

Firmy mogą się odwrócić od silversów z powodu uchwały SN

PRAWO PRACY Eksperci ostrzegają, że uchwała Sądu Najwyższego może się obrócić przeciw seniorom. Wynika z niej, że **terminowe umowy ze starszymi pracownikami podlegają ochronie przed zwolnieniem** aż do osiągnięcia wieku emerytalnego

Beata Lisowska
beata.lisowska@infor.pl

Sąd Najwyższy orzekł 30 września br., że wszyscy pracownicy zatrudnieni na czas określony jednakowo korzystają z zakazu wypowiedzenia umowy o pracę w okresie przedemerytalnym, niezależnie od tego, jak długo trwa ich umowa i kiedy ma się zakończyć (pisaaliśmy o tym: „SN: Ochrona przedemerytalna obejmuje umowy terminowe”, DGP 190/2025).

Rozstrzygnięcie zapadło w sprawie, którą przeciwko pracodawcy wytoczył pracownik zwolniony w związku z redukcją zatrudnienia w firmie w trakcie trwania umowy zawartej z nim na czas określony. Problem polegał na tym, że pracownik znajdował się już wówczas w wieku przedemerytalnym. Był więc chroniony przed wypowiedzeniem na mocy art. 39 kodeksu pracy. Sąd musiał się zmierzyć z problemem prawnym, czy ochrona dotyczy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony także wówczas, gdy zawarto ją na okres, który upływa przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego. Tę kwestię sąd I instancji rozstrzygnął na korzyść pracownika, a rozpoznający apelację spółki sąd okręgowy – ze względu na rozbieżności w orzecznictwie – zdecydował o przekazaniu tego problemu do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. I tak ostatecznie SN w składzie siedmiu sędziów orzekł, że umowy podpisane ze starszym pracownikiem na czas określony podlegają ochronie przed zwolnieniem aż do osiągnięcia przez niego wieku emerytalnego. To znaczy, że będą trwały dłużej niż okres, na który zostały zawarte.

Przełomowy wyrok

Zdaniem ekspertów uchwała SN stanowi istotny przełom w praktyce prawa pracy.

– Dotychczas orzecznictwo było rozbieżne – część składów SN wskazywała, że art. 39 k.p. chroni wyłącznie tych pracowników, których umowa kończy się po osiągnięciu wieku emerytalnego. Przyjęta teraz wykładnia odrzuca taką zawężającą interpretację i rozszerza ochronę na wszystkie umowy terminowe, niezależnie od tego, czy ich koniec przypada przed czy po uzyskaniu wieku emerytalnego – podkreśla dr Katarzyna Kalata z Kancelarii Kalata.

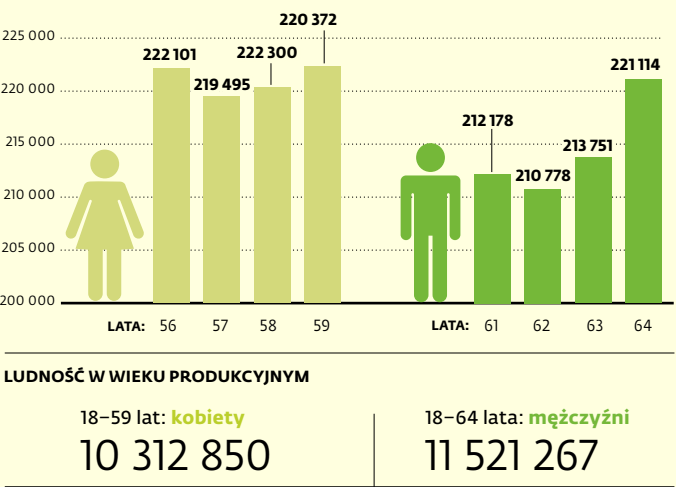
Konsekwencje tej uchwały będą znaczące. – Dla starszych pracowników oznacza to realne wzmocnienie stabilności zatrudnienia. W sytuacji, gdy rynek pracy w Polsce wciąż charakteryzuje się dużym udziałem umów terminowych, osoby w wieku przedemerytalnym zyskują instrument przeciwdziałający nagłemu rozwiązaniu stosunku pracy – podkreśla dr Katarzyna Kalata. Jednocześnie jednak zaznacza, że dla pracodawców z kolei jest to wyraźne ograniczenie swobody w zakresie polityki kadrowej.

