

Decyzja

Prezydium KK

nr 190/25

ws. opinii o projekcie ustawy o stażach (UD307)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ocenia projekt ustawy o stażach z dnia 18 listopada 2025 jako krok w kierunku uporządkowania tej formy aktywności zawodowej jednak wskazuje, że w obecnym kształcie projekt nie zapewnia wystarczającego poziomu ochrony socjalnej stażystów i nie eliminuje ryzyka obchodzenia standardowych form zatrudnienia. NSZZ „Solidarność” apeluje o wzmocnienie publicznoprawnego charakteru ochrony stażystów, w szczególności poprzez wprowadzenie obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego, podniesienie minimalnego poziomu świadczenia pieniężnego oraz doprecyzowanie mechanizmów zapobiegających nadużyciom. Tylko takie zmiany pozwolą na to, aby instytucja stażu pełniła funkcję rzeczywistego wsparcia w wejściu na rynek pracy, a nie narzędzia obniżania standardów zatrudnienia.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że staże stanowią jedną z podstawowych form wejścia na rynek pracy oraz pierwszy etap aktywności zawodowej, umożliwiając osobom rozpoczynającym karierę nie tylko zdobycia praktycznego doświadczenia, ale również rozwój umiejętności i kompetencji niezbędnych do dalszego funkcjonowania w środowisku pracy. Odgrywają również istotną rolę w procesie przechodzenia z edukacji, bierności zawodowej lub bezrobocia do zatrudnienia, tym samym wspierając nabywanie samodzielności zawodowej, zwiększanie szans na uzyskanie stabilnej pracy oraz kształtowanie proaktywnej postawy. Uwzględniając współczesne wyzwania na rynku pracy, staże mogą stanowić również efektywną formę uczenia się przez całe życie, przebranzawiania oraz nabywania umiejętności przekrojowych, wspomagających dopasowanie popytu i podaży siły roboczej na rynku pracy. Jednocześnie, ze względu na szczególne umiejscowienie na styku kształcenia i zatrudnienia, staże, z jednej strony stanowiące szansę na płynne wejście na rynek pracy, z drugiej mogą okazać się wygodną formą maskowania rzeczywistości wykonywanej pracy i pozbawienia zatrudnionego ochrony właściwej dla stosunku pracy.

Prezydium KK pozytywnie ocenia podjęcie kroków w stronę ustandaryzowania odbywania staży na otwartym rynku pracy tak, aby zapewnić ich szkoleniowy charakter, jednocześnie zapobiegając wykorzystywaniu ich jako zastępczej formy świadczenia pracy. Biorąc natomiast pod uwagę złożoną konstrukcję stażu, na którą składa się szczególnie

połączenie elementu szkoleniowo-edukacyjnego oraz elementu świadczenia pracy ujętego funkcjonalnie należy rozważyć, jakie rozwiązania prawne najlepiej oddadzą istotę odbywania stażu, z uwzględnieniem interesów podmiotów zaangażowanych w staż. Odnosząc się bezpośrednio do treści projektu, Prezydium KK zwraca uwagę na następujące kwestie:

