

UZASADNIENIE

W obecnym stanie prawnym nie ma ogólnej zasady ustalania stażu pracy dla celów nabywania prawa do wszystkich świadczeń i uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Obowiązujące przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, przewidują w tym zakresie:

- 1) tak zwany zakładowy staż pracy – to jest wliczanie do okresu zatrudnienia pracownika, od którego zależy dane uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, tylko okresu pracy u danego pracodawcy (dotyczy to na przykład ustalania długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony oraz wysokości odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę i odprawy pośmiertnej);
- 2) tak zwany ogólny staż pracy – to jest wliczanie do okresu zatrudnienia pracownika, od którego zależy dane uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, okresów pracy u wszystkich pracodawców (dotyczy to ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika oraz nabycia prawa do urlopu wychowawczego).

Przepisy szczególne dla określonej kategorii pracowników (tak zwane „pragmatyki”) oraz regulacje wewnątrzzakładowe obowiązujące u danego pracodawcy (na przykład postanowienia układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania) uzależniają od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia między innymi nagrodę jubileuszową czy dodatek stażowy. Regulacje te nie mają zastosowania do wszystkich pracowników i są ustalane odrębnie w przepisach czy postanowieniach dotyczących danego uprawnienia lub świadczenia pracowniczego.

Co do zasady do okresu pracy, od którego są uzależnione uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy zatrudnienia, to jest pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, czyli na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy). Zgodnie z art. 155 Kodeksu pracy do okresu pracy, na podstawie którego określa się długość urlopu wypoczynkowego, zalicza się okres nauki. Wliczeniu do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień pracowniczych podlegają również inne okresy, niebędące wprawdzie okresami zatrudnienia, ale których wliczenie do stażu pracy następuje na podstawie przepisów szczególnych. Na mocy przepisów szczególnych do ogólnego stażu pracy zaliczyć można między innymi okres:

- 1) służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej – na podstawie art. 302 Kodeksu pracy w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami;

- 2) odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego, odbywania służby zastępczej – na podstawie art. 313 ust. 1–3, art. 562 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248, z późn.zm.);
- 3) pobierania uposażenia w okresie sprawowania mandatu posła, lub senatora – na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. z 2024 r. poz. 907) lub posła do Parlamentu Europejskiego – na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 lipca 2004 r. o uposażeniu posłów do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 1925, z późn. zm.);
- 4) pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium (z wyłączeniem prawa do urlopu wypoczynkowego) – na podstawie art. 240 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r. poz. 620);
- 5) udokumentowanego zatrudnienia, przebytego za granicą u pracodawcy zagranicznego – na podstawie art. 339 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia;
- 6) prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie rolnym – na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. poz. 310);
- 7) kształcenia się w szkole doktorskiej (dotyczy doktoranta, który uzyskał stopień doktora w wyniku ukończenia szkoły doktorskiej) na warunkach określonych przez art. 208 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.);
- 8) pobierania przez stypendystę sportowego stypendium sportowego – na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz. U. z 2024 r. poz. 1488 z późn. zm);
- 9) kształcenia się w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (dotyczy absolwenta tej Szkoły) – na podstawie art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 14 czerwca 1991 r. o Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1952, z późn. zm.);
- 10) wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia – na podstawie art. 128 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2024 r. poz. 706, z późn. zm.).

Aktualnie okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, jak również wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z tymi osobami albo pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej czy pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych nie są wliczane do okresu zatrudnienia w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W efekcie utrudnia to dostęp do niektórych uprawnień pracowniczych oraz stanowisk, na których jest

wymagane posiadanie określonego stażu pracy. Taka sytuacja jest zatem niekorzystna dla pracowników, którzy przed nawiązaniem stosunku pracy prowadzili działalność gospodarczą we wskazanych formach lub wykonywali pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych, byli osobami współpracującymi, członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych czy członkami spółdzielni kółek rolniczych. Projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy ma za zadanie wyrównanie szans wyżej wymienionych osób w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego. Projekt ustawy tym samym zlikwiduje w dużej mierze nierówności w traktowaniu pracowników ze względu na rodzaj wcześniej podejmowanej przez nich aktywności zawodowej.

Projekt wprowadza następujące zmiany w Kodeksie pracy:

- 1) nadanie nowego brzmienia art. 302, zgodnie z którym „Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Marszałkowskiej i Służbie Celno-Skarbowej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.”.

