

# Newsletter (07.2024)



IZABELLA I ALEKSANDER WOŹNICCY

Szanowni Państwo,

ostatni miesiąc przyniósł liczne zmiany w zakresie prawa pracy. W tym wydaniu newslettera przedstawiamy najnowsze aktualizacje z rynku:

- Czy będzie dodatkowy urlop dla pracowników 55+?
- Po jakim czasie nieobecności pracownikowi grozi dyscyplinarka?
- Jakimi wymogami b2b pracodawca musi spełnić w trakcie upałów?
- Świadczenia urlopowe, jak je uzyskać?
- Czy na urlopie można być offline?
- Czy i kiedy umowy b2b, zlecenie będą wliczane do stażu pracy?

Zapraszamy do lektury!

**Zespół WP Law**




WP Law Kancelaria  
Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

biuro@wplaw.pl  
wplaw.pl

## W tym numerze:

Czy zostanie wprowadzony dodatkowy urlop dla osób po 55. roku życia? .....	2
Walka PIP z fikcyjnym samozatrudnieniem przez pracodawców .....	3
Czy za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika można otrzymać dyscyplinarkę?.....	4
Praca podczas upałów. Jakimi wymogami musi spełnić pracodawca? .....	5
„Wczasy pod gruszą” czy świadczenie urlopowe? Co powinien wypłacić pracodawca? .....	6
Czy pracownik podczas urlopu ma prawo być offline? .....	8
Przedłużenie ważności orzeczeń o niepełnosprawności. ....	10
Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy .....	11
Umowy B2B oraz zlecenie wliczane do stażu pracy dopiero za dwa lata.. .....	12



## Czy zostanie wprowadzony dodatkowy urlop dla osób po 55. roku życia? ↓

**Do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trafiła petycja dotycząca zmian w kodeksie pracy. Autorka petycji postuluje o przyznanie dodatkowego urlopu osobom, które ukończyły 55. rok życia.**

„Ze względu na dojrzały wiek, słabszy stan zdrowia osób tzw. 55 + bardzo pomocne byłoby wprowadzenie dodatkowych np. 5 dni urlopu przeznaczonych na wizyty lekarskie, które w tym wieku zdarzają się częściej niż młodym ludziom. Jest to wiek, w którym urlopy, przestają być wypoczynkowe, gdyż przeznacza się je coraz częściej na wizyty lekarskie niż na wypoczynek. Zachęciłoby to również do dłuższego stażu pracy powyżej 60 r. życia”

Wskazano w treści petycji

Resort pracy **odmówił rozpatrzenia sugerowanych zmian**, wskazując, że różnicowanie wymiaru urlopu wypoczynkowego ze względu na wiek **mogłoby zostać uznane za dyskryminujące wobec młodszych pracowników**.

Petycja dotyczyła także skrócenia tygodniowego czasu pracy do 35 godzin dla osób z odpowiednim stażem

pracy. W odpowiedzi na petycję resort pracy wskazał, że trwają analizy różnych możliwych zmian przepisów Kodeksu pracy.



„Obecnie analizowana jest kwestia, jaki system czasu pracy jest najkorzystniejszy oraz optymalny dla pracodawcy i pracownika.

Poddawane analizie jest także to, czy skrócenie czasu pracy, a tym samym wydłużenie okresów nieprzerwanego odpoczynku pracownika, wpłynęłoby na efektywność świadczonej przez niego pracy. Na podstawie wyników tych badań będą przygotowane optymalne rozwiązania”.

Oznacza to, że resort w dalszych pracach **nie planuje brać pod uwagę wskazanej petycji**. Zamiast tego ministerstwo prowadzi analizę efektywności wykorzystywania czasu pracy, czyli **badania jakie systemy czasu pracy są najkorzystniejsze dla pracodawcy i pracownika**. Analizuje również kwestię, czy skrócenie czasu pracy i wydłużenie okresów nieprzerwanego odpoczynku wpłynęłoby na efektywność pracy. W oparciu o wyniki prowadzonej analizy resort opracuje optymalne rozwiązania, ale z dużym prawdopodobieństwem **nie obejmą one dodatkowych uprawnień urlopowych dla pracowników w wieku powyżej 55 roku życia**.



# Walka PIP z fikcyjnym samozatrudnieniem przez pracodawców ↓

## Nowe Uprawnienia dla PIP

Państwowa Inspekcja Pracy może wkrótce uzyskać uprawnienia do przekształcania umów B2B, zleceń oraz umów o dzieło na umowy o pracę.

Jak zapowiedział nowy Główny Inspektor Pracy – Marcin Stanecki – zmiany są coraz bliżej. Projekt ustawy jest już gotowy, choć jeszcze nie został upubliczniony i na pewno nie jest realne żeby ustawa weszła w życie 1 stycznia przyszłego roku.



W szczególności pod lupą znajdują się przedsiębiorcy, którzy wcześniej zatrudniali pracowników na umowę o pracę, a następnie przekształcili ją w umowę B2B.

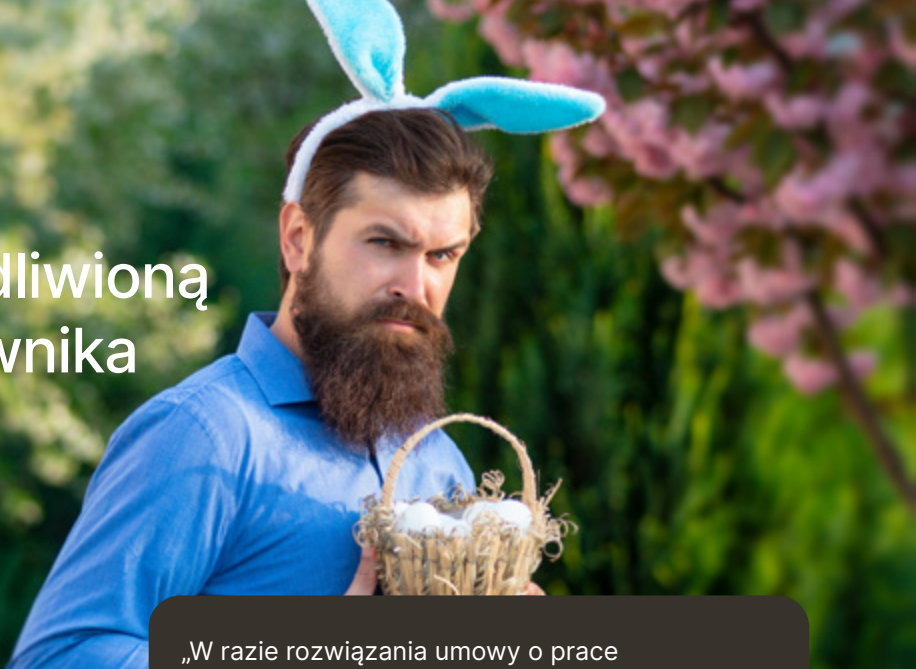
Zmiana umowy ma być dokonywana w drodze decyzji administracyjnej wydawanej przez inspektorów pracy, od której pracodawca będzie mógł się odwołać do sądu.

## Wdrożenie unijnej dyrektywy

Powyższa zmiana wynika z implementacji dyrektywy unijnej. Dyrektywa ta przewiduje domniemanie stosunku pracy, w szczególności gdy zatrudnieni pracują pod kierownictwem i kontrolą pracodawcy – tak jak osoby zatrudnione na etacie. Choć dyrektywa dotyczy głównie osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, może mieć również wpływ na inne sektory.

Pracodawcy muszą mieć świadomość, że PIP chce walczyć z nadużyciami w tym zakresie i nie oznacza to „zamachu na swobodę zawierania umów”. Istotnym kryterium na którym planuje opierać się PIP i na który powinni zwrócić uwagę pracodawcy będzie ustalenie okoliczności podporządkowania i możliwość wydawania poleceń.

# Czy za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika można otrzymać dyscyplinarkę? ↓



**Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 13 grudnia 2023 r. (III PSK 124/222) uznał, że nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w ciągu 2 dni stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Takie działanie uzasadnia również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.**

## Jak przebiegała sprawa?

→ Pracownik, którego dotyczy sprawa po świętach wielkanocnych w dniach 6-9 kwietnia 2021 r. nie stawiał się w pracy. W rezultacie pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracownik nie zgodził się z tą decyzją i postanowił się od niej odwołać. Sądy I oraz II instancji oddaliły pozew oraz apelację pracownika, a sprawa finalnie znalazła się w Sądzie Najwyższym;

→ Skarga kasacyjna nie została jednak przyjęta do rozpoznania, ponieważ powód nie wykazał istotnego problemu prawnego;


„W razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”.

Teza postanowienia SN z dnia 13 grudnia 2023 r. (III PSK 124/222)

→ Sąd Najwyższy wskazał natomiast, że zachowanie pracownika stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, z winy nieumyślnej, kwalifikowanej jako rażące niedbalstwo. **Takie zachowanie uzasadnia uznanie pracownika za winnego i pozwala pracodawcy na zwolnienie go bez wypowiedzenia z winy pracownika;**

→ W ocenie Sądu Najwyższego w sytuacji, gdy pracownik nie zawiadomi pracodawcy o swojej nieobecności niezwłocznie – najpóźniej w 2 dniu nieobecności – to takie zachowanie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozstanie się z pracownikiem bez wypowiedzenia;

→ Dodatkowo, przyczyną zwolnienia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione i bezprawne zachowanie pracownika, które samo w sobie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy, nawet jeśli nie powoduje bezpośrednich strat dla firmy.



## Praca podczas upałów. Jakie wymogi musi spełnić pracodawca? ↓

### Szefowa resortu pracy zleciła prace przygotowawcze, które mają na celu uregulowanie pracy w wysokich temperaturach oraz ochronę pracownic i pracowników przed upałami.

Resort pracy na swojej stronie internetowej opublikował również broszurę „Dobry klimat w pracy”, która ma edukować, **jak chronić pracowników w trakcie upałów**. Broszura zawiera także informacje o prawach i obowiązkach pracodawców oraz pracowników podczas wysokich temperatur.

Wielu pracodawców zgłasza wątpliwości wokół tego, w jakich przypadkach może zwolnić pracowników ze świadczenia pracy albo skrócić godziny pracy. Przejrzyste uregulowanie tej kwestii będzie więc z korzyścią dla wszystkich stron.

Wskazało ministerstwo

Dla przypomnienia w kodeksie pracy znajdują się przepisy, które dotyczą **zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w tym zakresie można odnaleźć w rozporządzeniach.

#### Jakie wymogi musi obecnie spełnić pracodawca?

- Zagwarantowanie **klimatyzowanych pomieszczeń** do wypoczynku pracownikom, którzy wykonują pracę w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30°C;
- wyposażenie okien i świetlików w **urządzenia eliminujące** nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy;
- **zapewnienie nieodpłatnych napojów**, m. in. pracownikom zatrudnionym w warunkach gorącego mikroklimatu (powyżej 25°C), a także na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C;
- ochrona kobiet w ciąży – **nie mogą one wykonywać prac, które mogłyby wpływać niekorzystnie na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie**;
- ochrona pracowników młodocianych – nie mogą być zatrudniani do pracy w pomieszczeniach, w których **temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%**, w tym w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania.



Niektóre kraje członkowskie UE wprowadziły maksymalną temperaturę w pomieszczeniach. Na przykład w Słowenii wynosi ona 28°.

W innych krajach członkowskich temperatura ta zależy od rodzaju wykonywanej pracy. Są także kraje, gdzie pracownikom przysługują płatne przerwy lub możliwość odpoczynku w chłodnym pomieszczeniu.

A tropical resort scene featuring a multi-story wooden building with balconies, surrounded by lush greenery and palm trees. In the foreground, there is a swimming pool with a tiled deck and several wicker lounge chairs. A woman is relaxing on one of the chairs.

„Wczasy pod gruszą”  
czy świadczenie  
urlopowe?

Co powinien wypłacić  
pracodawca? ↘

## Zgodnie z art. 16 k.p. każdy pracodawca ma obowiązek zaspokajania – stosownie do swoich możliwości i warunków – bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników.

### Wczasy pod gruszą

Świadczenie „Wczasy pod gruszą” wypłacane jest w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).

#### Jakie są warunki przyznawania świadczenia?

Pracodawca przyznaje świadczenie na podstawie regulaminu ZFŚS, który powinien określać m.in.:

- kto jest uprawniony do świadczenia;
- wysokość świadczenia;
- częstotliwość wypłat świadczenia;
- ile dni nieprzerwanego urlopu pracownicy powinni wykorzystać, aby otrzymać świadczenie.



Oznacza to, że pracownik może otrzymać różne kwoty wsparcia w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej swojej rodziny.

