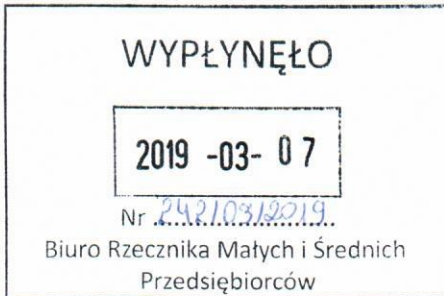




Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

RMSP-97/2019/WPL

Warszawa, dnia 6 marca 2019 r.



Pan

Mateusz Morawiecki

Prezes Rady Ministrów

Al. Ujazdowskie 1/3

00-583 Warszawa

działając w oparciu o art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców¹, który stanowi, że w zakresie ochrony praw przedsiębiorców Rzecznik może występować do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej albo wydanie lub zmianę innych aktów normatywnych w sprawach dotyczących działalności gospodarczej, niniejszym wnoszę o podjęcie przez Pana Premiera działań mających na celu uregulowanie kwestii zaliczania okresu prowadzenia działalności gospodarczej do pracowniczego stażu pracy.

Rozważania w tym przedmiocie zacząć należy od ogólnej konkluzji, iż w obecnym stanie prawnym brak jest definicji pojęcia „staż pracy”. Kwestie poszczególnych uprawnień pracowniczych związanych z historią zatrudnienia danego pracownika są więc przedmiotem nie tylko aktów prawa powszechnie obowiązującego (ustawy i rozporządzenia), ale także przewidzianych w art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy² wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy (układy zbiorowe pracy i inne oparte na ustawie

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 648.

² Dz. U. z 2018 r. poz. 917, dalej: k.p.

06.03.2019 [Signature]

[Signature] 06.03.2019



porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy).

Odnośnie przepisów prawa powszechnie obowiązujących dodatkowo wskazać należy na wielość aktów prawnych regulujących przedmiotową materię. Będzie to więc nie tylko wspomniany już k.p. uzależniający od ogólnego okresu zatrudnienia m. in. długość urlopu wypoczynkowego (art. 154 i 154¹ k.p.) czy warunkujący prawo do urlopu wychowawczego (art. 186 § 1 k.p.), ale również ponad dwadzieścia innych ustaw lub rozporządzeń do których zaliczyć można zarówno tzw. pragmatyki służbowe (np. ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych³) czy też tzw. pragmatyki administracyjne (np. ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej⁴).

Ten fakt przesądza, że działania naprawcze we wskazanym zakresie nie mogą skupiać się tylko na obszarze podległym Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Z racji szerokiego zakresu materii wskazanym jest więc skoordynowanie prac nad tym multidyscyplinarnym problemem na poziomie Rady Ministrów.

Nie podejmując się w tym miejscu wskazania i szczegółowej analizy przepisów każdej z ustaw lub dalszych rozporządzeń zauważyć należy, że praktycznie wszystkie przepisy prawa powszechnie obowiązującego przewidują przynajmniej jeden z trzech przywilejów, który uzależniony jest od posiadania przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (a więc wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, z pominięciem okresu prowadzenia działalności gospodarczej). Są to premia jubileuszowa (jednorazowa gratyfikacja pieniężna z tytułu posiadania określonego stażu pracy), wysługa lat (stały dodatek do wynagrodzenia lub jego część uzależniona od długości okresu zatrudnienia) lub dodatkowy urlop wypoczynkowy.

Nielicznymi wyjątkami, które pozwalają pracownikowi na uwzględnienie okresów prowadzenia działalności gospodarczej są art. 6 ust. 4 pkt 1) u.p.s. wskazujący, iż pracownik samorządowy zatrudniony na kierowniczym stanowisku urzędniczym musi legitymować się co najmniej trzyletnim stażem pracy lub okresem wykonywania działalności gospodarczej oraz art. 54 ust. 2 pkt 5) lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych⁵ zgodnie

³ Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, dalej: u.p.s.

⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 1313.

⁵ Dz. U. z 2018 r. poz.



z którym główny księgowy jednostki sektora finansów publicznych musi legitymować się określonym okresem praktyki w księgowości (a więc już nie tylko zatrudnienia na podstawie umowy o pracę).

Powyższy stan prawny wskazuje na istnienie potrzeby działań legislacyjnych, które pozwoliłyby zaliczać okresy prowadzenia działalności gospodarczej do pracowniczego stażu pracy. Negatywnie bowiem należy ocenić sytuację, w której czas prowadzenia działalności gospodarczej jest traktowany z punktu widzenia prawa pracy jako swoista „dziura w życiorysie”. Tego typu sytuacja nie tylko nosi znamiona dyskryminacji przedsiębiorców, ale jest także poważną barierą zniechęcającą do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

W związku z powyższym, zwracam się do Pana Premiera z uprzejmą prośbą o uwzględnienie przedmiotowych uwag i w konsekwencji zainicjowanie stosownych działań legislacyjnych.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców