



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-104-25
UD59

Pan Szymon HOŁOWNIA
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.
Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został
upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem
Donald Tusk
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 302 otrzymuje brzmienie:

„Art. 302. 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.”;

2) po art. 302 dodaje się art. 302¹ i art. 302² w brzmieniu:

„Art. 302¹. § 1. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

§ 2. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy:

- 1) wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 2) wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej,
- 3) pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 lub 2,
- 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy oraz ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej.

– w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

§ 3. Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa w § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.

§ 4. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres:

- 1) o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.²⁾), w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- 2) pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

§ 5. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

§ 6. Do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego.

§ 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, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, wykonywania działalności, o której mowa w art. 18 ust. 1 z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w okresie, o którym mowa w tym przepisie, w którym nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, lub wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 1222 i 1871 oraz z 2025 r. poz. 222, 621, 622 i 769.

§ 8. Osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

§ 9. W przypadku nakładania się okresów, o których mowa w § 1–6, lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się jeden z tych okresów.

§ 10. Okresy, o których mowa w § 1, § 4 pkt 2 i § 5, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu.

§ 11. Okresy, o których mowa w § 2, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

§ 12. Okresy, o których mowa w § 4 pkt 1, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Art. 302². 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.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2024 r. poz. 706 i 1907 oraz z 2025 r. poz. 621) w art. 128 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. 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.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.³⁾) po art. 188 dodaje się art. 188a w brzmieniu:

„Art. 188a. 1. Funkcjonariuszowi, który po zwolnieniu ze służby w Służbie Celno-Skarbowej podjął pracę, okres tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień wynikających z prawa pracy.

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 556, 588, 641, 658, 760, 996, 1059, 1193, 1195, 1234, 1598, 1723 i 1860, z 2024 r. poz. 850, 863, 879, 1222, 1685, 1721 i 1871 oraz z 2025 r. poz. 172, 179 i 222.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do funkcjonariusza zwolnionego ze służby na podstawie art. 179 ust. 1 pkt 2 i 8 oraz w przypadku prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej wymienionej w art. 255 ust. 1 pkt 10.”.

Art. 4. 1. Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy innego niż określony w art. 8 udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika.

2. Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu określonym w art. 8 u pracodawcy określonego w tym przepisie udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika.

3. Okresów nieudokumentowanych zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca zatrudniający pracownika odpowiednio w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy albo w dniu określonym w art. 8 nie wlicza do okresu zatrudnienia tego pracownika.

Art. 5. 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 nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo od dnia określonego w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

Art. 6. 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 wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo przed dniem określonym w art. 8 u pracodawcy określonego w tym przepisie.

Art. 7. 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 wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo w dniu określonym w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

Art. 8. Do pracodawcy niebędącego jednostką 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.⁴⁾) przepisy niniejszej ustawy stosuje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

Art. 9. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2024 r. poz. 1572, 1717, 1756 i 1907 oraz z 2025 r. poz. 39.

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 i 807), 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. poz. 620);

5) udokumentowanego zatrudnienia, przebytego za granicą u pracodawcy zagranicznego – na podstawie art. 339 ustawy z dnia 20 marca 20025 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);

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, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, okres zawieszenia działalności gospodarczej w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem czy okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego 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 i 718),
- 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, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.) oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę 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 osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

1) osobę 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 przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 lub 2,

4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,

5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych

– w których ta osoba fizyczna podlegała 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 § 4 pkt 2, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 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:

– o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (pkt 1),

– pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe (pkt 2).

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, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń

społecznych, 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 okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego.

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 przebitego 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, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2 pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, wykonywania działalności, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w okresie, o którym mowa w tym przepisie, w którym nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym lub wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego 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 (z 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 na okres 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, to wówczas do okresu zatrudnienia zaliczony zostanie okres zakończony, jak i niezakończony.

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, o których mowa w § 4 pkt 1, 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 zasiliły 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 będzie wydawał zaświadczenia 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; brakuje 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 2025 r. poz. 636, 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 jeżeli pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy innego niż określony w art. 8 udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy zatrudnienia pracownika (ust. 1). Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu określonym w art. 8 u pracodawcy określonego w tym przepisie udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy zatrudnienia pracownika (ust. 2).

Okresów nieudokumentowanych zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca zatrudniający pracownika odpowiednio w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy albo w dniu określonym w art. 8 nie wlicza do okresu zatrudnienia tego pracownika (ust. 3).

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:

- wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, z późn.),
- określonym w art. 8, tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu wspomnianej wyżej ustawy o finansach publicznych.

Taki pracownik po upływie określonego w ustawie terminu nie mógłby już uzyskać zaliczenia okresów zatrudnienia regulowanych ustawą u tego pracodawcy, u którego był zatrudniony odpowiednio w dniu wejścia w życie ustawy albo w dniu określonym w art. 8.

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 nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo od dnia określonego w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

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 pierwszego dnia miesiąca następującego 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 danego terminu, od jednej z 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.

Zgodnie z art. 6 projektu 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 wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy innego niż określony w art. 8 (tj. pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych) albo przed dniem określonym w art. 8 (tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy) u

pracodawcy określonego w tym przepisie (tj. pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych).

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.

Zgodnie z art. 7 projektu 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 wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo w dniu określonym w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

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. 8 w stosunku do pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przepisy niniejszej ustawy stosuje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

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. 9 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 lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) 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, z późn. zm.) 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 projektowaną ustawą.

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.

Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 352, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mriips.gov.pl Joanna Oleksa – główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 354, e-mail: Joanna.Oleksa@mriips.gov.pl	Data sporządzenia 16.06.2025 r. Źródło: Inicjatywa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów: UD59
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W obecnym stanie prawnym nie ma jednolitych zasad ustalania stażu pracy dla celów ustalania wszystkich uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 i 807), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, znajduje się jedynie regulacja, zgodnie z którą do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w niektórych formacjach mundurowych (art. 302 Kodeksu pracy). Tymczasem przepisy prawa pracy – zarówno Kodeksu pracy, pragmatyk służbowych, jak i autonomicznych źródeł prawa pracy (układów i porozumień zbiorowych, statutów i regulaminów) – przewidują szereg uprawnień pracowniczych, których przesłanką nabycia jest posiadanie przez pracownika określonego stażu pracy. Mowa tu choćby o takich uprawnieniach, jak prawo do nagrody jubileuszowej czy dodatku stażowego.

W powszechnym prawie pracy od tak zwanego ogólnego stażu pracy zależy między innymi wymiar urlopu wypoczynkowego. Od tak zwanego zakładowego stażu pracy jest uzależniona natomiast między innymi długość okresu wypowiedzenia, możliwość zawarcia i czas trwania umowy o pracę na czas określony oraz wysokość odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę i odprawy pośmiertnej.

Przepisy szczególne dla określonej kategorii pracowników (tak zwane pragmatyki) uzależniają od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia między innymi nagrodę jubileuszową czy dodatek stażowy, jednak regulacje te nie mają zastosowania do wszystkich pracowników. W ten sposób zostały uregulowane przede wszystkim stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach należących do tak zwanej sfery budżetowej.

Do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przez szereg lat napływały i napływają wnioski, postulaty od obywateli, instytucji oraz interpelacje poselskie dotyczące wliczania do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, a także stażu pracy wymaganego do objęcia określonego stanowiska, w szczególności okresów prowadzenia działalności gospodarczej.

Brak powszechnie obowiązującej regulacji zasad ustalania stażu pracy powoduje w praktyce istotne wątpliwości, a w wielu przypadkach skłania pracodawców do ustalania stażu pracy wyłącznie na podstawie okresów zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i stosunków służbowych. Wskazać zaś należy, że w obecnych realiach rynku pracy w Polsce prace tego samego rodzaju są wykonywane na podstawie różnych stosunków prawnych i w różnych formach, co często wprost wynika z przepisów prawa (np. radca prawny może wykonywać zawód w stosunku pracy, stosunkach cywilnoprawnych, prowadząc indywidualną działalność gospodarczą czy jako wspólnik spółki partnerskiej). Ustalanie stażu pracy wyłącznie z odwołaniem się do okresów zatrudnienia na podstawie stosunku pracy prowadzi więc do nierównego traktowania w zakresie nabywania uprawnień pracowniczych osób, które przebyły okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy i stosunków służbowych, oraz osób, które wykonywały pracę na podstawie innych stosunków prawnych i w innych formach. W rezultacie aktualne rozwiązanie utrudnia dostęp do niektórych uprawnień pracowniczych i stanowisk, na których jest wymagane posiadanie określonego stażu pracy. Taka sytuacja jest zatem niekorzystna dla pracowników, którzy przed nawiązaniem stosunku pracy wykonywali pracę na innych podstawach niż stosunek pracy, w tym pracę tego samego rodzaju. Z tego powodu jest konieczna zmiana Kodeksu pracy, aby wyrównać szanse przywołanych grup w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego. Ma to w szczególności znaczenie, biorąc pod uwagę, że dominującą funkcją uprawnień pracowniczych uzależnionych od stażu pracy (takich jak nagrody jubileuszowe czy dodatki stażowe) oraz odwołujących się do stażu pracy warunków dostępu do określonych stanowisk pracy jest odzwierciedlenie wynikającego z doświadczenia zawodowego wzrostu kompetencji pracowników i ich przydatności do wykonywania pracy.

W związku z powyższym konieczna jest zmiana Kodeksu pracy, która będzie miała na celu wyrównanie szans wyżej wymienionych osób w dostępie zarówno do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego jest niezbędna nowelizacja przepisów Kodeksu pracy.

Projekt wprowadza następujące zmiany w Kodeksie pracy:

- 1) nadanie art. 302 nowego brzmienia, 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 i 718),
- 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) dodanie nowego art. 302¹ po art. 302.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 1 do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.), oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę 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 osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

- 1) osobę 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 byłyby wliczane okresy:

- 1) wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
 - 2) wykonywania przez osobę fizyczną pracy na podstawie umowy agencyjnej,
 - 3) pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 lub 2,
 - 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
 - 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych
- w których ta osoba fizyczna podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

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

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. Wiążą się one z wykonywaniem pracy lub działalności co do zasady stanowiącej tytuł do ubezpieczeń społecznych. Przykładowo może to być zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia

społeczne w ramach wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19, zwolnienie dotyczące osób prowadzących działalność gospodarczą, które przekroczyły kwotę rocznej podstawy wymiaru składek, a także okres ulgi dla uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia 26 lat.

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 wlicza się okres:

- 1) o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- 2) pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

W niniejszym paragrafie uregulowano możliwość skorzystania przez przedsiębiorcę z uprawnienia z ulgi na start.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 5 do okresu zatrudnienia wlicza się okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego. Nie wskazano konkretnego rodzaju działalności ze względu na fakt, iż wykonywanie pracy w innych krajach może przybierać różne formy i nazwy.

Przepis art. 302¹ § 6 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, zaświadczenie wydane przez zagranicznego pracodawcę. Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Pracodawca dokonuje zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika.

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.

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 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.

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, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, wykonywania działalności, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w okresie, o którym mowa w tym przepisie, w którym nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, lub wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą u pracodawcy zagranicznego pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.

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 umowę o pracę, która wcześniej świadczyła pracę na rzecz obecnego pracodawcy na przykład na podstawie umowy zlecenia, z dniem rozpoczęcia stosowania przepisów tej ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także zostanie objęta dłuższym okresem wypowiedzenia (z 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).

Na podstawie art. 302¹ § 8 osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

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

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 10–12:

- 1) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w § 4 pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe oraz okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą 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 przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przypisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz okresy wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej, okresy pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z wyżej wymienionymi osobami, a ponadto okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych potwierdza wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (§ 11);
- 3) okresy skorzystania przez przedsiębiorcę z uprawnienia z ulgi na start, w których osoba fizyczna nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym na podstawie odrębnych przepisów, 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 zasilły 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.

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/uczniów do ukończenia 26. roku 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 wyżej wymienionego okresu zatrudnienia na zasadach ogólnych reguł dowodowych, jak będzie to miało miejsce w odniesieniu do okresu zatrudnienia przebytego za granicą.

Dodawany art. 302² stanowi, iż 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 będzie wydawał zaświadczenia bez zbędnej zwłoki po otrzymaniu wniosku pracownika.

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 zwozu 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.

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 Krajowej Administracji Skarbowej 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 Krajowej Administracji Skarbowej). Natomiast funkcjonariuszowi, który podejmuje pracę po zwolnieniu ze służby, 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, np. Policji czy Straży Granicznej. 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 ust. 1 projektu pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy innego niż określony w art. 8 udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika.

Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu określonym w art. 8 u pracodawcy określonego w tym przepisie udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika (art. 4 ust. 2). Okresów nieudokumentowanych zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca zatrudniający pracownika odpowiednio w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy albo w dniu określonym w art. 8 nie wlicza do okresu zatrudnienia tego pracownika (art. 4 ust. 3).

Przepis w proponowanym brzmieniu wprowadza ograniczenie czasowe – 2 lat na możliwość dostarczania przez pracownika dokumentów potwierdzających przedmiotowe okresy zatrudnienia.

Dotyczyłyby jedynie pracownika zatrudnionego w dniu:

- wejścia w życie niniejszej ustawy u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, z późn.),
- określonym w art. 8, tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu wspomnianej wyżej ustawy o finansach publicznych

Taki pracownik po upływie określonego w ustawie terminu nie mógłby już uzyskać zaliczenia okresów zatrudnienia regulowanych ustawą u tego pracodawcy, u którego był zatrudniony odpowiednio w dniu wejścia w życie ustawy albo w dniu określonym w art. 8.

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 nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo od dnia określonego w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

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 pierwszego dnia miesiąca następującego 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 terminu, 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.

Zgodnie z art. 6 projektu 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 wejścia w życie niniejszej ustawy dla pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 (tj. pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych) albo przed dniem określonym w art. 8 (tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy) dla pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie (tj. pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych).

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.

Zgodnie z art. 7 projektu 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 wejścia w życie niniejszej ustawy w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy innego niż określony w art. 8 albo w dniu określonym w art. 8 w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy określonego w tym przepisie.

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. 8 w stosunku do pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przepisy niniejszej ustawy stosuje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.

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. 9 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.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Projektowana ustawa nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Należy zauważyć, iż systemy niektórych krajów Unii Europejskiej (UE) czy Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) rozstrzyga uznawanie stażu pracy. Przykładowo w:

- 1) Bułgarii staż pracy uwzględnia się głównie przy ocenie prawa do płatnego urlopu oraz, pod pewnymi dodatkowymi warunkami, do dodatkowego wynagrodzenia za nabyty staż pracy i doświadczenie zawodowe. Istnieje tam rozróżnienie między stażem pracy na podstawie umowy o pracę, a stażem pracy w charakterze urzędnika służby cywilnej – prawo pracy uznaje okres służby/pracy urzędników służby cywilnej za staż pracy, ale nie odwrotnie. Za staż pracy uznaje się także okres przepracowany na podstawie/w ramach stosunku pracy zgodnie z ustawodawstwem innego państwa członkowskiego, strony Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, a także okres zatrudnienia w instytucji UE lub organizacji międzynarodowej, której Republika Bułgaria jest członkiem, co zostało potwierdzone aktem nawiązania i zakończenia stosunku pracy. Do stażu pracy nie zalicza się tam umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienia;
- 2) Estonii umowa o pracę jest brana pod uwagę przy obliczaniu stażu pracy i nabyciu praw pracowniczych, w przypadku urzędników służby cywilnej/urzędników państwowych brany jest pod uwagę okres służby;
- 3) Danii nie ma ogólnych przepisów dotyczących zasad obliczania stażu pracy. Zgodnie z orzecnictwem w odniesieniu do ustawy o stosunku prawnym łączącym pracodawców i pracowników etatowych do stażu pracy wlicza się zatrudnienie, o którym mowa w tej ustawie. Do obliczenia stażu pracy konieczna jest umowa o pracę, chyba, że indywidualna umowa o pracę bądź umowa zbiorowa stanowi, iż należy uwzględnić pracę wykonywaną na podstawie innej umowy;
- 4) Litwie staż pracy w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę liczony jest od chwili podpisania umowy o pracę i trwa do momentu rozwiązania umowy o pracę; wymagane jest to do urlopu dodatkowego, wysokości odprawy, okresu wypowiedzenia, woli pozostania w pracy, zachowywany podczas strajku, zachowywany podczas urlopu rodzicielskiego itp. Jedynie przyznanie/udzielenie corocznego urlopu wyklucza niektóre okresy (Nikt nie może być zmuszany do wzięcia udziału w strajku ani do odmowy wzięcia w nim udziału. W czasie strajku umowy o pracę dla pracowników biorący udział w strajku ulegają zawieszeniu, zachowując przy tym staż pracy i prawo do ubezpieczenia społecznego w trybie określonym w ustawach. W czasie lokautu pracownicy, których umowy o pracę zostały zawieszone, nie otrzymują wynagrodzenia, z wyjątkiem przypadków, w których strony sporu zbiorowego pracy dotyczącego interesów lub przepisów prawa pracy stanowią inaczej. Obliczanie okresu zatrudnienia, a także czasu pracy do celów corocznego prawa do urlopu zostaje zawieszone dla tych pracowników, ale ich prawo do ubezpieczenia społecznego zgodnie z procedurą określoną w aktach prawnych zostaje zachowane). Ogólną zasadą jest, że do stażu pracy wlicza się jedynie okresy ubezpieczenia społecznego i otrzymywania/pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (z tytułu macierzyństwa, ojcostwa, choroby, bezrobocia, opieki nad dziećmi oraz renty inwalidzkiej). Osoby wykonujące czynności na podstawie umów prawa cywilnego nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

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

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Liczba pracujących	17 231 tys. osób	Dane GUS za 2024 r. https://stat.gov.pl/obszary-	Dla osób, które spełniają warunki regulacji, po wejściu jej w życie –

		tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2024-r-4,57.html, tablice przeglądowe, tab. 2.	zwiększenie otrzymywanego wynagrodzenia w związku z zaliczeniem do stażu pracy dodatkowych okresów oraz przyspieszenie otrzymania nagrody jubileuszowej, a także wcześniejsze otrzymanie prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego.
Zatrudnieni (pracownicy najemni)	13 955 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 698 tys. osób; w sektorze publicznym 4 257 tys. osób	jw.	Dla osób, które spełniają warunki regulacji – zwiększenie otrzymywanego wynagrodzenia w związku z zaliczeniem do stażu pracy dodatkowych okresów oraz przyspieszenie otrzymania nagrody jubileuszowej, a także wcześniejsze otrzymanie prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego.
Liczba osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej, lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (łącznie z osobami współpracującym)	1 406,8 tys. osób	Dane ZUS, ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według grup tytułów ubezpieczeń – stan na 31 grudnia 2024 r., https://psz.zus.pl/documents/493365/532850/Ubezpieczeni+ubez+emer+rentowe+wg+tyt+ubezp.+IV+kw.+2024.xlsx/5fd59c8b-b816-d195-fdd2-945dca7a40fa?t=1739265154096	Większa skłonność do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których będzie możliwe zaliczenie okresów pracy na podstawie umów cywilnoprawnych do stażu pracy.
Pracujący na własny rachunek, niezatrudniający pracowników	2 484 tys. osób	Dane GUS za 2024 r. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2024-r-4,57.html , tablice przeglądowe, tab. 2.	Większa skłonność do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których będzie możliwe zaliczenie okresów prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy.
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – podmioty prywatne	2,7 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2024 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-	W zależności od przyjętych wewnętrznych uregulowań ewentualna konieczność ponoszenia wyższych kosztów wynagrodzeń związanych z wyższymi dodatkami stażowymi, wcześniejszymi wypłatami nagród jubileuszowych, wyższymi odprawami. Koszty związane z szybszym uzyskaniem przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni (np. zastępstwa, koszty nadgodzin zastępujących pracowników).

		narodowej-w-rejestrze-regon-2024-r-,1,29.html	
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	15,5 tys.	Jw.	Jw.
Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących) - podmioty prywatne	103,5 tys.	Jw.	Jw.
Mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracowników) - podmioty prywatne	4 934,3 tys.	Jw.	Jw.
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	3 758,9 tys., w tym 3 726,9 tys. jako mikroprzedsiębiorstwa (uwzględnione też w wierszu powyżej)	Jw.	Jw. w przypadku zatrudniania pracowników.
Podmioty sektora publicznego	112,2 tys.	Jw.	W zależności od obowiązujących w danym podmiocie przepisów prawa konieczność ponoszenia wyższych kosztów wynagrodzeń związana z wyższymi dodatkami stażowymi, wyższymi odprawami, wcześniejszymi wypłatami nagród jubileuszowych. Koszty związane z szybszym uzyskaniem przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1		Wydawanie zaświadczeń
Pracodawcy zatrudniający byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej			Zaliczenie przez pracodawców okresów służby w Służbie Celno-Skarbowej byłych funkcjonariuszy tej służby do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy.
Osadzeni zatrudnieni odpłatnie	20 874 osoby		Zaliczenie przez pracodawców okresów wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia z wyłączeniem umów o dzieło.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) z organizacjami: Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców, Federacją Przedsiębiorców Polskich oraz Polskim Towarzystwem Gospodarczym;

3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego.

Projekt ustawy był poddany konsultacjom publicznym m.in. z Rzecznikiem Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Stowarzyszeniem Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej, Związkiem Polskich Pracodawców Handlu i Usług. Czas trwania konsultacji publicznych wyniósł 30 dni.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) 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, z późn. zm.) projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Opinię do projektu ustawy przesłały: Porozumienie Zielonogórskie Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia, Forum Związków Zawodowych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Konfederacja Lewiatan.

W ramach etapu konsultacji publicznych opinię wyraził: Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców, osoby prywatne.