– Pracodawca, który zdecyduje się na zatrudnienie osoby w wieku przedemerytalnym na czas określony, będzie musiał się liczyć z tym, że nie będzie mógł swobodnie zakończyć tej umowy przed upływem terminu, nawet z przyczyn ekonomicznych. W praktyce orzeczenie może prowadzić do ostrożniejszego podejścia przedsiębiorców do zatrudniania osób w wieku na cztery lata przed emeryturą – uważa Katarzyna Kalata.

Firmy wybiorą młodszych

Eksperci rynku pracy ostrzegają, że konsekwencje tego wyroku mogą być – wbrew intencjom SN – bardzo dotkliwe dla seniorów. Paradoksalnie bowiem wzmocnienie ochrony pracowników może utrudnić ich sytuację na rynku pracy, je-

Seniorzy w Polsce



LUDNOŚĆ W WIEKU PRODUKCYJNYM

18–59 lat: **kobiety**

10 312 850

18–64 lata: **mężczyźni**

11 521 267

Stan na koniec grudnia 2024 r.

RM ©©

śli pracodawcy uznają, że ryzyko związane się z nimi umową na kilka lat przewyższa ewentualne korzyści z ich zatrudnienia.

– W efekcie tego orzeczenia pracodawcy będą się zastanawiać, czy zatrudniać osoby w wieku bliskim emerytalnego, mimo że niewątpliwie cenią sobie ich doświadczenie. Firma, jeżeli będzie miała wybór między starszym i doświadczonym kandydatem objętym ochroną oraz osobą młodszą, wybierze tę drugą – podkreśla Piotr Rogowiecki, dyrektor departamentu analiz i legislacji Pracodawców RP.

Profesor Grażyna Spytek-Bandurska, ekspertka ds. stosunków pracy, dialogu społecznego i rynku pracy w Federacji Przedsiębiorców Polskich, dodaje, że cztery lata bezwzględnej ochrony w sytuacji dużej niepewności i zmienności na rynku pracy to jest dla pracodawców ogromne obciążenie.

– Firmy będą miały dwa wyjścia: albo będą wybierać młodszych pracowników, albo nie będą zatrudniać na podstawie stosunku pracy, bo umowy cywilne nie dają ochrony przed-

emerytalnej – uważa prof. Grażyna Spytek-Bandurska.

Doktor Marcin Wojewódka, prezes Instytutu Emerytalnego, wskazuje zaś na to, że już obecnie sytuacja doświadczonych pracowników na rynku pracy nie jest łatwa.

– Pracodawcy nie palą się do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym, argumentując, że ochrona trwałości stosunku pracy w ich przypadku jest za daleko idąca. Faktem jest bowiem, że jeśli pracownik niechlujnie wykonuje swoje obowiązki, spóźnia się, źle współpracuje w zespole, to i tak, właśnie z uwagi na tę rozbudowaną ochronę, nie można się z nim rozstać. Czy naprawdę ktoś myśli, że wprowadzając w ten sposób w istocie antypracownicze rozwiązania, pomaga osobom w wieku przedemerytalnym w znalezieniu pracy? – pyta retorycznie dr Marcin Wojewódka.

Natomiast zdaniem prof. Grażyny Spytek-Bandurskiej sytuacja na rynku pracy jest o wiele bardziej złożona.

– Z jednej strony osoby starsze nie mogą liczyć na zatrudnienie, zwłaszcza gdy miały

przerwę w drodze zawodowej. Z drugiej strony pracodawcy są pełni obaw i tam, gdzie mogą sobie pozwolić na rotację pracowników, to wybierają wśród kandydatów młodszych. Dotyczy to zwłaszcza mniejszych firm z branż usługowych, gdzie nie są wymagane szczególne kwalifikacje. Natomiast w przypadku dużych przedsiębiorstw oraz firm z branż takich jak przemysł, energetyka czy transport, gdzie brakuje określonych fachowców i wybór pracowników jest ograniczony, pracodawcy są zdecydowani, żeby zatrudniać starszych kandydatów, mimo że generuje to koszty – podkreśla prof. Spytek-Bandurska.

Zamiast zakazu zachęty

Zdaniem ekspertów orzeczenie SN wpisuje się w szerszy trend interpretacji proporcjonalnych, wzmacniających ochronę osób starszych na rynku pracy.

– Z punktu widzenia systemowego jednak rodzi to pytanie o konieczność interwencji ustawodawcy – tak, aby pogodzić funkcję ochronną prawa pracy z realiami funkcjonowania przedsiębiorstw – podkreśla Katarzyna Kalata.

