



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480
sekretariat.prezydium@solidarnosc.org.pl

Gdańsk, 2 sierpnia 2024 r.

Sp/105866/499/2024

Szanowna Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

dot. pisma: DPP-V.0210.17.2024

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 105/24 ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”

Piotr Duda

Decyzja
Prezydium KK
nr 105/24

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu z dnia 4 lipca 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy przygotowanego przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

Opiniowany projekt przewiduje wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów przewidujących nowe zasady ustalania okresu zatrudnienia. W myśl proponowanych przepisów do okresu zatrudnienia, poza okresami przewidzianymi w przepisach odrębnych, byłyby wliczane również okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz współpracy przy jej prowadzeniu, wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz współpracy przy ich wykonywaniu, członkostwa w spółdzielni rolniczej a nawet okresy, w trakcie których taka działalność zawodowa była wykonywana mimo niepodlegania w ich trakcie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Poza tymi przypadkami do okresu zatrudnienia byłyby wliczane również okresy, które już dziś, z mocy odrębnych przepisów, podlegają wliczeniu do stażu pracy. W projekcie proponuje się umieszczenie w art. 302¹ § 5 Kodeksu pracy wyliczenia tych okresów. Warunkiem wliczenia tych okresów do stażu pracy byłoby ich potwierdzenie przez ZUS w drodze zaświadczenia o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, o podleganiu ubezpieczeniu zdrowotnemu lub innego zaświadczenia. Zgodnie z art. 3 § 1 i art. 4 projektu ustawy uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia w/w okresów do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy tj. od dnia 1 stycznia 2026 r.

Celem projektu jest realizacja postulatu, aby zarówno uprawnienia pracownicze, jak i dostęp do stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego były takie same niezależnie od prawnej i organizacyjnej formy wcześniejszej pracy. W warunkach coraz większej dyferencjacji form świadczenia pracy zarobkowej ideę tę należy uznać generalnie za słuszną i zgodną z zasadą równości wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP.

Projekt realizuje ponadto jeszcze jeden cel, który nie został wprost wyartykułowany w uzasadnieniu projektu. Chodzi o naprawienie szkód wyrządzonych osobom, które w minionych latach zostały zmuszone do podjęcia pracy w ramach tzw. fikcyjnego samozatrudnienia lub przez wiele lat wykonywały pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej a następnie podjęły lub podejmą w przyszłości pracę w ramach stosunku pracy. Osobom tym okres ubezpieczenia z tych tytułów będzie wliczany do okresu zatrudnienia.

Proponowane rozwiązania wywołają bezpośrednie i korzystne skutki w odniesieniu do osób, które w dniu wejścia w życie nowej regulacji pozostają w stosunku pracy i które w okresie swojej wcześniejszej kariery zawodowej prowadziły pozarolniczą działalność lub świadczyły pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, która do tej pory nie była zaliczana do stażu pracy. Chodzi zwłaszcza o pracowników, których system wynagradzania przewiduje, że wysokość wynagrodzenia albo prawo do składnika wynagrodzenia (np. dodatek stażowy) lub innego świadczenia ze stosunku pracy (nagroda jubileuszowa) zależy od długości okresu zatrudnienia. W ich przypadku wejście w życie proponowanego rozwiązania skutkować będzie zwiększeniem wysokości wynagrodzenia lub przyspieszeniem nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Dotyczy to zwłaszcza pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi (jak np. członkowie korpusu służby cywilnej, pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi, nauczyciele, nauczyciele akademicki), którzy są objęci takimi systemami wynagradzania. W ich przypadku wprowadzenie proponowanego rozwiązania zostanie sfinansowane ze środków publicznych.

Bez względu na sektor rynku pracy (publiczny i niepubliczny) bezpośrednim i korzystnym skutkiem wprowadzenia proponowanego rozwiązania będzie zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom prowadzącym wcześniej pozarolniczą działalność lub pracującym wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych, legitymujących się do tej pory okresem zatrudnienia krótszym niż 10 lat.