Pozostałe z wyżej wymienionych podmiotów nie przekazały opinii do projektu ustawy.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad przedmiotowym projektem rozporządzenia w trybie przepisów ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

Ponadto projekt został przesłany do Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	522,7	583,7	621,2	659,0	711,2	894,0	945,7	999,8	1054,9	1111,7	1250,4	9354,3
budżet państwa	27,0	29,7	31,6	33,5	37,4	60,7	64,2	67,9	71,6	75,5	91,4	590,5
JST	153,3	168,0	178,8	189,7	211,8	343,9	363,8	384,6	405,8	427,7	518,0	3345,4
ZUS	258,4	291,3	310,0	328,9	348,7	369,3	390,7	413,0	435,8	459,3	483,7	4089,1
NFZ	63,4	71,5	76,1	80,7	85,6	90,6	95,9	101,4	107,0	112,7	118,7	1003,6
Fundusz Pracy	8,2	9,2	9,8	10,4	11,0	11,7	12,3	13,1	13,8	14,5	15,3	129,3
Fundusz Solidarnościowy	11,8	13,3	14,2	15,1	16,0	16,9	17,9	18,9	20,0	21,0	22,2	187,3
FGSP	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	4,0
FEP	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	5,1
Wydatki ogółem	954,0	1077,2	1146,4	1216,4	1289,4	1365,6	1445,0	1527,4	1611,6	1698,6	1788,8	15120,4
budżet państwa	477,0	538,6	573,2	608,2	644,7	682,8	722,5	763,7	805,8	849,3	894,4	7560,2
JST	477,0	538,6	573,2	608,2	644,7	682,8	722,5	763,7	805,8	849,3	894,4	7560,2
ZUS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NFZ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fundusz Pracy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fundusz Solidarnościowy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FGSP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
FEP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	-431,3	-493,5	-525,2	-557,4	-578,2	-471,6	-499,3	-527,6	-556,7	-586,9	-538,4	-5766,1
budżet państwa	-450,0	-508,9	-541,6	-574,7	-607,3	-622,1	-658,3	-695,8	-734,2	-773,8	-803,0	-6969,7
JST	-323,7	-370,6	-394,4	-418,5	-432,9	-338,9	-358,7	-379,1	-400,0	-421,6	-376,4	-4214,8
ZUS	258,4	291,3	310,0	328,9	348,7	369,3	390,7	413,0	435,8	459,3	483,7	4089,1
NFZ	63,4	71,5	76,1	80,7	85,6	90,6	95,9	101,4	107,0	112,7	118,7	1003,6
Fundusz Pracy	8,2	9,2	9,8	10,4	11,0	11,7	12,3	13,1	13,8	14,5	15,3	129,3
Fundusz Solidarnościowy	11,8	13,3	14,2	15,1	16,0	16,9	17,9	18,9	20,0	21,0	22,2	187,3

FGŚP	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	4,0
FEP	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	5,1
Źródła finansowania	Środki przeznaczone na sfinansowanie projektowanych zmian będą przedmiotem prac nad projektem ustawy budżetowej na rok 2026 r., aby zabezpieczone zostały dla dysponentów poszczególnych części budżetu środki budżetowe na sfinansowanie wynikających z projektu zmian (w limitach wydatków na wynagrodzenia w poszczególnych częściach budżetowych). Proponowana zmiana dotycząca byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nie wpływa na zwiększenie dochodów ani wydatków w części 19 budżetu państwa. Proponowana zmiana dotycząca zaliczenia przez pracodawców okresów wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia z wyłączeniem umów o dzieło nie będzie miała wpływu na wydatki sektora finansów publicznych części budżetowych 15 – Sądy powszechne i 37 – Sprawiedliwość.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Proponowana zmiana ustawy – Kodeks pracy będzie miała wpływ na wydatki w ramach funduszu wynagrodzeń u pracodawców, w tym w jednostkach sektora finansów publicznych. Kwota ewentualnego zwiększenia wydatków w ramach wyżej wymienionego funduszu jest trudna do oszacowania z uwagi na brak informacji o liczbie pracowników, którzy skorzystają z uprawnień pracowniczych dotyczących zaliczenia do stażu pracy okresów wskazanych w projektowanej ustawie. Nie ma publicznie dostępnych informacji, które mogłyby być wykorzystane do szacunków związanych z liczbą osób, które mają wypracowane okresy na umowach zlecenia i prowadzenia działalności gospodarczej w podziale na sektor publiczny i sektor prywatny. Powyższe obliczenie jest oparte na autorskich założeniach, których przyjęcie jest konieczne do ustalenia przybliżonych (orientacyjnych) wartości skutków finansowych związanych z dodatkami stażowymi i nagrodami jubileuszowymi dla sektora publicznego i sektora prywatnego. W związku z regulacją wzrosną wydatki związane z wynagrodzeniami w szeroko rozumianej sferze budżetowej (dodatek stażowy, wcześniejsze nagrody jubileuszowe, wyższe odprawy, wcześniejsze nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni (konieczność sfinansowania ewentualnych zastępstw)). Około 43 % – 57 % (w zależności od stawki podatku PIT) wysokości wzrostu dodatku stażowego stanie się dochodem budżetu państwa i JST (jako wpływy ze składek i podatku dochodowego). Część środków wydatkowanych na nagrody jubileuszowe stanie się dochodem sektora finansów publicznych (podatek dochodowy). Na potrzeby oszacowania skutków finansowych projektu ustawy przyjęto, na podstawie badania BAEL, że udział osób pracujących niebędących pracownikami najemnymi (zatrudnionymi) wynosi 19,0 % (grupa osób objętych zmianą regulacji), dane za 2024 r. W sektorze publicznym przeciętne zatrudnienie w 2024 r. wyniosło 2979,7 tys. etatów (źródło: GUS, <i>Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2024 roku</i>, tabl.2), z czego 19,0 % to 566,1 tys. etatów. W sprawozdaniu <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku</i> wykazano, że staż pracy od 2 do 20 lat posiada 44,7 % pracowników sektora publicznego (w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób), co daje 253,1 tys. etatów. Liczba etatów została zredukowana o 25 % (co daje 189,8 tys. etatów) w związku z założeniem, że nie wszyscy pracownicy otrzymają dodatek stażowy w wyniku przyjęcia ustawy z m.in. następujących powodów: brak przywiązania i planowania kariery w sektorze publicznym w dłuższym okresie – co zniechęci do podjęcia wysiłków udokumentowania stażu; zgubiona dokumentacja stażu dot. umów cywilno-prawnych; niemożliwość pozyskania zagubionych kopii od pracodawcy (zamknięcie działalności, zmiana nazwy, siedziby); brak wiedzy o takiej możliwości. Redukcja etatów o 25 % uwzględnia też ewentualny błąd przeszacowania udziału osób, które przed podjęciem pracy w sektorze publicznym prowadziły działalność gospodarczą bądź pracowały na podstawie umów cywilnoprawnych – struktura osób z taką historią zatrudnienia w sektorze publicznym może się różnić od całej gospodarki, dla której są dostępne dane BAEL (w tym mniejsza skłonność tych osób do kontynuowania lub rozpoczęcia kariery w sektorze publicznym). Ponadto dla sektora publicznego w obliczeniach uwzględniono od 2027 r. wzrost dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. „trzynastka”) z tytułu wzrostu dodatku stażowego (do obliczeń dla danego roku przyjęto jako podstawę wynagrodzenie dla sektora publicznego z roku poprzedniego). W sektorze prywatnym przeciętne zatrudnienie wyniosło 6433,0 tys. etatów z czego 19,0 %, to 1222,3 tys. etatów. W sektorze prywatnym dodatki za wieloletnią pracę nie są powszechne; dodatki stażowe częściej mogą funkcjonować przede wszystkim w dużych przedsiębiorstwach. Wg danych GUS (sprawozdanie <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku</i>) w przedsiębiorstwach o liczbie											

	pracowników od 250 osób, zatrudnionych było 42,4 % ogółu zatrudnionych w podmiotach prywatnych zatrudniających powyżej 9 osób. Udział osób posiadających 2–20 lat stażu pracy wynosił 61,6 %. Zatem można szacować, że udział pracowników posiadających staż pracy 2 – 20 lat oraz zatrudnionych w podmiotach zatrudniających od 250 osób wyniósł ok. 26,1 % ($42,4 \% \cdot 0,616$) w ogólnej liczbie pracowników sektora prywatnego w podmiotach o liczbie pracowników 10 i więcej. W związku z tym, że dodatek stażowy w sektorze prywatnym zależy od polityki płacowej danego pracodawcy, na potrzeby obliczeń przyjęto szacunek, że ok. 1/3 pracowników z wyżej wymienionej grupy może być objęta dodatkami stażowymi, czyli ok. 106,3 tys. etatów. Przyjęto, że 1/10 pracowników sektora publicznego otrzymuje nagrody jubileuszowe – szacunek na podstawie wyżej wymienionego sprawozdania GUS (50,7 % pracowników sektora publicznego ma staż pracy 20 lat i więcej, nagroda jest wypłacana raz na 5 lat, co rocznie średnio daje ok. 10 % pracowników uprawnionych do nagrody), tj. 57,4 tys. etatów. Zastosowano redukcję liczby etatów o 25 %, na podstawie takich samych założeń, jak w przypadku dodatku stażowego, co daje 43,1 tys. etatów. W sektorze prywatnym 26,2 % pracowników ma staż pracy 20 lat i więcej, rocznie uprawnionych jest ok. 5 % pracowników dużych przedsiębiorstw. Dla nagrody jubileuszowej przyjęto tożsame, jak dla dodatku stażowego, założenie, że takie rozwiązanie funkcjonuje w ok. 1/3 firm, co daje 9,0 tys. etatów rocznie. Przeciętny staż, który będzie doliczony na podstawie innych umów niż praca najemna, wynosi 3 lata. Wg GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze publicznym wynosiło 9336,12 zł, a w sektorze prywatnym wynosiło 7775,16 zł (dane dla 2024 r.). Na podstawie wyżej wymienionego sprawozdania GUS (tab. 7) przyjęto, że zasadnicze wynagrodzenie, od którego są liczone dodatki stanowi 75 % przeciętnego wynagrodzenia. Dane w tabeli zostały przeliczone zgodnie z prognozami wskaźników makroekonomicznych ustalanych przez MF („Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw. Aktualizacja – maj 2025 r.”). Uwzględniono dynamikę cen towarów i usług konsumpcyjnych oraz dynamikę realną wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej. Przybliżone szacunki wzrostu wpływów z obowiązkowych danin (podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne) w wyniku przyjęcia regulacji zostały ujęte w tabeli w części dochodowej sektora finansów publicznych. Zaliczka na podatek PIT została oszacowana zgodnie z zasadami ogólnymi, uwzględniając kwoty zmniejszające podatek i progi podatkowe. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0 %. Pozycja “budżet państwa” to szacowane wpływy z pozostałej części zaliczki na PIT, tj. 15,0 %. Udział pracowników, za których jest odprowadzana składka na Fundusz Emerytur Pomostowych, wynosi 2,6 % (oszacowano na podstawie danych ZUS za 2022 r.). Dla sektora publicznego przyjęto wydatki po 50 % dla budżetu państwa i JST. Wprowadzenie projektowanego przepisu w odniesieniu do byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nie wpłynie na podwyższenie kosztów zatrudnienia dla jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej. W przypadku pozostałych pracodawców nie ma możliwości oszacowania skutków finansowych proponowanej zmiany, z uwagi na brak możliwości określenia liczby i stażu służby byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, którzy po zakończeniu służby w KAS zechcą podjąć zatrudnienie.
--	---

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	duże przedsiębiorstwa	-290,7	-310,8	-330,7	-350,9	-393,8	-515,7	-4376,1
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-72,7	-77,7	-82,7	-87,7	-98,5	-128,9	-1094,1
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	794,7	882,0	938,6	995,9	964,1	1183,1	11236,4
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	W przypadku określenia przez tych pracodawców w umowach o pracę, regulaminach wynagradzania albo układach zbiorowych pracy świadczeń związanych z pracą, w tym dodatku za wieloletnią pracę lub nagrody jubileuszowej, projektowana regulacja może spowodować zwiększenie obciążeń finansowych przedsiębiorców polegających np. na konieczności wypłaty dodatku za wieloletnią pracę w podwyższonej wysokości lub wcześniejszej						

		wypłaty nagrody jubileuszowej. Jednocześnie daje to możliwość pozyskania przez pracodawców, zwłaszcza ze strefy budżetowej, wartościowych pracowników, których doświadczenie i kompetencje mogą być wykorzystane w ramach umowy o pracę. Przyjęto, że w oszacowanym koszcie dla sektora prywatnego 80 % kosztu poniosą duże przedsiębiorstwa.
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt może mieć ograniczony/nieznaczny wpływ na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana regulacja może spowodować zwiększenie obciążeń finansowych przedsiębiorców w związku z wcześniejszym nabyciem przez pracownika prawa do 26 dni urlopu albo wypłaty dodatku za wieloletnią pracę w podwyższonej wysokości, jeżeli przepisy zakładowe przewidują taki dodatek. Przyjęto, że w oszacowanym koszcie dla sektora prywatnego 20 % kosztu poniosą mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, ponieważ w mniejszym stopniu są objęte zbiorowymi układami pracy i innymi regulacjami, zakładającymi dodatki za wieloletnią pracę czy nagrody jubileuszowe.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wdrożenie powyższych regulacji wpłynie na poprawę warunków życia pracowników, w tym na byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej oraz ich rodzin przez zwiększenie środków możliwych do przeznaczenia na ich utrzymanie. Uznanie stażu pracy przyczyni się pozytywnie do nowych możliwości kariery zawodowej i podejmowania zatrudnienia w sferze budżetowej osób, które pracowały na innej podstawie niż umowa o pracę.
	(dodaj/usuń)	
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców. Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób starszych. Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców w przypadku byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej z uwagi na to, że będzie to zależeć od zainteresowania funkcjonariuszy podjęciem zatrudnienia po zwolnieniu ze służby.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
☒ nie dotyczy		
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☒ nie dotyczy	
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	☒ zwiększenie liczby dokumentów ☒ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne:	
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☒ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy	
Komentarz: Z projektu wynikają obciążenia w celu ustalenia stażu pracy uwzględniającego nowe okresy.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia. Da nowe możliwości rozwoju kariery zawodowej osób, np. prowadzących dotychczas działalność gospodarczą lub pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Przyczyni się do lepszej identyfikacji osiągnięć pracowników pracujących na innej podstawie niż umowy o pracę, da poczucie sprawiedliwości i równego traktowania osób pracujących (bez względu na formę świadczenia pracy) oraz przyczyni się do ich większej mobilności. Będzie to z korzyścią przede wszystkim dla tzw. sfery budżetowej, może bowiem wpłynąć na atrakcyjność tego sektora dla potencjalnych pracowników (pracujących wcześniej na innej podstawie niż umowa o pracę). W ten sposób może wpłynąć na zwiększenie zasobu kadrowego oraz podwyższenie jego jakości, co będzie pozytywne dla wszystkich obywateli ze względu na misję publiczną, jaką pełni ta sfera.		

10. Wpływ na pozostałe obszary	
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:
☐ informatyzacja ☐ zdrowie	
Omówienie wpływu	Brak.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Projektowane przepisy wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. Na podstawie art. 8 w stosunku do pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przepisy niniejszej ustawy stosuje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Nie przewiduje się ewaluacji efektów wejścia w życie projektu.	
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak.	

Raport z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (UD59)

1. Projekt rozporządzenia był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) z organizacjami: Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Federacją Przedsiębiorców Polskich;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana do Głównego Inspektoratu Pracy, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, Związku Polskich Pracodawców Handlu i Usług.

Opinię do projektu przesłały następujące organizacje: Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, Porozumienie Zielonogórskie Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia, Forum Związków Zawodowych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, Konfederacja Lewiatan, a także osoby indywidualne (2).

Ponadto do projektu opinii wyraziły następujące jednostki: Prezes Głównego Urzędu Statystycznego, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Główny Inspektor Pracy, Szef Służby Cywilnej.

Zestawienie opinii zawierają tabele załączone do raportu (zał. nr: 1, 2, 3).

2. Projekt nie wymagał przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.
3. 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 § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348), projekt rozporządzenia został udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem rozporządzenia.

**Zestawienie uwag zgłoszonych podczas opiniowania
do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy (UD59)**

Lp.	Podmiot zgłaszający opinię	Opinia	Stanowisko MRPiPS
opinie zgłoszone do projektu ustawy z dnia 4.07.2024 r.			
1.	Główny Inspektor Pracy	GIP zgłosił wątpliwości. 1) W uzasadnieniu projektu wskazano, że „Na podstawie projektowanych przepisów m.in. okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tzw. zakładowego stażu pracy”. Aby uniknąć ewentualnych wątpliwości odnośnie do tego, w jakich przypadkach okresy prowadzenia działalności gospodarczej, czy świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych będą wliczać się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego zależy m.in. długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę, proponujemy dodanie przepisu art. 302¹ § 3¹ o następującej treści: „Okresy, o których mowa w § 1 i 2 wlicza się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, osoba fizyczna świadczyła pracę na rzecz tego pracodawcy”. Do rozważenia dodanie na końcu przepisu art. 302¹ § 1 i 2 wyrazów „z zastrzeżeniem § 3 i 3¹”; 2) Wątpliwości może rodzić kwestia, jak ustalać prawo do urlopu pracownika, który przed podjęciem zatrudnienia w ramach stosunku pracy prowadził działalność gospodarczą lub świadczył pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Czy taki pracownik będzie pracownikiem podejmującym pierwszą pracę w rozumieniu art. 153 k.p., który uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku, czy też pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, któremu przysługuje urlop w wymiarze	Uwaga uwzględniona Dodano przepis, zgodnie z którym okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tzw. zakładowego stażu pracy (jeśli zlecenie było realizowane bądź usługi świadczone na rzecz obecnego pracodawcy). Wyjaśnienie Okresy wymienione w projektowanym art. 302¹ k.p. będą wliczone do okresu zatrudnienia. Zasady nabywania prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego określa art. 153 § 1 k.p.

		proporcjonalnym. Należy wskazać, że przykładowo w art. 79 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustawodawca określił, że okresy pobierania zasiłku i stypendium przyznanych na podstawie art. 41 ust. 1, art. 53 ust. 6 i art. 53g ust. 1 wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Okresów pobierania zasiłku i stypendium nie wlicza się jednak m.in. do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego; 3) Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 1 k.p. do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, przy czym w uzasadnieniu projektu ustawy wskazano, że pojęcie pozarolniczej działalności wynika z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497). Mając na uwadze, że zgodnie z przywołanym wyżej przepisem za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się nie tylko osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, ale także m.in. twórcę i artystę, czy współnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej, proponujemy wskazać w art. 302¹ § 1 k.p., że do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności w rozumieniu art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; 4) Projektowany art. 302¹ k.p. przewiduje, że do okresu zatrudnienia będzie wliczać się okresy, o których mowa w § 1, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe oraz okresy, o których mowa w § 2, w których osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z zastrzeżeniem § 3, który brzmi „Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy działalności zawodowej, o których mowa w § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów”. Tak sformułowany przepis art. 302¹ § 3 można rozumieć w ten sposób, że warunkiem wliczania okresów, o których mowa w § 1 i 2 będzie	Uwaga uwzględniona Uzupełniony został przepis art. 302¹ § 1 k.p., przez wskazanie, że 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. Uwaga uwzględniona
--	--	---	---

		niepodleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów, podczas gdy z uzasadnienia wynika, że intencją projektodawcy jest wliczanie do okresu zatrudnienia także okresów określonych w art. 302¹ § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów (np. okresów korzystania przed przedsiębiorców z tzw. ulgi na start). Aby uniknąć wątpliwości co do właściwego rozumienia ww. przepisu proponujemy przeformułować art. 302¹ § 3 w następujący sposób „Do okresu zatrudnienia wlicza się także okresy, o których mowa w § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów”. Dodatkowo proponujemy usunięcie z niego wyrazów „działalności zawodowej”, gdyż pojęcie to utożsamiane jest z wykonywaniem określonego zawodu i nie odpowiada charakterom okresów wymienionych w § 1 i 2; 5) Przepis art. 302¹ § 5 pkt 7 przewiduje, że do okresu zatrudnienia wlicza się okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia - które z mocy odrębnych przepisów w zakresie i na zasadach w nich przewidzianych podlegają wliczeniu do okresu zatrudnienia lub są okresem, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Z kolei w myśl art. 128 ust. 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych. Wejście w życie projektowanych przepisów kodeksu pracy, przewidujących wliczanie do okresu zatrudnienia m.in. okresów wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia, wymagałoby więc zmiany art. 128 ust. 1 k.k.w.; W uzasadnieniu wskazano, że okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, w których osoba fizyczna nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu. Tymczasem w art. 302¹ § 9 mowa jest tylko o okresach prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności.	Wyjaśnienie Usunięto przepis, do którego została zgłoszona wątpliwość. Projekt został uzupełniony o zmianę art. 128 k.k.w. . Uwaga uwzględniona
--	--	--	--

