

<p>Nazwa projektu</p> <p>Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Agnieszka Dziemianowicz-Bąk Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 352, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mriips.gov.pl Joanna Oleksa – główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538 117 354, e-mail: Joanna.Oleksa@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>29.08.2024 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Inicjatywa Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Nr w Wykazie prac: UD59</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

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

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222), zwanej dalej: „Kodeks 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 (układy i porozumienia zbiorowe, statuty i regulaminy) – przewidują szereg uprawnień pracowniczych, których przesłanką nabycia jest przebycie przez pracownika określonego stażu pracy. Mowa tu choćby o takich uprawnieniach, jak prawo do nagrody jubileuszowej czy dodatku stażowego.

W powszechnym prawie pracy od tzw. ogólnego stażu pracy zależy m.in. wymiar urlopu wypoczynkowego. Od tzw. zakładowego stażu pracy uzależniona jest natomiast m.in. 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 (tzw. pragmatyki) uzależniają od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia m.in: nagrodę jubileuszową, dodatek stażowy, jednak regulacje te nie mają zastosowania do wszystkich pracowników. W ten sposób uregulowane zostały przede wszystkim stosunki pracy osób zatrudnionych w jednostkach należących do tzw. 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 prowadzi 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 wykonywane są 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 wymagane jest 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 konieczna jest 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 (np. nagrody jubileuszowe, 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 ww. osób w dostępie zarówno do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia

zawodowego.

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

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

Projekt wprowadza następujące zmiany w Kodeksie pracy:

- 1) art. 302 otrzymał nowe brzmienie, 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 projekcie w art. 302 uzupełniono katalog w stosunku do aktualnego brzmienia przepisu o:

- okres służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej – na podstawie art. 57 ust. 1 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 art. 174 ust. 8 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 615, z późn. zm.);

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

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, 863 i 1243) 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) 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 i 854).

Z kolei na podstawie dodawanego art. 302¹ § 2 do okresu zatrudnienia wliczane byłyby 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 i 1237) lub świadczenia usług przez osobę fizyczną na podstawie umowy, o której mowa w art. 750 tej ustawy (pkt 1),
 - 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 (pkt 2),
 - 3) pozostawania osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2 (pkt 3),
 - 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej (pkt 4),
 - 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych (pkt 5)
- 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 nian sprawujących opiekę nad dziećmi na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Na podstawie dodawanego art. 302¹ § 3 do okresu zatrudnienia wliczane będą także ww. 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. Dla przykładu 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.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 4 do okresu zatrudnienia wliczony zostanie okres, w którym osoba fizyczna podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia i nie wykonuje jej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywała w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej, za które osoba 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 były odprowadzane za niego składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe z budżetu państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Natomiast okres urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, 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 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.

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 pomiędzy 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 wliczany był 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 zaliczany jest cały okres zatrudnienia.

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 7 okresy, o których mowa w § 1–4 i 6, wlicza się do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, jeżeli w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania umowy agencyjnej, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych lub przebytego za granicą okresu innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej, osoba fizyczna świadczyła pracę na rzecz tego pracodawcy.

Od zakładowego stażu pracy uzależniona jest, zgodnie z Kodeksem pracy, m.in. 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 podstawie, np. umowy zlecenia, z dniem wejścia w życie ustawy może uzyskać nie tylko uprawnienie do wyższego wymiaru urlopu, ale także zostanie objęta dłuższym okresem wypowiedzenia oraz będzie przysługiwać jej wyższa odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę (czy też wyższy dodatek stażowy, jeżeli przepisy zakładowe przewidują taki składnik wynagrodzenia).

Zgodnie z dodawanym art. 302¹ § 8, 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 § 9–12:

- 1) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność oraz okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem potwierdza wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu (§ 9);
- 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 pozostawania z ww. osobami osobą współpracującą, a

ponadto okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych potwierdza wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (§10);

- 3) okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz skorzystania przez przedsiębiorcę z uprawnień 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 (§ 11);
- 4) okresy wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia, świadczenia usług lub umowy agencyjnej oraz okresy pozostawania jako osoba współpracująca z taką osobą, okresy pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, a także okresy pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych, w których to okresach osoba fizyczna nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (§ 12).

