

Kilka uwag o zasadności rozwiązania umowy o pracę i o ryzyku w ubezpieczeniach społecznych

W dobie trwającej od ponad roku pandemii COVID-19, sukcesywnego wprowadzania nowych rozwiązań prawnych dostosowujących je do istniejącego zagrożenia epidemicznego w wielu sferach życia społecznego, tytułowe problemy trudno uznać za priorytetowe, wymagające natychmiastowego rozwiązania. Nie zmienia to jednak faktu, że wskazane zagadnienia stanowią nadal przedmiot zainteresowania doktryny. Aktualne jest bowiem pytanie, czy sygnalizowane kwestie należałoby porządkować przez modyfikację treści przepisów, ułatwiając w praktyce stosowanie prawa, czy też zrezygnować z przyjętych w prawie konstrukcji. Refleksja ta dotyczy obu gałęzi prawa.

O zasadności...

1. Wydawałoby się, że o zasadności, zwłaszcza o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powiedziano w zasadzie wszystko. Wystarczy wskazać na liczną literaturę podejmującą tę problematykę i towarzyszące jej bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Z tego względu powrót do zagadnienia oraz jego ponowna analiza wydają się bezprzedmiotowe i mało interesujące. Stawianie tych samych pytań, jakie formułowała doktryna w latach 80. i 90., których zadaniem miała być pomoc w próbie ustalenia zakresu znaczeniowego „nieuzasadnione” – terminu z art. 45 k.p., odnowienie procesu jego denotacji, jak również określenie relacji, w jakiej pozostają klauzule generalne, w tym zasady współżycia społecznego, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i wypowiedzenie nieuzasadnione, w moim przekonaniu ma obecnie znaczenie jedynie w dydaktyce. Pozwala bowiem na prezentację argumentów towarzyszących wykładni zwrotu uznanego za niedookreślony, analizując przy tym kwestie, które z dyrektyw – językowe czy funkcjonalne – mają zastosowanie w ustaleniu jego znaczenia.

Problem zasadności ustania stosunku pracy obok kwestii, jakie przyczyny, o jakiej wadze doniosłości wypełniają znaczenie terminu, stawia jednak inne pytanie, czy faktycznie ustawodawca wiąże zagadnienie zasadności wyłącznie

z wypowiedzeniem, zważywszy na treść art. 52 k.p. i art. 61¹ k.p. regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i pracodawcę.

Zanim jednak przejdę do analizy wskazanego wyżej zagadnienia, kilka uwag porządkujących, dotyczących zależności między zasadnością wypowiedzenia a rodzajem umowy o pracę.

2. Zgodnie z treścią art. 32 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony „[...] powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie”. Konsekwencją przyjętej reguły wynikającej z przywołanego wyżej przepisu jest brzmienie art. 45 k.p. wiążące zasadność wyłącznie z umową o pracę zawartą na czas nieokreślony. Warto zwrócić uwagę na tytuł oddziału 2 kodeksu pracy – przepisy ogólne o rozwiązywaniu umowy o pracę, w którym umieszczono wspomniany art. 32. Wprawdzie nie precyzują one, o jaki rodzaj umowy chodzi, czy umowy terminowej czy zawartej na czas nieokreślony, ale poszczególne artykuły określają warunki, jakie winny być spełnione przy ustaniu stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju zawartej umowy. Przyjmując za pewnik racjonalność ustawodawcy, należy zatem uznać, że reguły tam wskazane stanowią pomoc w interpretacji przepisów kodeksu pracy, dotyczących wypowiedzenia – w tym również do art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p.

Skoro każdy ze wspomnianych przepisów odwołuje się do „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie”¹ – zwrotu związanego z umowami bezterminowymi, dyskusyjna staje się kwestia, by termin ten łączyć ze wszystkimi rodzajami umów, w tym umowami na czas określony i czas próbny².

Warto już na wstępie zaznaczyć, że gdyby ustawodawcy faktycznie chodziło we wskazanych trzech przepisach o łączenie problemu przyczyny zasadnej (nieuzasadnionej) z wypowiedzeniem umów terminowych, dałby temu wyraz, jak uczynił to w treści art. 36¹ § 1 k.p., zaznaczając wyraźnie, że regulacja przewidziana tym przepisem ma zastosowanie do umów zawartych zarówno na czas nieokreślony, jak i określony. Ustawodawca jednak tego nie uczynił.