W takim przypadku pracodawca samodzielnie ustala wysokość kwoty dofinansowania, która może różnić się w zależności od przyjętych kryteriów dla poszczególnych grup pracowników. Nie została przewidziana dolna/górna granica dofinansowania.

Świadczenia „Wczasy pod gruszą” są w całości, zwolnione ze składek ZUS, niezależnie od kwoty. Zwolnienie z podatku dochodowego podlega jednak ograniczeniu do obowiązującego w danym roku limitu (w 2024 r. jest to 1000 zł).

#### Jak otrzymać wczasy pod gruszą?

Aby otrzymać świadczenie, pracownik musi złożyć odpowiedni wniosek do pracodawcy. Formularz wniosku jest zazwyczaj dostępny u pracodawcy lub w dziale kadr. Wniosek powinien zawierać informacje o sytuacji materialnej i rodzinnej pracownika.

### Świadczenie urlopowe

Zgodnie z ustawą o ZFŚS pracodawcy, którzy zatrudniają mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty na 1 stycznia danego roku kalendarzowego, mogą utworzyć Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych lub wypłacać świadczenie urlopowe. Oba rozwiązania są dobrowolne.



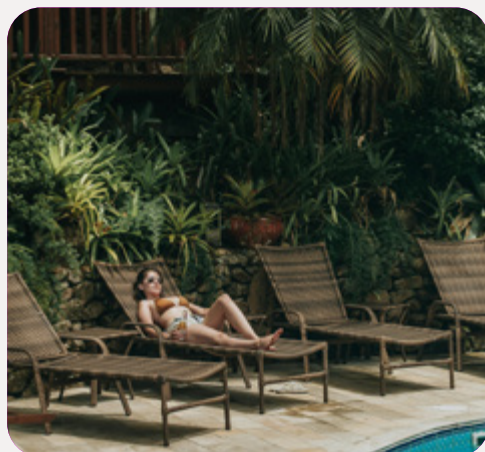
Pracodawca, który nie chce utworzyć ZFŚS ani wypłacać świadczenia urlopowego, musi poinformować o tym pracowników do końca stycznia danego roku kalendarzowego. Może to zrobić w dowolny sposób np. drogą e-mailową. W sytuacji, gdy pracodawca nie powiadomi pracowników o rezygnacji z ZFŚS i świadczenia urlopowego, będzie musiał je wypłacać na zasadach określonych w przedmiotowej ustawie.

#### Rezygnacja ze świadczeń urlopowych

Jeśli spółka postanowi nie wypłacać świadczeń urlopowych w danym roku, pracownikowi za każdy dzień roboczy urlopu wypoczynkowego będzie przysługiwać wyłącznie wynagrodzenie urlopowe. Natomiast jeśli zakład pracy zatrudnia mniej niż 50 osób i nie zrezygnuje w styczniu z wypłaty świadczenia urlopowego, pracodawca powinien wypłacić pracownikowi to świadczenie, jeśli pracownik wykorzysta urlop trwający nieprzerwanie 14 dni kalendarzowych. W 2024 roku świadczenie urlopowe w przypadku pełnego etatu wynosi 2417,14 zł.



Świadczenie urlopowe nie jest oskładkowane, o ile nie przekracza wysokości odpisu podstawowego właściwego dla danego pracownika oraz podlega opodatkowaniu.



# Czy pracownik podczas urlopu ma prawo być offline? ↓



**W trakcie sezonu wakacyjnego zdarza się, że pracodawcy kontaktują się w sprawach służbowych z pracownikami przybywającymi na urlopie.**

Obecnie prawo pracownika do bycia offline wynika z ogólnych przepisów kodeksu pracy. Niestety jak dotąd nie ma odrębnych uregulowań legislacyjnych w tym zakresie.

## Jak wyglądają obecne przepisy?

- art. 129 § 1 k.p. – czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy;
- art. 128 § 1 k.p. – czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

➔ Pracodawca powinien jasno i wyraźnie określić, kiedy pracownik ma być w dyspozycji. Nie może również oczekiwać od pracownika pozostawania w dyspozycji 24 godziny na dobę/w niedziele i święta. Pracownik jest zobowiązany do pozostawania w dyspozycji wyłącznie w czasie stanowiącym czas pracy lub zgodnie z wyznaczonym harmonogramem.





