

Rewolucja w stażu pracy 2026

Michał Podsiedlik

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Nowe okresy zaliczane do stażu pracy:

Po zmianach przepisów do okresów zatrudnienia wliczanych do stażu pracy, będą zaliczone m.in.:

- 1)** wykonywanie przez osoby fizyczne umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,
- 2)** okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe,

Nowe okresy zaliczane do stażu pracy:

- 3)** przedsiębiorca będący osobą fizyczną, który podejmuje działalność gospodarczą po raz pierwszy albo podejmuje ją ponownie po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej ostatniego zawieszenia lub zakończenia (ulga na start),
- 4)** okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- 5)** udokumentowany okres wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą.

Nowe okresy zaliczane do stażu pracy:

- W przypadku nakładania się nowych okresów zaliczanych do stażu pracy lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.
- Okresy zaliczane do stażu pracy będzie potwierdzać zaświadczenie z ZUS:
 - o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu,
 - o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym lub
 - o zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego.
- > Wniosek o wydanie zaświadczenia przez ZUS składa osoba, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia, w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym ZUS.

Skutki prawne zmian przepisów:

- Okres umowy zlecenia, za które nie odprowadzano składek na ubezpieczenie społeczne (np. student poniżej 26 lat), będzie wliczany do stażu pracy. Jednakże taka osoba będzie musiała przedstawić dowód wykonywania umowy zlecenia (np. umowę ze zleceniodawcą), z uwagi na brak wydanego zaświadczenia przez ZUS.
- Okresy prowadzenia działalności nierejestrowanej, jak również wykonywania umowy o dzieło nie będą wliczane do stażu pracy.
- Opieka nad małymi dziećmi na podstawie umów uaktywniających jest rodzajem umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, stosuje się regulacje dotyczące zlecenia. Okres zatrudnienia na takiej podstawie będzie wliczany do stażu pracy.
- Nie ma znaczenia liczba godzin miesięcznie przy umowie zlecenia.

Umowy zlecenia przed 1999 r.:

- Zdaniem Ministerstwa Pracy „ZUS ma dane o historii zatrudnienia od 01.01.1999 r. Okres stażu pracy, który nie będzie wskazany w zaświadczeniu ZUS, pracownik może potwierdzić i udokumentować bezpośrednio swojemu pracodawcy, przy użyciu swoich dokumentów”.
- Pracodawca może odmówić okresu wykonywania zlecenia przed 01.01.1999 r., jeżeli przedłożone dokumenty będą budziły wątpliwości. Zdaniem Ministerstwa Pracy „pracodawca dokonuje zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika i ma prawo ich nie uznać, jeżeli budzą uzasadnione wątpliwości”.

Zdaniem Ministerstwa:

Zaświadczenie z ZUS potwierdzające realizację umowy zlecenia nie jest wymagane jeżeli w firmie są nadal dokumenty potwierdzające realizację umowy zlecenia. Pracodawca zaktualizuje uprawnienia, jeżeli wciąż ma dokumenty potwierdzające realizację umowy. Natomiast jeśli nie ma już tych dokumentów, pracownik ma obowiązek udokumentowania swojego uprawnienia i przedstawienia pracodawcy.

(wyjaśnienia MRPiPS zamieszczone na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina/staz-pracy-qa)

Zdaniem Ministerstwa:

Na podstawie art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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. Takimi innymi okresami są okresy, o których mowa w art. 302(1) K.p. Przepis ten nie zawiera wymogu zakończenia wymienionych okresów. Natomiast w przypadku nakładania się tych okresów lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się najkorzystniejszy okres.

(stanowisko MRPiPS z 31.12.2025 r., źródło: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 2(644)/2026, str. 4)

Zdaniem Ministerstwa:

Okresy, w których osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą lub osoba współpracująca pobierała zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne lub zasiłek opiekuńczy, a za które nie były opłacane składki na ubezpieczenia podlegają wliczeniu do stażu pracy na podstawie art. 302(1) § 3 Kodeksu pracy.

(stanowisko MRPiPS z 21.01.2026 r., źródło: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 3(645)/2026, str. 4)

Zdaniem Ministerstwa:

- Podstawą naliczenia stażu mogą być zaświadczenia wydane przez ZUS przed 1 stycznia 2026 r.
- Można się odwołać od decyzji pracodawcy w sprawie uznania dowodu stażu pracy do sądu pracy.
- Zleceniodawca nie ma obowiązku, ale może wystawić dokument potwierdzający okresy wykonywania umowy zlecenia.
- Prowadzenie działalności nierejestrowanej, praktyki studenckie, czy wolontariat nie będą wliczane do stażu pracy.
- Do stażu pracy będą zaliczane umowy uaktywniające dla niań sprawujących opiekę nad dziećmi na podstawie umów o świadczenie usług.