I. Typ umowy

Projektodawca dokonał wyboru konstrukcyjnego polegającego na utrzymaniu stażu poza reżimem stosunku pracy i zakwalifikowania umowy stażu jako umowy cywilnoprawnej, choć systemowo możliwe było przyjęcie odmiennego rozwiązania, polegającego na oparciu stażu na umowie o pracę o szczególnym charakterze. Polski system prawa pracy zna już bowiem mechanizmy, w ramach których określone kategorie pracowników są zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy jednoczesnym wprowadzeniu ustawowych odstępstw od ogólnych zasad prawa pracy, uzasadnionych celem zatrudnienia. Przykładem mogą być umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych. W ocenie Związku nie było przeszkód prawnych, aby również staż został ukształtowany jako szczególny typ stosunku pracy, nawet jeżeli miałyby to nastąpić w drodze odrębnej ustawy. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na jednoznaczne objęcie stażystów pełnym reżimem ochrony pracowniczej i ubezpieczeniowej, przy jednoczesnym wprowadzeniu jasno określonych, ustawowych odstępstw typowych dla funkcji edukacyjnej stażu, takich jak ograniczony czas trwania umowy, szczególne zasady kształtowania wynagrodzenia, zmodyfikowany zakres podporządkowania czy obowiązek realizacji programu szkoleniowego. Z perspektywy systemowej model oparty na umowie o pracę zmniejszałby ryzyko nadużyć, eliminowałby wątpliwości co do kwalifikacji prawnej wykonywanej pracy oraz wzmacniałby zasadę prymatu zatrudnienia pracowniczego jako podstawowej formy świadczenia pracy. Ponadto należy zauważyć, że z treści projektu wynika iż umowa o staż zostanie oparta o wykonywanie zadań powierzonych przez organizatora stażu (a w praktyce pewnie przez opiekuna stażu, wyznaczonego przez organizatora stażu), pod nadzorem opiekuna stażu, w miejscu i czasie oraz w sposób wskazany odgórnie, a dodatkowo w oparciu o ustawowe odesłanie do znacznej części przepisów Kodeksu pracy. Przytoczone okoliczności wskazują na wykonywanie pracy w warunkach faktycznie bardzo zbliżonych do stosunku pracy (nawet jeżeli literalne brzmienie ustawy miałyby sugerować coś innego), co dodatkowo budzi wątpliwości co do natury stosunku prawnego, jakim jest staż.

W tym kontekście utrzymanie stażu jako odrębnej konstrukcji sytuującej się poza stosunkiem pracy należy ocenić krytycznie, jako rozwiązanie niespójne z konstytucyjną zasadą ochrony pracy i mniej skuteczne w przeciwdziałaniu segmentacji rynku pracy, a wręcz prowadzące do

jego dalszej fragmentacji, przekładającej się na znaczące ograniczenia ochrony osób świadczących pracę oraz postępujący dumping społeczny.

II. Realizacja założeń projektu

W uzasadnieniu do projektu oraz ocenie skutków regulacji wskazano, że ustawa ma na celu:

- 1) zapewnienie odpowiedniego komponentu edukacyjnego i przygotowania zawodowego staży,
- 2) ochronę praw stażystów,
- 3) wyeliminowanie zjawiska bezpłatnych staży
- 4) zminimalizowanie ryzyka zastępowania stosunku pracy przez staż.

Celowe zatem wydaje się przeanalizowanie czy rozwiązania przyjęte w projekcie odpowiadają ww. wskazanym założeniom.

1. Zapewnienie odpowiedniego komponentu edukacyjnego i przygotowania zawodowego
Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie przez projektodawcę art. 9 i 10, odnoszących się kolejno do przygotowywanego przez organizatora stażu programu stażu (choć w art. 9 ust. 2 zd. 2 słowo „może” powinno zostać zastąpione przez „powinien”, tworząc przynajmniej zobowiązanie do dążenia, aby uwzględniać w programie stażu potrzeby i oczekiwania stażysty) oraz wprowadzenia instytucji opiekuna stażu. Jednocześnie nasuwa się obserwacja, że projekt daje przestrzeń do wprowadzenia również innych mechanizmów „pobudzenia” zatrudnionych (a w konsekwencji całego rynku pracy), które mogą wiązać się ze stażem, który to potencjał nie został odpowiednio wykorzystany. Chodzi przede wszystkim o formy wykorzystania wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, takie jak mentoring, międzypokoleniowy przepływ wiedzy i doświadczenia oraz pełnienie ról eksperckich lub szkoleniowych, które to rozwiązania mogłyby nie tylko sprzyjać dłuższej aktywności zawodowej osób z większym stażem pracy oraz efektywniejszemu wykorzystaniu kapitału ludzkiego, ale także realnie podnosić kompetencje stażystów oraz wzmacniać w miejscu pracy kulturę organizacyjną opartą na współpracy. Zasadnym wydaje się zatem dodanie w projekcie przepisu zawierającego wytyczne dla organizatora stażu, którymi powinien kierować się w procesie przygotowywania programu stażu oraz wyznaczania opiekuna stażu w tym, aby:

