



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*Jolanta Fedak*

DPR - III - 0702 - 109 - TW/ZR/10

GABINET MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

wpłynęło dnia *30. 11. 10.*

nr *6149*, podpis *Borusewicz*

Warszawa, dnia *29* listopada 2010 r.

SECRETARIA T

Biurowiec Prac Senackich

Wpłynęło dnia *1. 12.* zał. ....

nr *9482* podpis *(nieokreślony)*

**Pan  
Bogdan Borusewicz**

Marszałek Senatu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*szanowny Panie Marszałku,*

W odpowiedzi na oświadczenie Pana Senatora Grzegorza Czeleja, złożone podczas 63 posiedzenia Senatu RP w dniu 21 października 2010 r., w sprawie stosowania niekorzystnej wykładni przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, przekazane przy piśmie znak: BPS/DSK-043-3004/2010 z dnia 28 października br. – przesyłam następującą informację.

Zgodnie z art. 39 K.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Wyjątki od zakazu wypowiedzenia, o którym mowa wyżej, są ściśle wskazane przepisami Kodeksu pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, o którym mowa wyżej, tylko w przypadku uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 K.p.) oraz w razie ogłoszenia upadłości

lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> K.p.). Ponadto pracodawca może wypowiedzieć ww. pracownikowi warunki pracy lub płacy:

- w przypadkach określonych przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, ze zm.), a także
- jeżeli wypowiedzenie takie stało się konieczne ze względu na:

a) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy (art. 43 pkt 1 K.p.),

b) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania (art. 43 pkt 2 K.p.).

Co do ogólnej zasady, przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku i związany z tym zakaz dopuszczenia pracownika do pracy (art. 229 § 4 K.p.) uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r. I PKN 469/99, OSNP nr 10, poz. 346 z 2001 r.). Wydanie przez lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami danego zakładu orzeczenia stwierdzającego przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku nie stanowi jednak wyjątku od zakazu wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wynikającego z art. 39 K.p. Innymi słowy, orzeczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku nie uprawnia, w mojej ocenie, pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi objętemu taką ochroną.

Jeżeli zatem w związku z orzeczeniem lekarskim stwierdzającym przeciwwskazania do pracy na określonym stanowisku pracodawca wypowiedział stosunek pracy pracownikowi objętemu ochroną przewidzianą w art. 39 K.p. - pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia do sądu pracy. Takie wypowiedzenie jest bowiem sprzeczne z art. 39 K.p. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy (art. 45 § 1 K.p.). W przypadku pracownika objętego ochroną z art. 39 K.p., sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy tylko, gdy jest to niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 K.p.). Powyższa zasada znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w świetle którego zarówno brak możliwości zapewnienia odpowiedniego stanowiska pracy, np. w związku z zatrudnieniem w miejsce

zwolnionego nowego pracownika, jak i nawet trwała niezdolność zwolnionego pracownika do wykonywania jakiegokolwiek zatrudnienia, nie wyłącza możliwości przywrócenia go do pracy w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto pracownik może zwrócić się o zbadanie sprawy do właściwego terytorialnie okręgowego inspektoratu pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Do ustawowych zadań tej Inspekcji należy bowiem m.in. sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy. Natomiast Minister Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawniony zarówno do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa, jak i nie dysponuje środkami bezpośredniego oddziaływania na stosowanie prawa pracy przez pracodawców.

  
z op. MINISTER  
PODSEKRETARZ STANU  
  
*Marek Bucior*