2.	Prezes Głównego Urzędu Statystycznego	W art. 2 projektu ustawy wskazuje się, iż wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa się w postaci elektronicznej za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ograniczenie możliwości składania wniosków o wydanie zaświadczenia jedynie do Platformy Usług Elektronicznych ZUS może stanowić znaczne utrudnienie, a być może nawet wykluczenie, dla osób które nie posiadają umiejętności lub nie mają możliwości korzystania z komputera i Internetu (np. osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby uboższe). Proponuje się zatem, aby projekt ustawy przewidywał możliwość złożenia również papierowego wniosku w najbliższej placówce ZUS. Dodatkowo, w załączeniu, przekazuję dokument OSR do ww. projektu ustawy z naniesionymi uwagami. Uwagi dotyczyły aktualizacji danych statystycznych wynikających z faktu, że od 4 kw. 2023 r. GUS zmienił podstawę uogólniania wyników BAEL na bilanse ludności rezydującej opracowywane na podstawie NSP 2021 (wcześniej podstawą bilansów były wyniki NSP 2011).	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga uwzględniona W OSR w tabeli 4 dokonano aktualizacji danych pochodzących z badania BAEL zgodnie ze stanowiskiem GUS. Ponadto, GUS wskazał, że w związku z ww. zmianą w metodologii przeliczania badania BAEL, zaktualizowany udział osób pracujących nie będących pracownikami najemnymi wyniósł w 2023 r. 19,9%, w związku z czym konieczne było zaktualizowanie obliczeń w tabeli poz. 6 i 7 oraz opisu pod tabelą.
3.	Szef Służby Cywilnej	Przewidziane w projekcie ustawy rozszerzenie katalogu okresów działalności zawodowej wliczanych do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, będzie miało wpływ m.in. na ustalanie uprawnień pracowniczych członków korpusu służby cywilnej (m. in. dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej, nagrody jubileuszowej). Projektowane przepisy, z dniem wejścia w życie, tj. 1 stycznia 2026 r., spowodują skutki finansowe wynikające z obowiązku uwzględnienia w stażu pracy członków korpusu służby cywilnej dodatkowych okresów działalności zawodowej. W związku z tym, w mojej opinii, OSR projektu ustawy powinien przewidywać skutki dla budżetu państwa, które wynikają z potrzeby zabezpieczenia w budżetach poszczególnych urzędów dodatkowych środków finansowych na ten cel w roku 2026 i kolejnych latach.	Wyjaśnienie Zakłada się, że ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.; dysponenci poszczególnych części budżetu powinni wystąpić o zabezpieczenie środków budżetowych na sfinansowanie wynikających z projektu zmian, gdy będą trwały prace nad projektem ustawy budżetowej na rok 2026.

		Ponieważ projekt ma wpływ również na służbę cywilną, a Szef Służby Cywilnej jest centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej, proszę uwzględnić mnie również na kolejnych etapach prac legislacyjnych.	
4.	Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców	Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców (MŚP) ocenia pozytywnie zawartą w art. 1 pkt 2 projektu ustawy propozycję wliczenia do okresu zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. <i>Kodeks pracy</i> okresów prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność. Powyższa zmiana będzie stanowiła istotny krok w kierunku rozwiązania problemu odmiennego i krzywdzącego m.in. dla przedsiębiorców traktowania tego samego rodzaju aktywności zawodowej, w zależności od tego, czy dana praca była wykonywana przez osobę pozostającą w stosunku pracy. W odpowiedzi na liczne i stale napływające prośby byłych i obecnych przedsiębiorców, Rzecznik MŚP wielokrotnie występował do organów władzy publicznej o podjęcie działań niezbędnych do wyeliminowania zachodzących na tle obecnie obowiązujących regulacji nierówności w zakresie ustalania uprawnień związanych z posiadaniem określonego stażu pracy. Ten doniosły społecznie problem pozostaje w dalszym ciągu aktualny, w związku z czym należy wyrazić nadzieję, że podjęcie prac nad przedmiotowym projektem ustawy pozwoli w końcu na jego skuteczne rozwiązanie. Niezależnie od generalnej aprobaty dla kierunku zmian zaproponowanych w projekcie ustaw, Rzecznik MŚP pragnie zwrócić uwagę na potrzebę uzupełnienia tego projektu o dodatkowe regulacje mające na celu wyrównanie szans osób aktywnych zawodowo w dostępie do niektórych uprawnień związanych z posiadaniem określonego stażu pracy. Na stronach 5 uzasadnienia projektu ustawy wskazano, że „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”. Należy w związku z tym zwrócić uwagę, że kwestia nierównego traktowania stażu pracy przedsiębiorców nie ogranicza się wyłącznie do uprawnień pracowniczych rozumianych ściśle, jako uprawnień przysługujących wobec pracodawcy osobie posiadającej status pracownika w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Problem ten zachodzi również na tle	

		uprawnień pracowniczych w obszarze ubezpieczeń społecznych, a jego rozwiązanie może wymagać dokonania zmian w innych ustawach i aktach normatywnych. Zgodnie z art. 184 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. <i>o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych</i> „ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku przewidzianego w art. 32, 33, 39 i 40, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy osiągnęli: 1) okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wymaganym w przepisach dotychczasowych do nabycia prawa do emerytury w wieku niższym niż 60 lat - dla kobiet i 65 lat - dla mężczyzn oraz 2) okres składkowy i nieskładkowy, o którym mowa w art. 27. Przepisy dotychczasowe, o których mowa w powołanej wyżej regulacji, to przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w <i>sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze</i>. Przepis § 1 ust. 1 tego rozporządzenia wyraźnie stanowi zaś, że akt ten stosuje się do „pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wymienione w § 4-15 rozporządzenia oraz w wykazach stanowiących załącznik do rozporządzenia”. Mając powyższe na uwadze wyrażono obawę, że zaproponowana w projekcie ustawy regulacja mająca na celu wliczenie do okresu zatrudnienia okresu prowadzenia pozarolniczej działalności nie rozwiąże problemu dyskryminacji przedsiębiorców w zakresie prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nie można z góry wykluczyć, że do takich utrudnień może dojść również na tle regulacji innych niż przepisy ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz rozporządzenia z dnia 7 lutego 1983 r. O tym, że opisana wyżej kwestia pozostaje realnym problemem, świadczą m.in. otrzymywane przez Rzecznika MŚP wnioski o interwencję, jak również dotychczasowe orzecznictwo sądów powszechnych. Tytułem przykładu wskazano w tym miejscu na przypadek przedsiębiorcy który zwrócił się do Rzecznika MŚP z prośbą o pomoc w związku z brakiem możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę pomimo wykonywania przez odpowiednio długi okres pracy polegającej na świadczeniu usług	Wyjaśnienie Propozycje rozszerzenia nowelizacji o zmiany w obszarze ubezpieczeń społecznych w proponowanym zakresie wykraczają poza przedmiot procedowanej zmiany Kodeksu pracy. Postulaty zmiany przepisów ustawy dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych będą poddane analizie.
--	--	--	---

		transportowych. Z uzyskanych przez tego przedsiębiorcę od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyjaśnień wynika, że lata pracy wykonywanej przez niego w formie działalności gospodarczej nie mogą zostać zaliczone na potrzeby ustalania prawa do wcześniejszej emerytury. Kolejnym przykładem przedmiotowych nierówności w dostępie do uprawnień związanych z posiadaniem odpowiedniego stażu pracy jest wyrok Sąd Apelacyjny w Lublinie z dnia 15 stycznia 2020 r. W uzasadnieniu tego orzeczenia sąd stwierdził, że praca wykonywana przez ubezpieczoną w czasie prowadzenia przez nią działalności gospodarczej polegająca na garbowaniu skór, nawet wymieniona jako praca w szczególnych warunkach czy szczególnym charakterze w cytowanym wyżej rozporządzeniu z dnia 7 lutego 1983 r. nie byłaby uznana za pracę o takim charakterze przy ustalaniu prawa do skorzystania z określonych uprawnień związanych z posiadaniem odpowiedniego stażu pracowniczego. Odwołano się także do przykładu wskazanego wprost na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: <i>„Przykład 2</i> <i>Pani Joanna wykonywała przez 10 lat pracę w przemyśle lekkim na stanowisku pracy w szczególnych warunkach (wymienionym w wykazie A). Po rozwiązaniu stosunku pracy otworzyła własny zakład krawiecki i w ramach tej działalności wykonywała przez 6 lat ten sam rodzaj pracy, co w ramach zatrudnienia. Ustalając prawo do wcześniejszej emerytury z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach nie uwzględnimy pani Joannie 6-letniego okresu prowadzenia działalności gospodarczej.</i> <i>Nie przyznamy pani Joannie wcześniejszej emerytury, ponieważ udokumentowała ona jedynie 10 lat pracy w szczególnych warunkach, wobec wymaganych 15 lat.”</i> W ocenie Rzecznika MŚP wskazane wyżej przypadki stanowią bardzo jaskrawe przykłady dyskryminacji przedsiębiorców w dostępie do istotnych uprawnień związanych z posiadaniem określonego stażu pracy. Rzecznik apeluje o podjęcie pilnych działań służących wyeliminowaniu tego typu nierówności z obowiązującego porządku prawnego. Prace nad przedmiotowym projektem ustawy stanowią doskonałą okazję do podjęcia działań niezbędnych do osiągnięcia tego celu.	
--	--	---	--

5.	Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych	1) Do art. 302¹§ 2 - Zakład wskazuje, że nie wszystkie umowy zlecenia/ umowy o świadczenie usług rodziły obowiązek ubezpieczeń, a w konsekwencji obowiązek dokonania przez płatnika składek zgłoszenia zleceniobiorcy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z tytułu umów zawartych przed 14 stycznia 2000 r. zleceniobiorcy podlegali ubezpieczeniom, jeżeli umowy zostały zawarte z jednym zleceniodawcą na czas dłuższy niż 14 dni, a okres przerwy między nimi wynosił mniej niż 60 dni. W odniesieniu do okresu sprzed 1999 r. Zakład 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. Zakład nie będzie dysponował także okresami wykonywania umów zlecenia przez studentów/ uczniów do ukończenia 26 roku życia, ponieważ nie podlegają oni zgłoszeniom do ubezpieczenia w Zakładzie; 2) Do art. 302¹§ 4 - w ocenie Zakładu zasadnym jest uzupełnienie brzmienia proponowanego przepisu o określenie formy, w jakiej powinna być udokumentowana, prowadzona poza krajem, inna niż zatrudnienie działalność zarobkowa. W sytuacji, gdy pracownik lub osoba starająca się o zatrudnienie, przedstawi pracodawcy dokument w języku obcym, pracodawca może nie dysponować wystarczającą wiedzą lub znajomością języka, w którym dokument jest sporządzony, by móc zapoznać się z jego treścią. Pracownik lub osoba ubiegająca się o zatrudnienie ma interes prawny w przedłożeniu stosownego dokumentu, by wykazać swoje dodatkowe uprawnienia, to na nim powinien spoczywać obowiązek (choćby na żądanie pracodawcy) przedłożenia dokumentu w języku polskim. Dla zachowania wiarygodności dokumentów uzasadnione jest tłumaczenie wykonane przez tłumacza przysięgłego; 3) Do art. 302¹§ 9 - ZUS wskazuje, że jeżeli zamiarem projektodawcy jest, by do okresów zatrudnienia zaliczać okresy tzw. „ulgi na start”, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy – Prawo Przedsiębiorców, to taka ulga nie dotyczy osób współpracujących; Do art. 2 – ZUS proponuje, aby art. 2 projektu otrzymał brzmienie: „<i>Art. 2. Wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa się do Zakładu wyłącznie w postaci elektronicznej za pomocą profilu</i>”	Wyjaśnienie Na tle przyjętych założeń i zgodnie z projektowanymi przepisami okresy zatrudnienia potwierdza zaświadczenie wydawane przez ZUS. W przypadku okresów niepodlegających zgłoszeniu - tj. np. okresów wykonywania umowy zlecenia w przypadku zleceniobiorców będących uczniami lub studentami w wieku do 26 lat - ZUS będzie przeprowadzał postępowanie wyjaśniające. Wyjaśnienie Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika dokonuje pracodawca. W przypadku wątpliwości pracodawcy to pracownik musi udowodnić przepracowany okres, np. przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego. Wyjaśnienie w niniejszej kwestii zostanie przedstawione w uzasadnieniu projektu. Uwaga uwzględniona Uzasadnienie zostało skorygowane. Uwaga częściowo została uwzględniona – jednak zasadnym jest by była możliwość złożenia wniosku w formie papierowej.
----	---	--	--

		informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład.”	GUS w piśmie zauważa, iż ograniczenie możliwości składania wniosków o wydanie zaświadczenia jedynie do Platformy Usług Elektronicznych ZUS może stanowić znaczne utrudnienie, a być może nawet wykluczenie, dla osób, które nie posiadają umiejętności lub nie mają możliwości korzystania z komputera i Internetu (np. osoby starsze, osoby uboższe, osoby z niepełnosprawnościami).
opinia zgłoszona do projektu ustawy z dnia 29.08.2024 r.			
1.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1) Podtrzymujemy uwagę dotyczącą obowiązku składania wniosku o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyłącznie w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład. Należy zaznaczyć, że w ten sposób obsługiwane są wszystkie wnioski składane do Zakładu w zakresie świadczeń rodzinnych. MRPIPS zdecydował się na przyjęcie takiej konstrukcji pomimo analogicznych do wskazanych w tabeli uwag obaw wyrażanych na etapie projektowania przepisów. Praktyka potwierdza słuszność decyzji MRPiPS w tym zakresie. 2) Nie wszystkie umowy zlecenia/umowy o świadczenie usług rodziły obowiązek ubezpieczeń, a w konsekwencji obowiązek dokonania przez płatnika składek zgłoszenia zleceniobiorcy do ZUS. Z tytułu umów zawartych przed 14 stycznia 2000 r. zleceniobiorcy podlegali ubezpieczeniom, jeżeli umowy zostały zawarte z jednym zleceniodawcą na czas dłuższy niż 14 dni, a okres przerwy między nimi wynosił mniej niż 60 dni. W odniesieniu do okresu sprzed 1999 r. Zakład 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. Zakład nie dysponuje również informacjami o okresach wykonywania umów zlecenia przez studentów/uczniów do ukończenia 26 roku życia ponieważ nie podlegają oni zgłoszeniom do ubezpieczenia w ZUS, nie dysponuje też danymi	Uwaga uwzględniona Projekt zakłada złożenie wniosku w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Uwaga uwzględniona To na pracowniku spoczywać będzie ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia niepodlegającego zgłoszeniu do ZUS – na zasadach ogólnych reguł dowodowych, jak ma to miejsce w odniesieniu do okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika będzie dokonywał pracodawca.

		dotyczącymi okresów wykonywania umowy zlecenia jeśli jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. Ponieważ w tabeli „Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy (UD59)” widnieje stwierdzenie, że „w przypadku okresów niepodlegających zgłoszeniu - tj. np. okresów wykonywania umowy zlecenia w przypadku studentów w wieku do 26 lat - ZUS będzie przeprowadzał postępowanie wyjaśniające”, a zgodnie z art. 218 § 1 kodeksu postępowania administracyjnego - W przypadkach, o których mowa w art. 217 § 2 pkt 2 (a więc w sytuacji gdy osoba ubiega się o zaświadczenie ze względu na swój interes prawny w urzędowym potwierdzeniu określonych faktów lub stanu prawnego) organ administracji publicznej obowiązany jest wydać zaświadczenie, gdy chodzi o potwierdzenie faktów albo stanu prawnego, wynikających z prowadzonej przez ten organ ewidencji, rejestrów bądź z innych danych znajdujących się w jego posiadaniu. Tak więc wydawane zaświadczenie może obejmować tylko dane, które są w posiadaniu Zakładu na koncie ubezpieczonego. ZUS nie posiada danych osób, które nie podlegały ubezpieczeniom społecznym, brak jest również podstaw do gromadzenia i przetwarzania takich danych. Zwraca uwagę na zapis § 7 projektowanego art. 302¹. Przepis ten warunkuje wliczenie wymienionych enumeratywnie okresów „aktywności zawodowej” pracownika do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy od faktu „świadczenia pracy” w ramach ww. „aktywności zawodowej” na rzecz tego pracodawcy; przepis niezrozumiały w kontekście pozostałych zapisów ustawy dot. wliczania do okresu zatrudnienia pracownika wymienionych w ustawie okresów „aktywności zawodowej”, którego celem ma być uzyskanie uprawnień pracowniczych uzależnionych od stażu pracy	Uwaga uwzględniona Doprecyzowane zostało uzasadnienie projektu.
opinie partnerów społecznych do projektu ustawy z dnia 4.07.2024 r.			
1.	Forum Związków Zawodowych	Projekt, zgodnie z założeniami przedstawionymi w jego uzasadnieniu, realizuje 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. Jest to szczególnie istotne wobec rozpowszechnienia w Polsce zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, czy częstej i skutecznej presji ze strony pracodawcy na zatrudnienie na zasadach tzw. B2B - a więc wymuszonego prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.	

		Biorąc pod uwagę, że główny element wyróżniający umowę o pracę od np. prowadzenia działalności gospodarczej czy zatrudnienia na umowie cywilnoprawnej - tj. wykonywanie pracy kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę - bywał przenoszony umownie na poza pracownicze formy zatrudnienia, rozróżnienie takie było krzywdzące dla osób prowadzących działalność czy też zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych. Wskazane różnice, często się zacierają - zatem nie wydaje się to wystarczającym uzasadnieniem dla różnicowania zasad zaliczania tych okresów do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Projektowane przepisy spowodują min. zaliczanie okresu wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług do ogólnego stażu pracy, a w przypadku umów zawartych z tym obecnym pracodawcą - także do tzw. zakładowego stażu pracy. Od zakładowego stażu pracy uzależniona jest zgodnie z Kodeksem pracy m.in. długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę - zatem zmiana będzie mieć w tym zakresie znaczne, pozytywne znaczenie dla pracowników. Zatem na skutek przyjęcia proponowanego rozwiązania osoba zatrudniona na umowę o pracę, która wcześniej świadczyła pracę na rzecz obecnego pracodawcy na podstawie, np. umowy zlecenia, z dniem wejścia w życie ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także zostanie objęta dłuższym okresem wypowiedzenia oraz będzie przysługiwać jej wyższa odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę (czy też wyższy dodatek stażowy, jeżeli przepisy zakładowe przewidują taki składnik wynagrodzenia). Ustawa porządkuje także regulacje dot. stażu pracy, ujmując w kodeksie pracy wskazanie wszystkich okresów do niego zaliczalnych i wskazując, że do okresu zatrudnienia, poza okresem umowy o pracę, wlicza się okresy: 1) pobierania uposażenia w okresie sprawowania mandatu posła, senatora lub posła do Parlamentu Europejskiego, 2) odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego, 3) odbywania służby zastępczej, 4) kształcenia się w szkole doktorskiej, 5) pobierania przez stypendystę sportowego stypendium sportowego, 6) kształcenia się w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego,	
--	--	--	--

		7) wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, 8) pobierania przez bezrobotnego zasiłku i stypendium, 9) udokumentowanego zatrudnienia przebytego za granicą u pracodawcy zagranicznego, 10) prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie rolnym, 11) prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, 12) okresy wykonywania zlecenia lub świadczenia usług przez osobę fizyczną na podstawie umów o świadczenie usług, wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, okresy pozostawania osobą współpracującą z ww. osobami, a ponadto okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych. Pozytywnie oceniając wskazaną regulację, można wskazać w zasadzie jedynie na dwa jej braki: 1. Ustawa nie odnosi się w żadnym zakresie do zaliczenia do okresów zatrudnienia okresów stałej współpracy na podstawie umów o dzieło, co jest powszechnie w zawodach artystycznych. 2. Znosząc różne nierówności - pod kątem np. dostępu do konkursów na stanowiska - ustawa nie rozstrzyga, czy prowadzenie działalności gospodarczej, zwłaszcza jeżeli przy tym zatrudnia się pracowników - winno być traktowane jako praca na stanowisku kierowniczym - dla potrzeb np. procesów rekrutacyjnych.	Uwaga nieuwzględniona W opinii projektodawcy nie uzasadnione jest rozszerzanie zakresu procedowanego projektu. Zasada równości nie oznacza nakazu jednakowego traktowania wszystkich, a jej komponentem jest dopuszczalność odmiennego traktowania podmiotów, które są w różnej sytuacji. Za kryterium różnicowania można przyjąć różne formy prawne świadczenia pracy w ujęciu czynnościowym Wyjaśnienie Niezasadne jest wskazanie, iż prowadzenie działalności gospodarczej w sytuacji zatrudniania pracowników traktuje się w każdym przypadku jako pracę na stanowisku kierowniczym dla potrzeb, np. procesów rekrutacyjnych. Ocena spełnienia
--	--	---	--

			przez kandydata określonych wymogów będzie dokonywana podczas rekrutacji.
2.	Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”	Proponowane rozwiązania wywołają bezpośrednie i korzystne skutki w odniesieniu do osób, które w dniu wejścia w życie nowej regulacji pozostają w stosunku pracy i które w okresie swojej wcześniejszej kariery zawodowej prowadziły pozarolniczą działalność lub świadczyły pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, która do tej pory nie była zaliczana do stażu pracy. Chodzi zwłaszcza o pracowników, których system wynagradzania przewiduje, że wysokość wynagrodzenia albo prawo do składnika wynagrodzenia (np. dodatek stażowy) lub innego świadczenia ze stosunku pracy (nagroda jubileuszowa) zależy od długości okresu zatrudnienia. W ich przypadku wejście w życie proponowanego rozwiązania skutkować będzie zwiększeniem wysokości wynagrodzenia lub przyspieszeniem nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Dotyczy to zwłaszcza pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi (jak np. członkowie korpusu służby cywilnej, pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi, nauczyciele, nauczyciele akademicy), którzy są objęci takimi systemami wynagradzania. W ich przypadku wprowadzenie proponowanego rozwiązania zostanie sfinansowane ze środków publicznych. Bez względu na sektor rynku pracy (publiczny i niepubliczny) bezpośrednim i korzystnym skutkiem wprowadzenia proponowanego rozwiązania będzie zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom prowadzącym wcześniej pozarolniczą działalność lub pracującym wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych, legitymujących się do tej pory okresem zatrudnienia krótszym niż 10 lat. W pozostałym zakresie skutki wprowadzenia proponowanego rozwiązania nie są tak pozytywne. Trafnie zwraca się uwagę w OSR, że nowa regulacja zwiększy skłonność osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których możliwe będzie zaliczenie tych okresów do stażu pracy. Ale projekt zwiększa jednocześnie atrakcyjność samozatrudnienia lub świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Spodziewać się trzeba zatem również reakcji odwrotnych - większej łatwości podejmowania decyzji o podjęciu pracy w ramach tzw. samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza przez osoby młode wchodzące dopiero na rynek pracy, a także wydłużania takiego	

		okresu pracy, skoro osoby te będą mogły w każdym czasie w przyszłości zdyskontować swoje uprawnienia i wliczyć ten okres do okresu zatrudnienia. Dlatego wprowadzeniu proponowanego rozwiązania towarzyszyć powinno równoczesne wprowadzenie rozwiązań osłonowych, chroniących te osoby przed nadużywaniem formuły samozatrudnienia lub pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, o co od wielu lat bezskutecznie walczy NSZZ „Solidarność”. Chodzi zwłaszcza o wprowadzenie domniemania stosunku pracy, wzmocnienie uprawnień kontrolnych PIP w tym zakresie jak i o likwidację bodźców ekonomicznych do wykorzystywania tych form pracy występujących w prawie ubezpieczeń społecznych oraz prawie podatkowym. Wprowadzenie proponowanego rozwiązania może przyczynić się do obniżenia atrakcyjności pracowników legitymujących się długim okresem pracy w ramach samozatrudnienia oraz na podstawie umów cywilnoprawnych na rynku pracy. Pracodawcy nie chcąc ponosić kosztów związanych z realizacją uprawnień wynikających z długiego okresu takiej pracy będą odmawiać zatrudnienia takich osób w ramach stosunku pracy bądź kontynuować współpracę z takimi osobami w ramach samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie można również wykluczyć zjawiska rozwiązywania przez pracodawców stosunków pracy z pracownikami legitymującymi się długim okresem pracy w ramach samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej w celu uwolnienia się od kosztów związanych z zaliczeniem tych okresów do tzw. pracowniczego stażu pracy. Inną negatywną konsekwencją przyjęcia proponowanego rozwiązania może być zjawisko ucieczki od rozwiązań stażowych (zwłaszcza dodatków stażowych i nagród jubileuszowych) w systemach wynagradzania pracowników zatrudnionych w segmencie prywatnym rynku pracy, a w konsekwencji większa skłonność pracodawców do wypowiedzania tak już niewielkiej liczby układów zbiorowych pracy zawierających takie rozwiązania oraz do wprowadzania odpowiednich zmian w regulaminach wynagradzania. Do projektu NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi o charakterze szczegółowym: 1) w proponowanym art. 302¹ § 2 k.p. pominięto okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych zrównują	Uwaga nieuwzględniona Nie uzasadnione jest rozszerzanie zakresu procedowanego projektu.
--	--	---	---

		osoby duchowne podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, osobami współpracującymi w zakresie uprawnień ubezpieczeniowych związanych ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie 6 roku życia (art. 6a ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2024 r. Nr 497). Należy zatem przejąć, że osoby duchowne oraz pracownicy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby współpracujące z tymi osobami znajdują się w sytuacji relewantnej skoro ustawodawca analogicznie traktuje okres przerwy w wykonywaniu aktywności zawodowej spowodowanej sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do lat 6. W konsekwencji pominięcie okresu podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej naraża proponowaną regulację na zarzut naruszenia zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP; 2) do katalogu okresów wliczanych do okresu zatrudnienia z mocy przepisów odrębnych należy dodać okresy wykonywania pracy na podstawie umowy i pracę nakładczą, o których mowa w § 32 ust. 2 i § 33 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z późn. zm.).	Uwaga nie uwzględniona Nieuzasadnione byłoby wprowadzenie regulacji do Kodeksu pracy; zasada równości nie oznacza nakazu jednakowego traktowania wszystkich, a jej komponentem jest dopuszczalność odmiennego traktowania podmiotów, które są w różnej sytuacji. Za kryterium różnicowania można przyjąć różne formy prawne świadczenia pracy w ujęciu czynnościowym.
3.	Konfederacja Lewiatan	Uwagi ogólne: Propozycja wliczania okresów prowadzenia działalności gospodarczej lub okresów aktywności zawodowej w ramach umów prawa cywilnego takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie wywołuje kontrowersje. Wynika to z różnic pomiędzy warunkami, zasadami współpracy regulowanych prawem cywilnym a pracą wykonywaną na podstawie stosunku pracy. Szczególny charakter wykonywania pracy w ramach stosunku pracy stoi u podstaw wyodrębnienia prawa pracy. Dla potrzeb realizacji uprawnień ze stosunku pracy nie można zawsze zrównać zadań wykonywanych np. jako przedsiębiorca z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy, na	

		określonym stanowisku. Kontrowersje wywołuje automatyczne zrównywanie pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy z aktywnością zawodową wykonywaną w ramach innych stosunków prawnych. Wprowadzenie zmian polegających na częściowym zrównywaniu uprawnień pracowników i osób zatrudnionych wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych może prowadzić do uznania umów cywilnoprawnych jako równoważnej stosunkowi pracy formy zatrudnienia, bez względu na przedmiot i sposób realizacji współpracy. Uwagi szczegółowe: 1) Pojęcie udokumentowanego okresu innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej (art. 302¹ § 4). Niezbędne jest doprecyzowanie, co należy rozumieć przez „udokumentowany przebyty za granicą okres innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej”. Pierwsza wątpliwość dotyczy sformułowania „udokumentowany”. Czy mają to być dokumenty urzędowe czy prywatne? Czy osoba zatrudniona ma obowiązek tłumaczenia przysięgłego tych dokumentów? Szereg wątpliwości i sporów wywołuje już dziś stosowanie art. 86 ust. 1 z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepis stanowi, iż „Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych”. W tym przypadku przez zatrudnienie rozumiemy wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Poniżej prezentowane uwagi uwzględniają kontrowersje jakie wywołuje regulacja ustawy o promocji zatrudnienia. W świetle projektowanego przepisu Kodeksu pracy nie jest jasne czy pod uwagę należy brać określone zaświadczenia wydane przez urzędy czy pracownik może przedstawiać wszelkie dowody, które potwierdzają działalność zarobkową za granicą. Pracodawcy znają wzór świadectwa obowiązujący w Polsce, ale nie znają wzorów obowiązujących w innych państwach, zaświadczeń dotyczących ubezpieczenia bądź opłacania podatków, szczególnie w przypadku państwa spoza obszaru UE. Często przedstawiane dokumenty budzą wątpliwości odnośnie ich wiarygodności. To nakłada na pracodawców dodatkowe obowiązki weryfikacji przedstawianych dokumentów. Ponadto pojawia się pytanie jak rozumieć „działalność zarobkową”? Z dokumentów, o których mowa w przepisie, jednoznacznie powinno wynikać	Wyjaśnienie Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Intencją projektodawcy jest, aby pracownik mógł przedstawić wszystkie dokumenty potwierdzające pracę za granicą m.in. zaświadczenia dotyczące ubezpieczenia bądź opłacania podatków. Zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika dokonuje pracodawca. 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, np. przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego. Wyjaśnienie niniejszej kwestii zostanie przedstawione w uzasadnieniu projektu. Wyjaśnienie
--	--	---	---

		okres pracy lub działalności zarobkowej. Pracodawca musi bowiem jednoznacznie wiedzieć, że właściwie zalicza staż, od którego zależą uprawnienia pracownicze, co ma przełożenie na koszty pracodawcy (urlopy, nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe,). Wszystkie wymagane dokumenty powinny być przetłumaczone na język polski. W trakcie prac nad projektowanym przepisem Kodeksu pracy należy uwzględnić przepisy prawa międzynarodowego oraz procedury legalizacji dokumentów. Tytułem przykładu, Konwencja znosząca wymóg legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych, sporządzona w Hadze dnia 5 października 1961 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 112, poz. 938) wprowadza zasady legalizacji i uznawania dokumentów przez strony ww. konwencji. Polska ją ratyfikowała. Konwencja dotyczy dokumentów urzędowych i ich wzajemnego uznawania i temu ma służyć nadawanie klauzuli apostille. Powyższe uwagi analogicznie kierujemy do art. 302 (1) § 5. 2) Zaświadczenia wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z projektem (art. 302 (1) § 7-10) potwierdza zaświadczenie wydane przez ZUS. W jakiej formie będą wydawane takie zaświadczenia oraz czy będą wzory takich zaświadczeń, aby pracodawca nie miał wątpliwości co do legalności dokumentu? W proponowanych zmianach brak jest odniesienia się do uprawnień pracowniczych związanych z prawem do wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego. Skoro okres zawartej umowy cywilnoprawnej będzie wliczony do stażu pracy to czy jednocześnie w sytuacji objęcia dobrowolną składką chorobową nie powinien być wykazany przez ZUS okres niezdolności z tytułu choroby do celu prawidłowego określenia okresu zasiłkowego oraz informacji o podleganiu składce chorobowej do zniesienia okresu wyczekiwania? 3) Obowiązki pracodawcy związane z wnioskami o wydanie zaświadczenia przez ZUS oraz uprawnieniami pracowniczymi Zgodnie z art. 2 projektu wniosek o wydanie zaświadczenia przez ZUS składa się w postaci elektronicznej przez PUE ZUS. Pojawia się pytanie w jakim terminie ZUS będzie wydawał ww. zaświadczenie i na czyj wniosek będzie ono wydawane, pracownika lub pracodawcy? Czy zastosowanie będą miały przepisy kodeksu postępowania administracyjnego?	Przepis zostanie skorygowany użyte zostanie pojęcie „praca zarobkowa” stosowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 214) o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wyjaśnienie Projekt nie przewiduje określenia wzoru zaświadczenia w obowiązujących przepisach. Informacje na temat wzoru stosowanego przez ZUS będą mogły zostać udostępnione na stronach internetowych ZUS. Wyjaśnienie ZUS będzie wydawał zaświadczenie bez zbędnej zwłoki; zaświadczenie będzie wydawane na wniosek pracownika, ponieważ w jego interesie pozostaje zaliczenie danego okresu do okresu zatrudnienia.
--	--	--	---