W literaturze zagadnienie to nie stanowiło przedmiotu zainteresowania doktryny. Dlatego też szczególną uwagę zwraca stanowisko A. Sobczyk, który jako jedyny podjął się analizy przedmiotowej kwestii. Autor zakłada, że wskazane w art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p. przyczyny odnoszą się do umów terminowych (co sugerowałoby przyczynowość wypowiedzenia umów terminowych), by już w następnym zdaniu przyjąć, że efektywność regulacji wynikających z przywołanych wyżej przepisów „[...] rozumiana jako dopuszczalność kontroli sądowej prowadzi do wniosku, że powyższe zakazy muszą być traktowane nie jako

¹ Przyczyny zostały sformułowane w sposób negatywny „nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę”.

² Tak A. Sobczyk, *Zakres przedmiotowy negatywnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] *idem* (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 285. Zob. A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 111.

przyczyna wypowiedzenia, ale jako element naruszenia prawa w procesie wypowiedzenia umowy o pracę [...]”³. Mimo syntetycznego ujęcia tezy, jej założenie jest stosunkowo jasne, a mianowicie dokonanie wypowiedzenia umów terminowych wbrew zakazom statuowanym w art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p. stanowi naruszenie przepisów prawa. Kilka uwag na ten temat.

Przyjmijmy założenie, że art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p., stanowią zakazy wypowiedzenia, mają zastosowanie wyłącznie do umów zawartych na czas nieokreślony. Nie ma tu problemu, czy wypowiedzenie wbrew zakazom stanowi naruszenie prawa, czy podważa zasadność wypowiedzenia. Wszystkie trzy precyzują bowiem przyczyny, które zdaniem ustawodawcy nie mogą być uznane za uzasadniające wypowiedzenie. W konsekwencji nie mogą być przyczynami zasadnymi. Warto dostrzec, że ustawodawca przez wskazanie w treści art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p. przyczyn, które nie mogą być uzasadniającymi wypowiedzenie, ograniczył prawo pracodawcy do ich formułowania. Zakreślił dla zbioru przyczyn mających wpływ na kausalność formalną jednostronnej czynności prawnej – wypowiedzenia określone ramy. Tym samym wyznaczył granice „katalogu”⁴ przyczyn uzasadniających, będący do tej pory zbiorem nieograniczonym, pozaprawnym.

Jak wspomniano wyżej, zakazy wypowiedzenia określonych w treści art. 18^{3e} § 1 k.p., art. 23¹ k.p. i art. 67⁹ k.p. nie są formułowane w odniesieniu do umów terminowych⁵. Skoro tak, to czy złamanie takiego zakazu przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony i próbny winno być postrzegane jako naruszenie przepisów o wypowiedzeniu tychże (wymogów formalnych towarzyszących prawu podmiotowemu ustania), czy też winno stanowić przykład naruszenia granic wykonywania prawa – jego nadużycie?

Prawo wypowiedzenia umowy o pracę stanowi prawo podmiotowe każdego pracodawcy. W prawie cywilnym prawo to określa się jako sferę możliwości postępowania w określony sposób przyznaną, zabezpieczoną przez normę prawną i wynikającą ze stosunku prawnego⁶. Z kolei za wykonywanie prawa uznawano „podejmowanie działań mieszczących się w sferze możliwości postępowania określonej tym prawem”⁷.

Polskie prawo przyjęło teorię wewnętrzną nadużycia prawa. Zgodnie z jej regułami prawo podmiotowe zarówno w swojej treści, jak i w sposobie realizacji ograniczone jest granicami (obecnie klauzule generalne: społeczno-gospodarcze

³ A. Sobczyk, *Zakres przedmiotowy...*, s. 285-286.

⁴ W rozumieniu szerokiego zbioru przyczyn ujawnionych w piśmie wypowiedzającym.

⁵ Tak M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 171.