W zmienionym art. 302 uzupełniono katalog w stosunku do aktualnego brzmienia przepisu o:

- okres służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej – na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 607),
- okres służby w Służbie Celno-Skarbowej – na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.);

- 2) dodano nowy art. 302¹ po art. 302.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 1 do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350) oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

Pojęcie pozarolniczej działalności wynika z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wskazanym przepisem za osobą prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

- 1) osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.) lub innych przepisów szczególnych;
- 2) twórcę i artystę;

- 3) osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - a) w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
 - b) z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- 4) wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
- 5) akcjonariusza prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług;
- 6) komplementariusza w spółce komandytowo-akcyjnej;
- 7) osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.).

Z kolei na podstawie dodawanego art. 302¹ § 2 do okresu zatrudnienia będą wliczane okresy:

- 1) wykonywania przez osobę fizyczną zlecenia na podstawie umowy, o której mowa w art. 734 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, z późn. zm.) lub świadczenia usług przez osobę fizyczną na podstawie umowy, o której mowa w art. 750 tej ustawy;
- 2) wykonywania przez osobę fizyczną pracy na podstawie umowy agencyjnej, o której mowa w art. 758 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny;
- 3) pozostawania osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2;
- 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej;
- 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych;
 - w których podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Należy zauważyć, że powyższy zakres regulacji zawartej w art. 302¹ § 2 pkt 1 obejmuje również umowy uaktywniające dla niań sprawujących opiekę nad dziećmi na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Zgodnie z art. 302¹ § 8 osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 7, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 3 do okresu zatrudnienia będą wliczane także udokumentowane okresy działalności zawodowej określone w art. 302¹ § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów. Są to okresy wykonywania pracy lub działalności co do zasady niestanowiącej tytułu do ubezpieczeń społecznych. Przykładowo może to być niepodleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez uczniów

szkół ponadpodstawowych lub studentów, do ukończenia 26 lat z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w ramach wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19, czy zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dotyczące osób prowadzących pozarolniczą działalność, które osiągnęły w danym roku kalendarzowym kwotę odpowiadającą trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Na pracowniku będzie spoczywać ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia niepodlegającego zgłoszeniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – na zasadach ogólnych reguł dowodowych. Zaliczenia okresów do okresów zatrudnienia będzie dokonywał pracodawca na podstawie przedłożonych przez pracownika dokumentów. Na podstawie art. 22¹ Kodeksu pracy pracodawca może żądać udokumentowania danych, w tym przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 4 do okresu zatrudnienia zostanie wliczony okres, w którym osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, za który osoba ta nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jest to okres skorzystania przez osobę fizyczną z uprawnienia zwanego „ulgą na start”, w którym osoba korzystająca z tej ulgi nie jest osobą prowadzącą działalność pozarolniczą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 6a tej ustawy).

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 5 do okresu zatrudnienia wlicza się okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Obecnie okres urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego pracownika jest wliczany do stażu pracy. Natomiast okres zawieszenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie jest wliczany do stażu pracy. Proponowany przepis art. 302¹ § 5 ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.

Ponadto zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 6 do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany, przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej.

Pojęcie „praca zarobkowa” jest stosowane w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach

zatrudnienia jak również było stosowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. z 2025 r. poz. 214). Nie jest zasadne wskazanie konkretnego rodzaju działalności ze względu na fakt, iż wykonywanie pracy w innych krajach może przybierać różne formy i nazwy. Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Pracodawca dokonuje zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Pracodawca może żądać udokumentowania danych, w tym przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Podstawą prawną do żądania dokumentacji, w tym dokumentacji potwierdzającej pracę zarobkową za granicą, jest art. 22¹ Kodeksu pracy. W przypadku wątpliwości pracodawcy, to pracownik musi udowodnić przepracowany okres, na przykład przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego.

Obowiązujące polskie przepisy nie określają katalogu dokumentów potwierdzających zagraniczny staż pracy. W szczególności, nie ograniczają środków dowodowych w odniesieniu do ustalania stażu pracy pracownika jedynie do świadectw pracy (odpowiedników polskiego świadectwa pracy). Przepis art. 302¹ § 6 także nie ogranicza zakresu dokumentów, którymi mogą zostać potwierdzone okresy innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą. Zatem może to być każdy dokument, który w wiarygodny sposób potwierdza przebycie za granicą u pracodawcy zagranicznego okresu wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej. Mogą to być przykładowo dokumenty z instytucji ubezpieczeniowych, podatkowych lub zaświadczenie wydane przez zagranicznego pracodawcę.

