

Staż pracy na nowo, ale bez umów o dzieło? To podwójne karanie

ZATRUDNIENIE Zdaniem związkowców z nowych regulacji nie powinniśmy z założenia wykluczać wykonawców dzieł. **Efektom tego może być np. wzrost liczby spraw sądowych, w których fikcyjne umowy będą kwestionowane**

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk w wywiadzie dla DGP stwierdziła ostatnio, że w nowym systemie umowy o dzieło nie będą wliczane do stażu pracy (zob. „L4 płatne nawet w 100 proc.” – DGP nr 111/2024). Zapowiedź ta odnosi się do propozycji zmiany kodeksu pracy, zgodnie z którą do stażu pracowniczego miałyby być wliczane okresy pracy na umowach cywilnoprawnych czy prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej (patrz: ramka).

Z jednej strony byłyby to istotne w sytuacji, gdy określony staż pracy ustala się w celu przyznania uprawnień pracowniczych np. prawa do nagrody jubileuszowej czy dodatków stażowych. Z drugiej zaś określony przez prawo staż pracy jest potrzebny, gdy chodzi o dostęp do określonych stanowisk pracy, zwłaszcza w administracji publicznej. Wydaje się, że to właśnie pracownicy sektora publicznego będą największym beneficjentem tych zmian, a tym samym dla urzędów jako pracodawców ciężar kosztów wynikających z nowej regulacji będzie najbardziej dotkliwy.

Trudności i wyzwania

Założenia projektu w połowie maja pojawiły się w wykazie prac rządu, jednak do chwili zamknięcia tego wydania DGP sam projekt nie został upubliczniony. Na naszych łamach szefowa resortu pracy deklarowała jednak, że nastąpi to do końca czerwca, a nowe regulacje wejdą w życie 1 stycznia 2026 r. Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, tłumacząc brak objęcia nową regulacją umów o dzieło, argumentowała, że w ich przypadku trudno ustalić okresy pracy, które miałyby podlegać wliczaniu do stażu pracy. Z takim poglądem zgadzają się pracodawcy.

– Rozumiem podejście ministerstwa, że trzeba przyjąć jakieś rozwiązanie, które umożliwi wykazanie okresów zatrudnienia. Przy umowach cywilnoprawnych nie są wystawiane doku-

menty potwierdzające okresy współpracy takie jak świadectwa pracy. Umowy o dzieło nie są objęte ubezpieczeniami społecznymi, mają swoją specyfikę współpracy. Trudno w ich przypadku mówić o okresie zatrudnienia i go wykazać – zauważa Robert Lisicki, ekspert Konfederacji Lewiatan.

– Zgadza się, że byłaby trudność w zaliczaniu okresów wykonywania pracy na podstawie umowy o dzieło do stażu pracy. Przepisy dotyczące umowy o dzieło nie nakładają bowiem na wykonawcę obowiązku realizowania dzieła przez określony czas. Taka umowa określa tylko termin oddania dzieła – zauważa Justyna Tyc-Brzosko, radca prawny, Kancelaria Domański Zakrzewski Palinka. Jej zdaniem uwzględnienie dzieł w omawianych regulacjach mogłoby nawet prowadzić do nierówności czy niesprawiedliwości, bo nie ma narzędzi, by weryfikować okresy pracy na podstawie takich umów.

Umowy o dzieło nie są objęte ubezpieczeniami społecznymi, mają swoją specyfikę współpracy. Trudno w ich przypadku mówić o okresie zatrudnienia i go wykazać

W projektowanej regulacji założeniem jest, że do okresu zatrudnienia wliczane będą co do zasady tylko okresy wykonywania pracy i prowadzenia działalności, które stanowią tytuł do ubezpieczeń społecznych. A dzieła do takich rodzajów aktywności zawodowej nie należą. Jednak propozycja ustawowa ma też przewidywać wyjątki od tej zasady. I tak, do stażu pracy mają być zaliczane niektóre okresy niepodlegania ubezpieczeniom społecznym przewidziane w przepisach szczególnych. Dotyczy to np. wykonywania pracy

na podstawie umowy o świadczenie usług przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia 26 lat. W katalogu tych wyjątków teoretycznie mogłyby się znaleźć również umowy o dzieło.

Szukanie rozwiązań

Trudność z ustalaniem okresów wykonywania pracy na umowach o dzieło dostrzegają też przedstawiciele związków zawodowych. Zaznaczają jednak, że gdy otrzymają projekt do konsultacji, będą poszukiwać możliwości uwzględnienia umów o dzieło w tych regulacjach.