### Pracownik, a jego prawo do odpoczynku

Zgodnie z kodeksem prawnym pracownik ma zagwarantowane prawo do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego. Czas ten powinien być wolny od świadczenia pracy. Pracownik może być zobowiązany do wykonywania pracy tylko w wyjątkowych sytuacjach, takich jak:

- praca w godzinach nadliczbowych
- konieczność pełnienia dyżuru.

Wówczas osoba zatrudniona nie może wyrazić sprzeciwu. Po przepracowaniu godzin nadliczbowych pracownik ma oczywiście prawo do odpowiedniej rekompensaty, czyli otrzymania czasu wolnego bądź dodatku do wynagrodzenia w wysokości 50% lub 100%.

### Praca nadgodzinowa

Za pracę w godzinach nadliczbowych może zostać uznane kontaktowanie się z pracownikiem w sprawach służbowych poza godzinami pracy pracownika np. gdy pracownik musi odpowiedzieć na e-maila od klienta. W takiej sytuacji należy zrekompensować dodatkową pracę. W zależności od okoliczności pracownik może uznać, iż został odwołany z urlopu i żądać kosztów, które poniósł w związku z jego przerwaniem. Może także starać się o udzielenie niewykorzystanego przez siebie urlopu w innym terminie.

**!** Pracodawca może narazić się na karę grzywny od 1000 do 30 000 zł, jeśli zmusza pracownika do ponadwymiarowej pracy lub gdy narusza uprawnienie pracownika do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

W orzecznictwie można także spotkać pogląd, że naruszenie prawa do bycia offline przez pracownika może również stanowić przesłanki wystąpienia mobbingu np. w wyroku SO w Lublinie z dnia 20 czerwca 2018 r. – sąd II instancji zasądził od pracodawcy kwotę 25 000 tys. zł zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia u pracownicy, który został wywołany natarczywym wysyłaniem korespondencji mailowej po godzinach pracy.





# Przedłużenie ważności orzeczeń o niepełnosprawności ↓

**W dniu 1 sierpnia 2024 r. Prezydent RP Andrzej Duda podpisał nowelizację ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.**

## **Jaki jest cel ustawy?**

- Ustawa ma celu wprowadzenie regulacji, które będą niwelować negatywne skutki upływu z dniem 30 września 2024 r. **terminów ważności orzeczeń o niepełnosprawności** (których to okres obowiązywania został wydłużony z uwagi na epidemię koronawirusa);
- Osoba niepełnosprawna – przez okres oczekiwania na wydanie nowego orzeczenia – **zachowa status osoby niepełnosprawnej do 31 marca 2025 r.** Takie rozwiązanie pozwoli zabezpieczyć osoby niepełnosprawne przed utratą otrzymywanych świadczeń i uprawnień, które przysługiwały im na podstawie dotychczasowego orzeczenia. Nowelizacja ustawy umożliwi **zachowanie ważności dotychczasowego orzeczenia o niepełnosprawności** albo stopnia niepełnosprawności do czasu uzyskania nowej decyzji, jednak **nie dłużej niż do sześciu miesięcy.**

## **Co jeszcze reguluje nowelizacja?**

- Wydłużono termin na wcześniejsze złożenie wniosku o wydanie orzeczenia z dotychczasowych 30 dni na **2 miesiące**, a w przypadku osób poniżej 16. roku życia, które będą ubiegały się o wydanie orzeczenia, **na 3 miesiące.**
- Karty parkingowe, których termin ważności upływa do dnia 30 września 2024 r. zachowają ważność **do 31 marca 2025 r.**



# Projekt ustawy o układach zbiorowych pracy ↓

## Zmiana w obowiązkach resortu pracy

Z doniesień medialnych wynika, że resort pracy chce zdjąć z siebie obowiązek sprawdzania, czy układ zbiorowy pracy jest zgodny z prawem, przed wpisaniem go do właściwego rejestru. **Procedurą tą mają od teraz zajmować się sądy.** Jednocześnie poza kontrolą sądów pozostaną porozumienia zbiorowe, a pracodawcy będą musieli zgłaszać je do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.



Rolą ministra rodziny, pracy i polityki społecznej będzie wyłącznie wpisanie z urzędu zawartego układu zbiorowego pracy do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy.