Zdaniem prof. Spytek-Bandurskiej ustawodawca powinien zastanowić się nad takim rozwiązaniem, aby dać poczucie bezpieczeństwa obu stronom – pracodawcom i pracownikom w wieku przedemerytalnym.

– Rozwiązania systemowe zamiast zakazu rozwiązywania stosunku pracy powinny przewidzieć pewien zakres ochrony, ale też zachęty dla obu stron, aby widzieli one korzyści w przedłużaniu zatrudnienia – podkreśla ekspertka. ©©

ORZECZNICTWO

Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 30 września 2025 r., sygn. akt III PZP 6/24
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia

Udział w zajęciach szkolnych podczas L4 to naruszenie celu zwolnienia

ORZECZENIE

Ewa Martyna
ewa.martyna@infor.pl

Czas zwolnienia to czas leczenia, a nie okazja do realizowania innych planów – nawet edukacyjnych. Przekonała się o tym pracownica, która podczas chorobowego uczestniczyła w zajęciach szkoły policealnej. Sąd uznał, że jej aktywność była sprzeczna z celem zwolnienia lekarskiego i potwierdził decyzję ZUS o cofnięciu zasiłku.

Wyrok ten wpisuje się w utrwaloną linię orzecznictwa, zgodnie z którą nawet niezwiązane z pracą zarobkową działania mogą prowadzić do utraty prawa do świadczeń chorobowych.

W okresie od 23 sierpnia do 17 października 2024 r. pracownica przebywała na zwolnieniu

lekarskim z powodu zaburzeń lękowych. W tym czasie Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę L4, w wyniku której organ ustalił, że ubezpieczona sześciokrotnie uczestniczyła w całonocnych, praktycznych zajęciach w szkole policealnej, a także podejmowała inne aktywności sprzeczne z celem zwolnienia, w tym podróże i opiekę nad psem rodziców znajomego. W pisemnych wyjaśnieniach przyznała, że uczestniczyła w zajęciach, ale wskazała, iż jej stan zdrowia nie wykluczał aktywności edukacyjnej. Utrzymywała również, że w czasie choroby przebywała głównie w domu i stosowała się do zaleceń lekarza.

ZUS jednak nie uznał tych argumentów. W konsekwen-

cji zobowiązał ubezpieczoną do zwrotu świadczenia w wysokości 6682,97 zł wraz z odsetkami, a sąd podzielił to stanowisko.

Sąd, rozpoznając sprawę, powołał się m.in. na art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, który stanowi, że ubezpieczony wykonujący w okresie niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie w sposób niezgodny z jego celem traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia.

Ustawa nie precyzuje, czym jest „wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z celem”, dlatego każda sytuacja wymaga indywidualnej oceny, z uwzględnieniem rodzaju choroby i charakteru podejmowanych czynności. Zwolnienie

Więcej na
www.gazetaprawna.pl

ma bowiem na celu rekonwalescencję i odzyskanie zdolności do pracy.

Jak wskazał sąd, choć ubezpieczona nie wykonywała pracy zarobkowej, jej aktywność wykraczała poza zwykłe czynności życia codziennego. Cytując orzeczenie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2005 r., sąd okręgowy podkreślił, że „celem zwolnienia jest rekonwalescencja, rozumiana raczej jako odpoczynek niż aktywność” (sygn. III UK 120/05).

W uzasadnieniu wyroku przywołał także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12 listopada 2002 r., zgodnie z którym adnotacja „pacjent może chodzić” podczas zwolnienia nie oznacza dowolności w podejmowaniu aktywności – a jedynie umożliwia wykonywanie niezbędnych

czynności, takich jak wizyta u lekarza czy zakupy (sygn. III AUa 3189/01).

W ocenie sądu czynności podejmowane przez pracownicę nie miały charakteru incydentalnego ani sporadycznego, lecz stanowiły aktywność sprzeczną z celem zwolnienia. Uczestnictwo w sześciu całonocnych zajęciach, podróże i opieka nad zwierzęciem to zachowania mogące utrudniać proces leczenia. W konsekwencji sąd uznał, że pracownica powinna stracić prawo do zasiłku chorobowego za cały okres spornego zwolnienia. ©©

ORZECZNICTWO

Wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z 14 sierpnia 2025 r. (sygn. akt VI U 329/25, orzeczenie nieprawomocne)
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia