

## 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 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878 i 1222), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, przewidują w tym zakresie:

- 1) tzw. zakładowy staż pracy – tj. wliczanie do okresu zatrudnienia pracownika, od którego zależy dane uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, tylko okresu pracy u danego pracodawcy (dotyczy to, np. 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) tzw. ogólny staż pracy – tj. 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 (tzw. pragmatyki) oraz regulacje wewnątrzzakładowe obowiązujące u danego pracodawcy (np. postanowienia układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania) uzależniają od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia m.in. nagrodę jubileuszową czy dodatek stażowy. Regulacje te nie mają zastosowania do wszystkich pracowników i ustalane są odrębnie w przepisach/postanowieniach dotyczących danego uprawnienia lub świadczenia pracowniczego.

Co do zasady do okresu pracy, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy zatrudnienia, tj. pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, a więc 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 m.in. 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, 1222 i 1248);
- 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 2022 r. poz. 1339, z późn. zm.) 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. z 2004 r. poz. 187, z późn. zm.);
  - 4) pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium (z wyłączeniem prawa do urlopu) – na podstawie art. 79 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475, 742, 1089, 858 i 863);
  - 5) udokumentowanego zatrudnienia, przebitego 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. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, 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 2023 r. poz. 2048 oraz z 2024 r. poz. 1166);
  - 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).

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 i spółdzielni kolek 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 wymagane jest 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 czy członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych. Projekt ustawy o zmianie Kodeksu pracy ma za zadanie wyrównanie szans ww. 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) 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. 302<sup>1</sup>.

Zgodnie z dodawanym art. 302<sup>1</sup> § 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 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wskazanym przepisem za osobą prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

- 1) osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222) lub innych przepisów szczególnych;
- 2) twórcę i artystę;
- 3) osobą 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. 302<sup>1</sup> § 2 do okresu zatrudnienia wliczane będą 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 których podlegała ona ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Należy zauważyć, że powyższy zakres regulacji zawartej w art. 302<sup>1</sup> § 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. 302<sup>1</sup> § 3 do okresu zatrudnienia wliczane będą także ww. okresy działalności zawodowej określone w art. 302<sup>1</sup> § 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 stanowiącej tytuł do ubezpieczeń społecznych. Dla przykładu 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.

Zgodnie z dodawanym art. 302<sup>1</sup> § 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 osobę fizyczną z uprawnienia z ulgi na start; osoba korzystająca z ulgi na start nie jest osobą prowadzącą działalność pozarolniczą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 6a tej ustawy).

Na postawie dodawanego art. 302<sup>1</sup> § 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, 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. 302<sup>1</sup> § 5 ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.

Ponadto zgodnie z dodawanym art. 302<sup>1</sup> § 6 do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany, przebyty za granicą okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej.

Pojęcie „praca zarobkowa” stosowane jest 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. W przypadku wątpliwości pracodawcy, to pracownik musi udowodnić przepracowany okres, np. przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego.

Zaproponowane przepisy realizują w znacznym stopniu postulat, aby uprawnienia pracownicze, jak i dostęp do stanowisk wymagających potwierzonego 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.

Zgodnie z dodawanym art. 302<sup>1</sup> § 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.

Na podstawie projektowanych przepisów m.in. okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tzw. zakładowego stażu pracy. 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 zaliczany jest cały okres zatrudnienia.

Od zakładowego stażu pracy uzależniona jest, zgodnie z Kodeksem pracy, m.in. długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Również dodatkowe świadczenia przyznawane przez pracodawcę na mocy przepisów zakładowych zwykle uzależnione są od długości zatrudnienia u danego pracodawcy. Zatem na skutek przyjęcia zaproponowanego 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. 302<sup>1</sup> § 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. 302<sup>1</sup> § 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 tej ustawy, okresy pozostawania osobą współpracującą z ww. osobami, a ponadto okresy pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, 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 okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność w tym okresy korzystania z uprawnień z ulgi na start, w których osoba fizyczna nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów, potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu (§ 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 i rentowym lub na podstawie odrębnych przepisów, będzie potwierdzać zaświadczenie wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych poprzedzone postępowaniem wyjaśniającym (§ 12).

Zgodnie z projektem ustawy zaliczenie do stażu pracy okresów zatrudnienia dotychczas niewykazywanych będzie możliwe od dnia 1 stycznia 2026 r. Okres, za który Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie wydawał zaświadczenia nie podlega ograniczeniu na mocy projektu ustawy.

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 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., 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.

Celem projektu jest, aby do okresu zatrudnienia, tam gdzie przepis mówi o opłaconych składkach, zaliczony został okres np. prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności tylko wtedy, gdy składki zostały opłacone i nie ma zadłużenia na koncie płatnika składek.

Dodawany art. 302<sup>2</sup> 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.

Przepis w proponowanym brzmieniu daje możliwość składania wniosków do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie zaświadczenia drogą elektroniczną albo w postaci papierowej. 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 (art. 80 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz. U. z 2024, 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 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 umyślnie 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. 302<sup>1</sup> § 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. 302<sup>1</sup> § 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. 302<sup>1</sup> § 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).

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;

Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów działalności zawodowej, o których mowa w art. 302<sup>1</sup> § 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 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 1 stycznia 2026 r.).

Pracownik będzie mógł dostarczyć dokumenty potwierdzające wyższy staż pracy w trakcie roku kalendarzowego. Na tle aktualnie obowiązujących przepisów pracownik również i dziś może dostarczyć dokumenty w trakcie roku; nie ma ograniczenia w kwestii uzupełnienia do 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 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 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 nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

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

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

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

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 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 został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt ustawy nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.