		Planuje się, że ustawa wejście w życie od 1 stycznia 2026 r. Czy od tego też dnia ZUS będzie wydawał zaświadczenia? Ma to bowiem kluczowe znaczenie w zakresie okresu wypowiedzenia oraz wliczenia np. okresu umowy cywilnoprawnej u danego pracodawcy, jeżeli poprzednio była taka umowa. Ponadto dostarczenie zaświadczeń w trakcie roku będzie mieć wpływ na plany urlopowe, bo pracownicy przejdą z 20 na 26 dni, co z kolei może niekorzystnie wpłynąć na organizację pracy oraz będzie mieć skutki finansowe w zakresie rezerwy urlopowej. 4) Przepisy przejściowe. Wątpliwości powstają na tle przepisów przejściowych. Artykuł 3 stanowi, że uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1-4 do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. W naszej ocenie przepis nie usuwa wątpliwości jakie mogą powstać odnośnie do ustalania uprawnień pracowników z wcześniejszych lat (przynajmniej 3 lata wstecz ze względu na okres przedawnienia), nabywanych w związku z wliczaniem nowych okresów od dnia wejścia w życie nowych przepisów. Odrębny przepis przejściowy powinien regulować kwestię okresów wypowiedzenia. Do umów o pracę na czas określony lub umów o pracę na czas nieokreślony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, powinno stosować się przepisy dotychczasowe. 5) Nabywanie uprawnień a przedstawienie przez pracownika dokumentów. Nowelizacja zwiększy liczbę przypadków, w których pracownicy po upływie dłuższych okresów, nawet kilkuletnich, przedstawią dokumenty wpływające na nabycie przez nich określonych uprawnień. Licząc w takich sytuacjach na przyznanie im określonych uprawnień za wcześniejsze lata. Uprawnienia pracownicze powinny być ustalane od dnia przedstawienia pracodawcy dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy zatrudnienia, na przykład prawa do urlopu wypoczynkowy w wyższym wymiarze.	Wyjaśnienie Przepisy ustawy wejdą w życie od 1 stycznia 2026 r. i od tej daty będzie możliwe wliczenie wcześniejszych okresów do okresu zatrudnienia. Zatem uprawnienia wynikające z tego wliczenia będą przysługiwały także od 1 stycznia 2026 r. Uwaga uwzględniona Projekt został uzupełniony o przepis dotyczący ustalenia okresu wypowiedzenia umowy. Wyjaśnienie W świetle obowiązujących przepisów pracownik może dostarczyć dokumenty w każdym czasie. Projekt przewiduje, że nowe przepisy ustawy będą obowiązywały od dnia 1 stycznia 2026 r. Należy zauważyć, iż uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów działalności zawodowej, które obecnie nie są zaliczane do stażu pracy, np. umowy zlecenia, będą przysługiwały od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Zaliczeniu podlegać będą jednak wszystkie
--	--	---	--

			udowodnione okresy (tj. nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od 1 stycznia 2026 r., ale także okresy wcześniejsze).
4.	Porozumienie Zielonogórskie Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia	FZPOZ „Porozumienie Zielonogórskie” proponuje treść art. 302 „Art. 302 Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Wojsku Polskim, 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.” Regulacja może spowodować zwiększenie obciążeń finansowych przedsiębiorców, więc wzrośnie inflacja.	Wyjaśnienie Art. 301 Kodeksu pracy reguluje kwestie zaliczania czynnej służby wojskowej. Wyjaśnienie Ustawa przewiduje 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), na dokonanie związanych z tym obliczeń, wprowadzenie ewentualnych zmian w przepisach zakładowych, jak również na zabezpieczenie środków na sfinansowanie nowych rozwiązań.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych podczas opiniowania
do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy (UD59)**

Lp.	Podmiot zgłaszający opinię	Opinia	Stanowisko MRPiPS
opinie zgłoszone do projektu ustawy z dnia 4.07.2024 r.			
1.	Prezes Głównego Urzędu Statystycznego	W art. 2 projektu ustawy wskazuje się, iż wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa się w postaci elektronicznej za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ograniczenie możliwości składania wniosków o wydanie zaświadczenia jedynie do Platformy Usług Elektronicznych ZUS może stanowić znaczne utrudnienie, a być może nawet wykluczenie, dla osób które nie posiadają umiejętności lub nie mają możliwości korzystania z komputera i Internetu (np. osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby uboższe). Proponuje się zatem, aby projekt ustawy przewidywał możliwość złożenia również papierowego wniosku w najbliższej placówce ZUS.	Uwaga nieuwzględniona. Mając na uwadze stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który będzie wydawał przedmiotowe zaświadczenia, wnioski składane będą w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS.

1.	Forum Związków Zawodowych	Ustawa nie odnosi się w żadnym zakresie do zaliczenia do okresów zatrudnienia okresów stałej współpracy na podstawie umów o dzieło, co jest powszechnie w zawodach artystycznych.	Uwaga nieuwzględniona W opinii projektodawcy nie uzasadnione jest rozszerzanie zakresu procedowanego projektu. Zasada równości nie oznacza nakazu jednakowego traktowania wszystkich, a jej komponentem jest dopuszczalność odmiennego traktowania podmiotów, które są w różnej sytuacji. Za kryterium różnicowania można przyjąć różne formy prawne świadczenia pracy w ujęciu czynnościowym.
2.	Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”	1) w proponowanym art. 302¹ § 2 k.p. pominięto okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych zrównują osoby duchowne podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, osobami współpracującymi w zakresie uprawnień ubezpieczeniowych związanych ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie 6 roku życia (art. 6a ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2024 r. Nr 497). Należy zatem przejść, że osoby duchowne oraz pracownicy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby współpracujące z tymi osobami znajdują się w sytuacji relewantnej skoro ustawodawca analogicznie traktuje okres przerwy w wykonywaniu aktywności zawodowej spowodowanej sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do lat 6. W konsekwencji pominięcie okresu podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej naraża proponowaną regulację na zarzut naruszenia zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP; 2) do katalogu okresów wliczanych do okresu zatrudnienia z mocy przepisów odrębnych należy dodać okresy wykonywania pracy na podstawie umowy i pracę nakładczą, o których mowa w § 32 ust. 2 i § 33 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z późn. zm.).	Uwaga nieuwzględniona Nie uzasadnione jest rozszerzanie zakresu procedowanego projektu. Uwaga nie uwzględniona Nieuzasadnione byłoby wprowadzenie regulacji do Kodeksu pracy; zasada równości nie oznacza nakazu jednakowego traktowania wszystkich, a jej komponentem

			jest dopuszczalność odmiennego traktowania podmiotów, które są w różnej sytuacji. Za kryterium różnicowania można przyjąć różne formy prawne świadczenia pracy w ujęciu czynnościowym.
--	--	--	--

**Zestawienie uwag zgłoszonych podczas konsultacji publicznych
do projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy (UD59)**

Lp.	Podmiot zgłaszający	Uwaga	Stanowisko MRPiPS
1.	obywatel Mikołaj W.	art. 1 pkt 2 w zakresie dodawanego do Kodeksu pracy art. 302¹ § 5 - proponuje dodać do wyliczenia § 5 tegoż dodawanego artykułu okres „pobierania przez studenta lub doktoranta stypendium naukowego Narodowego Centrum Nauki”. Umowy te bowiem są zbliżone do umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, ale jednak są to umowy stypendialne, co może rodzić spory interpretacyjne w ich zakresie. Umowy te są dostrzegane przez system prawny, np. przez ustawę o PIT. Artykuł 21 ust. 1 pkt 39f ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zwalnia je bowiem od podatku dochodowego. Wciąż jednak studenci i doktoranci realizują na bieżąco i przez wiele miesięcy usługi w projektach naukowych, wobec czego w istocie świadczą umowę o świadczenie usług. Z uwagi jednak na potencjalne spory interpretacyjne i nazwanie tych umów umowami stypendialnymi proponuję dopisać je dla usunięcia wątpliwości wykładniczych do katalogu dodawanego do Kodeksu pracy art. 302¹ § 5. Proponuje wprowadzić mechanizm kwestionowania kompletności zaświadczeń wydawanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, dzięki czemu istniałaby możliwość odwoływania się od treści otrzymanego zaświadczenia i wskazywania, że niektóre okresy nie zostały przez Zakład uwzględnione, choć powinny być zostać. Owszem, można tego dokonać poprzez zażalenie, o którym mowa w art. 219 KPA, ale być może zasadne byłoby wprowadzenie odrębnego trybu, z uwagi na charakterystykę tych spraw. Szczegółowe zagadnienia dot. trybu i terminu wydania oraz wzoru zaświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powinny być regulowane stosownym rozporządzeniem ministra właściwego. Stąd proponuje się dodać przepis kompetencyjny do jego wydania.	Wyjaśnienie Usunięto przepis określający katalog okresów, które na podstawie odrębnych przepisów w zakresie i na zasadach w nich przewidzianych już obecnie są traktowane jak okresy zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze. Wyjaśnienie ZUS będzie wydawał zaświadczenie niezwłocznie. Projekt nie przewiduje określenia wzoru zaświadczenia w obowiązujących przepisach. Informacje na temat wzoru stosowanego przez ZUS będą mogły zostać udostępnione na stronach internetowych ZUS.

2.	obywatelka Agnieszka Sz.	Proponuje dodanie do nowelizacji Kodeksu pracy odnośnie stażu pracy – tzw. okres urlopu wychowawczego dla przedsiębiorców; jest to okres, w którym przedsiębiorca zawiesił działalność gospodarczą na rzecz opieki nad dzieckiem. W tym okresie były odprowadzane za niego składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z budżetu państwa za pośrednictwem ZUS. Okres urlopu wychowawczego pracownika jest wliczany do stażu pracy. Analogicznie okres takiego zawieszenia działalności gospodarczej na rzecz opieki nad dzieckiem nie jest wliczany do stażu pracy zauważając, iż nowelizacja ustawy ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.	Uwaga uwzględniona na podstawie dodawanego art. 302¹ § 5; przepis ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.
----	--------------------------	--	---

Stanowisko
Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego
przyjęte w trybie obiegowym
23 czerwca 2025 r.

1. Podział rezerwy subwencji ogólnej, o której mowa w art. 34 ust 1 i 6 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, na uzupełnienie dochodów jednostek samorządu terytorialnego tj. m.in.: 220 mln zł jako zwiększenie środków na projekty zgłaszane przez powiaty, miasta na prawach powiatu i województwa do rezerwy z art. 90 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Ministerstwo Infrastruktury) – wysłano 18.06.25 r.

Opinia pozytywna

2. Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UD59) (**Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej**) – wysłano 5.06.25 r. (Zespół ds. Administracji Publicznej i Bezpieczeństwa Obywateli 12.06.25 r. rekomendował opinię pozytywną).

Opinia pozytywna

3. Projekt rozporządzenia **Ministra Edukacji** zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli – wysłano 30.05.25 r. (Zespół ds. Edukacji Kultury i Sportu 18.06.25 r. wydał opinię pozytywną z podtrzymaniem uwag Związku Powiatów Polskich, który zaznacza, iż konstruowanie oddziałów powinno następować przede wszystkim w oparciu o poziom funkcjonowania uczniów, a nie tylko rodzaj ich niepełnosprawności. ZPP Zwraca również uwagę na mniejsze szkoły, które nie zawsze mają możliwość tworzenia oddziału wyłącznie dla uczniów z określonymi niepełnosprawnościami.

Opinia pozytywna z uwagami.

Współprzewodniczący KWRiST

strona rządowa

strona samorządowa

Tomasz Siemoniak
Minister
Spraw Wewnętrznych i Administracji

Arkadiusz Chęciński
Prezydent Miasta Sosnowca
Związek Miast Polskich