(wyjaśnienia MRPiPS zamieszczone na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina/staz-pracy-qa)

Zdaniem Ministerstwa:

- Przepisy nie wskazują konkretnego rodzaju dokumentu potwierdzającego pracę zarobkową za granicą, ponieważ wykonywanie pracy w innych krajach może przybierać różne formy i nazwy. Może to być każdy dokument, który w wiarygodny sposób potwierdza okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą, np. dokument z instytucji ubezpieczeniowych, podatkowych, dokument z rejestru o prowadzeniu działalności gospodarczej; zaświadczenie wydane przez zagranicznego pracodawcę.
- Pracodawca może odmówić uwzględnienia zagranicznego stażu pracy, jeżeli dokument potwierdzający pracę zarobkową za granicą budzi uzasadnione wątpliwości co do jego autentyczności. W razie wątpliwości to pracownik musi udowodnić przepracowany okres, np. przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego lub poświadczonych.

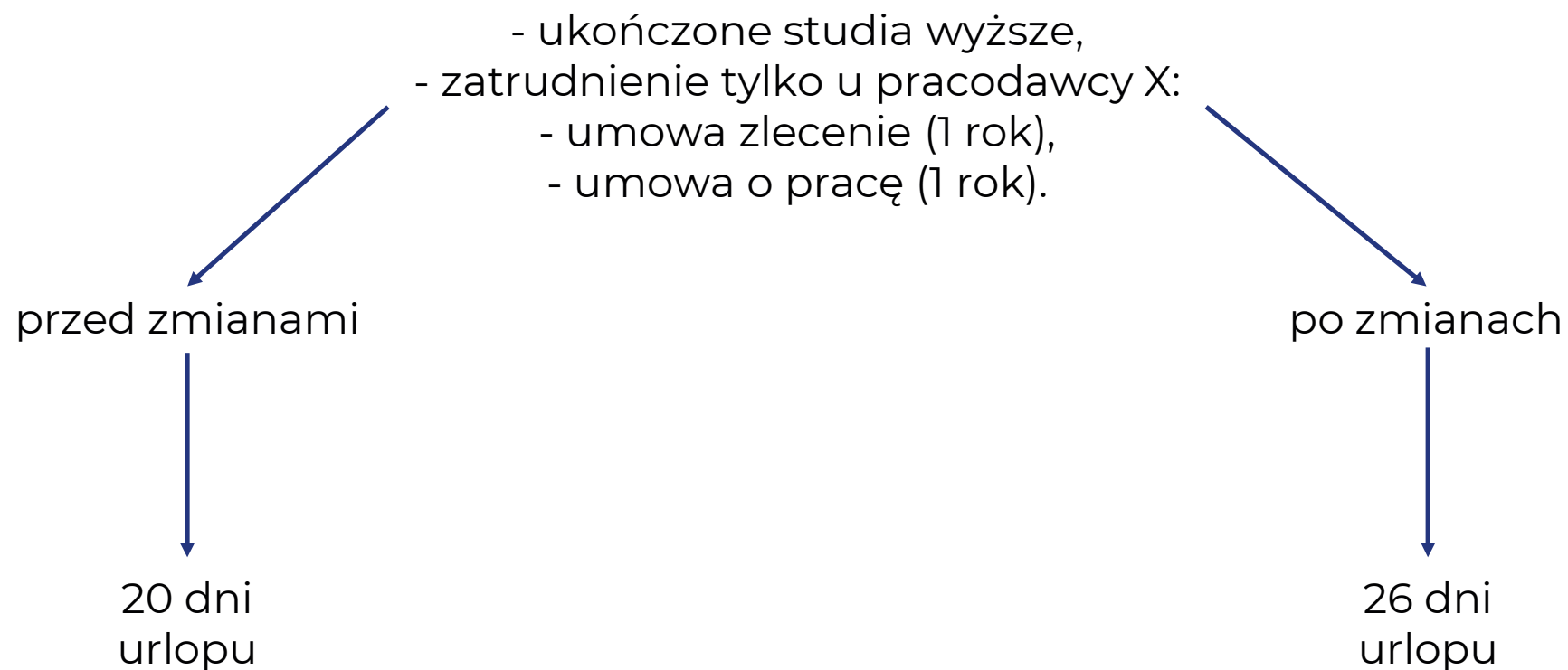
(wyjaśnienia MRPiPS zamieszczone na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina/staz-pracy-qa)

Skutki prawne zmian przepisów:

Nowe regulacje prawne mają wpływ m.in. na:

- liczbę dni urlopu wypoczynkowego,
- długość okresów wypowiedzenia,
- wysokość odprawy pieniężnej (w przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników),
- wysokość odprawy pośmiertnej.

Wpływ zmian na urlop wypoczynkowy:



Wpływ zmian na okres wypowiedzenia:

- zatrudnienie u pracodawcy X:
 - umowa zlecenie (1 rok),
 - umowa o pracę (2 lata).

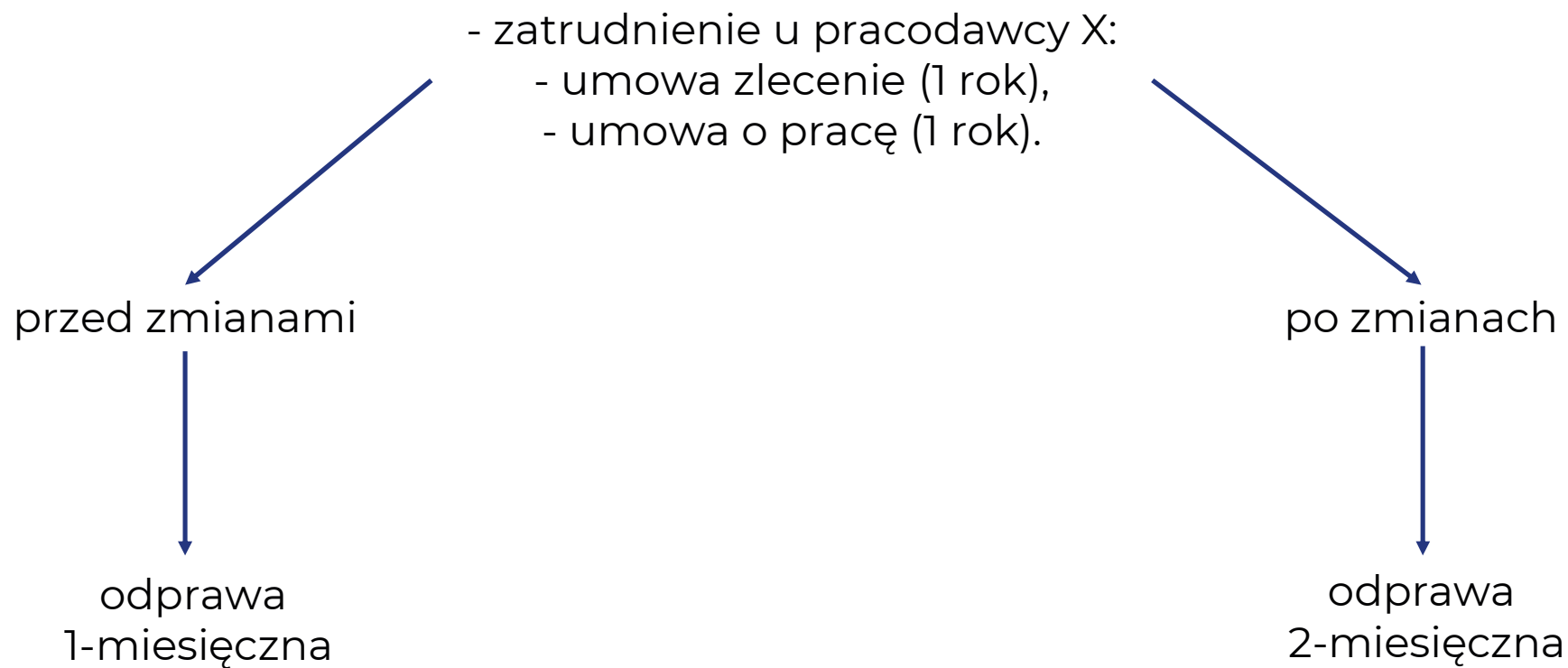
przed zmianami

wypowiedzenie
1-miesięczne

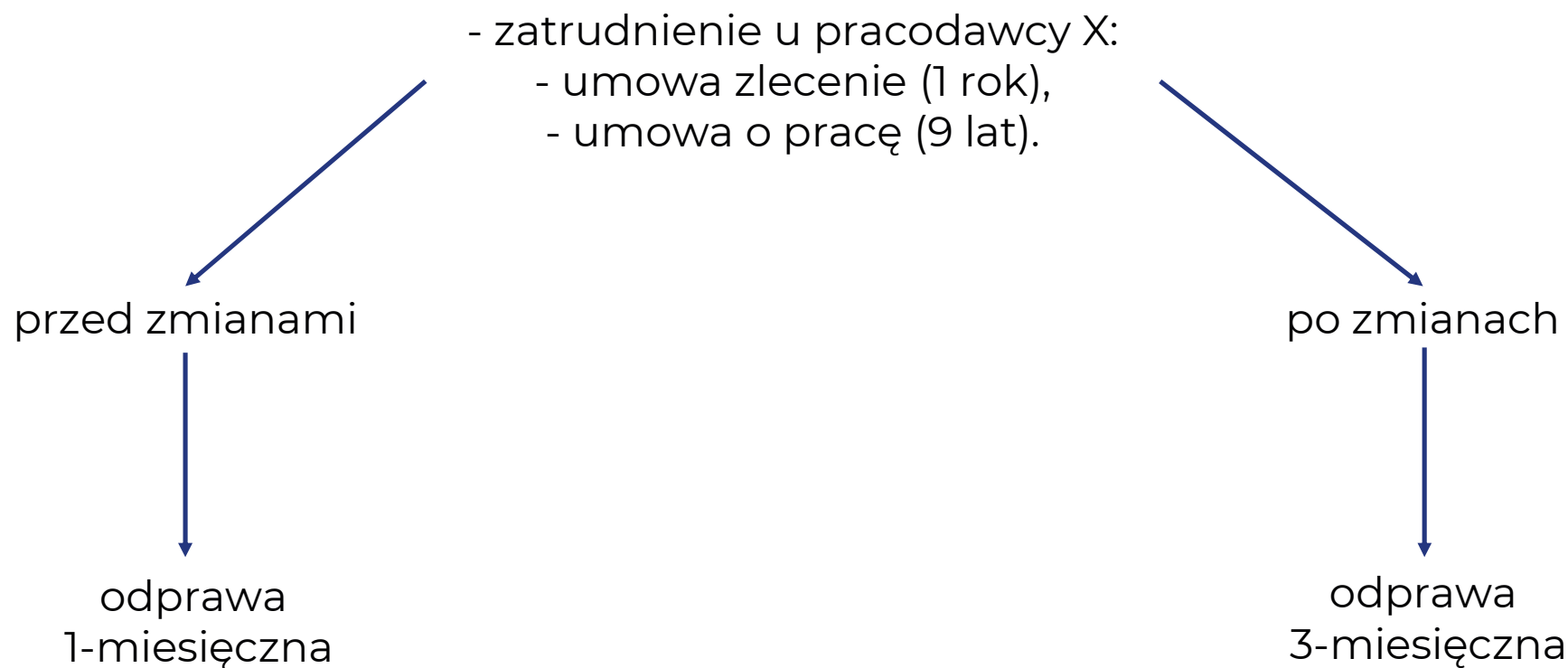
po zmianach

wypowiedzenie
3-miesięczne

Wpływ zmian na odprawę pieniężną:



Wpływ zmian na odprawę pośmiertną:

