



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja

Druk nr 1404

Warszawa, 10 czerwca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

- o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Agnieszkę Dziemianowicz-Bąk.

(-) Włodzimierz Czarzasty; (-) Agnieszka Dziemianowicz-Bąk; (-) Daria Gosek-Popiołek; (-) Katarzyna Kotula; (-) Piotr Kowal; (-) Marcin Kulasek; (-) Łukasz Litewka; (-) Wanda Nowicka; (-) Dorota Olko; (-) Arkadiusz Sikora; (-) Wiesław Szczepański; (-) Tadeusz Tomaszewski; (-) Tomasz Trela; (-) Joanna Wicha; (-) Dariusz Wieczorek; (-) Anna Maria Żukowska.

U S T A W A

z dnia r.

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) 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 w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą 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 osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2,

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

- 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych – w których podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

§ 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, w którym osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, 1222 i 1871), za który osoba ta nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

§ 5. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

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

§ 7. Niezakończone okresy, o których mowa w § 1–6, wlicza się do okresów zatrudnienia w zakresie obejmującym okres przed nawiązaniem stosunku pracy.

§ 8. Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1–4 i 6, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.

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

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

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

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

§ 13. Okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o których mowa w § 4, 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) 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.²) 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.

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.”.

²⁾ 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 i 179.

Art. 4. 1. 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 wejścia w życie niniejszej ustawy.

2. 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.

3. Okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, nie wliczają się do okresu zatrudnienia, od którego jest uzależniony okres wypowiedzenia umowy o pracę trwający w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

UZASADNIENIE

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

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

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

Co do zasady do okresu pracy, od którego są uzależnione uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy zatrudnienia, to jest pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, czyli na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy). Zgodnie z art. 155 Kodeksu pracy do okresu pracy, na podstawie którego określa się długość urlopu wypoczynkowego, zalicza się okres nauki. Wliczeniu do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień pracowniczych podlegają również inne okresy,

niebędące wprawdzie okresami zatrudnienia, ale których wliczenie do stażu pracy następuje na podstawie przepisów szczególnych. Na mocy przepisów szczególnych do ogólnego stażu pracy zaliczyć można między innymi okres:

- 1) służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej – na podstawie art. 302 Kodeksu pracy w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami;
- 2) odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego, odbywania służby zastępczej – na podstawie art. 313 ust. 1–3, art. 562 ust. 1 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248, z późn.zm.);
- 3) pobierania uposażenia w okresie sprawowania mandatu posła, lub senatora – na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (Dz. U. z 2024 r. poz. 907) lub posła do Parlamentu Europejskiego – na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 lipca 2004 r. o uposażeniu posłów do Parlamentu Europejskiego wybranych w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 1925, z późn. zm.);
- 4) pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium (z wyłączeniem prawa do urlopu wypoczynkowego) – na podstawie art. 79 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 214);
- 5) udokumentowanego zatrudnienia, przebytego za granicą u pracodawcy zagranicznego – na podstawie art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 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);
- 9) kształcenia się w Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (dotyczy absolwenta tej Szkoły) – na podstawie art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 14 czerwca 1991 r. o Krajowej Szkole Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1952, z późn. zm.);
- 10) wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia – na podstawie art. 128 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2024 r. poz. 706, z późn. zm.).

Aktualnie okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, jak również wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z tymi osobami albo pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej czy pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych nie są wliczane do okresu zatrudnienia w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W efekcie utrudnia to dostęp do niektórych uprawnień pracowniczych oraz stanowisk, na których jest wymagane posiadanie określonego stażu pracy. Taka sytuacja jest zatem niekorzystna dla pracowników, którzy przed nawiązaniem stosunku pracy prowadzili działalność gospodarczą we wskazanych formach lub wykonywali pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych, byli osobami współpracującymi, członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych czy członkami spółdzielni kółek rolniczych. Projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy ma za zadanie wyrównanie szans wyżej wymienionych osób w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego. Projekt ustawy tym samym zlikwiduje w dużej mierze nierówności w traktowaniu pracowników ze względu na rodzaj wcześniej podejmowanej przez nich aktywności zawodowej.

Projekt wprowadza następujące zmiany w Kodeksie pracy:

- 1) nadanie nowego brzmienia art. 302, zgodnie z którym „Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji

Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Marszałkowskiej i Służbie Celno-Skarbowej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami.”.

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

- okres służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej – na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1729, z późn. zm.),
- okres służby w Służbie Celno-Skarbowej – na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.);

2) dodano nowy art. 302¹ po art. 302.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 1 do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497, z późn. zm.) oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

Pojęcie pozarolniczej działalności wynika z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wskazanym przepisem za 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 osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2,
- 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych,
– w których podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

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

Zgodnie z art. 302¹ § 9 osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 8, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 3 do okresu zatrudnienia będą wliczane także udokumentowane okresy działalności zawodowej określone w art. 302¹ § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów. Są to okresy wykonywania pracy lub działalności

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

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

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

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

przez przedsiębiorcę w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie jest wliczany do stażu pracy. Proponowany przepis art. 302¹ § 5 ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.

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

Pojęcie „praca zarobkowa” jest stosowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. 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.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 7 niezakończone okresy, o których mowa w § 1–6, wlicza się do okresów zatrudnienia w zakresie obejmującym okres przed nawiązaniem stosunku pracy. Proponowany przepis daje możliwość doliczenia okresu szeroko rozumianego zatrudnienia pomimo jego niezakończenia przed nawiązaniem kolejnego stosunku pracy; brzmienie przepisu pozwoli na wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych związanych z obliczaniem stażu pracy.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 8 do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1–4 i 6, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania osobą współpracującą, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy. Jeżeli zatem wyżej wymieniona działalność była przez daną osobę wykonywana dla obecnego pracodawcy tej osoby, to okres danej działalności zostanie zaliczony również do stażu zakładowego.

Na podstawie projektowanych przepisów między innymi okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tak zwanego zakładowego stażu pracy (zlecenie było realizowane albo usługi były świadczone

na rzecz obecnego pracodawcy). Intencją projektodawcy przepisów jest, aby do ogólnego stażu pracy był wliczany cały okres trwania umowy zlecenia lub świadczenia usług wykonywanej przez osobę fizyczną bez względu na czas wykonywania pracy; przy zaliczeniu okresów poprzednich umów o pracę także nie ma znaczenia wymiar czasu pracy wynikający z umowy. Na podstawie obowiązujących przepisów, gdy osoba jest zatrudniona na część etatu w ramach umowy o pracę, do okresu zatrudnienia jest zaliczany cały okres zatrudnienia.

Od zakładowego stażu pracy jest uzależniona zgodnie z Kodeksem pracy między innymi długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Również dodatkowe świadczenia przyznawane przez pracodawcę na mocy przepisów zakładowych zwykle są uzależnione od długości zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem na skutek przyjęcia proponowanego rozwiązania osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, która wcześniej świadczyła pracę na rzecz obecnego pracodawcy na przykład na podstawie umowy zlecenia, z dniem wejścia w życie ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także będzie mogła zostać objęta dłuższym okresem wypowiedzenia 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 § 10, w przypadku nakładania się okresów, o których mowa w § 1–6, lub nakładania się tych okresów z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się jeden z tych okresów.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 11–13:

- 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 (§ 11);
- 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 (§ 12);

- 3) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w § 4, to jest korzystania z uprawnienia z ulgi na start, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu (§ 13).

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 ratałnym czy zabezpieczone hipoteką). Zgodnie z projektowanymi przepisami do okresu zatrudnienia będą wliczane okresy prowadzenia przez osobę fizyczną działalności gospodarczej, za które składki zostały opłacone, oraz okresy zwolnione z podlegania ubezpieczeniom społecznym.

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

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych może potwierdzić okresy ubezpieczenia przed 1999 r., jeżeli były opłacone składki na ubezpieczenie społeczne. Dotyczy to między innymi osób, które prowadziły działalność na własny rachunek lub były osobą współpracującą. W takim przypadku Zakład Ubezpieczeń Społecznych może

potwierdzić okresy ubezpieczenia oraz podstawę wymiaru składek, jeżeli zainteresowany poda okres, w którym była prowadzona działalność i adres miejsca, w którym była prowadzona, numer konta płatnika składek, adres Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do którego były opłacane składki – jeżeli prowadził działalność.