Zaproponowane przepisy realizują w znacznym stopniu postulat, aby uprawnienia pracownicze, jak i dostęp do stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego, były takie same niezależnie od prawnej i organizacyjnej formy wcześniejszej pracy. Główną różnicą na przykład, między prowadzeniem pozarolniczej działalności gospodarczej czy wykonywaniem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, a wykonywaniem pracy na podstawie stosunku pracy jest to, że w ramach stosunku pracy pracownik wykonuje pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Natomiast osoba prowadząca pozarolniczą działalność lub pracująca na podstawie umów cywilnoprawnych co do zasady podejmuje decyzje o organizacji pracy i zakresie swoich obowiązków samodzielnie, a jej swobodę wykonywania pracy ogranicza jedynie wiążąca ją umowa. Biorąc pod uwagę realia rynku pracy, nie wydaje się to wystarczającym uzasadnieniem dla różnicowania zasad zaliczania tych okresów do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 7 do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1–4 i 6, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się

przepisy dotyczące zlecenia, lub wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy. Jeżeli zatem wyżej wymieniona działalność była przez daną osobę wykonywana dla obecnego pracodawcy tej osoby, to okres danej działalności zostanie zaliczony również do stażu zakładowego.

Na podstawie projektowanych przepisów między innymi okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tak zwanego zakładowego stażu pracy (zlecenie było realizowane albo usługi były świadczone na rzecz obecnego pracodawcy). Intencją projektodawcy przepisów jest, aby do ogólnego stażu pracy był wliczany cały okres trwania umowy zlecenia lub świadczenia usług wykonywanej przez osobę fizyczną bez względu na czas wykonywania pracy; przy zaliczeniu okresów poprzednich umów o pracę także nie ma znaczenia wymiar czasu pracy wynikający z umowy. Na podstawie obowiązujących przepisów, gdy osoba jest zatrudniona na część etatu w ramach umowy o pracę, do okresu zatrudnienia jest zaliczany cały okres zatrudnienia.

Od zakładowego stażu pracy jest uzależniona zgodnie z Kodeksem pracy między innymi długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Również dodatkowe świadczenia przyznawane przez pracodawcę na mocy przepisów zakładowych zwykle są uzależnione od długości zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem na skutek przyjęcia proponowanego rozwiązania osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, która wcześniej świadczyła pracę na rzecz obecnego pracodawcy na przykład na podstawie umowy zlecenia, z dniem wejścia w życie ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także będzie mogła zostać objęta dłuższym okresem wypowiedzenia (za wyjątkiem okresu wypowiedzenia trwającego w dniu rozpoczęcia stosowania przepisów) oraz będzie jej przysługiwać wyższa odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę (czy też wyższy dodatek stażowy, jeżeli przepisy zakładowe przewidują taki składnik wynagrodzenia).

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 9, w przypadku nakładania się okresów, o których mowa w § 1–6, lub nakładania się tych okresów z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się jeden z tych okresów.

Projekt nie będzie ingerował w obowiązujące obecnie na gruncie poszczególnych pragmatyk pracowniczych zasady dotyczące wymogu zakończenia lub niezakończenia innego niż stosunek pracy okresu zatrudnienia (jak np. okres pracy w gospodarstwie rolnym) dla jego zaliczania do stażu, od którego zależy nabycie określonych uprawnień. Co do zasady do okresu zatrudnienia będą wliczane także niezakończone okresy zatrudnienia, chyba że z przepisu szczególnego (pragmatyk) wynika, iż ma to być

zakończony okres zatrudnienia, to wówczas tylko taki okres będzie zaliczony do okresu pracy. W przypadku, gdy przepis szczególny nie reguluje tej kwestii i wówczas do okresu zatrudnienia zaliczony zostanie okres zakończony jak i nie zakończony.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 10–12:

- 1) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność oraz okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem potwierdza wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu (§ 10);
- 2) okresy wykonywania zlecenia lub świadczenia usług przez osobę fizyczną na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny oraz okresy wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, o której mowa w art. 758 tej ustawy, okresy pozostawania osobą współpracującą z ww. osobami, a ponadto okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych potwierdza, wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zaświadczenie o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (§ 11);
- 3) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w § 4, to jest korzystania z uprawnienia z ulgi na start, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu (§ 12).

Na mocy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od dnia 1 stycznia

1999 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi:

- 1) konta ubezpieczonych, oznaczone numerem PESEL;
- 2) konta płatników składek, oznaczone numerem NIP.

Na koncie ubezpieczonego ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne:

- 1) należnych – w przypadku ubezpieczonych niebędących płatnikami składek;
- 2) wpłaconych – w przypadku ubezpieczonych będących płatnikami składek oraz osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność lub z osobami fizycznymi wskazanymi w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.

W przypadku ubezpieczonych niebędących płatnikami składek (na przykład pracowników lub zleceniobiorców) ewidencjonuje się składki należne (a więc te, które płatnik składek powinien w prawidłowy sposób obliczyć, potrącić z przychodu ubezpieczonego i odprowadzić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych). Natomiast w odniesieniu do ubezpieczonych, którzy są jednocześnie płatnikami składek, ewidencjonowaniu podlegają składki wpłacone (czyli te składki, które rzeczywiście zasiły fundusz emerytalny w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych).

Przyjęcie samego warunku opłacenia składek byłoby niewystarczające, gdyż tylko w przypadku osób będących płatnikami składek na własne ubezpieczenia społeczne (osób prowadzących pozarolniczą działalność) na kontach ubezpieczonych są ewidencjonowane składki opłacone. Okres opłacania składek nie zawsze jednak będzie pokrywał się z okresem prowadzenia działalności – ponieważ mogą zaistnieć sytuacje, w których na koncie takiego płatnika składek istnieje zadłużenie z tytułu składek (dochodzone w postępowaniu egzekucyjnym, spłacane w układzie ratalnym czy zabezpieczone hipoteką). Zgodnie z projektowanymi przepisami do okresu zatrudnienia będą wliczane okresy prowadzenia przez osobę fizyczną działalności gospodarczej, za które składki zostały opłacone, oraz okresy zwolnione z podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W przypadku osób wykonujących szeroko rozumianą pracę najemną (pracownicy, zleceniobiorcy) na kontach ubezpieczonych są ewidencjonowane składki należne, wynikające z kwot wynagrodzeń należnych tym osobom zgodnie z dokumentacją dotyczącą warunków ich zatrudnienia. Osoba wykonująca pracę najemną ma zatem ustawowe prawo do ewidencji na jej koncie kwot składek należnych – bez względu na fakt, czy zostały one w całości oraz w terminie opłacone przez płatnika składek (pracodawcę), czy też nie, lub czy zostały po terminie wyegzekwowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jest to ustawowy mechanizm ochronny dla osób wykonujących pracę najemną, zapewniający im prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych wobec braku wpływu z ich strony na rzetelność i terminowość opłacania składek przez pracodawców, którzy są dla nich płatnikami składek. Osoba wykonująca pracę najemną nie uczestniczy w rozliczeniach składek z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a wszystkie czynności w tym zakresie wykonuje pracodawca jako płatnik składek.

W praktyce niemożliwe mogłoby okazać się uzyskanie przez zleceniobiorców zaświadczeń o opłaceniu składek lub o braku zaległości w ich opłaceniu, na potrzeby zaliczania do uprawnień pracowniczych okresów wykonywania umów zlecenia albo innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego. Czynności w tym zakresie dokonuje osoba prowadząca pozarolniczą działalność jako płatnik składek.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych może potwierdzić okresy ubezpieczenia przed 1999 r., jeżeli były opłacone składki na ubezpieczenie społeczne. Dotyczy to między innymi osób, które prowadziły

działalność na własny rachunek lub były osobą współpracującą. W takim przypadku Zakład Ubezpieczeń Społecznych może potwierdzić okresy ubezpieczenia oraz podstawę wymiaru składek, jeżeli zainteresowany poda okres, w którym była prowadzona działalność i adres miejsca, w którym była prowadzona, numer konta płatnika składek, adres Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do którego były opłacane składki – jeżeli prowadził działalność.

Projekt ma na celu, aby do okresu zatrudnienia, tam, gdzie przepis stanowi o opłaconych składkach, został zaliczony okres, na przykład prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności tylko wtedy, gdy składki zostały opłacone i nie ma zadłużenia na koncie płatnika składek.

Dodawany art. 302² stanowi, że wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenia będzie wydawał bez zbędnej zwłoki po otrzymaniu wniosku osoby uprawnionej.

Pracodawca będzie dokonywał zaliczenia do okresów zatrudnienia okresów sprzed 1999 r. (kiedy ZUS może nie być w posiadaniu danych dotyczących okresów podlegania ubezpieczeniom czy podstaw wymiaru składek zleceniobiorców w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający dokonywał rozliczeń bezimiennych, zgodnie z obowiązującymi w tym okresie przepisami), jak również okresów wykonywania umów zlecenia przez studentów lub uczniów do ukończenia 26 lat oraz okresów wykonywania umowy zlecenia, jeżeli jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy, na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Na pracowniku będzie spoczywać ciężar udowodnienia ww. okresu zatrudnienia – na zasadach ogólnych reguł dowodowych, jak będzie to miało miejsce w odniesieniu do okresu zatrudnienia przebytego za granicą.

Przepis art. 2 projektu zmienia brzmienie art. 128 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2024 r. poz. 706, z późn. zm.) zwanej dalej „k.k.w.”, tak aby do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, został zaliczony okres pracy skazanych wykonywanej na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis art. 128 § 1 k.k.w. otrzyma brzmienie: „Okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umowy o dzieło, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, z zastrzeżeniem § 2 i 3.”.

Zaproponowany w art. 2 projektu przepis ma na celu nieróżnicowanie sytuacji skazanych; brak jest podstaw prawnych lub faktycznych do różnicowania w aspekcie uprawnień pracowniczych statusu skazanych wykonujących pracę od innych osób. Należy zauważyć, że praca skazanych jest jednym ze

sposobów resocjalizacji, pozwala na przyuczenie skazanych do zawodu oraz daje im możliwość wywiązania się z zobowiązań, np. alimentacyjnych.

Zgodnie z regułą 26.17 Europejskich Reguł Więziennych „organizacja i metody pracy w zakładach karnych zbliżone są, tak dalece jak to możliwe, do zorganizowania podobnej pracy w społeczeństwie, aby przygotować więźniów do warunków normalnego życia zawodowego”, co także stanowi uzasadnienie dla dokonania zmiany.

W myśl obowiązującego art. 128 § 1 k.k.w. do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przepis art. 3 projektu zmienia przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej przez dodanie art. 188a, który umożliwi funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej pełniącemu służbę w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, zwanej dalej „KAS”, który po zwolnieniu ze służby w Służbie Celno-Skarbowej podjął pracę, na zaliczenie okresów tej służby do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy. Obecnie przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o KAS pozwalają na zaliczenie okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej do stażu pracy jedynie w przypadku przeniesienia funkcjonariusza do pracy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo w jednostce organizacyjnej KAS (art. 174 ustawy o KAS). Natomiast funkcjonariuszowi, który podejmuje pracę na podstawie stosunku pracy po zwolnieniu ze służby w każdym innym przypadku niż określony powyżej, okres tej służby nie jest wliczany do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień wynikających z prawa pracy. Funkcjonariusze po zwolnieniu ze służby mogą podejmować pracę niezwiązaną ze służbą. W takiej sytuacji okres służby powinien być uwzględniany do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy. Regulacje w tym zakresie obowiązują w przypadku funkcjonariuszy innych służb mundurowych, na przykład Policji (art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz. U. z 2024 r. poz.145, z późn. zm.) czy Straży Granicznej (art. 84 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz. U. z 2024 r. poz. 915, z późn. zm.). Funkcjonariuszom wyżej wymienionych służb, którzy po zwolnieniu ze służby podjęli pracę, okres tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy.

W projektowanym przepisie wskazano jednocześnie, że okresy służby nie są wliczane do okresu zatrudnienia w przypadku skazania funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo popełnione umyślnie lub umyślne przestępstwo skarbowe, prawomocnego orzeczenia zakazu wykonywania zawodu funkcjonariusza oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze Służby

Celno-Skarbowej.

Zgodnie z art. 4 projektu okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, wlicza się do okresu zatrudnienia pracownika zatrudnionego w dniu rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy w stosunku do pracodawcy, u którego jest zatrudniony, jeżeli pracownik udokumentuje te okresy w ciągu 24 miesięcy od dnia rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy.