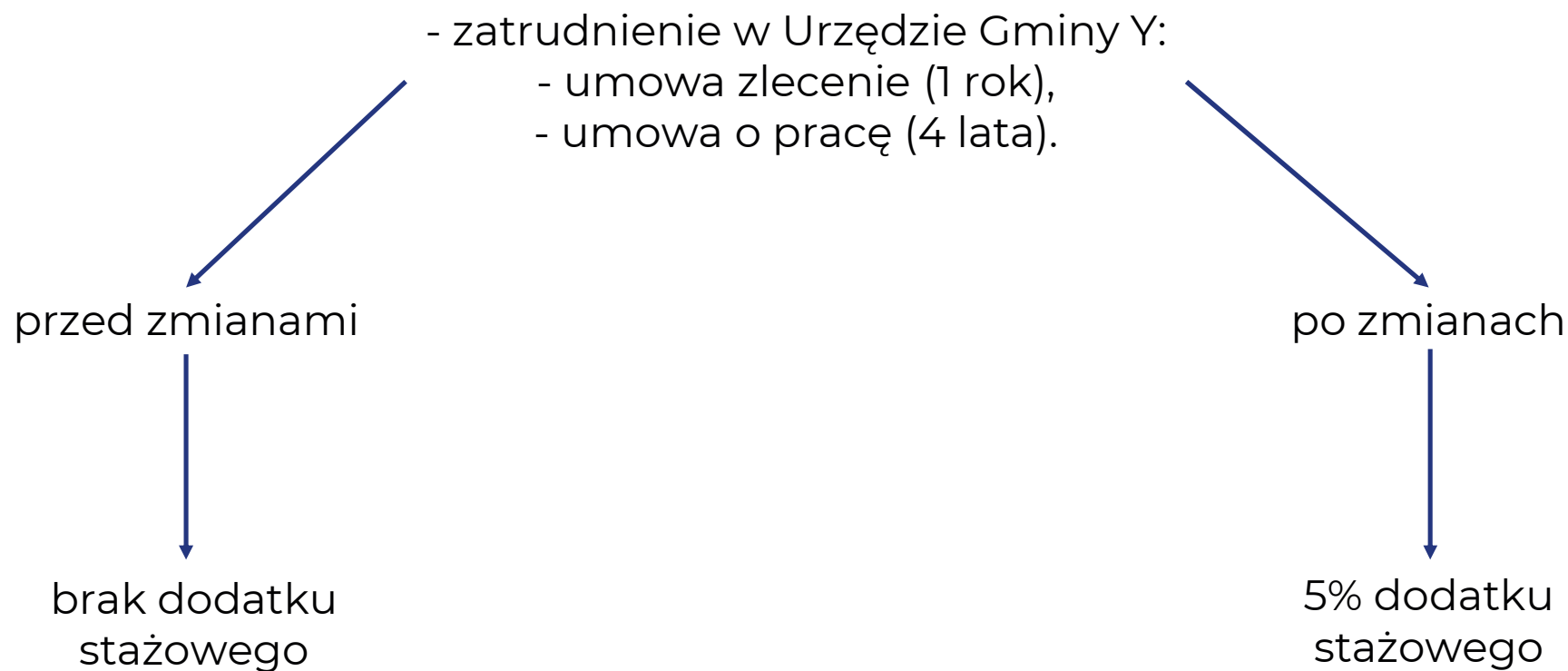


Skutki prawne zmian przepisów:

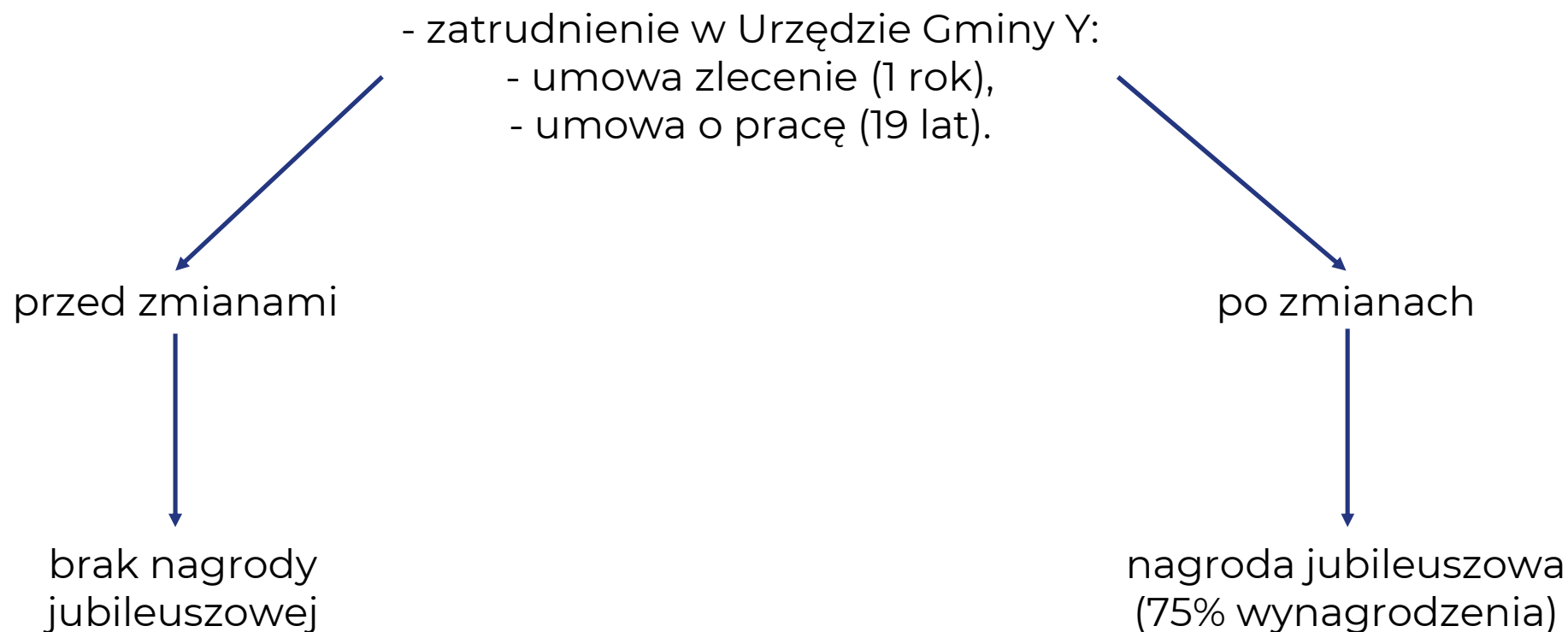
Ponadto, nowy stan prawny będzie miał wpływ na uprawnienia pracownicze, które dotyczą tylko niektórych podmiotów (np. pracodawca samorządowy), m.in.:

- dodatki stażowe,
- nagrody jubileuszowe,
- wysokość odprawy emerytalno-rentowej,
- zatrudnienie na stanowiskach, które wymagają określonego stażu pracy (zwiększenie liczby osób spełniających warunki).