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

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

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

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

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

umowy o dzieło, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, z zastrzeżeniem § 2 i 3.”.

Zaproponowany w art. 2 projektu przepis ma na celu nieróżnicowanie sytuacji skazanych; brak jest podstaw prawnych lub faktycznych do różnicowania w aspekcie uprawnień pracowniczych statusu skazanych wykonujących pracę od innych osób. Należy zauważyć, że praca skazanych jest jednym ze sposobów resocjalizacji, pozwala na przyuczenie skazanych do zawodu oraz daje im możliwość wywiązania się z zobowiązań, np. alimentacyjnych.

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

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

Przepis art. 3 projektu zmienia przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej przez dodanie art. 188a, który umożliwi funkcjonariuszowi Służby Celno-Skarbowej pełniącemu służbę w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, zwanej dalej „KAS”, który po zwolnieniu ze służby w Służbie Celno-Skarbowej podjął pracę, na zaliczenie okresów tej służby do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy. Obecnie przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o KAS pozwalają na zaliczenie okresu służby w Służbie Celno-Skarbowej do stażu pracy jedynie w przypadku przeniesienia funkcjonariusza do pracy w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw finansów publicznych albo w jednostce organizacyjnej KAS (art. 174 ustawy o KAS). Natomiast funkcjonariuszowi, który podejmuje pracę na podstawie stosunku pracy po zwolnieniu ze służby w każdym innym przypadku niż określony powyżej, okres tej służby nie jest wliczany do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień wynikających z prawa pracy. Funkcjonariusze po zwolnieniu ze służby mogą podejmować pracę niezwiązaną

ze służbą. W takiej sytuacji okres służby powinien być uwzględniany do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy. Regulacje w tym zakresie obowiązują w przypadku funkcjonariuszy innych służb mundurowych, na przykład Policji (art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz. U. z 2024 r. poz.145, z późn. zm.) czy Straży Granicznej (art. 84 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz. U. z 2024 r. poz. 915, z późn. zm.). Funkcjonariuszom wyżej wymienionych służb, którzy po zwolnieniu ze służby podjęli pracę, okres tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy.

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

Na podstawie art. 4 projektu uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą, do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy (§ 1). Okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą, 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 (§ 2). Okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą, nie wliczają się do okresu zatrudnienia, od którego jest uzależniony okres wypowiedzenia umowy o pracę trwający w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy (§ 3).

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

wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów działalności zawodowej, o których mowa w art. 302¹ § 1–6, do okresu zatrudnienia będą przysługiwały od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Zaliczenie omawianych okresów będzie więc możliwe od konkretnej daty (tj. od dnia 1 stycznia 2026 r.) i dopiero od tego momentu uprawnienia pracownicze będą ustalane w oparciu o wyższy staż pracy. Tym samym po stronie pracowników nie powstaną roszczenia o uzupełnienie uprawnień przysługujących im przed wejściem w życie ustawy, tj. w latach 2023–2025. Zaliczeniu będą jednak podlegać wszystkie udowodnione okresy (to jest nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od dnia 1 stycznia 2026 r.).

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

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

Projekt w art. 5 przewiduje, że proponowane przepisy ustawy będą obowiązywały od dnia 1 stycznia 2026 r. Niezbędne jest odpowiednie *vacatio legis*, aby pracodawcy mieli czas na ustalenie stażu pracy poszczególnych pracowników w świetle nowych przepisów (pracownicy muszą dostarczyć dokumenty, na podstawie których pracodawcy ustalą nowy staż pracy), dokonanie związanych z tym obliczeń, wprowadzenie ewentualnych zmian w przepisach zakładowych, jak również na zabezpieczenie środków na sfinansowanie nowych rozwiązań.

Projektowana ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

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

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm

i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn.zm.).

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

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

Projekt został przedłożony celem dokonania oceny OSR przez Koordynatora OSR

w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Uwagi nie zostały zgłoszone.

Projekt ustawy nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

DEKLAROWANE SKUTKI REGULACJI (DSR) projektu ustawy

Informacja o projekcie

a) Tytuł projektu:

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

b) Przedstawiciel wnioskodawcy:

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

I. Część wstępna

[1] Zwięzły opis zidentyfikowanego problemu i proponowanych rozwiązań.

