskich, odejście przez judykaturę od stanowiska wypracowanego w wyroku Sądu Najwyższego z 2014 r. może w istocie sprzyjać ugruntowaniu wykładni wbrew prawu. Skoro odpowiedni staż ubezpieczeniowy nie jest warunkiem nabycia prawa do emerytury jako takiej, a jedynie warunkiem do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego w określonej wysokości, to nie należy kreować go jako warunku do objęcia pracownika ochroną na podstawie art. 39 k.p., albowiem brak jest ku temu jakichkolwiek podstaw. Taka sama uwaga dotyczy niewyrażonej w przepisie przesłanki osiągnięcia wieku emerytalnego w trakcie zatrudnienia. Przepis istotnie stracił na znaczeniu w kontekście swojej najistotniejszej funkcji – wymiaru świadczenia, jednak wolą ustawodawcy jest nie tylko brak uchylecia tej ochrony, lecz jej przyznanie w równym wymiarze – w niektórych przypadkach nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego. Skoro prounijna wykładnia prawa krajowego zmierza do uniformizacji sytuacji pracowników bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, to odmienne ich traktowanie wyłącznie z powodu tymczasowego charakteru zatrudnienia pozostaje dalece nieuzasadnione. I wreszcie, skoro okres zatrudnienia, o którym mowa w analizowanym przepisie, to nie tylko zatrudnienie wynikające z ostatniej umowy o pracę (gdyż pracownik może posiadać okres zatrudnienia wystarczający do uzyskania emerytury już przed podjęciem zatrudnienia w okresie przedemerytalnym), to *ratio legis* art. 39 k.p. jest oczywiste. Tym samym ochrona wynikająca z art. 39 k.p. obejmuje pracownika pozostającego w zatrudnieniu w okresie czterech ostatnich lat przed emeryturą bez względu na rodzaj umowy o pracę i staż ubezpieczeniowy.

Przypisy/Notes

¹ Zagadnienie prawne (przekazane postanowieniem Sądu Okręgowego w Katowicach z 18 kwietnia 2024 r., X Pa 10/24), czy zakaz wypowiedzenia z art. 39 k.p. dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony także wówczas, gdy umowę zawarto na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego? zostało przekazane składowi powiększonemu Sądowi Najwyższego postanowieniem z 14 sierpnia 2024 r., III PZP 4/24, LEX nr 3746357 i rozstrzygnięte uchwałą z 30 września 2025 r., III PZP 6/24 już po opracowaniu niniejszego artykułu.

² „Pierwsza kategoria zatrudnienia” to pojęcie poprzedzające ukształtowane w późniejszym okresie zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnych charakterze.

³ Na marginesie rozważań należy stwierdzić, że z perspektywy nowego systemu emerytalnego, nieporównywalnie większy (niestety negatywny) wpływ na przyszłe świadczenie osób, którym nie ustalono kapitału początkowego, ma wyłączenie z ubezpieczeń społecznych zleceniobiorców do ukończenia 26. roku życia, aniżeli sam art. 39 k.p.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. (red.). (2018). *Kodeks pracy. Komentarz* (wyd. 4). Wolters Kluwer.
- Dubowik, A. (1997). Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem stosunku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 3, 24–33.
- Góral, Z. (2020). Komentarz do art. 39 k.p. W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–113* (wyd. 5). C.H. Beck.
- Muszalski, W., & Walczak, K. (red.). (2021). *Kodeks pracy. Komentarz* (wyd. 13). C.H. Beck.
- Nycz, T. M. (2016). Glosa do wyroku SN z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, 1, 94–103.
- Sobczyk, A. (red.). (2017). *Kodeks pracy. Komentarz* (wyd. 3). C.H. Beck.
- Świątkowski, A. (red.). (2016). *Kodeks pracy. Komentarz* (wyd. 5). C.H. Beck.
- Wrocławska, T. (2015). Zakres zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym. W: Z. Góral & M. A. Mielczarek (red.), *40 lat Kodeksu pracy*. Wolters Kluwer.
- Zieliński, T. (1986). *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Zołyński, J. (2016). Glosa do wyroku SN z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, 5, 651–656.

Orzecznictwo sądowe/Case law

- Wyrok TS z 20 lutego 2024 r., w sprawie C-715/20 K.L. p. X sp. z o.o., ECLI:EU:C:2024:139.
- Wyrok TS z 13 marca 2014 r., w sprawie C-38/13 *Małgorzata Nierodzik p. Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresa w Choroszczy*, ECLI:EU:C:2014:152.
- Wyrok TS z 19 kwietnia 2016 r., DI, w sprawie C-441/14, EU:C:2016:278.
- Wyrok TS z 16 lipca 2009 r., w sprawie C-12/08 *Mono Car Styling*, EU:C:2009:466.
- Postanowienie TS z 9 lutego 2012 r. w sprawie C-556/11 *Lorenzo Martínez*, ECLI:EU:C:2012:67.
- Wyrok SN z 22 marca 1977 r., I PRN 24/77, LEX nr 14370.
- Wyrok SN z 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 86.
- Wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 141/01 OSNP 2004, nr 5, poz. 86.
- Wyrok SN z 16 lipca 2008 r., I PK 11/08 OSNP 2009, nr 23–24, poz. 314.
- Wyrok SN z 27 lipca 2011 r., II PK 20/11, LEX nr 1026630.
- Wyrok SN z 10 stycznia 2019 r., I PK 202/17, LEX nr 2604049.
- Wyrok SN z 27 września 2023 r., I PSK 21/23, LEX nr 3608119.

Monika Domańska, profesor w Zakładzie Prawa Europejskiego Instytutu Nauk Prawnych PAN; autorka licznych analiz i publikacji naukowych z zakresu stosowania prawa przez sądy krajowe.

Monika Domańska, Professor at the Department of European Law at the Institute of Law Studies, Polish Academy of Sciences; Author of numerous Analysis and Articles concerning judicial application of the Law by National Courts.

Justyna Czerniak-Swędzioł, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, wykładowca na Podyplomowych Studiach Prawa Pracy UJ. W pracy naukowej zajmuje się głównie zagadnieniami indywidualnego prawa pracy, problematyką pracy niewidzialnej, ochroną pracy kobiet i opiekunów.

Justyna Czerniak-Swędzioł, Doctor of Law, assistant professor at the Department of Labour Law and Social Policy at the Jagiellonian University, lecturer at the Postgraduate Studies in Labour Law at the Jagiellonian University. Her academic work focuses mainly on issues of individual labour law, invisible work, and the protection of women and carers in the workplace.

Tomasz Lasocki, adiunkt na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej, wcześniej na WPiA UW; były Członek Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego; współautor „Białej Księgi” przeglądu emerytalnego 2016: bezpieczeństwo dzięki różnorodności; były członek Komitetu ds. Interpretacji, Stanowisk i Wyjaśnień Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Tomasz Lasocki, Assistant Professor at the Faculty of Law and Administration at the University of Warsaw; former Member of the Supreme Court of Poland's Office of Studies and Analysis; co-author of the 2016 Pension Review White Paper: Safety through Diversity; former member of the Committee on Interpretation, Positions and Explanations of the Social Insurance Institution.