

INFORMACJE DOTYCZĄCE PETYCJI

Adresat petycji:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Przedmiot petycji:

Szanowna Pani Minister,

zwracam się z prośbą o pochylenie się nad tematem zaliczania okresu prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy. Projekt takiej ustawy trafił do Sejmu już w 2020 roku, ale ze względu na pandemię pracę nad nią przesunęły się do roku 2021, jednak w styczniu 2022 roku ówczesna Pani Minister uznała, że dalsze prace nad tą ustawą zostaną zaniechane. Obszerne wyjaśnienia i negatywne stanowisko MRiPS w tej sprawie poznał Rzecznik Praw Obywatelskich w grudniu 2021 roku, co zostało opublikowane na stronie internetowej RPO <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-mrips-staz-pracy-dzialalnosc-gospodarcza-umowy-cywilnoprawne>.

Uważam, że jest to bardzo ważna kwestia, zwłaszcza mając na uwadze osoby, które prowadziły jednoosobową działalność gospodarczą i przez wiele lat płaciły szereg podatków, a w tym momencie są traktowane na rynku pracy jako „gorsze”. Jesteśmy (piszę per „my”, ponieważ należę do grona osób, które prowadziła JDG) poszkodowani chcąc przystąpić do rekrutacji na stanowiska wymagające kilku lat stażu pracy, zwłaszcza w administracji publicznej. Uważam także, że posiadane doświadczenie nierzadko odpowiada na wymagania wielu ogłoszeń. Nie zgadzam się z twierdzeniem Pani poprzedniczki, że osoby samozatrudnione były jedynie pracodawcami i niemożliwe jest zweryfikowanie ich kwalifikacji i umiejętności. Sam fakt otworzenia i zarządzania mikro- lub większym przedsiębiorstwem świadczy o posiadaniu wielu kompetencji, od spraw związanych z zarządzaniem swoim czasem, planowaniem, podziałem zadań, poprzez umiejętność nawiązywania kontaktów z klientami/kontrahtentami, poruszanie się po szeroko rozumianym rynku. Właściciel JDG niejednokrotnie wykonuje wszystkie prace, które w innym przedsiębiorstwie wykonuje zatrudniony na etacie pracownik, np. w sytuacji gdy ten zachoruje, lub po prostu gdy nie zatrudnia nikogo, tylko sam wykonuje usługi, co dzieje się bardzo często.

Nie rozumiem, dlaczego osoby, które prowadziły JDG i płaciły podatki nie mają możliwości otrzymania chociaż takiej formy wsparcia od naszego rządu, który niejednokrotnie wspiera grupy, które podatków nie płacą. Nie chcę oczywiście generalizować, jednak liczę, że aktualna zmiana rządzących i decydujących o stanie Państwa pozwoli te dysproporcje zmniejszyć. Wcześniejsze argumenty za odrzuceniem takiej ustawy uważam za absurdalne oraz spowodowane w dużej mierze pobudkami politycznymi i mające na celu ulokowanie środków z budżetu na potencjalnych wyborcach w postaci kolejnych obietnic typu „programy+”. Liczę, że obecny rząd w końcu doprowadzi do modyfikacji skostniałej, niepasującej do obecnego rynku i realiów ustawy. Dawna ustawa sprzed kilkadziesiąt lat nie przewidywała, że tak duży procent Polek i Polaków będzie prowadził działalność gospodarczą, co w mojej opinii powinno w obecnych realiach mieć swoje przełożenie w postaci uwzględnienia tego również jako tzw. staż pracy.

Proszę zatem o przywrócenie debaty nad ustawą i przekazanie pod decyzję do Sejmu.

Wyrażam zgodę/ nie wyrażam zgody na publikację danych osobowych – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego (dane zostaną udostępnione na stronie internetowej MRPiPS).*



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

DPP-III. 055.1.2024.AG
Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

w odpowiedzi na petycję z dnia 10 stycznia 2024 r. w sprawie zaliczania okresu prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy, Departament Prawa Pracy przedstawia następujące stanowisko.

Pojęcie „stażu pracy” nie jest zdefiniowane przez ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy. W praktyce jest ono używane w celu ustalenia uprawnień oraz świadczeń pracowniczych, których nabycie lub wymiar jest uzależniony od okresu zatrudnienia. Nie istnieje jednakże ogólna zasada nabywania prawa do wszystkich świadczeń i uprawnień pracowniczych. Występują natomiast regulacje określające zasady ustalania okresu zatrudnienia warunkującego nabycie lub zachowanie prawa do poszczególnych uprawnień i świadczeń pracowniczych; przy czym, zasady te ustalone są odrębnie dla każdego z nich w przepisach dotyczących danego uprawnienia czy świadczenia pracowniczego. Zasady te mogą być zatem regulowane odrębnie dla różnych kategorii pracowników. I tak, prawo do niektórych świadczeń, niemających charakteru powszechnego, jak np. dodatek stażowy, czy nagroda jubileuszowa nie jest regulowane przepisami Kodeksu pracy, lecz przepisami obowiązującymi daną grupę pracowników (np. ustawa o Policji - dla funkcjonariuszy tej formacji, ustawa o służbie cywilnej - dla pracowników administracji rządowej, gdzie do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Obecnie regułą jest, że do okresu pracy, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze, wlicza się jedynie okresy zatrudnienia, tj. pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, a więc na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę, zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy. Inne okresy, nie będące okresami zatrudnienia, również podlegają wliczeniu do okresu wymaganego do nabycia uprawnień pracowniczych, ale tylko jeżeli wynika to z przepisów szczególnych. Natomiast okresy prowadzenia działalności gospodarczej nie są wliczane do okresu zatrudnienia w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Stosunek pracy zgodnie z Kodeksem pracy jest bowiem stosunkiem prawnym, w którym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,

a pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, co wynika z art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Odnosząc się do postulatu zmiany przepisów w zakresie wliczania do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, pragnę zaznaczyć, że kwestia ta wymaga pogłębionej analizy i wyważenia interesów różnych uczestników obrotu gospodarczego, w tym pracodawców, pracowników, jak również osób prowadzących działalność gospodarczą.

W związku z powyższym w sprawie rozważenia zasadności wprowadzenia ww. zmian prawnych Departament zwrócił się do innych resortów z prośbą o zajęcie stanowiska.

Ze stanowisk otrzymanych od objętych konsultacją resortów wynika, że większość z nich popiera ogólny proponowany kierunek zmian przepisów, co do wliczania okresu wykonywania jednoosobowej działalności gospodarczej do stażu pracy pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Jednocześnie zastrzegają one, że ewentualne zmiany prawne w tym zakresie nie mogą mieć charakteru automatycznego i powinny osobno, w odniesieniu do każdego aktu prawnego, który miałby ulec nowelizacji, zostać poprzedzone pogłębioną analizą uwzględniającą korzyści i konsekwencje zarówno dla strony pracowników, jak i pracodawców, w tym przedsiębiorców.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozpoczęto wstępne prace analityczne nad uregulowaniem kwestii stażu pracy, tak aby wliczała się do niego jednoosobowa działalność gospodarcza oraz zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych.

W przypadku przygotowania projektu ustawy, zgodnie z obowiązującą ścieżką legislacyjną, projekt będzie przedmiotem uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji społecznych, obrad właściwych organów, w tym Rady Ministrów, a następnie kierowany zostanie do Sejmu RP. Na obecnym etapie prac nie jest możliwe określenie terminu wejścia w życie nowych przepisów.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-