Przepis w proponowanym brzmieniu wprowadza ograniczenie czasowe – 2 lat na możliwość dostarczania przez pracownika dokumentów potwierdzających przedmiotowe okresy zatrudnienia. Dotyczyłby jedynie pracownika zatrudnionego w dniu rozpoczęcia stosowania ustawy, tj. zatrudnionego na dzień 1 stycznia 2026 r. w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w jednostce sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, z późn. zm.) lub zatrudnionego na dzień po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w odniesieniu do pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych. Taki pracownik po upływie określonego w ustawie terminu nie mógłby już uzyskać zaliczenia okresów zatrudnienia regulowanych ustawą u danego pracodawcy.

Na podstawie art. 5 projektu uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy (§ 1). Okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, nie wlicza się do okresu pracy wymaganego od kandydatów na określone stanowiska w naborach na wolne stanowiska wszczętych i niezakończonych przed dniem rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy (§ 2). Okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego jest uzależniony okres wypowiedzenia umowy o pracę trwający w dniu rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy (§ 3).

Projektowane przepisy będą miały zastosowanie do nowych naborów również na funkcje publiczne. Nabory na wolne stanowiska, które nie zostały zakończone i trwają, będą rozstrzygane na dotychczasowych zasadach, czyli z uwzględnieniem okresów, które obecnie są uwzględniane. Kandydat podczas postępowania kwalifikacyjnego składa wszystkie dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, na przykład zaświadczenia o prowadzonej działalności gospodarczej, czy pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów działalności zawodowej, o których mowa w art. 302¹ § 1–6, do okresu zatrudnienia będą przysługiwały od dnia rozpoczęcia stosowania niniejszej ustawy. Zaliczenie omawianych okresów będzie więc możliwe od konkretnej daty, tj.:

- od dnia 1 stycznia 2026 r. w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych,

- od dnia po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych).

Dopiero od tego momentu, od tych dat uprawnienia pracownicze będą mogły być ustalane z uwzględnieniem wyższego stażu pracy. Tym samym po stronie pracowników nie powstaną roszczenia o uzupełnienie uprawnień przysługujących im przed wejściem w życie ustawy, tj. w latach 2023–2025. Zaliczeniu będą jednak podlegać wszystkie udowodnione okresy (to jest nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od dnia 1 stycznia 2026 r.).

Pracownik będzie mógł dostarczyć dokumenty potwierdzające wyższy staż pracy w trakcie roku kalendarzowego. W świetle obowiązujących przepisów pracownik również i dziś może dostarczyć dokumenty w trakcie roku; nie ma ograniczenia w kwestii uzupełnienia dokumentacji pracowniczej w tym zakresie.

Wprowadzono odrębny przepis przejściowy regulujący kwestię okresów wypowiedzenia. Do umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, będą miały zastosowanie przepisy dotychczasowe.

Na podstawie art. 6 w stosunku do pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przepisy ustawy stosuje się od dnia jej wejścia w życie. (§1). W stosunku do pracodawcy niebędącego jednostką finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przepisy ustawy stosuje się po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia (§ 2).

Przepis w zaproponowanym brzmieniu odwołującym się do ustawy o finansach publicznych oznacza objęcie regulacjami nie tylko pracowników państwowych lub samorządowych jednostek sfery budżetowej ale również pracowników m.in.: uczelni publicznych, agencji wykonawczych, państwowych funduszy celowych, samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Projekt w art. 7 przewiduje, że proponowane przepisy ustawy będą obowiązywały od dnia 1 stycznia 2026 r.

Niezbędne jest odpowiednie *vacatio legis*, aby pracodawcy mieli czas na ustalenie stażu pracy poszczególnych pracowników w świetle nowych przepisów (pracownicy muszą dostarczyć dokumenty, na podstawie których pracodawcy ustalą nowy staż pracy), dokonanie związanych z tym obliczeń, wprowadzenie ewentualnych zmian w przepisach zakładowych, jak również na zabezpieczenie środków na sfinansowanie nowych rozwiązań.

Projektowana ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie jest objęta

zakresem prawa Unii Europejskiej.

Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn.zm.).

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektowanym rozporządzeniem w trybie tej ustawy.

Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Uwagi nie zostały zgłoszone.

Projekt ustawy nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.