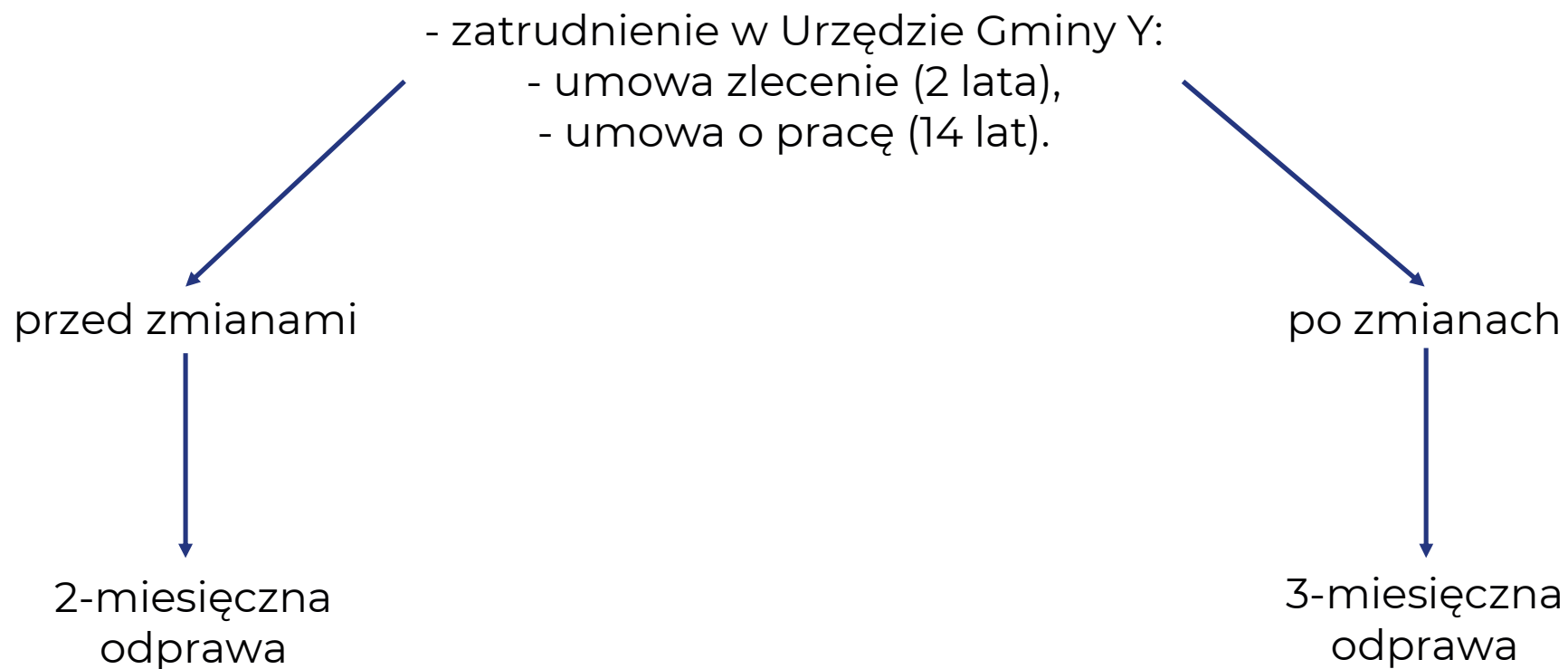
Wpływ zmian na dodatek stażowy:



Wpływ zmian na nagrodę jubileuszową:



Wpływ zmian na odprawę emerytalno-rentową:



Skutki prawne zmian przepisów:

- Nowe uprawnienia będą obowiązywać od 01.01.2026 r. w sektorze publicznym, a w pozostałych przypadkach - od 01.05.2026 r.
- W przypadku naboru trwającego w dniu wejścia w życie nowych regulacji będą stosowane przepisy dotychczasowe.
- Jeżeli w dniu wejścia w życie nowych przepisów trwać będzie okres wypowiedzenia, wówczas przy obliczaniu długości takiego wypowiedzenia nie trzeba uwzględniać nowych okresów zatrudnienia.
- Przedstawienie przez pracownika stosownych dokumentów ograniczone czasowo (do 24 miesięcy po wejściu w życie nowych regulacji). Jeżeli pracownik nie zrobi tego w powyższym terminie, wówczas stosowne okresy zatrudnienia nie zostaną zaliczone przez pracodawcę do stażu pracy.

Przykład:

W ogłoszeniu o pracę zamieszczono wymóg doświadczenia zawodowego na podstawie stosunku pracy w postaci 5-letniego stażu pracy na danym stanowisku.