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), 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] Czy były rozważane rozwiązania alternatywne?

- Tak
- **Nie**

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegislacyjne, dlatego jest niezbędna nowelizacja przepisów Kodeksu pracy. Dodatkowo niecelowe jest projektowanie rozwiązań alternatywnych z tego względu, że tylko zaproponowane brzmienie nowelizacji Kodeksu pracy zapewni realizację celów ustawy.

II. Wymogi określone w art. 34 ust. 2 pkt 3–5 regulaminu Sejmu

[3] Jakie są przewidywane skutki prawne projektowanych rozwiązań?

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 2023 r. poz. 1729),
- 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 w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497, z późn. zm.) oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe. Pojęcie pozarolniczej działalności wynika z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wskazanym przepisem za 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 zlecenia na podstawie umowy, o której mowa w art. 734 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, z późn. zm.) lub świadczenia usług przez osobę fizyczną na podstawie umowy, o której mowa w art. 750 tej ustawy,

2) wykonywania przez osobę fizyczną pracy na podstawie umowy agencyjnej, o której mowa w art. 758 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny,

3) pozostawania osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2,

4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,

5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych – w którym podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Należy zauważyć, że powyższy zakres regulacji zawartej w art. 302¹ § 2 pkt 1 obejmuje również umowy uaktywniające dla niań sprawujących opiekę nad dziećmi na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

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 wliczona się okres, w którym osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą, o której mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, za który osoba ta nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. 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 w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Obecnie okres zawieszenia działalności gospodarczej u przedsiębiorcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie jest wliczany do stażu pracy. W tym okresie są odprowadzane za niego składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z budżetu państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast okres urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego pracownika jest wliczany do stażu pracy. Proponowany przepis art. 302¹ § 5 ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców. Ponadto zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 6 do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany, przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej. 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, mogą to być przykładowo dokumenty z instytucji ubezpieczeniowych, podatkowych, zaświadczenie wydane przez zagranicznego pracodawcę. Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebitego 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. Na podstawie art. 302¹ § 7 niezakończone okresy, o których mowa w § 1–6, wlicza się do okresów zatrudnienia w zakresie obejmującym okres przed nawiązaniem stosunku pracy. Proponowany przepis daje możliwość doliczenia okresu szeroko rozumianego zatrudnienia pomimo jego niezakończenia przed nawiązaniem kolejnego stosunku pracy. Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 8 do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1–4 i 6, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawiania osobą współpracującą, pozostawiania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub pozostawiania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, 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. Także dodatkowe świadczenia przyznawane przez pracodawcę na mocy przepisów zakładowych zwykle uzależnione są 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 wejścia w życie ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także zostanie objęta dłuższym okresem wypowiedzenia 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 § 9 osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 7, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 10, w przypadku nakładania się okresów, o których mowa w § 1–6, lub nakładania się tych okresów z okresem pozostawiania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się jeden z tych okresów.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 11–13:

- 1) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, okresy pozostawiania 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 (§ 11);
- 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 ustawy, okresy pozostawiania z wyżej wymienionymi osobami osobą współpracującą, a ponadto okresy pozostawiania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, okresy pozostawiania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych potwierdza wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (§12);
- 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 (§ 13);

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 ewidencjonowane są 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 ewidencjonowane są 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, jeśli 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, jeśli jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Na pracowniku spoczywać będzie 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 zaświadczenia będzie wydawał 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, zaliczony został 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 zwodu 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 poprzez 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 umyślnie przestępstwo skarbowe, prawomocnego orzeczenia zakazu wykonywania zawodu funkcjonariusza oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia ze Służby Celno-Skarbowej. Na podstawie art. 4 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 wejścia w życie niniejszej ustawy (§ 1). Okresów, o których mowa w art. 3021 § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, nie wlicza się do okresu pracy wymaganego od kandydatów na określone stanowiska, w naborach na wolne stanowiska wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy (§ 2). Wliczenie okresów, o których mowa w art. 3021 § 1–6 ustawy zmienianej w art. 1, pozostaje bez wpływu na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę trwającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy (§ 3). Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów działalności zawodowej, o których mowa w art. 3021 § 1–6, do okresu zatrudnienia przysługiwałyby od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy. Zaliczenie omawianych okresów będzie więc możliwe od konkretnej daty (tj. dnia 1 stycznia 2026 r.) i dopiero od tego momentu uprawnienia pracownicze ustalane będą w oparciu o wyższy staż 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 podlegać będą jednak wszystkie udowodnione okresy (tj. nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od dnia 1 stycznia 2026 r.). 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, np. zaświadczenia o prowadzonej działalności gospodarczej czy pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych. Wprowadzono odrębny przepis przejściowy regulujący 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. Projekt w art. 5 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.