Dla przykładu okres, w którym osoba fizyczna do 26 roku życia nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym lub wypadkowemu na podstawie odrębnych przepisów będzie potwierdzać zaświadczenie wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych poprzedzone postępowaniem wyjaśniającym (§ 12).

Na mocy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od dnia 1 stycznia 1999 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi:

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

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

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

W przypadku ubezpieczonych niebędących płatnikami składek (np. 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 zasilają 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., jeśli były opłacone składki na ubezpieczenie społeczne. Dotyczy to m.in. 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 – jeśli prowadził działalność.

Dodawany art. 302² stanowi, iż wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postaci papierowej albo elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Forma papierowa przewidywana jest dla osób, które nie posiadają umiejętności lub nie mają możliwości korzystania z komputera i Internetu (np. osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, osoby uboższe). Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenia będzie wydawał bez zbędnej zwłoki po otrzymaniu wniosku pracownika.

Art. 2 projektu zmienia przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej poprzez dodanie art. 188a, który umożliwi funkcjonariuszowi Krajowej Administracji Skarbowej, zwanemu 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 ww. 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. 3 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 umowę 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 ustalone 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. 4 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 związków z tym obliczeń, wprowadzenie ewentualnych zmian w przepisach zakładowych, jak również na zabezpieczenie środków na sfinansowanie nowych rozwiązań.

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

Projektowana ustawa nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

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

- 1) Bułgarii staż pracy uwzględnia się głównie przy ocenie prawa do płatnego urlopu oraz, pod pewnymi dodatkowymi warunkami, do dodatkowego wynagrodzenia za nabyty staż pracy i doświadczenie zawodowe. Istnieje tam rozróżnienie między stażem pracy na podstawie umowy o pracę, a stażem pracy w charakterze urzędnika służby cywilnej - prawo pracy uznaje okres służby/pracy urzędników służby cywilnej za staż pracy, ale nie odwrotnie. Za staż

pracy uznaje się także okres przepracowany na podstawie/w ramach stosunku pracy zgodnie z ustawodawstwem innego państwa członkowskiego, strony Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, a także okres zatrudnienia w instytucji UE lub organizacji międzynarodowej, której Republika Bułgaria jest członkiem, co zostało potwierdzone aktem nawiązania i zakończenia stosunku pracy. Do stażu pracy nie zalicza się tam umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienia;

- 2) Estonii umowa o pracę jest brana pod uwagę przy obliczaniu stażu pracy i nabyciu praw pracowniczych, w przypadku urzędników służby cywilnej/urzędników państwowych brany jest pod uwagę okres służby;
- 3) Danii nie ma ogólnych przepisów dotyczących zasad obliczania stażu pracy. Zgodnie z orzecznictwem w odniesieniu do ustawy o stosunku prawnym łączącym pracodawców i pracowników etatowych do stażu pracy wlicza się zatrudnienie, o którym mowa w tej ustawie. Do obliczenia stażu pracy konieczna jest umowa o pracę, chyba, że indywidualna umowa o pracę bądź umowa zbiorowa stanowi, iż należy uwzględnić pracę wykonywaną na podstawie innej umowy;
- 4) Litwie staż pracy w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę liczony jest od chwili podpisania umowy o pracę i trwa do momentu rozwiązania umowy o pracę; wymagane jest to do urlopu dodatkowego, wysokości odprawy, okresu wypowiedzenia, woli pozostania w pracy, zachowywany podczas strajku, zachowywany podczas urlopu rodzicielskiego itp. Jedynie przyznanie/udzielenie corocznego urlopu wyklucza niektóre okresy (Nikt nie może być zmuszany do wzięcia udziału w strajku ani do odmowy wzięcia w nim udziału. W czasie strajku umowy o pracę dla pracowników biorący udział w strajku ulegają zawieszeniu, zachowując przy tym staż pracy i prawo do ubezpieczenia społecznego w trybie określonym w ustawach. W czasie lokautu pracownicy, których umowy o pracę zostały zawieszane, nie otrzymują wynagrodzenia, z wyjątkiem przypadków, w których strony sporu zbiorowego pracy dotyczącego interesów lub przepisów prawa pracy stanowią inaczej. Obliczanie okresu zatrudnienia, a także czasu pracy do celów corocznego prawa do urlopu zostaje zawieszane dla tych pracowników, ale ich prawo do ubezpieczenia społecznego zgodnie z procedurą określoną w aktach prawnych zostaje zachowane). Ogólną zasadą jest, że do stażu pracy wlicza się jedynie okresy ubezpieczenia społecznego i otrzymywania/pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (z tytułu macierzyństwa, ojcostwa, choroby, bezrobocia, opieki nad dziećmi oraz renty inwalidzkiej). Osoby wykonujące czynności na podstawie umów prawa cywilnego nie są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

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

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Liczba pracujących	17 307 tys. osób	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.
Zatrudnieni (pracownicy najemni)	13 862 tys. osób w tym: w sektorze prywatnym 9 646 tys. osób; w sektorze publicznym 4 216 tys. osób	jw.	Dla osób, które spełniają warunki regulacji – zwiększenie otrzymywanego wynagrodzenia w związku z zaliczeniem do stażu pracy dodatkowych okresów oraz przyspieszenie otrzymania nagrody jubileuszowej, a także wcześniejsze otrzymanie prawa do 26 dni urlopu wypoczynkowego.
Liczba osób pracujących na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej, lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu	1 344,1 tys. osób	Dane ZUS, ubezpieczeni (osoby fizyczne) w ubezpieczeniach emerytalnym i rentowych według grup tytułów ubezpieczeń – stan na 31 grudnia 2023 r., https://psz.zus.pl/documents/493365/532850/Ubezpieczeni+ubez+emer+rentowe+wg+tyt+ubezpz.+IV+kw.+2023.xlsx/b83e9702-72f1-3ebf-	Większa skłonność do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których możliwe będzie zaliczenie okresów pracy na podstawie umów cywilnoprawnych do stażu pracy.

cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (łącznie z osobami współpracującym)		b935-ef7a6b2c8d13?t=1707488442739	
Pracujący na własny rachunek, niezatrudniający pracowników	2 620 tys. osób	Dane GUS za 2023 r. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2023-roku,4,53.html , tablice przeglądowe, tab. 2.	Większa skłonność do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których możliwe będzie zaliczenie okresów prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy.
Duże przedsiębiorstwa (powyżej 249 pracujących) – podmioty prywatne	2,8 tys.	GUS – Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2023 r., Tabl. 2 https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarze-wyniki-finansowe/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-2023-r-,1,28.html	W zależności od przyjętych wewnętrznych uregulowań ewentualna konieczność ponoszenia wyższych kosztów wynagrodzeń związana z wyższymi dodatkami stażowymi, wcześniejszymi wypłatami nagród jubileuszowych, wyższymi odprawami. Koszty związane z szybszym uzyskaniem przez pracownika prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni (np. zastępstwa, koszty nadgodzin zastępujących pracowników).
Średnie przedsiębiorstwa (50-249 pracujących) – podmioty prywatne	15,7 tys.	Jw.	Jw.
Małe przedsiębiorstwa (10-49 pracujących) - podmioty prywatne	104,9 tys.	Jw.	Jw.
Mikroprzedsiębiorstwa (0-9 pracowników) - podmioty prywatne	4 789,9 tys.	Jw.	Jw.
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	3 660,6 tys., w tym 3 628,1 tys. jako mikroprzedsiębiorstwa (uwzględnione też w wierszu powyżej)	Jw.	Jw. w przypadku zatrudniania pracowników
Podmioty sektora publicznego	111,9 tys.	Jw.	W zależności od obowiązujących w danym podmiocie przepisów prawa konieczność ponoszenia wyższych kosztów wynagrodzeń związana z wyższymi dodatkami stażowymi, wyższymi odprawami, wcześniejszymi wypłatami nagród jubileuszowych. Koszty związane z szybszym uzyskaniem przez pracownika prawa do urlopu

			wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	1		Wydawanie zaświadczeń
Pracodawcy zatrudniający byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej			Zaliczenie przez pracodawców okresów służby w Służbie Celno-Skarbowej byłych funkcjonariuszy tej służby do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy.

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

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

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) z organizacjami: Związkiem Pracodawców Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców, Federacją Przedsiębiorców Polskich oraz Polskim Towarzystwem Gospodarczym;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego.

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

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy był udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

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

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

Pozostałe z ww. podmiotów nie przekazały opinii do projektu ustawy.

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

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	827,2	872,6	920,3	969,8	1021,9	1075,7	1131,2	1189,5	1249,8	1311,8	1376,8	11946,6
budżet państwa	98,5	103,9	109,6	115,5	121,7	128,1	134,7	141,6	148,8	156,2	163,9	1422,5
JST	99,7	105,2	110,9	116,9	123,2	129,7	136,4	143,4	150,7	158,1	166,0	1440,2
ZUS	472,6	498,5	525,8	554,0	583,8	614,5	646,3	679,6	714,0	749,5	786,6	6825,2
NFZ	118,2	124,7	131,5	138,6	146,0	153,7	161,6	170,0	178,6	187,5	196,8	1707,2
Fundusz Pracy	15,2	16,1	16,9	17,8	18,8	19,8	20,8	21,9	23,0	24,1	25,3	219,7
Fundusz Solidarnościowy	22,1	23,3	24,6	25,9	27,3	28,7	30,2	31,7	33,3	35,0	36,7	318,8
FGŚP	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	4,4
FEP	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	8,6
Wydatki ogółem	1730,8	1825,6	1925,6	2029,0	2137,8	2250,4	2366,8	2489,0	2615,0	2744,6	2880,8	24995,4
budżet państwa	865,4	912,8	962,8	1014,5	1068,9	1125,2	1183,4	1244,5	1307,5	1372,3	1440,4	12497,7

JST	865,4	912,8	962,8	1014,5	1068,9	1125,2	1183,4	1244,5	1307,5	1372,3	1440,4	12497,7
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
FGŚP	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	-903,6	-953,0	-1005,3	-1059,2	-1115,9	-1174,7	-1235,6	-1299,5	-1365,2	-1432,8	-1504,0	-13048,8
budżet państwa	-766,9	-808,9	-853,2	-899,0	-947,2	-997,1	-1048,7	-1102,9	-1158,7	-1216,1	-1276,5	-11075,2
JST	-765,7	-807,6	-851,9	-897,6	-945,7	-995,5	-1047,0	-1101,1	-1156,8	-1214,2	-1274,4	-11057,5
ZUS	472,6	498,5	525,8	554,0	583,8	614,5	646,3	679,6	714,0	749,5	786,6	6825,2
NFZ	118,2	124,7	131,5	138,6	146,0	153,7	161,6	170,0	178,6	187,5	196,8	1707,2
Fundusz Pracy	15,2	16,1	16,9	17,8	18,8	19,8	20,8	21,9	23,0	24,1	25,3	219,7
Fundusz Solidarnościowy	22,1	23,3	24,6	25,9	27,3	28,7	30,2	31,7	33,3	35,0	36,7	318,8
FGŚP	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	4,4
FEP	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	8,6

Źródła finansowania	<p>Ewentualne skutki finansowe wynikające z projektowanej regulacji zostaną sfinansowane w ramach dotychczasowych limitów środków na wynagrodzenia pozostające w dyspozycji poszczególnych dysponentów.</p> <p>Proponowana zmiana dotycząca byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nie wpływa na zwiększenie dochodów ani wydatków w części 19 budżetu państwa.</p>
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>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 ww. 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.</p> <p>W związku z regulacją wzrosną wydatki związane z wynagrodzeniami w szeroko rozumianej sferze budżetowej (dodatek stażowy, wcześniejsze nagrody jubileuszowe, wyższe odprawy, wcześniejsze nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni (konieczność sfinansowania ewentualnych zastępstw)). Około 40% 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).</p> <p>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, z czego 19,9% to 589,3 tys. etatów, przy założeniu, że 75% otrzymuje dodatki stażowe – daje to 442,0 tys. etatów. Założenie to przyjęto bazując na danych GUS – w sprawozdaniu <i>Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku</i> wykazano, że co najmniej 5-letni staż pracy posiada 89% pracowników sektora publicznego (w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób). Biorąc pod uwagę fakt, że nie wszyscy pracownicy sektora publicznego są uprawnieni do dodatku stażowego, wskaźnik 89% został do szacunków obniżony do poziomu 75%.</p> <p>W sektorze prywatnym przeciętne zatrudnienie wyniosło 6436,7 tys. etatów z czego 19,9%, to 1280,9 tys. etatów, przy założeniu, że 10% otrzymuje dodatki stażowe – daje to 128,1 tys. etatów.</p> <p>W sektorze prywatnym dodatki za wieloletnią pracę nie są powszechne, prawdopodobnie dodatki stażowe mogą funkcjonować przede wszystkim w dużych przedsiębiorstwach. Wg danych GUS</p>

(sprawozdanie *Struktura wynagrodzeń według zawodów za październik 2022 roku*) w przedsiębiorstwach o liczbie pracowników od 250 osób zatrudnionych było 42% ogółu zatrudnionych w podmiotach prywatnych zatrudniających powyżej 9 osób. Udział osób posiadających co najmniej 5-letni staż pracy wynosił 75%. Zatem można szacować, że udział pracowników posiadających co najmniej 5-letni staż pracy oraz zatrudnionych w podmiotach zatrudniających od 250 osób wyniósł ok. 32% ($42\% \cdot 0,75$) w ogóle 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, rozwiązanie to nie jest powszechne. Na potrzeby obliczeń przyjęto szacunek, gdzie założono, że ok. 1/3 pracowników z ww. grupy może być objęta dodatkami stażowymi w sektorze prywatnym, czyli w przybliżeniu 10%.

Przyjęto, że 1/10 powyższych pracowników otrzymuje nagrody jubileuszowe – szacunek na podstawie ww. sprawozdania GUS (ok. 50% 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). Przeciętny staż, który będzie doliczony na podstawie innych umów niż praca najemna, wynosi 3 lata.

Wg GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w zł w sektorze publicznym wynosiło 7971,55 zł, a w sektorze prywatnym wynosiło 6929,33 zł (dane dla 2023 r.). Na podstawie ww. sprawozdania GUS (tab. 7) przyjęto, że zasadnicze wynagrodzenie, od którego są liczone dodatki stanowi 75% przeciętnego wynagrodzenia. Dane w tabeli zostały przeliczone zgodnie z prognozami wskaźników makroekonomicznych ustalanych przez MF („Wytyczne dotyczące stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw, Aktualizacja – maj 2024 r.”). Uwzględniono dynamikę cen towarów i usług konsumpcyjnych oraz dynamikę realną wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej.

Udział pracowników, za których odprowadzana jest składka na Fundusz Emerytur Pomostowych, wynosi 2,6% (oszacowano na podstawie danych ZUS za 2022 r.).

Dla sektora publicznego przyjęto wydatki po 50% dla budżetu państwa i JST.

Wprowadzenie projektowanego przepisu w odniesieniu do byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nie wpłynie na podwyższenie kosztów zatrudnienia dla jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej. W przypadku pozostałych pracodawców nie ma możliwości oszacowania skutków finansowych proponowanej zmiany, z uwagi na brak możliwości określenia liczby i stażu służby byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, którzy po zakończeniu służby w KAS zechcą podjąć zatrudnienie.

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

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	duże przedsiębiorstwa	-350,9	-370,1	-390,4	-411,3	-456,2	-584,0	-5 067,2
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-87,7	-92,5	-97,6	-102,8	-114,1	-146,0	-1 266,7
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	1 342,2	1 415,7	1 493,2	1 573,3	1 745,2	2 233,9	19 382,9
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	W przypadku określenia przez tych pracodawców w umowach o pracę, regulaminach wynagradzania albo układach zbiorowych pracy świadczeń związanych z pracą, w tym dodatku za wieloletnią pracę lub nagrody jubileuszowej, projektowana regulacja może spowodować zwiększenie obciążeń finansowych przedsiębiorców polegających np. na konieczności wypłaty dodatku za wieloletnią pracę w podwyższonej wysokości lub wcześniejszej wypłaty nagrody jubileuszowej. Jednocześnie daje to możliwość pozyskania przez pracodawców, zwłaszcza ze strefy budżetowej, wartościowych pracowników, których doświadczenie i kompetencje mogą być wykorzystane w ramach umowy o pracę. Przyjęto, że w oszacowanym koszcie dla sektora prywatnego 80% kosztu poniosą duże przedsiębiorstwa.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt może mieć ograniczony/nieznaczny wpływ na działalność mikro-, małych i średnich przedsiębiorców. Projektowana regulacja może spowodować zwiększenie obciążeń finansowych przedsiębiorców w związku z wcześniejszym nabyciem przez pracownika prawa do 26 dni urlopu albo wypłaty dodatku za wieloletnią pracę w podwyższonej wysokości, jeżeli przepisy zakładowe przewidują taki dodatek.						

		Przyjęto, że w oszacowanym koszcie dla sektora prywatnego 20% kosztu poniosą mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, ponieważ w mniejszym stopniu są objęte zbiorowymi układami pracy i innymi regulacjami, zakładającymi dodatki za wieloletnią pracę czy nagrody jubileuszowe.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wdrożenie powyższych regulacji wpłynie na poprawę warunków życia pracowników, w tym na byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej oraz ich rodzin przez zwiększenie środków możliwych do przeznaczenia na ich utrzymanie. Uznanie stażu pracy przyczyni się pozytywnie do nowych możliwości kariery zawodowej i podejmowania zatrudnienia w sferze budżetowej osób, które pracowały na innej podstawie niż umowa o pracę.
	(dodaj/usuń)	
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	
	(dodaj/usuń)	

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców.</p> <p>Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.</p> <p>Nie jest możliwe oszacowanie dokładnego wpływu przedmiotowej regulacji na pracodawców w przypadku byłych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej z uwagi na to, że będzie to zależeć od zainteresowania funkcjonariuszy podjęciem zatrudnienia po zwolnieniu ze służby.</p>
--	--

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Z projektu wynikają obciążenia w celu ustalenia stażu pracy uwzględniającego nowe okresy.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia. Da nowe możliwości rozwoju kariery zawodowej osób np. prowadzących dotychczas działalność gospodarczą lub pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Przyczyni się do lepszej identyfikacji osiągnięć pracowników pracujących na innej podstawie niż umowy o pracę, da poczucie sprawiedliwości i równego traktowania osób pracujących (bez względu na formę świadczenia pracy), oraz przyczyni się do ich większej mobilności. Będzie to z korzyścią przede wszystkim dla tzw. sfery budżetowej, może bowiem wpłynąć na atrakcyjność tego sektora dla potencjalnych pracowników (pracujących wcześniej na innej podstawie niż umowy o pracę). W ten sposób może wpłynąć na zwiększenie zasobu kadrowego oraz podwyższenie jego jakości, co będzie pozytywne dla wszystkich obywateli ze względu na misję publiczną, jaką pełni ta sfera.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	---

Omówienie wpływu

Brak.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Projektowane przepisy wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie przewiduje się ewaluacji efektów wejścia w życie projektu.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.