– Być może nasi członkowie zgłoszą odpowiednie rozwiązania, które będzie można poddać pod dyskusję i wypracować w ramach Rady Dialogu Społecznego – wskazuje Paweł Śmigieński, ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

– Nie wyobrażam sobie takiej sytuacji, że docelowo te umowy nie byłyby włączone w ten system – jeśli nawet nie teraz, to za jakiś czas. Równolegle potrzebujemy refleksji nad tym, co zrobić z takimi umowami, jeśli chodzi o obłożenie ich daninami publicznymi – stwierdza Grzegorz Sikora, ekspert Forum Związków Zawodowych. – Być może to kwestia techniczna, proceduralna, a być może brakuje trochę dobrej woli. Być może też resort chce tym sposobem skłaniać do zawierania innego rodzaju umów – dywaguje ekspert FZZ. W jego opinii dziś można w stosunkowo łatwy sposób udowodnić staż pracy wypracowany na podstawie umów o dzieło, gdy ktoś pracuje np. w branży kultury czy mediów. W ich przypadku z reguły nie ma bowiem problemu z udowodnieniem, że dana umowa trwała określony czas. – Jeśli dla resortu pracy kluczowe jest to, czy dana umowa jest oskładkowana, to jest to podwójne ukaranie osób zmuszonych do pracy na takich umowach – przez wiele lat państwo akceptowało zatrudnianie na fikcyjnych umowach zlecenia,

Jakie aktywności zawodowe

Do okresu zatrudnienia będą wliczane okresy pracy wykonywane na podstawie stanowiących tytuł do ubezpieczeń społecznych:

- stosunku pracy i stosunków służbowych,
- umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (o świadczenie usług),
- prowadzenia działalności pozarolniczej, w tym w szczególności – indywidualnej działalności gospodarczej,
- pełnienia mandatu posła, posła do Parlamentu Europejskiego lub senatora,
- wykonywania odpłatnie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- pełnienia czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego,
- odbywania służby zastępczej,
- wykonywania pracy z tytułu członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych.

również w urzędach administracji publicznej, a teraz ich staż pracy nie będzie się nigdzie liczył – zauważa Grzegorz Sikora.

Możliwe skutki

Paweł Śmigieński również zwraca uwagę na problem fikcyjnych umów o dzieło, które są zawierane, by uniknąć płacenia składek ZUS, a w istocie są ukrytymi zleceniami. – Jeśli proponowane regulacje zostałyby wprowadzone w życie z wyłączeniem dzieł, to być może takie fikcyjne umowy byłyby częściej kwestionowane. Wykonawcy takich umów o dzieło mogliby być tym bardziej zainteresowani, by zmienić taką umowę na umowę zlecenia, dzięki czemu lepiej kształtowałyby się ich szanse na uzyskanie dobrze płatnego zatrudnienia czy określonych uprawnień pracowniczych – zaznacza ekspert OPZZ.

Drogą do zmiany umowy o dzieło w zlecenie jest powództwo o ustalenie na podstawie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego. Jak wskazuje Justyna Tyc-Brzosko, dziś najczęściej z takiej możliwości korzysta ZUS, tj. dokonuje przekwalifikowania umowy i zobowiązuje faktycznego zleceniodawcę jako płatnika składek do zapłaty zaległych należności.

– Teoretycznie zleceniodawca ma prawo wystąpić do zleceniobiorcy o zwrot tych składek, które zgodnie z prawem są finansowane przez zleceniobiorcę, ale większość sądów w takich sprawach stoi po stronie zatrudnionych. Sądy uznają bowiem, że płatnik składek jako profesjonalista powinien od początku prawidłowo rozliczać składki. Pojedyncze przypadki

przeciwnych orzeczeń dotyczą z reguły takich sytuacji, gdy zleceniobiorca sam optował za daną umowę i zleceniodawca może to udowodnić – wskazuje Justyna Tyc-Brzosko.

Zdaniem Pawła Krzykowskiego, adwokata z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, prędzej czy później czeka nas szeroka, systemowa dyskusja na temat rynku pracy i poszczególnych form zatrudnienia i współpracy. – Mimo wielu różnic, te formy coraz mocniej się przenikają i będzie konieczna systemowa i szczegółowa debata na ich temat, w tym na temat ochrony zatrudnionych oraz elastyczności polskiego rynku pracy – wskazuje. Dodaje, że dla niektórych nowa regulacja jest krokiem w kierunku jednolitego kontraktu pracowniczego, albowiem jest ona motywowana zasadą równości w zatrudnieniu. – Czy tak będzie, czas pokaże. W tym kontekście warto wspomnieć, że w ramach Krajowego Planu Odbudowy jest zapowiadane pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych – czyli zapewne umów zlecenia. Umowy o dzieło oskładkowaniu obecnie nie podlegają i wydaje się, że to się nie zmieni nawet po wprowadzeniu szerszego oskładkowania w ramach KPO – wskazuje Paweł Krzykowski. Jego zdaniem nie można wykluczyć, że po wdrożeniu proponowanych regulacji pracodawcy będą z większą ostrożnością zatrudniać na etat osoby, z którymi wcześniej współpracowali na podstawie umowy zlecenia lub w ramach umów bzb (czyli cywilnoprawnych zawieranych z osobą prowadzącą indywidualną działalność gospodarczą). ©