Projektowane rozwiązanie jest zgodne z Konstytucją RP, prawem międzynarodowym i prawem UE. Projektowane rozwiązanie jest spójne z dotychczasowymi rozwiązaniami.

[4] Jakie są przewidywane skutki społeczne projektowanych rozwiązań?

Projekt oddziałuje na następujące grupy:

1. Liczba pracujących, 17 307 tys. osób, źródło danych Dane GUS za 2023 r. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2023-roku,4,53.html>, tablice przeglądowe, tab. 2.

Dla osób, które spełniają warunki regulacji, po wejściu jej w życie – 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.

2. Zatrudnieni (pracownicy najemni), 13 862 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 646 tys. osób; w sektorze publicznym 4 216 tys. osób, źródło 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.

3. 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 współpracującymi), 1 406,8 tys. osób, źródło: 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 możliwe będzie zaliczenie okresów pracy na podstawie umów cywilnoprawnych do stażu pracy.

4. Osadzeni zatrudnieni odpłatnie, 20 874 osoby, zaliczenie przez pracodawców okresów wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia z wyłączeniem umów o dzieło.

		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	-300,6	-318,0	-334,9	-352,6	-390,6	-499,0	-4337,7
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-75,1	-79,5	-83,7	-88,2	-97,7	-124,7	-1084,4
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	848,1	870,2	916,5	965,1	1055,9	1179,6	11176,6

		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	-300,6	-318,0	-334,9	-352,6	-390,6	-499,0	-4337,7
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-75,1	-79,5	-83,7	-88,2	-97,7	-124,7	-1084,4
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	848,1	870,2	916,5	965,1	1055,9	1179,6	11176,6

*skutki w mln zł.

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.

Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców.

[6] Jakie są przewidywane skutki finansowe projektowanych rozwiązań, w szczególności wpływ na sektor finansów publicznych, w tym na budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego?

(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	466,2	575,5	606,2	638,2	672,0	720,3	757,1	942,2	989,5	1038,7	1089,8	8495,7
budżet państwa	18,6	29,1	30,7	32,3	34,0	37,8	39,7	63,7	66,9	70,2	73,7	496,7
JST	105,2	165,0	173,8	183,0	192,7	214,0	224,9	360,9	379,0	397,9	417,4	2813,8
ZUS	258,4	287,8	303,1	319,2	336,1	353,6	371,7	390,6	410,2	430,7	451,8	3913,2
NFZ	63,4	70,6	74,4	78,3	82,5	86,8	91,2	95,9	100,7	105,7	110,9	960,4
Fundusz Pracy	8,2	9,1	9,6	10,1	10,6	11,2	11,7	12,3	13,0	13,6	14,3	123,7
Fundusz Solidarnościowy	11,8	13,2	13,9	14,6	15,4	16,2	17,0	17,9	18,8	19,7	20,7	179,2
FGSP	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	3,8
FEP	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	4,9
Wydatki ogółem	938,6	1048,2	1104,0	1162,6	1224,2	1288,0	1353,6	1422,8	1494,0	1568,6	1645,6	14250,2
budżet państwa	469,3	524,1	552,0	581,3	612,1	644,0	676,8	711,4	747,0	784,3	822,8	7125,1
JST	469,3	524,1	552,0	581,3	612,1	644,0	676,8	711,4	747,0	784,3	822,8	7125,1
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	-472,4	-472,7	-497,8	-524,4	-552,2	-567,7	-596,5	-480,6	-504,5	-529,9	-555,8	-5754,5
budżet państwa	-450,7	-495,0	-521,3	-549,0	-578,1	-606,2	-637,1	-647,7	-680,1	-714,1	-749,1	-6628,4
JST	-364,1	-359,1	-378,2	-398,3	-419,4	-430,0	-451,9	-350,5	-368,0	-386,4	-405,4	-4311,3
ZUS	258,4	287,8	303,1	319,2	336,1	353,6	371,7	390,6	410,2	430,7	451,8	3913,2
NFZ	63,4	70,6	74,4	78,3	82,5	86,8	91,2	95,9	100,7	105,7	110,9	960,4
Fundusz Pracy	8,2	9,1	9,6	10,1	10,6	11,2	11,7	12,3	13,0	13,6	14,3	123,7
Fundusz Solidarnościowy	11,8	13,2	13,9	14,6	15,4	16,2	17,0	17,9	18,8	19,7	20,7	179,2
FGSP	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	3,8
FEP	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	4,9

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 wzrostu 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 19,9% (grupa osób objętych zmianą regulacji), dane za 2023 r. W sektorze publicznym przeciętne zatrudnienie w 2023 r. wyniosło 2961,3 tys. etatów (źródło: GUS, Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2023 roku, tabl.2), z czego 19,9% to 589,3 tys. etatów. W sprawozdaniu Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku wykazano, że staż pracy od 2 do 20 lat posiada 44,7% pracowników sektora publicznego (w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób), co daje 263,7 tys. etatów. Liczba etatów została zredukowana o 25% (co daje 197,6 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 6436,7 tys. etatów z czego 19,9%, to 1280,9 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 Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku) 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. 111,4 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. 59,8 tys. etatów. Zastosowano redukcję liczby etatów o 25%, na podstawie takich samych założeń, jak w przypadku dodatku stażowego, co daje 44,8 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 9,5 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 7971,55 zł, a w sektorze prywatnym wynosiło 6929,33 zł (dane dla 2023 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 – październik 2024 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. Przyjęto założenie, że udział jednostek samorządu terytorialnego w dochodach z PIT w 2026 r. i kolejnych latach pozostanie na stałym poziomie 85,0%. 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] Wykaz źródeł finansowania, jeśli projekt ustawy pociąga za sobą obciążenie budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Środki przeznaczone na sfinansowanie projektowanych zmian powinny być 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.

[8] Czy projekt ustawy podlega procedurze notyfikacyjnej?

➤ **Nie**

Tak, ponieważ:

- określa plan przyznania lub zmiany pomocy państwa (art. 108 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej);
- zawiera przepisy techniczne (dyrektywa (UE) 1535/2015);
- dotyczy dziedziny podlegającej kompetencji Europejskiego Banku Centralnego (art. 127 ust. 4 tiret drugie TfUE);
- ma zastosowanie do usług świadczonych przez usługodawców (dyrektywa 2006/123/WE);
- dotyczy innych niż wymienione wyżej dziedzin objętych procedurą notyfikacyjną.

III. Wymogi określone w art. 34 ust. 2a i 2b regulaminu Sejmu

[9] Czy projekt ustawy zawiera przepisy określające zasady podejmowania, wykonywania lub zakończenia działalności gospodarczej (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

➤ **Nie**

➤ Tak

[10] Czy wdrożenie projektowanych przepisów spowoduje obciążenia administracyjne mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art. 34 ust. 2a regulaminu Sejmu)?

➤ **Nie**

➤ Tak

Pracodawca będący mikro, małym, czy średnim przedsiębiorcom będzie musiał jedynie w sposób odmienny stosować się do reguł liczenia stażu pracy.

[11] Czy projekt ustawy zawiera przepisy regulacyjne lub określa wymogi dotyczące świadczenia usług transgranicznych w rozumieniu ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (art. 34 ust. 2b regulaminu Sejmu)?

➤ **Nie**

➤ Tak

Warszawa, 23 czerwca 2025 r.

BEOS-WPEiM-1194/25

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SP5-III.020.145.7-2025

Data wpływu 23.06.2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Agnieszka Dziemianowicz-Bąk)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt zakłada zmianę art. 302 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej: k.p.) oraz dodanie art. 302¹ i art. 302² w k.p. Zgodnie z art. 302 k.p. do okresu zatrudnienia wlicza się okresy służby we wskazanych w tym przepisie służbach i urzędach, w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami. W projekcie zaproponowano uzupełnienie katalogu tych służb i urzędów o Straż Marszałkowską i Służbę Celno-Skarbową. Proponowany art. 302¹ k.p. zakłada wliczanie do okresu zatrudnienia różnych aktywności zawodowych, wykonywania pracy innej niż zatrudnienie, wykonywania działalności na podstawie określonych umów (m. in. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej). W przypadku nakładania się tych okresów albo tych okresów z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia będzie wliczany tylko jeden z tych okresów. Okresy te będą poświadczane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w przypadku wykonywania za granicą pracy zarobkowej innej niż zatrudnienie – okresy „udokumentowane” (bez wskazania szczególnego wymogu co do formy tego udokumentowania). Proponowany art. 302² k.p. określa procedurę składania wniosku o wydanie zaświadczenia przez ZUS.

Ponadto projekt zakłada zmianę art. 128 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy², zaliczając okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na

¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

² Dz. U. z 2024 r. poz. 706, ze zmianami.

podstawie umowy o dzieło (obecnie wyłączenie dotyczy wszystkich umów cywilnoprawnych), do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Dodawany art. 188a w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej³ zakłada, że 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.

Projekt zawiera przepisy przejściowe. Projekt przewiduje, że uprawnienia pracownicze wynikające z wyliczenia okresów zatrudnienia na podstawie proponowanej ustawy będą przysługiwały od dnia jej wejścia w życie (art. 4). Ustawa ma wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje kwestii, o których mowa w projekcie ustawy.

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Projekt ustawy nie zawiera przepisów objętych prawem UE.

4. Konkluzja

Przedmiot poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik
/podpisano elektronicznie/

³ Dz. U. z 2025 r. poz. 222.

Warszawa, 23 czerwca 2025 r.

BEOS-WPEiM-1195/25

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS.III.220.145.8.2025

Data wpływu 23.06.2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia

w sprawie stwierdzenia, czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Agnieszka Dziemianowicz-Bąk) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu

Projekt zakłada zmianę art. 302 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹ (dalej: k.p.) oraz dodanie art. 302¹ i art. 302² w k.p. Zgodnie z art. 302 k.p. do okresu zatrudnienia wlicza się okresy służby we wskazanych w tym przepisie służbach i urzędach, w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami. W projekcie zaproponowano uzupełnienie katalogu tych służb i urzędów o Straż Marszałkowską i Służbę Celno-Skarbową. Proponowany art. 302¹ k.p. zakłada wliczanie do okresu zatrudnienia różnych aktywności zawodowych, wykonywania pracy innej niż zatrudnienie, wykonywania działalności na podstawie określonych umów (m. in. umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej). W przypadku nakładania się tych okresów albo tych okresów z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia będzie wliczany tylko jeden z tych okresów. Okresy te będą poświadczane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w przypadku wykonywania za granicą pracy zarobkowej innej niż zatrudnienie – okresy „udokumentowane” (bez wskazania szczególnego wymogu co do formy tego udokumentowania). Proponowany art. 302² k.p. określa procedurę składania wniosku o wydanie zaświadczenia przez ZUS.

Ponadto projekt zakłada zmianę art. 128 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy², zaliczając okresy wykonywania przez skazanego odpłatnego zatrudnienia, z wyłączeniem pracy wykonywanej na podstawie umowy o dzieło (obecnie wyłączenie dotyczy wszystkich umów cywilnoprawnych), do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 277.

² Dz. U. z 2024 r. poz. 706, ze zmianami.

Dodawany art. 188a w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej³ zakłada, że 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.

Projekt zawiera przepisy przejściowe. Projekt przewiduje, że uprawnienia pracownicze wynikające z wyliczenia okresów zatrudnienia na podstawie proponowanej ustawy będą przysługiwały od dnia jej wejścia w życie (art. 4).

Projekt nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a regulaminu Sejmu.

Autor:

Dorota Olejniczak
ekspert ds. legislacji
w Biurze Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:
Wicedyrektor Biura Ekspertyz
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik
/podpisano elektronicznie/

³ Dz. U. z 2025 r. poz. 222.