



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DPR.V.0702.1.2017.MŻ

KABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 08.12.2017r.

6486 podpis. [signature]

Warszawa, 7 grudnia 2017 r.

Pan
Stanisław Karczewski
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na przekazane oświadczenie senatorskie Pana Senatora Grzegorza Napieralskiego (z dnia 20 listopada br., znak: BPS/043-50-1375/17), złożone podczas 50. posiedzenia Senatu RP, w sprawie obliczania stażu pracy z tytułu prowadzenia własnej działalności, w szczególności w odniesieniu do podjęcia pracy w administracji rządowej i samorządowej, a także odnośnie informacji, jakie są wytyczne w tym zakresie dla jednostek administracji publicznej, przedstawiam następujące informacje.

Kwestie wliczania okresów zatrudnienia bądź innych okresów do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze regulują – w zakresie dotyczącym pracowników administracji publicznej – odpowiednie ustawy.

Uprzejmie informuję, że problematyka związana ze stosowaniem ustaw regulujących status pracowników samorządowych, pracowników urzędów państwowych oraz pracowników służby cywilnej, w tym ewentualna nowelizacja tych przepisów, pozostaje poza kompetencją Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Właściwy w zakresie ustaw o pracownikach samorządowych oraz o pracownikach urzędów państwowych pozostaje Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji, zaś w zakresie ustawy o pracownikach służby cywilnej – Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

Ze swej strony nadmieniam, że pojęcie „stażu pracy” nie jest definiowane przez ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy. W praktyce jest ono używane w celu ustalenia uprawnień oraz świadczeń pracowniczych, których nabycie lub wymiar jest uzależniony od okresu zatrudnienia. Nie istnieje także ogólna zasada nabywania prawa do wszystkich świadczeń i uprawnień pracowniczych. Występują natomiast regulacje określające zasady ustalania okresu zatrudnienia warunkującego nabycie lub zachowanie prawa do poszczególnych uprawnień i świadczeń pracowniczych. Przy czym, zasady te ustalone są odrębnie dla każdego z nich w przepisach dotyczących danego uprawnienia czy świadczenia pracowniczego.

W przypadku powszechnego uprawnienia jakim jest np. urlop wypoczynkowy, informuję, że do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego wlicza się nie tylko okres pozostawania w stosunku pracy u poprzednich pracodawców i u aktualnego pracodawcy, ale także tzw. okresy zaliczalne, które nie są okresami pozostawania w stosunku pracy lecz z mocy przepisów szczególnych podlegają wliczeniu do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Prawo do niektórych świadczeń, nie mających charakteru powszechnego (np. dodatek stażowy, nagroda jubileuszowa) nie jest regulowane przepisami Kodeksu pracy lecz przepisami obowiązującymi daną grupę pracowników, np. zatrudnionych w określonych jednostkach sfery budżetowej. Obowiązujące akty prawne z reguły przewidują, iż do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego czy nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przytoczone brzmienie regulacji umożliwia wliczenie do okresu pracy uprawniającego do danego świadczenia także okresu zatrudnienia, tj. pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, a więc na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru, spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy), lecz jedynie wtedy, gdy odrębne przepisy tak stanowią.

Przykładem takiego okresu zaliczanego do stażu pracy jest okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym. Zgodnie z art. 1 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. Nr 54, poz. 310), ilekroć przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy przewidują wliczenie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy do stażu tego wlicza się pracownikowi także okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka.

Innym przykładem okresu wliczanego do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest okres pobierania zasiłku i stypendium dla bezrobotnych – art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017, poz. 1065). Okresów pobierania zasiłku i stypendium nie wlicza się jednak m.in. do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Należy zauważyć, że działalność gospodarcza jest odrębnym i jakościowo odmiennym rodzajem aktywności zarobkowej, uregulowanym w ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1829, z późn. zm.). W związku z tym nie jest możliwe utożsamianie tego rodzaju działalności z pracą podporządkowaną wykonywaną w ramach stosunku pracy. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w stosunkach pracy występują jako pracodawcy, czyli podmiot zatrudniający pracowników, a nie jako pracownicy.

Jako przykład uwzględnienia okresu prowadzenia działalności gospodarczej w wymaganym stażu pracy, można podać art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.). Powyższy przepis, określając wymagania jakie muszą spełniać pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym, stanowi, iż powinni posiadać co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywały przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku.

Podkreślić należy, że u pracodawców spoza sfery budżetowej warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, określają regulaminy wynagradzania bądź układy zbiorowe pracy, ustalone zgodnie z przepisami działu jedenastego Kodeksu pracy, albo umowy o pracę. Warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych u pracodawców niezobowiązanych do ustalenia zasad wynagradzania w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania, określone są w umowie o pracę.

Pragnę także zauważyć, że wprowadzenie ogólnej regulacji przewidującej wliczanie okresu prowadzenia działalności gospodarczej do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze zwiększałoby obciążenia finansowe pracodawców, a w przypadku świadczeń o charakterze fakultatywnym, których warunki nabycia określa pracodawca, mogłoby być uznane za zbyt daleką ingerencję w sferę prowadzonej przez nich samodzielnej polityki wynagradzania. Natomiast wprowadzenie postulowanej w oświadczeniu regulacji, w odniesieniu do pracodawców będących jednostkami budżetowymi, spowodowałoby skutki finansowe dla budżetu państwa.

Mam nadzieję, że przedstawione powyżej informacje oraz wyjaśnienia zostaną uznane za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Z poważaniem
Sławomir Szwed