

Warszawa, 7 sierpnia 2024 r.  
KL/427/114/RL/2024

Pani

**dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**

Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

*Szanowna Pani Ministro,*

przekazuję uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (UD59) (pismo DPP-V.0210.17.2024).

Z wyrazami szacunku



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

załącznik: Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (UD59)

## Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (UD59)

### Uwagi ogólne

Propozycja wliczania okresów prowadzenia działalności gospodarczej lub okresów aktywności zawodowej w ramach umów prawa cywilnego takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie wywołuje kontrowersje.

Wynika to z różnic pomiędzy warunkami, zasadami współpracy regulowanych prawem cywilnym a pracą wykonywaną na podstawie stosunku pracy. Szczególny charakter wykonywania pracy w ramach stosunku pracy stoi u podstaw wyodrębnienia prawa pracy. Dla potrzeb realizacji uprawnień ze stosunku pracy nie można zawsze zrównać zadań wykonywanych np. jako przedsiębiorca z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy, na określonym stanowisku. Kontrowersje wywołuje automatyczne zrównywanie pracy wykonywanej na podstawie stosunku pracy z aktywnością zawodową wykonywaną w ramach innych stosunków prawnych.

Wprowadzenie zmian polegających na częściowym zrównywaniu uprawnień pracowników i osób zatrudnionych wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych może prowadzić do uznania umów cywilnoprawnych jako równoważnej stosunkowi pracy formy zatrudnienia, bez względu na przedmiot i sposób realizacji współpracy.

### Uwagi szczegółowe

#### 1. Pojęcie udokumentowanego okresu innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej (art. 302<sup>1</sup> § 4)

W naszej ocenie niezbędne jest doprecyzowanie, co należy rozumieć przez „udokumentowany przebyty za granicą okres innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej”.

Pierwsza wątpliwość dotyczy sformułowania „udokumentowany”. Czy mają to być dokumenty urzędowe czy prywatne? Czy osoba zatrudniona ma obowiązek tłumaczenia przysięgłego tych dokumentów?

Szereg wątpliwości i sporów wywołuje już dziś stosowanie art. 86 ust. 1 z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepis stanowi, iż „Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych”. W tym przypadku przez zatrudnienie rozumiemy wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Poniżej prezentowane uwagi uwzględniają kontrowersje jakie wywołuje regulacja ustawy o promocji zatrudnienia.

member of



member of



W świetle projektowanego przepisu Kodeksu pracy nie jest jasne czy pod uwagę należy brać określone zaświadczenia wydane przez urzędy czy pracownik może przedstawiać wszelkie dowody, które potwierdzają działalność zarobkową za granicą. Pracodawcy znają wzór świadectwa obowiązujący w Polsce, ale nie znają wzorów obowiązujących w innych państwach, zaświadczeń dotyczących ubezpieczenia bądź opłacania podatków, szczególnie w przypadku państwa spoza obszaru UE. Często przedstawiane dokumenty budzą wątpliwości odnośnie ich wiarygodności. To nakłada na pracodawców dodatkowe obowiązki weryfikacji przedstawianych dokumentów.

Ponadto pojawia się pytanie jak rozumieć „działalność zarobkową”?

Z dokumentów, o których mowa w przepisie, jednoznacznie powinno wynikać okres pracy lub działalności zarobkowej. Pracodawca musi bowiem jednoznacznie wiedzieć, że właściwie zalicza staż, od którego zależą uprawnienia pracownicze, co ma przełożenie na koszty pracodawcy (urlopy, nagrody jubileuszowe, dodatki stażowe,). Wszystkie wymagane dokumenty powinny być przetłumaczone na język polski.

W trakcie prac nad projektowanym przepisem Kodeksu pracy należy uwzględnić przepisy prawa międzynarodowego oraz procedury legalizacji dokumentów. Tytułem przykładu, Konwencja znosząca wymóg legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych, sporządzona w Hadze dnia 5 października 1961 r. (Dz. U. z 2005 r. Nr 112, poz. 938) wprowadza zasady legalizacji i uznawania dokumentów przez strony ww. konwencji. Polska ją ratyfikowała. Konwencja dotyczy dokumentów urzędowych i ich wzajemnego uznawania i temu ma służyć nadawanie klauzuli apostille.

Powyższe uwagi analogicznie kierujemy do art. 302 (1) § 5.

## **2. Zaświadczenia wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Zgodnie z projektem (art. 302 (1) § 7-10) potwierdza zaświadczenie wydane przez ZUS. W jakiej formie będą wydawane takie zaświadczenia oraz czy będą wzory takich zaświadczeń, aby pracodawca nie miał wątpliwości co do legalności dokumentu?

W proponowanych zmianach brak jest odniesienia się do uprawnień pracowniczych związanych z prawem do wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego. Skoro okres zawartej umowy cywilno-prawnej będzie wliczany do stażu pracy to czy jednocześnie w sytuacji objęcia dobrowolną składką chorobową nie powinien być wykazany przez ZUS okres niezdolności z tytułu choroby do celu prawidłowego określenia okresu zasiłkowego oraz informacji o podleganiu składce chorobowej do zniesienia okresu wyczekiwania?

## **3. Obowiązki pracodawcy związane z wnioskami o wydanie zaświadczenia przez ZUS oraz uprawnieniami pracowniczymi**

member of



member of



Konfederacja Lewiatan  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa  
tel. +48 22 55 99 900  
lewiatan@lewiatan.org  
www.lewiatan.org

Polish Confederation  
Lewiatan  
Brussels Office  
Avenue de Cortenbergh 168  
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400  
KRS 0000053779  
Sąd Rejonowy dla  
m. st. Warszawy w Warszawie XIII  
Wydział Gospodarczy

Zgodnie z art. 2 projektu wniosek o wydanie zaświadczenia przez ZUS składa się w postaci elektronicznej przez PUE ZUS. Pojawia się pytanie w jakim terminie ZUS będzie wydawał ww. zaświadczenie i na czyj wniosek będzie ono wydawane, pracownika lub pracodawcy? Czy zastosowanie będą miały przepisy kodeksu postępowania administracyjnego?

Planuje się, że ustawa wejdzie w życie od 1 stycznia 2026 r. Czy od tego też dnia ZUS będzie wydawał zaświadczenia? Ma to bowiem kluczowe znaczenie w zakresie okresu wypowiedzenia oraz wliczenia np. okresu umowy cywilnoprawnej u danego pracodawcy, jeżeli poprzednio była taka umowa. Ponadto dostarczenie zaświadczeń w trakcie roku będzie mieć wpływ na plany urlopowe, bo pracownicy przejdą z 20 na 26 dni, co z kolei może niekorzystnie wpłynąć na organizację pracy oraz będzie mieć skutki finansowe w zakresie rezerwy urlopowej.

#### 4. Przepisy przejściowe

Wątpliwości powstają na tle przepisów przejściowych. Artykuł 3 stanowi, że uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów, o których mowa w art. 302<sup>1</sup> § 1-4 do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

W naszej ocenie przepis nie usuwa wątpliwości jakie mogą powstać odnośnie do ustalania uprawnień pracowników z wcześniejszych lat (przynajmniej 3 lata wstecz ze względu na okres przedawnienia), nabywanych w związku z wliczaniem nowych okresów od dnia wejścia w życie nowych przepisów.

Odrębny przepis przejściowy powinien regulować 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.

#### 5. Nabywanie uprawnień a przedstawienie przez pracownika dokumentów

Nowelizacja zwiększy liczbę przypadków, w których pracownicy po upływie dłuższych okresów, nawet kilkuletnich, przedstawią dokumenty wpływające na nabycie przez nich określonych uprawnień. Licząc w takich sytuacjach na przyznanie im określonych uprawnień za wcześniejsze lata. Uprawnienia pracownicze powinny być ustalane od dnia przedstawienia pracodawcy dokumentów potwierdzających wcześniejsze okresy zatrudnienia, na przykład prawa do urlopu wypoczynkowy w wyższym wymiarze.

**KL/427/114/RL/2024**

member of



member of



Konfederacja Lewiatan  
ul. Zbyszka Cybulskiego 3  
00-727 Warszawa  
tel. +48 22 55 99 900  
lewiatan@lewiatan.org  
www.lewiatan.org

Polish Confederation  
Lewiatan  
Brussels Office  
Avenue de Cortenbergh 168  
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400  
KRS 0000053779  
Sąd Rejonowy dla  
m. st. Warszawy w Warszawie XIII  
Wydział Gospodarczy