Pan Kamil był zatrudniony w takim charakterze przez 4 lata na podstawie umowy o pracę oraz 2 lata na podstawie umowy zlecenia.

W poprzednim stanie prawnym taka kandydatura byłaby odrzucona ze względu na brak spełnienia wymogów dotyczących wymaganego stażu pracy.

Po wejściu w życie zmian aplikacja pana Kamila będzie wzięta pod uwagę.

Przykład:

Pani Małgorzata była zatrudniona u Pracodawcy X (sektor prywatny) najpierw na podstawie umowy zlecenie (1 rok), a następnie na podstawie umowy o pracę (2 lata).

W dniu 23.04.2026 r. pracodawca wręcza pani Małgorzacie 1-miesięczne wypowiedzenie umowy o pracę.

Ze względu na brzmienie przepisów przejściowych nie ulegnie zmianie długość okresu wypowiedzenia.

Przykład:

Pani Agata po ukończeniu studiów wyższych wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenie (od dnia 01.07.2023 r. do dnia 31.12.2025 r.).

W dniu 29.01.2026 r. pani Agata została zatrudniona u Pracodawcy Y (podmiot prywatny) na podstawie umowy o pracę. Pracodawca może potraktować taką sytuację jako urlop w pierwszym roku pracy (1,66 dnia po przepracowaniu miesiąca).

Jeżeli pani Agata przedstawi stosowne zaświadczenie z ZUS, wówczas po wejściu w życie nowych przepisów nabędzie prawo do 26 dni urlopu za 2026 r.

Skutki prawne zmian przepisów:

Uprawnienia pracownicze będą przysługiwały od dnia rozpoczęcia stosowania ustawy. Zaliczenie omawianych okresów będzie więc możliwe:

- od dnia 01.01.2026 r. w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych,
- od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy (czyli od dnia 01.05.2026 r.) w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych.

Fragment uzasadnienia zmiany przepisów:

Dopiero od tego terminu (czyli od dnia 01.01.2026 r. w przypadku pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych oraz od dnia 01.05.2026 r. w przypadku pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych) uprawnienia pracownicze będą ustalane z uwzględnieniem wyższego stażu pracy. Po stronie pracowników nie powstaną roszczenia o uzupełnienie uprawnień przysługujących im przed wejściem w życie ustawy, tj. w latach 2023–2025. Zaliczeniu będą jednak podlegać wszystkie udowodnione okresy (tj. nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od dnia 1 stycznia 2026 r.).

Przykład:

Jednostka samorządowa zatrudnia pracownika od 1 lipca 2025r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, który na ten dzień posiadał 13 lat 5 miesięcy 1 dzień ogólnego stażu pracy, a na dzień 1 stycznia 2026 r. - 13 lat i 11 miesięcy 1 dzień. W związku z tym do końca stycznia 2026 r. wypłacała mu dodatek stażowy w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego, a od 1 lutego 2026 r. wypłaca - 14% tego wynagrodzenia. Jednak pracownik przedłożył w styczniu 2026 r. zaświadczenie z ZUS o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu umowy o świadczenie usług (stosuje się do niej przepisy o zleceniu) na rzecz podmiotu prywatnego w okresie od 1 stycznia 2024 r. do 30 czerwca 2025 r. (1 rok 6 m-cy). W konsekwencji od 1 stycznia 2026 r. pracodawca wypłaca mu dodatek stażowy w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego. Od tego dnia "lata pracy" wynoszą bowiem 15 lat i 5 miesięcy 1 dzień.

(zob. Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 4(646)/2026, str. 63)

Pytania i wątpliwości:

Zatrudnienie: umowa o pracę na okres próbny (13.11.2025 r. - 12.01.2026 r.).

Staż pracy: tylko działalność gospodarcza (10 lat), brak świadectw pracy.

Ukończone szkoły: studia wyższe (tytuł magistra w 2015 r.)

Z jakiego wymiaru obliczyć urlop? Czy jest to 1/20 czy 1/26?

Czy inaczej należy liczyć urlop za 2025 r., a inaczej za 2026 r.?

Pytania i wątpliwości:

Zatrudnienie: umowa o pracę na czas nieokreślony.

Staż pracy: umowy zlecenie (5 lat), a potem umowy o pracę (5 lat).

Ukończone szkoły: studia wyższe (tytuł magistra w 2015 r.)

Co zrobić, jeżeli pracownik dostarczy zaświadczenie z ZUS dopiero po upływie 24 miesięcy (np. 01.07.2028 r.)? Czy cofamy się do 01.01.2026 r. (lub 01.05.2026 r.)? A może uwzględniamy przedstawione zaświadczenie tylko od daty wpływu do pracodawcy (od 01.07.2028 r.)?

Pytania i wątpliwości:

Pracownik ma 16 lat stażu pracy, pracował też 7 lat na umowę zlecenie. Jeżeli przedstawi pracodawcy dokument z ZUS potwierdzający zatrudnienie, jego staż pracy będzie wynosił 23 lata.

Czy dodatek stażowy przeliczony na nowo obowiązywać będzie od stycznia?

Czy wypłacić dodatek stażowy korygujący lata wcześniejsze?

Jeżeli tak, to czy korygujemy 3 lata wstecz, czy cały okres?

Czy należy wypłacić „zaległą” nagrodę jubileuszową (za 20 lat pracy) w styczniu 2026 r.? Czy może ona przepada, bo po dodaniu stażu pracy wyjdzie, że pracownik powinien ją otrzymać w 2023 r.?

Czy kolejną nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy wypłacimy w 2028 r.?

Zdaniem Ministerstwa:

Jestem pracownikiem samorządowym i mam staż pracy 16 lat. W przeszłości prowadziłam działalność gospodarczą przez 5 lat. Gdyby zsumować powyższe okresy, to na dzień 01.01.2026 r. miałabym staż pracy wynoszący 21 lat. Czy w tej sytuacji pracodawca powinien wypłacić mi nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy w styczniu 2026 r.?

Pracownicy samorządowi mają prawo do nagrody jubileuszowej na warunkach określonych przepisami ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. W tym przypadku pracodawca będzie miał obowiązek wypłacić nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy po wejściu w życie przepisów zaliczających nowe okresy, tj. w styczniu 2026 r.

(wyjaśnienia MRPiPS zamieszczone na stronie internetowej www.gov.pl/web/rodzina/staz-pracy-qa)

Zdaniem Ministerstwa:

Zgodnie z § 8 rozporządzenia ws. wynagradzania pracowników samorządowych:

- jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność nowych okresów upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypaca się tylko jedną, najwyższą (§ 8 ust. 9),
- pracownikowi, który w tym dniu ma już staż dłuższy niż wymagany do niższej nagrody, a w ciągu 12 miesięcy nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się najpierw nagrodę niższą, a następnie - różnicę między nagrodą wyższą a niższą (§ 8 ust. 10)".

(stanowisko MRPiPS z 04.12.2025 r., źródło: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 4(646)/2026, str. 64)

Przykład:

Staż pracownika samorządowego w dniu 01.01.2026 r. wyniósł 17 lat 10 m-cy 1 dzień. Pracownik w styczniu 2026 r. dostarczył zaświadczenie z ZUS o prowadzeniu przez 8 lat jednoosobowej działalności gospodarczej, z tytułu której opłacane były składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (okres działalności nie pokrywa się z okresem zatrudnienia). W efekcie doliczenia tego okresu staż jubileuszowy 01.01.2026 r. wyniósł 25 lat i 10 miesięcy 1 dzień, a jednostka samorządowa wypłaciła pracownikowi nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy.

(zob. Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 4(646)/2026, str. 64)

Zdaniem Ministerstwa:

Przykładowo, jeżeli pracownik zatrudniony pierwszy raz na podstawie stosunku pracy u pracodawcy prywatnego np. od 1 stycznia 2026 r. do dnia 1 maja 2026 r. dostarczy dokumenty potwierdzające nowe okresy w taki sposób, że z dniem 1 maja br. uzyska 10-letni okres zatrudnienia, o którym mowa w art. 154 K.p., to od 1 maja br. z upływem każdego miesiąca pracy będzie nabywał prawo do urlopu w wymiarze 1/12 z wymiaru 26 dni. Jeżeli pracownik dokumenty dostarczy później, np. we wrześniu 2026 r., wówczas pracodawca do września naliczający urlop w wysokości 1/12 z 20 dni urlopu, będzie musiał przeliczyć urlop uzyskany przez pracownika od maja 2026 r. z uwzględnieniem udokumentowanych przez pracownika okresów, tj. naliczył urlop w wysokości 1/12 z 26 dni urlopu. W kolejnym roku kalendarzowym, tj. 2027 r., nabędzie prawo do urlopu w wymiarze 26 dni z dniem 1 stycznia.

(stanowisko MRPiPS z 11.12.2025 r., źródło: Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 4(646)/2026, str. 60)

10% RABATU

Na zakup subskrypcji
do platformy **expert4you.pl**

Kod rabatowy:

LM102502

(wyłącznie dla nowych Klientów)

Zamówienia możesz dokonać na **2 sposoby:**

1 poprzez stronę internetową **www.expert4you.pl**
korzystając z przycisku: „ZAMÓW ONLINE”

2 kontaktując się z nami bezpośrednio:
tel.: **535 908 793**, e-mail: **biuro@expert4you.pl**

Kod ważny w dniach: 25.02-13.03.2026.

Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