- a. opiekun stażu dobierany był z uwzględnieniem posiadanego doświadczenia zawodowego i stażu pracy, a także umiejętności interpersonalnych i kompetencji niezbędnych do prawidłowej realizacji funkcji opiekuna stażu, w szczególności w zakresie przekazywania wiedzy praktycznej oraz wsparcia rozwoju zawodowego stażysty,

- b. program stażu określał zakres zadań oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem elementów mentoringu oraz planowego przekazywania wiedzy i doświadczenia przez doświadczonych pracowników, a także stopniowego zwiększania samodzielności stażysty,
- c. przewidziane były mechanizmy bieżącej oraz okresowej ewaluacji przebiegu stażu, a także zapewniona została stażyście możliwość zwrócenia się do opiekuna stażu w sprawach dotyczących realizacji programu stażu, w tym w szczególności w przypadku wystąpienia trudności, wątpliwości lub nieprawidłowości.

2. Ochrona praw stażystów

Niewątpliwie pozytywnym rozwiązaniem jest rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę przestrzegania przepisów dotyczących staży. Projekt zawiera jednak luki, które nie zapewniają całkowitej i efektywnej ochrony praw stażystów, w następującym zakresie:

- a. kanały zgłaszania nieprawidłowości – projekt ustawy nie przewiduje mechanizmów umożliwiających stażystom bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości związanych z odbywaniem stażu, w szczególności naruszeń przepisów prawa, warunków umowy o staż, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, mobbingu lub innych form nadużyć. Brak jest zarówno zakładowych kanałów zgłoszeń (dostępnych dla stażystów, związków zawodowych oraz innych przedstawicieli załogi, jeżeli u organizatora stażu nie działają związki zawodowe), jak i ponadzakładowych form zgłaszania nieprawidłowości, w tym wyraźnego odesłania do przepisów prawa powszechnego w tym zakresie. Luka ta jest szczególnie istotna z uwagi na słabszą pozycję stażysty wobec organizatora stażu, krótkotrwały charakter relacji prawnej oraz brak stabilnych gwarancji zatrudnieniowych, co w praktyce może zniechęcać stażystów do ujawniania naruszeń i prowadzić do ich faktycznego utrwalania. Ponadto, zapewnienie takiego kanału komunikacji na poziomie zakładowym nie wydaje się być w jakikolwiek sposób obciążające dla organizatora stażu, biorąc pod uwagę, że w ujęciu technicznym wystarczy dostęp do zwykłego komunikatora internetowego, szczególnie w dużych podmiotach, które wykorzystują komunikatory w codziennej działalności;
- b. odpowiedzialność stażystów – projekt nie zawiera przepisów wprost regulujących zasady odpowiedzialności stażystów za szkody wyrządzone w trakcie odbywania stażu i w tym zakresie ogranicza się jedynie do treści art. 22, zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, co oznacza

obciążenie stażystów odpowiedzialnością na zasadach ogólnych, który to mechanizm jest nieadekwatny do ich statusu oraz edukacyjnego charakteru stażu. Brak jest także wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności materialnej stażysty wzorowanego na rozwiązaniach prawa pracy (co wydaje się zaskakujące w świetle odesłania w projekcie do bardzo obszernej części Kodeksu pracy), co może prowadzić do nieproporcjonalnych konsekwencji finansowych po stronie stażystów i działać zniechęcająco do tej formy zdobywania doświadczenia zawodowego;

- c. wyraźne potwierdzenie, że stażyści stanowią „osoby wykonujące pracę zarobkową” w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w związku z czym przysługują im uprawnienia nadane tym osobom na podstawie ww. ustawy, w szczególności w zakresie możliwości zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o obronę swoich praw. Nie ulega wątpliwości, że stażysta wykonuje pracę w znaczeniu funkcjonalnym (jedynie w węższym zakresie niż osoba klasycznie zatrudniona, w związku z obecnością komponentu edukacyjnego) oraz otrzymuje w zamian za nią świadczenie pieniężne, co łącznie składa się na wykonywanie pracy zarobkowej. Jest zatem pewne, że powinny mu przysługiwać uprawnienia nadane „osobom wykonującym pracę zarobkową” na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Biorąc jednak pod uwagę proponowaną w projekcie definicję stażu („wykonywanie zadań...”) rodzi się ryzyko, że podmioty, w których interesie będzie zawężenie uprawnień stażystów w tym zakresie, będą próbowały wykazać, że status stażysty nie oznacza wykonywania pracy zarobkowej. Wobec powyższego zasadne jest wyraźne wskazanie, że stażysta jest osobą wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. oraz przysługują mu uprawnienia z tej ustawy, w szczególności w zakresie pełnego prawa koalicji oraz możliwości zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o reprezentację i obronę swoich praw (art. 30 ust. 2). Zapewnienie udziału przedstawicieli pracowników w procedurach na rzecz stażystów wpisuje się również w unijne postulaty na rzecz staży wysokiej jakości, na które powołuje się również projektodawca.