⁶ Przykładowo A. Wolter, *Prawo cywilne – zarys części ogólnej*, Warszawa 1977, s. 121-122.

⁷ Tak np. L. Krąkowski *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy PRL*, Warszawa 1970, s. 33.

przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego z art. 8 k.p.)⁸. Naruszenie granic nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Jeżeli zatem pracodawca dokonuje wypowiedzenia terminowej umowy o pracę tylko dlatego, że pracownik korzysta z uprawnień związanych z faktem naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu, faktu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, czy też zaprzestania przez podmiot zatrudniany wykonywania pracy w formie telepracy lub braku zgody tegoż na zmianę wykonywania pracy we wskazanej formie, nie stanowi to naruszenia wymogów formalnoprawnych prawa podmiotowego, ale naruszenie granic prawa, prowadząc do jego nadużycia⁹.

Zasadne wydaje się pytanie o sankcję na zachowanie pracodawcy, który wypowiedziawszy umowę terminową, narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa wypowiedzenia. Trudno poszukiwać tej sankcji w treści art. 8 k.p. Jego lakoniczne brzmienie ogranicza się jedynie do wskazania, że czynienie ze swego prawa użytku sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego nie jest uważane za jego wykonywanie i nie korzysta z ochrony. Ponieważ ani art. 8 k.p., ani żaden z przepisów prawa pracy nie określa sankcji za naruszenie granic wykonywania prawa podmiotowego – społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa przy wypowiedzeniu umów terminowych – mamy tu zatem do czynienia z luką prawną. Jej istnienie uzasadnia stosowanie kodeksu cywilnego zgodnie z regułą wynikającą z art. 300 k.p. Pomijam tu wymogi, jakie winny być spełnione przy stosowaniu kodeksu cywilnego.

Sankcją za nadużycie prawa (w tym wypadku dokonanie wypowiedzenia z naruszeniem społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa wypowiedzenia, nie kierując się racjonalnym doborem pracowników, istotnym w procesie pracy, a jedynie np. faktem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę czy skorzystaniem przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu) jest nieważność jednostronnej czynności prawnej – wypowiedzenia.

Rozwiązanie to budzi jednak pewne zastrzeżenia. Po pierwsze wprowadza dualizm sankcji przy wypowiedzeniu umów terminowych – przy naruszeniu wymogów formalnych sankcja poszukuje się w kodeksie pracy, a przy nadużyciu prawa w prawie cywilnym. Po drugie wątpliwe staje się, czy faktycznie usprawiedliwione jest posiłkowanie się w tej kwestii kodeksem cywilnym, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, iż art. 300 k.p. uzależnia możliwość stosowania kodeksu cywilnego tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.

⁸ Na temat konstrukcji nadużycia prawa A. Małanowski, *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972, s. 36-37 i 59 i n.

⁹ Przy naruszeniu społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa wypowiedzenia umów terminowych nie ma przeszkód, by pracownik kwestionował przyczynę, dla której rezygnuje z niego pracodawca, badając jej obiektywność. Wyrok SN z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 82.

Powstaje zatem pytanie, czy sankcji za naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa¹⁰ przy wypowiedaniu umów terminowych rzeczywiście nie przewidziano w przepisach prawa pracy?

Artykuł 8 k.p. nie zawiera wprawdzie sankcji na zachowanie podmiotu nadużywającego prawo, ale jest przepisem prawa pracy mającym zastosowanie – z racji umieszczenia w przepisach ogólnych – do wszystkich instytucji prawa pracy, w tym również do rozwiązywania umów terminowych. Zatem trudno mu odmówić przynależności do przepisów traktujących o wypowiedaniu. W konsekwencji sankcji za naruszenie granic prawa podmiotowego przy ustaniu stosunku pracy należy poszukiwać nie w art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a w treści art. 50 § 3 k.p. W konsekwencji wystarczy wskazać, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z nadużyciem prawa wypowiedzenia umów terminowych – art. 30 i 32 k.p. w zw. z art. 8 k.p.

3. Podobne zamieszanie w kwestii zasadności wprowadza art. 52 k.p. mający zastosowanie zarówno do umów bezterminowych, jak i terminowych. Zgodnie z jego treścią pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wydawałoby się, że katalog sytuacji, w których pracodawca może zrezygnować z pracownika w tym trybie, jest zamknięty. Okazuje się jednak, że ustawodawca wprowadził „bocznymi drzwiami” przesłankę negatywną – zakaz rozwiązania umowy, w sytuacji gdy pracownik skorzysta z przysługujących mu uprawnień z tytułu naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, zgodnie z art. 18^{3e} k.p. Skoro rozwiązać bez wypowiedzenia można każdą umowę, a przyczyna uzasadniająca rozwiązanie zgodnie z art. 30 § 4 k.p. powinna być podana przy ustaniu każdej umowy, zakaz ten ma zastosowanie do wszystkich jej rodzajów. Mamy tu zatem do czynienia z kumulacją pozytywnych i negatywnych przyczyn rozwiązania. Przyjęte rozwiązanie wprowadza chaos, jeżeli jeszcze weźmie się pod uwagę, że formuła pierwszej z przyczyn z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zaliczona została

¹⁰ Wypowiedzenie umowy tylko dlatego, że pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków wykonywania pracy, czy też zaprzestanie jej wykonywania w formie telepracy, bądź korzystanie przez podmiot zatrudniany z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, czy wreszcie przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, narusza społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Podważa cel, jakiemu to prawo ma służyć – rezygnacji z pracownika, który nie wykonuje lub nie wykonuje należycie swoich obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

do „klasycznych” klauzul generalnych¹¹. W efekcie w kwestii przyczyn rozwiązania bez wypowiedzenia mamy do czynienia z klauzulą, przyczynami pozytywnymi i negatywnymi ustania.

Analiza treści § 2 i § 3 art. 52 k.p., mając równocześnie na uwadze brzmienie jego § 1, utwierdza w przekonaniu, że ustawodawca w kwestii zasadności jest niekonsekwentny, operując różnymi sformułowaniami. Raz wskazuje na „okoliczności uzasadniające”, raz na „przyczyny uzasadniające”. Szczególną jednak uwagę zwraca treść § 3 art. 52 k.p. Zgodnie z przyjętą tam formułą pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu zawiadamia zakładową organizację związkową o przyczynie uzasadniającej ustanie. Oznacza to, że przedstawia przyczynę, która jego zdaniem winna stanowić powód rezygnacji z pracownika. Warto zwrócić uwagę, że podana przyczyna ma spełniać wymogi uzasadniającej, ale czy jest zasadna, ma to ocenić zakładowa organizacja związkowa. Paradoks rozwiązań przyjętych przez ustawodawcę sprowadza się do tego, że pracownik może podnosić zgodnie z art. 56 i 59 k.p. w przypadku wątpliwości co do przyczyny ustania naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia¹², np. brak przyczyny (kauzalność formalna), natomiast związki zawodowe uprawnione są do weryfikacji zasadności przyczyny (kauzalność materialna). W przypadku uznania, że wskazana przez pracodawcę przyczyna nie uzasadnia rozwiązania, związki mają prawo zgłosić stosowne zastrzeżenia.

4. Podobne zastrzeżenia budzi rozwiązanie przyjęte w art. 61¹ k.p. O ile kwestia zasadności, a ściślej przyczyny uzasadniającej odnosi się do wszystkich przyczyn sformułowanych w art. 52 k.p., o tyle zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika rezerwowana jest jedynie dla ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Odwołanie się do zasadności rozwiązania, powierzenie jej pracodawcy wskazuje na możliwość oceny nie kauzalności formalnej rozwiązania dokonanego przez pracownika, ale ustalenia kauzalności materialnej warunkującej zasadność ustania. Zwrot „nieuzasadnione rozwiązanie” bez wątplenia należy do zwrotów niedookreślonych. Odrębnym problemem jest to, czy jest klauzulą generalną czy tylko luzem decyzyjnym?

Treść art. 61¹ k.p. stanowi przykład podwójnego niedookreślenia. Ustawodawca, odwołując się do oceny rozwiązania w kategoriach zasadny/bezzasadny, odsyła jedynie do jednej z przesłanek usprawiedliwiających ustanie, a mianowicie do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Przywołanie tej przyczyny powinno w zasadzie likwidować niedookreśloność zwrotu „nieuzasadnione rozwiązanie”. Wskazuje bowiem przyczynę określoną w prawie, której

¹¹ K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 399; P. Prusinowski, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa...*, Warszawa 2017, s. 613 i n.

¹² Pracownik może podnosić w sporze niezgodność z prawem rozwiązania w przypadku, gdy przyczyna nie spełnia wymogów np. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Innymi słowy nie mieści się w przyjętej przez ustawodawcę konstrukcji przesłanki rozwiązania.

zadaniem jest odkodowanie jego znaczenia, tyle tylko, że „ciężkie naruszenie” z art. 55 § 1¹ k.p. jest klauzulą generalną, która upoważnia interpretatora do poszukiwania jego znaczenia poza prawem¹³. W konsekwencji mamy tu do czynienia z podwójną niedookreślonością, która w poszukiwaniu znaczenia zwrotu odsyła do ocen pozaprawnych. Skoro zatem terminowi „ciężkie naruszenie” przypisano status klauzuli, taki sam status winien posiadać zwrot „nieuzasadnione rozwiązanie”.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedno. Otóż pracownik przy zgłaszaniu roszczeń w związku z rozwiązaniem stosunku pracy może podnosić, iż doszło do naruszenia przepisów o rozwiązaniu (wymogi formalnoprawne, jak również kwestia przyczyny uzasadniającej), pracodawca ma natomiast możliwość kwestionowania jedynie zasadności rozwiązania bez zarzutu niezachowania przez pracownika wymogów formalnoprawnych¹⁴. Taki kształt regulacji nie zasługuje na aprobatę.

O ryzyku ubezpieczeniowym...

Ryzyko ubezpieczeniowe obok zdarzeń losowych stanowi niezbadaną do końca kategorię prawa ubezpieczeń społecznych. Jest to powód, dla którego w literaturze podejmuje się (niestety w postaci szczątkowej) próbę określenia jego konstrukcji i treści. Trudność w wykonaniu postawionego zadania wynika z faktu, że nie jest on tworem języka prawnego, ale prawniczego. Mimo złożoności zagadnienia temat ten nie będzie jednak przedmiotem rozważań. Uwagę pragnę bowiem skoncentrować na kontrowersyjnej kwestii – na istnieniu, a raczej na stanie utrzymywania się ryzyka warunkującego wypłatę świadczenia z ubezpieczenia społecznego, mimo iż w rzeczywistości ryzyko to nie istnieje.

Przyjmuje się, że ryzyko ubezpieczeniowe stanowi skutek zdarzenia losowego, który zabezpieczony jest stosownym świadczeniem¹⁵. Wydawałoby się, że przyjęty ciąg zdarzeń i skutków, począwszy od zdarzenia losowego do świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jest jednorazowy. Nic bardziej mylnego. Mając na uwadze kryterium powtarzalności zarówno zdarzeń losowych, jak i ryzyk, można przywołane byty podzielić na powtarzalne i na te, które dotyczą ubezpieczonych jednorazowo. Do powtarzających się zdarzeń losowych bez wątpienia można zaliczyć chorobę (ciążę, poród, macierzyństwo¹⁶), w przeciwieństwie do kalectwa, śmierci i starości. Wydawałoby się, że skoro zdarzenia losowe starości, śmierci i w zasadzie kalectwa mają charakter „jednorazowy”, to można go również przypisać skutkom

¹³ Na temat klauzul T. Zieliński, *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988, s. 69 i 91. Autor uznał zwrot „ciężkie naruszenie” z art. 52 k.p. za klauzulę. Nie ma przeszkód, by ten sam status przypisać terminowi z art. 55 § 1¹ k.p.

¹⁴ A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005, s. 137.

¹⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018, s. 129.

¹⁶ Ciąża, poród, macierzyństwo – zdarzenia te nie zostały zaliczone w poczet zdarzeń losowych przez T. Zielińskiego, *Ubezpieczenie społeczne pracowników*, Warszawa-Kraków 1994, s. 181-182. Odmiennie I. Jędrasik-Jankowska, *op. cit.*, s. 131.

tychże. Takiemu założeniu przeczy zdarzenie śmierci i starości, w następstwie których w pierwszym przypadku dochodzi do straty żywiciela prowadzącej do utraty środków utrzymania lub ich niewystarczającej wysokości, w drugim do zaprzestania pracy, skutkującej brakiem dochodów.

I tak w następstwie śmierci męża wdowa „dotknięta” zostaje ryzykiem utraty żywiciela. Z tego tytułu otrzymuje rentę rodzinną, która zabezpiecza jej sytuację – dostarcza źródeł utrzymania. Warto jednak dostrzec, że ryzyko utraty żywiciela trwa tak długo, jak długo pozostaje we wdowieństwie. Jej powtórne zamążpójście przy zachowaniu prawidłowej konstrukcji ryzyka ubezpieczeniowego powinno pozbawić ją renty z racji tego, że „pozyskała” nowego żywiciela. Śmierć kolejnego żywiciela generuje kolejne ryzyko ubezpieczeniowe, związane tym razem z innym żywicielem. Nie ma tu mowy o pojawieniu się subryzyka, ale o powstaniu nowego, nietożsamego z pierwotnym ryzykiem ubezpieczeniowym.

W obecnym stanie prawnym ponowny związek małżeński wdowy nie ma żadnego wpływu na jej prawo do renty rodzinnej. Powstaje zatem sytuacja, w której wdowa, mając żywiciela, pobiera świadczenie z racji istnienia ryzyka utraty (poprzedniego) żywiciela. Co więcej, w przypadku śmierci kolejnego współmałżonka (ubezpieczonego) dochodzi do istnienia dwóch równoległych ryzyk ubezpieczeniowych, zabezpieczonych stosownymi świadczeniami¹⁷.

Mamy tu zatem do czynienia z ryzykiem pierwotnym i kolejnym, które w swojej konstrukcji są takie same, ale z uwagi na ich treść różne¹⁸.

Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku przejścia ubezpieczeniowego na emeryturę z racji osiągnięcia stosownego wieku. Zaprzestanie pracy i brak dochodów zabezpieczone zostaje emeryturą, gdyż ubezpieczony np. przez rozwiązanie stosunku pracy pozbawiony jest środków koniecznych do życia¹⁹. Jeżeli tak, to jak pogodzić ponowne wejście emeryta na rynek pracy przy zachowaniu prawa poboru świadczenia? Co wówczas dzieje się z ryzykiem? Czy faktycznie wystarczy, aby ryzyko pojawiło się raz, by zrealizować swoje prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego, czy też ryzyko winno być traktowane jako stan istniejący, utrzymujący się? Gdyby przyjąć pierwsze z założeń, podjęta przez emeryta praca i pozyskanie z tego tytułu wynagrodzenia nie mają żadnego wpływu na istnienie ryzyka. Wystarczy, by zaistniało raz, aby zostało zabezpieczone świadczeniem z ubezpieczenia społecznego.

Inaczej wygląda sytuacja w drugim przypadku. Wprawdzie ubezpieczony uzyskuje status emeryta na zawsze i świadczenie po ziszczeniu się ryzyka, to jednak w przypadku, kiedy świadczy pracę i otrzymuje za nią stosowne wynagrodzenie, trudno mówić o istnieniu ryzyka braku środków utrzymania. Czy w takiej sytuacji

¹⁷ Wybór jednego z nich należy do uprawnionego, zgodnie z art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 53 ze zm., dalej jako: ustawa emerytalna).

¹⁸ Szerzej na temat konstrukcji i treści A. Wypych-Żywicka, [w:] *eadem* (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020, t. 1, s. 559 i n.

¹⁹ Problem ten dotyczy również wszystkich ubezpieczonych, nie tylko pracowników.

uzasadniony jest pobór emerytury, który ma zastąpić brak środków utrzymania? Nietrudno dostrzec, że w takim układzie istnienie ryzyka ubezpieczeniowego i fakt wykonywania pracy zapewniającej środki utrzymania wzajemnie się wykluczają²⁰. W konsekwencji albo jest się emerytem, albo pracownikiem.