## Nowe obowiązki dla pracodawców

Kolejną istotną zmianą ma być dodanie do ustawy o związkach zawodowych nowego artykułu, który przewiduje **obowiązek wpuszczenia przez pracodawcę na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych**, którzy są osobami niezatrudnionymi przez pracodawcę. Miałyby to odbyć się na następujących warunkach:

- ma to być przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej, która swym działaniem obejmuje tego pracodawcę albo związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy;
- obecność przedstawiciela nie może utrudniać należytego wykonywania pracy, a związkowiec musi przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.

**Karze grzywny albo karze ograniczenia wolności** będzie podlegała osoba, która w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie zapewni dostępu – osobom o których mowa powyżej – do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy.

Komentatorzy prawa wskazują, iż jest to bardzo szeroki przepis: „przepis nie wskazuje celu, dla którego przedstawiciele związku zawodowego mieliby uzyskać dostęp do terenu zakładu pracy. Takie rozwiązanie nie może zakłócać funkcjonowania firmy, wymagań operacyjnych firmy lub naruszać obowiązujące przepisy bezpieczeństwa. – Pojawiają się głosy, iż w dyskusji należałoby uwzględnić odpowiedzialność związku zawodowego za zachowanie w tajemnicy informacji, jakie pozyskał zewnętrzny przedstawiciel oraz za szkody, jakie może spowodować jego działanie. Taki postulat dostępu do zakładu pracy związki zawodowe już zgłaszają od pewnego czasu, ale nie może być to tak niedookreślony dostęp”.

Wskazał m.in. Robert Lisicki Dyrektor departamentu pracy w Konfederacji Lewiatan

# Umowy B2B oraz zlecenie wliczane do stażu pracy dopiero za dwa lata ✓



## W dniu 11 lipca 2024 r. został opublikowany projekt nowelizacji kodeksu pracy dotyczący stażu pracy, który obecnie znajduje się w konsultacjach publicznych oraz opiniowaniu.

Od 1 stycznia 2026 r. według projektu nowelizacji do ogólnego i zakładowego stażu pracy będą wliczane m.in. okresy:

- prowadzenia pozarolniczej działalności przez osobę fizyczną (np. samozatrudnienie);
- pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe (małżonek, dzieci własne lub dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodzice, macocha i ojczym pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujących przy prowadzeniu działalności).



Nie będzie możliwe wyrównanie stażu pracy za poprzednie lata.

Za osobę, która prowadzi wskazaną wyżej działalność ma być uznawana również: osoba prowadząca działalność w ramach wolnego zawodu, twórca/ artysta, wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej.

### Co jeszcze zaliczać się będzie do stażu pracy?

- okresy prowadzenia pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
- okresy wykonywania umowy zlecenia lub o świadczenie usług, umowy agencyjnej, pozostawanie osobą współpracującą z takimi osobami, czy pozostawanie członkiem rolniczej spółdzielni; produkcyjnej i spółdzielni kółek rolniczych – w których dana osoba podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- okresy działalności zawodowej, która zasadniczo stanowi tytuł do ubezpieczeń społecznych, w których dana osoba nie podlegała jednak ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- udokumentowany, przebyty za granicą okres innej niż zatrudnienie działalności zarobkowej.

Powyższe okresy mają być potwierdzane zaświadczeniem wydawanym przez ZUS, które będzie można uzyskać za pośrednictwem platformy ZUS. Jeśli okresy będą się na siebie nakładać to do okresu zatrudnienia wliczany będzie tylko jeden z nich. Dodatkowe okresy wpłyną m.in. na wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę, wysokość dodatku stażowego, nabycie nagrody jubileuszowej, długość urlopu wypoczynkowego. Aktualnie projekt ustawy nie przewiduje, aby do stażu pracy miał być wliczony okres współpracy na podstawie umowy o dzieło.

W konsekwencji planowane zmiany mają zlikwidować nierówności oraz zagwarantować realizację konstytucyjnego prawa do równości wobec prawa.

Mają Państwo do nas pytania?

# Zapraszamy do kontaktu

WP Law Kancelaria Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

[biuro@wplaw.pl](mailto:biuro@wplaw.pl)

[wplaw.pl](http://wplaw.pl)

nr kontaktowy biura w Warszawie:

+48 514 064 993, +48 22 89 12 585

Redakcja: adw. Milena Duda



Wspólnik

**Izabella Woźnicka** ↗



Radca Prawny

Lider praktyki prawa pracy

**Konrad Mastalerz** ↗