Wracając do ustawy o związkach zawodowych konieczne jest również zwrócenie uwagi na aktualną treść art. 4¹, odnoszącego się do ograniczonego prawa koalicji stażystów. Obecne brzmienie przepisu odnosi się do „wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia” – biorąc pod uwagę, że celem projektu jest wyeliminowanie bezpłatnych staży, konieczne jest dostosowanie ww. przepisu do tych założeń.

Aktualna wersja projektu nie zawiera jednak żadnych odniesień do ustawy o związkach zawodowych ani propozycji jej zmiany.

Projekt powinien zostać zatem uzupełniony o powyższe kwestie.

3. Wyeleminowanie zjawiska bezpłatnych staży

Na zdecydowaną aprobatę zasługuje kierunek projektowanych zmian polegający na odejściu od bezpłatnych staży oraz wprowadzeniu obowiązku wypłaty stażystom świadczenia pieniężnego. Rozwiązanie odpowiada postulatowi ochrony osób odbywających staże oraz ogranicza ryzyko nadużywania staży jako formy nieodpłatnego świadczenia pracy. Jednocześnie, projektowaną minimalną wysokość świadczenia pieniężnego, o której mowa w art. 11 projektu, ustaloną na poziomie 35% przeciętnego wynagrodzenia, należy uznać za niewystarczającą z perspektywy zapewnienia realnej ochrony ekonomicznej stażystów oraz umożliwienia im samodzielnego utrzymania się w okresie odbywania stażu. Ustalenie dolnej granicy świadczenia na poziomie 35% przeciętnego wynagrodzenia nie gwarantuje zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych i nie odpowiada rzeczywistemu wymiarowi czasu realizacji stażu. Rozwiązanie to osłabia ochronę socjalną stażystów i sprzyja utrwalaniu niskopłatnych form aktywności zawodowej.

Dodatkowo, w projekcie w sposób nieprecyzyjny posłużono się pojęciem „przeciętnego wynagrodzenia”, nie wskazując o jakie przeciętne wynagrodzenie chodzi ani z jakiego okresu i według jakich zasad jest ono ustalane, co może prowadzić do rozbieżności interpretacyjnych i praktycznych trudności w stosowaniu przepisów. W projekcie brakuje również wyraźnego odniesienia do okresu, za jaki przysługuje świadczenie pieniężne we wskazanej w projekcie kwocie.

4. Zminimalizowanie ryzyka zastępowania stosunku pracy przez staż

Związek w pełni zgadza się z tezą, że staż jako instrument służący zdobywaniu doświadczenia zawodowego, nie powinien prowadzić do maskowania rzeczywistego stosunku pracy ani zastępować zatrudnienia pracowniczego. Z tego względu należy pozytywnie ocenić cel projektu ustawy polegający na zminimalizowaniu ryzyka wykorzystywania staży jako substytutu umów o pracę. Jednocześnie należy zauważyć, że dopuszczenie realizacji stażu w wymiarze sięgającym 40 godzin tygodniowo, przy jednoczesnym ustaleniu minimalnego świadczenia pieniężnego na poziomie 35% przeciętnego wynagrodzenia, rodzi ryzyko wypierania etatowych miejsc pracy przez staże, zwłaszcza w sektorach charakteryzujących się niskimi płacami i dużą rotacją pracowników.