W pozostałym zakresie skutki wprowadzenia proponowanego rozwiązania nie są tak pozytywne. Trafnie zwraca się uwagę w Ocenie Skutków Regulacji, że nowa regulacja zwiększy skłonność osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do przejścia na umowę o pracę u pracodawców, u których możliwe będzie zaliczenie tych okresów do stażu pracy. Ale projekt zwiększa jednocześnie atrakcyjność samozatrudnienia lub świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Spodziewać się trzeba zatem również reakcji odwrotnych – większej łatwości podejmowania decyzji o podjęciu pracy w ramach tzw. samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej, zwłaszcza przez osoby młode wchodzące dopiero

na rynek pracy, a także wydłużania takiego okresu pracy, skoro osoby te będą mogły w każdym czasie w przyszłości zdyskontować swoje uprawnienia i wliczyć ten okres do okresu zatrudnienia. Dlatego wprowadzeniu proponowanego rozwiązania towarzyszyć powinno równoczesne wprowadzenie rozwiązań osłonowych, chroniących te osoby przed nadużywaniem formuły samozatrudnienia lub pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, o co od wielu lat bezskutecznie walczy NSZZ „Solidarność”. Chodzi zwłaszcza o wprowadzenie domniemania stosunku pracy, wzmocnienie uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie jak i o likwidację bodźców ekonomicznych do wykorzystywania tych form pracy występujących w prawie ubezpieczeń społecznych oraz prawie podatkowym.

Wprowadzenie proponowanego rozwiązania może przyczynić się do obniżenia atrakcyjności pracowników legitymujących się długim okresem pracy w ramach samozatrudnienia oraz na podstawie umów cywilnoprawnych na rynku pracy. Pracodawcy nie chcąc ponosić kosztów związanych z realizacją uprawnień wynikających z długiego okresu takiej pracy będą odmawiać zatrudnienia takich osób w ramach stosunku pracy bądź kontynuować współpracę z takimi osobami w ramach samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Nie można również wykluczyć zjawiska rozwiązywania przez pracodawców stosunków pracy z pracownikami legitymującymi się długim okresem pracy w ramach samozatrudnienia lub na podstawie umowy cywilnoprawnej w celu uwolnienia się od kosztów związanych z zaliczeniem tych okresów do tzw. pracowniczego stażu pracy.

Inną negatywną konsekwencją przyjęcia proponowanego rozwiązania może być zjawisko ucieczki od rozwiązań stażowych (zwłaszcza dodatków stażowych i nagród jubileuszowych) w systemach wynagradzania pracowników zatrudnionych w segmencie prywatnym rynku pracy, a w konsekwencji większa skłonność pracodawców do wypowiedzania i tak już niewielkiej liczby układów zbiorowych pracy zawierających takie rozwiązania oraz do wprowadzania odpowiednich zmian w regulaminach wynagradzania.

Do projektu należy zgłosić również następujące uwagi o charakterze szczegółowym:

1. w proponowanym art. 302¹ § 2 k.p. pominięto okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych zrównują osoby duchowne podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, osobami współpracującymi w zakresie uprawnień ubezpieczeniowych związanych

ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie 6 roku życia (art. 6a ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 2024 r. Nr 497). Należy zatem przejąć, że osoby duchowne oraz pracownicy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby współpracujące z tymi osobami znajdują się w sytuacji relewantnej skoro ustawodawca analogicznie traktuje okres przerwy w wykonywaniu aktywności zawodowej spowodowanej sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem do lat 6. W konsekwencji pominięcie okresu podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu posiadania statusu osoby duchownej naraża proponowaną regulację na zarzut naruszenia zasady równości wyrażonej w art. 32 Konstytucji RP;

2. do katalogu okresów wliczanych do okresu zatrudnienia z mocy przepisów odrębnych należy dodać okresy wykonywania pracy na podstawie umowy i pracę nakładczą, o których mowa w § 32 ust. 2 i § 33 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z późn. zm.).

Gdańsk, 1 sierpnia 2024 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”

Piotr Duda