



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.311.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 17195 Pani Posłanki Pauliny Matysiak, w sprawie dokumentowania stażu pracy z umów cywilnoprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem oświaty, proszę przyjąć wyjaśnienia należące do właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423), tzw. ustawa stażowa, ma na celu wyrównanie szans w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego dla osób wykonujących działalność zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy lub stosunek służbowy.

Zgodnie z art. 302¹ § 2 pkt 1 Kodeksu pracy do okresu zatrudnienia wliczane są okresy wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług (do jakiej zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia), w których podlegała ona ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym. Na podstawie art. 302¹ § 3 k.p. do okresu zatrudnienia wliczane są też 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 (przypadek uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów, którzy do 26 roku życia nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym 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). Do okresu zatrudnienia wliczane są wszystkie udowodnione okresy - nie tylko te, które nastąpiły po wejściu przepisów ustawy w życie, ale również wcześniejsze.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych potwierdza okresy tylko tych osób, które podlegały ubezpieczeniom społecznym. Wydawane przez ZUS zaświadczenie sporządzane jest na podstawie danych zapisanych na koncie ubezpieczonego. Jeśli nie ma na nim informacji potwierdzających okres ubezpieczenia wskazany we wniosku, zaświadczenia nie można wystawić.

W przypadku okresu niepodlegającego zgłoszeniu do ZUS to na pracowniku spoczywa ciężar jego udowodnienia - na zasadach ogólnych reguł dowodowych. Zaliczenia okresów wykonywania pracy do okresów zatrudnienia będzie dokonywał pracodawca na podstawie przedłożonych przez pracownika dokumentów. Zgodnie z art. 22¹ Kodeksu pracy pracodawca może żądać udokumentowania danych, w tym przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

W przypadku osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia dokumentami potwierdzającymi zatrudnienie mogą być m.in.: umowa zlecenie, zaświadczenie od

zleceniodawcy o okresie wykonywania zlecenia, deklaracje/wnioski z Urzędu Skarbowego, inne dokumenty w wiarygodny sposób potwierdzające wykonywanie zlecenia w określonym czasie (np. rachunki, referencje od byłego pracodawcy zawierające informacje o okresie i formie zatrudnienia).

To pracodawca - mając świadomość ewentualnego sporu sądowego z pracownikiem - decyduje o zaliczeniu danego okresu świadczenia pracy do stażu pracy. Jeśli treść zebranych dokumentów nie budzi wątpliwości co do autentyczności, zakresu i spójności wskazanych danych, pracodawca powinien zaliczyć dany okres do stażu pracy.

Informuję przy tym, że na stronie internetowej resortu pracy, pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/staz-pracy-qa>, zamieszczono informacje dotyczące alternatywnych dokumentów mogących posłużyć przy potwierdzaniu okresów aktywności zawodowej w sytuacji niemożności uzyskania z ZUS zaświadczenia w zakresie odnoszącym się m.in. do umów cywilnoprawnych.

Odnosnie do zaświadczeń, o których mowa w art. 302¹ §11-13 k.p. przekazuję, że do 29 maja br. ZUS otrzymał ponad 708 tys. wniosków o wydanie zaświadczenia dla celów doliczenia okresu ubezpieczenia do stażu pracy. W 117 538 przypadkach zdecydowano o odmowie wydania zaświadczenia w związku z brakiem danych w systemie ZUS, które mogłyby potwierdzić ubezpieczenie w okresie wskazanym przez wnioskodawców.

Organem ustawowo powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika i innych osób wykonujących pracę zarobkową jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Organ ten wyposażono w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem, kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy. PIP jest też uprawniona do udzielania pracownikom i pracodawcom porad w tym zakresie (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 2024 r., poz. 1712).

Z kolei rozstrzyganie sporów, do których dochodzi na gruncie stosowania przepisów prawa pracy, jak również dokonywanie wykładni przepisów prawa należy, zgodnie z art. 262 k.p., do kompetencji sądów.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/