Dla pełnej realizacji ww. celu projekt powinien przewidywać dalej idące mechanizmy ochronne. W szczególności zasadnym byłoby wyłączenie możliwości organizowania stażu o ściśle określonym profilu zawodowym, stanowiącego przygotowanie do wykonywania konkretnej pracy w sytuacji, gdy kandydat na stażystę wcześniej wykonywał już taką samą lub tożsamą pracę w innym miejscu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy lub innej formy zatrudnienia zarobkowego i to udokumentował. W takich przypadkach właściwą i adekwatną formą weryfikacji kompetencji kandydata powinna być umowa o pracę na okres próbny, a nie staż.

Niezależnie od powyższego, z perspektywy ochrony stażystów oraz przeciwdziałania nadużyciom, celowe byłoby wprowadzenie mechanizmu umożliwiającego stażyście złożenie wniosku o zawarcie umowy o pracę w sytuacji, gdy sposób realizacji stażu wskazuje, że w istocie przybrał on charakter pracy podporządkowanej, a element edukacyjny stał się marginalny. W takim przypadku organizator stażu, decydując się na kontynuowanie stażu zamiast nawiązania stosunku pracy, powinien być zobowiązany do przedstawienia uzasadnionej i weryfikowalnej argumentacji potwierdzającej edukacyjny i przygotowawczy charakter stażu. Rozwiązanie to wzmacniałoby funkcję ochronną ustawy, nie naruszając jednocześnie istoty stażu jako formy wejścia na rynek pracy. Na przepisy o podobnym charakterze, funkcjonujące już w innych krajach europejskich (kiedy staż przestaje mieć charakter stażu zawodowego, staje się umową o pracę) powołano się w ocenie skutków regulacji do niniejszego projektu.

III. Ubezpieczenia społeczne

Szczególne zastrzeżenia budzi zawarty w art. 20 projektu sposób uregulowania kwestii ubezpieczeń społecznych stażystów. W tym miejscu należy podkreślić, że projektodawca nie wskazał motywów stojących za wyborem tej konstrukcji, a w uzasadnieniu ograniczono się do informacyjnego podsumowania, że „planuje się objęcie stażysty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, na zasadach analogicznych dla zleceniobiorców oraz ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków, chyba że stażysta wybierze ubezpieczenie chorobowe (art. 20)”. Taka lakoniczna informacja, stanowiąca *de facto* przepisane części projektu, uniemożliwia zgłębienie motywacji projektodawcy, a co za tym idzie – znacząco utrudnia odniesienie się do propozycji.

Przyjęcie w projekcie akurat reżimu ubezpieczeniowego właściwego dla zleceniobiorców, który z natury rzeczy ma charakter niepełny i warunkowy, wydaje się nieuzasadnione systemowo. Na tle charakteru stosunku umownego jakim ma być staż, bardziej spójne

i racjonalne wydaje się objęcie stażystów reżimem ubezpieczeniowym właściwym dla pracowników, zapewniającym pełną i automatyczną ochronę ubezpieczeniową. Wskazany w ocenie skutków regulacji przykład Portugalii wskazuje, że w Europie znana jest już praktyka przyjęcia pracowniczego reżimu ubezpieczeniowego nawet w przypadku, jeżeli staże nie są uregulowane w kodeksie pracy.

Niezrozumiała jest również konstrukcja proponowana w ust. 2 przytoczonego przepisu, zawierająca swoistą alternatywę pomiędzy ubezpieczeniem chorobowym a ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków (ponownie – projektodawca nie zawarł w uzasadnieniu motywów wyboru takiego rozwiązania; nawet jeżeli w OSR wskazano, że zbliżone rozwiązania balansujące na styku ubezpieczeń społecznych i gospodarczych funkcjonują w innych krajach europejskich, to nie zostały wyjaśnione okoliczności, które uzasadniałyby zastosowanie tego rodzaju hybrydy w polskim systemie). Odmienne charaktery prawne oraz niepokrywające się całkowicie zakresy ryzyk ubezpieczeniowych objętych przez ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie NNW wskazują, że ich alternatywne stosowanie bądź możliwość wyboru między nimi jest rozwiązaniem wadliwym systemowo. Przeciwstawienie tych dwóch form ochrony stwarza realne ryzyko przerzucenia odpowiedzialności za zabezpieczenie socjalne na stażystów jako słabszą stronę stosunku prawnego. W praktyce może to prowadzić do rezygnacji z ubezpieczenia chorobowego, często bez pełnej świadomości konsekwencji, co w przypadku spowodowanej chorobą niezdolności do pracy pozbawi stażystę realnego wsparcia dochodowego. Wobec powyższego Związek stoi na stanowisku, że ubezpieczenie chorobowe powinno mieć charakter obowiązkowy, natomiast zapewniane przez organizatora stażu ubezpieczenie NNW może pełnić funkcję uzupełniającą, a nie alternatywną wobec ochrony publicznoprawnej.