Dotychczasowa regulacja aprobująca przejście na emeryturę i dopuszczalność zatrudnienia po jej otrzymaniu podważa sens założeń systemu ubezpieczeń²¹ i sprawia, że konstrukcja zdarzeń losowych i ryzyka ubezpieczeniowego staje się niezrozumiała.

Wnioski

Analiza zagadnień związanych z zasadnością ustania wskazuje na potrzebę uporządkowania brzmień przywołanych wyżej przepisów. Należy wprowadzić czytelne zasady towarzyszące wypowiedzaniu umów terminowych i uporządkować język prawny. Nie wystarczy, jak wskazano wyżej, by w treści przepisu przywołać ogólne stwierdzenie „przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy”, aby odnosić ją do każdego jej rodzaju. Okazuje się bowiem, że nie wszystkie wątpliwości interpretacyjne można zlikwidować, posiłkując się regułami wykładni. W niektórych przypadkach konieczne jest wyraźne określenie, do jakich umów takie rozwiązanie ustawodawcy ma zastosowanie, czy do wszystkich, czy tylko do niektórych. Ułatwi to w praktyce stosowanie prawa.

Podobne zastrzeżenia budzi koncepcja ryzyka ubezpieczeniowego. Z założenia świadczenie z ubezpieczenia społecznego ma zabezpieczać skutek zdarzenia losowego. Co się jednak dzieje w przypadku, gdy sytuacja prawem chroniona, zabezpieczana przez stosowne świadczenie przestaje istnieć? Czy zasadne jest wypłacanie świadczenia, skoro nie ma ryzyka ubezpieczeniowego? Co w takim razie przez wypłatę świadczenia zabezpieczamy, skoro byt w postaci ryzyka już nie istnieje? Jeżeli tego nie uporządkujemy, utrzymamy stan naruszenia jednego z paradygmatów ubezpieczeń społecznych. Pytanie tylko, czy rozwiązania np. w postaci „zakazu pracy” po nabyciu i realizacji prawa do emerytury, czy pozbawienie renty rodzinnej w przypadku powtórnego związku małżeńskiego – rozwiązań restrykcyjnych – zostaną zaakceptowane przez społeczeństwo. Dlatego też ustawodawca musi się w końcu zdecydować: albo stanowienie prawa zgodnie z jego ideami przewodnimi (zasadami ogólnymi), albo zgodnie z nastrojami i oczekiwaniami społecznymi.

²⁰ Art. 104 ustawy emerytalnej dopuszcza łączenie świadczenia emerytalnego i rentowego z osiąganiem przychodów. Wydaje się, że z tej regulacji można wyprowadzić wniosek o istnieniu lub braku ryzyka ubezpieczeniowego. Dotyczy to jednak przypadku osiągania przychodu w kwocie przekraczającej 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy.

²¹ Na temat zatrudniania emerytów i rencistów P. Sidorowicz, *Obowiązek ubezpieczenia emerytalnego po ziszczeniu się ryzyka emerytalnego*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” 2018, nr 7, s. 69 i n.

Bibliografia

- Baran K.W. (red), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2018.
- Krąkowski L., *Zasady współżycia społecznego w stosunkach pracy PRL*, Warszawa 1970.
- Malanowski A., *Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy*, Warszawa 1972.
- Prusinowski P., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, Warszawa 2017.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Sidorowicz P., *Obowiązek ubezpieczenia emerytalnego po ziszczeniu się ryzyka emerytalnego*, „Z Zagadnień Zabezpieczenia Społecznego” 2018, nr 7.
- Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005.
- Sobczyk A., *Zakres przedmiotowy negatywnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji Jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.
- Tomaszewska M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Wolter A., *Prawo cywilne – zarys części ogólnej*, Warszawa 1977.
- Wypych-Żywicka A., [w:] A. Wypych-Żywicka (red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa 2020, t. 1.
- Zieliński T., *Klauzule generalne w prawie pracy*, Warszawa 1988.
- Zieliński T., *Ubezpieczenie społeczne pracowników*, Warszawa-Kraków 1994.