IV. Wymiar czasu realizacji stażu

Skutek wyjaśniający mogłoby mieć wyraźne wskazanie w art. 12 projektu, że pełny wymiar czasu realizacji stażu (w podstawowym układzie) wynosi 8 godzin na dobę, a minimalny możliwy czas realizacji stażu to połowa pełnego wymiaru, wynosząca 4 godziny na dobę. Aktualne brzmienie art. 12 jest w tym zakresie niejasne i może budzić wątpliwości, a powyższe konkluzje wynikają wprost dopiero z uzasadnienia projektu.

Pozytywnie należy ocenić objęcie stażystów ramami ochrony publicznoprawnej, rozszerzenie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz włączenie okresu stażu do okresów składkowych i okresów pracy istotnych dla nabywania uprawnień pracowniczych i ubezpieczeniowych. Rozwiązania te stanowią istotny krok w kierunku ograniczenia

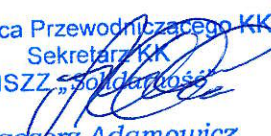
niepewnych i niestandardowych form zatrudnienia, które w ostatnich latach w sposób szczególny dotykały osoby młode oraz osoby wchodzące na rynek pracy.

Jednocześnie Prezydium KK wskazuje, że projekt ustawy w obecnym brzmieniu nie zapewnia wystarczających gwarancji, iż instytucja stażu będzie miała charakter rzeczywiście edukacyjny i przygotowawczy, a nie stanie się narzędziem zastępowania stosunku pracy. Dopuszczenie realizacji stażu w wymiarze sięgającym 40 godzin tygodniowo, przy jednoczesnym ustaleniu minimalnego świadczenia pieniężnego na poziomie 35% przeciętnego wynagrodzenia, prowadzi do powstania rażącej dysproporcji pomiędzy zakresem obowiązków stażysty a poziomem jego ochrony socjalnej. W ocenie Związku rozwiązanie to może sprzyjać wypieraniu etatowych miejsc pracy przez staże, zwłaszcza w sektorach charakteryzujących się niskimi płacami i dużą rotacją pracowników.

Dodatkowe wątpliwości dotyczą możliwości wielokrotnego korzystania przez organizatorów stażu z tej formy pozyskiwania siły roboczej bez realnej perspektywy zatrudnienia po zakończeniu stażu. Projekt nie przewiduje żadnych zachęt ani obowiązków w zakresie oferowania stażystom dalszego zatrudnienia, co może utrwalać rotacyjny model wykorzystywania stażystów zamiast tworzenia stabilnych miejsc pracy.

Podsumowując przedstawione uwagi, Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” podkreśla, że projekt ustawy o stażach stanowi istotny krok w kierunku uporządkowania tej formy aktywności zawodowej oraz odpowiedź na realne problemy występujące na rynku pracy, w szczególności nadużywanie staży jako substytutu zatrudnienia pracowniczego oraz funkcjonowanie bezpłatnych staży. Jednocześnie analiza projektu prowadzi do wniosku, że przyjęte rozwiązania w obecnym kształcie nie realizują w pełni deklarowanych celów ustawy. Wątpliwości systemowe budzi przede wszystkim utrzymanie stażu poza reżimem stosunku pracy, przy jednoczesnym szerokim odesłaniu do przepisów Kodeksu pracy oraz nietypowe rozwiązania dotyczące gwarancji w zakresie ochrony socjalnej. Mając powyższe na uwadze, Prezydium KK NSZZ „Solidarność” postuluje uzupełnienie i modyfikację projektu o kwestie wskazane w niniejszej opinii.

Gdańsk, 30 grudnia 2025 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”
Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz