

MONITORING NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W ZAKRESIE ZMIAN W NALICZANIU STAŻU PRACY PO DNIU 1 STYCZNIA 2026 r.

KONTEKST

Przepisy zmieniające zasady ustalania stażu pracy zostały ogłoszone w Dzienniku Ustaw 21 października 2025 r. i weszły w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Dotychczasowe zasady wliczały do stażu pracy tylko okresy pozostawania w stosunku pracy oraz okresy służby, np. w Policji czy Państwowej Straży Pożarnej.

Powoduje to nierówne traktowanie osób, które przed nawiązaniem stosunku pracy wykonywały pracę w innych formach niż stosunek pracy, mimo że zdobywały doświadczenie zawodowe. Projekt ustawy miał na celu **wyrównanie szans tych osób** w dostępie do uprawnień pracowniczych i stanowisk wymagających określonego stażu pracy.

Świadczenia i uprawnienia uzależnione od stażu pracy:

1. Wymiar urlopu wypoczynkowego (20/26 dni)
2. Długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę
3. Nagrody jubileuszowe
4. Dodatek za wysługę lat (dodatek stażowy)
5. Odprawa emerytalna i rentowa (w niektórych regulacjach także jej wysokość)
6. Odprawy w przepisach szczególnych (np. w sektorze publicznym)
7. Uprawnienia wynikające z pragmatyk zawodowych (np. nauczyciele, urzędnicy, służby mundurowe)
8. Wysokość wynagrodzenia w systemach opartych na stażu (np. siatki płac)
9. Dodatkowe świadczenia przewidziane w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania

W związku z tym, że część pracodawców jest już objęta obowiązkiem implementacji przepisów, istnieje możliwość pierwszej oceny ich funkcjonowania.

Nadwiślański Związek Pracodawców Lewiatan przeanalizował podczas Warsztatów z przedstawicielami działów HR firm zrzeszonych dotychczasowy przebieg obowiązywania Ustawy i zebrał następujące wątpliwości:

WĄTPLIWOŚCI

1. Ustawodawca wskazał, że ciężar wykazania stażu pracy spoczywa na pracowniku, a **pracodawca dokonuje zaliczenia** tych okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Nie sprecyzowano jednak jakie są to dokumenty. Z informacji z zakładów pracy wynika, że są to przede wszystkim:

- I. Zaświadczenie o ubezpieczeniu dla celów doliczenia okresów do stażu pracy – USP – wydawany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W zakresie tego rozwiązania wskazano następujące problemy:
 - a. Istnieje kilka wzorów zaświadczeń – część z nich jest podpisana, a część nie, co budzi poważne obawy pracodawców co do tych ostatnich
 - b. W ZUS złożono już ponad 400 tys. wniosków – grozi to zatkaniem systemu
 - c. Nie wszyscy otrzymają zaświadczenie ZUS:
 - studenci są zwolnieni z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne - brak dokumentacji uniemożliwia wykazanie stażu, a praktyka pracodawców może być niejednolita. W efekcie ten sam okres pracy może być różnie oceniany
 - przedsiębiorcy: ZUS nie dysponuje pełnymi danymi sprzed 1999 r., co powoduje długotrwałe postępowania i trudności dowodowe, także po stronie samych ubezpieczonych, którzy często nie mają już dokumentów
 - zleceniobiorcy, którzy wykonywali umowę przed wejściem w życie przepisów nakładających obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, czyli przed 1 stycznia 1999 r.
 - d. Jeśli podmiot zatrudniający – zazwyczaj większa firma – dokonywała rozliczeń bezimiennych. Składki były przekazywane do ZUS **zbiorczo przez pracodawcę (płatnika), nie były przypisywane do konkretnych osób (ubezpieczonych), a ZUS nie prowadził indywidualnych kont ubezpieczonych (jak dziś)**
 - e. Pracodawcy powinni jak najszybciej uzyskać możliwość weryfikacji zaświadczeń przynoszonych przez pracowników, najlepiej w formie online
 - f. Na zaświadczeniu z ZUS powinny zostać uwzględnione okresy, gdy pracownik był np. na urlopie bezpłatnym.
- II. Umowa zlecenia zawarta w przeszłości przez osobę udowadniającą staż pracy. Tutaj wskazano na następujące wątpliwości:
 - a. niemożność sprecyzowania, czy umowa zlecenie nie została zawarta na dłuższy okres niż rzeczywiście ją wykonywano
 - b. umowa zlecenia zawarta z obywatelem Polski może zostać zawarta w formie ustnej, ergo, nie ma wymogu formy pisemnej
- III. PIT 11:
 - a. tylko w powiązaniu z umową, gdyż wskazuje on wyłącznie wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, ale nie doprecyzowuje okresu wykonywania zlecenia czy prowadzenia działalności gospodarczej
 - b. osoby, które nie osiągnęły 26 r.ż. nie podlegają opodatkowaniu na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 148 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, obowiązującego od dnia 1 sierpnia 2019
- IV. Umowa zawarta z podmiotem zagranicznym:
 - a. w tym przypadku może zaistnieć bariera językowa. Pracodawca ma prawo zażądać, by umowa została przetłumaczona przez tłumacza przysięgłego, co oznacza dodatkowe koszty po stronie pracownika

- V. Wyciągi z konta udowadniające otrzymanie wynagrodzenia, jeśli w tytule przelewu wskazany jest okres za jaki wpływa wynagrodzenie
 - VI. Umowy B2B: również tworzy się paradoks, w którym umowa mogła być zawarta na okres dłuższy niż rzeczywiście wykonywany. Musiałaby być połączona z wyciągiem z konta
2. To po stronie pracownika leży ciężar udokumentowania przebytych okresów zatrudnienia, z kolei pracodawca ocenia, czy dowody dostarczone przez pracownika są wystarczające. Rodzi to ryzyko licznych pozwów w sądach pracy i zasypanie systemu właśnie sprawami o nieuznanie stażu pracy.
 3. Najistotniejsze konsekwencje finansowe nowych przepisów występują w jednostkach sektora finansów publicznych, co wynika ze specyfiki systemu wynagradzania w tym sektorze.

Po pierwsze, w przeciwieństwie do sektora prywatnego, wynagrodzenia w sferze budżetowej są w znacznym stopniu **sformalizowane i powiązane ze stażem pracy**. Przepisy pragmatyk służbowych oraz regulacje wewnętrzne przewidują obligatoryjne świadczenia, takie jak:

- dodatek za wysługę lat,
- nagrody jubileuszowe,
- odprawy uzależnione od stażu pracy.

W konsekwencji **zwiększenie stażu pracy (poprzez doliczenie okresów zleceń, działalności gospodarczej itd.) automatycznie generuje wzrost kosztów**, bez realnej możliwości ich ograniczenia przez pracodawcę.

Po drugie, zmiany mają charakter **masowy i jednoczesny**. Wiele osób zatrudnionych w sektorze publicznym wykonywało wcześniej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub prowadziło działalność gospodarczą, co oznacza, że:

- duża liczba pracowników może „przeskoczyć” progi stażowe,
- powstaje obowiązek wypłaty wyższych świadczeń w krótkim czasie.
 - Po trzecie, szczególnie istotne znaczenie mają **nagrody jubileuszowe**, które:
 - są powiązane z osiągnięciem określonego stażu (np. 20, 25, 30 lat),
 - mogą zostać nabyte „natychmiast” po doliczeniu nowych okresów,
 - generują jednorazowe, wysokie obciążenia finansowe.

Po czwarte, sektor publiczny ma **ograniczoną elastyczność budżetową**. Jednostki te:

- nie mogą swobodnie kształtować wynagrodzeń,

- muszą zabezpieczyć środki w planach finansowych,
- ponoszą skutki zmian niezależnie od swojej sytuacji ekonomicznej.

W rezultacie nowelizacja prowadzi do:

- istotnego wzrostu wydatków na wynagrodzenia,
- konieczności korekty planów finansowych jednostek,
- zwiększenia obciążenia budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

Brak mechanizmu jednorazowego ustalenia stażu pracy stwarza ryzyko sukcesywnego nabywania uprawnień pracowniczych, w szczególności nagród jubileuszowych, poprzez stopniowe przedkładanie dokumentów potwierdzających dodatkowe okresy zatrudnienia.

4. Okresy podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników (KRUS) podlegają zaliczeniu do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych, jednakże pozostają poza zasadniczym mechanizmem wprowadzonym nowelizacją, co może prowadzić do dalszej niespójności systemowej.
5. Nagroda jubileuszowa stanowi przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym, natomiast jej zwolnienie z obowiązku składkowego uzależnione jest od spełnienia przesłanki wypłaty nie częściej niż co 5 lat. Powstaje pytanie, czy w sytuacji, w której pracownik wykaże staż pracy uprawniający do kolejnej nagrody jubileuszowej i zostanie ona wypłacona przed upływem kolejnych 5 lat (pracodawca ma obowiązek takiej wypłaty niezwłocznie po uzyskaniu dowodów takiego stażu), powstanie obowiązek odprowadzenia od tej nagrody skład

ZALECENIA

Po przeanalizowaniu przepisów oraz dotychczasowych doświadczeń pracodawców, NZZP Lewiatan wskazuje następujące zalecenia:

1. Pilne uruchomienie w bazie ZUS możliwości weryfikacji zaświadczeń o stażu pracy pracowników przez pracodawców;
2. Zasadne wydaje się wprowadzenia systemowego rozwiązania na przyszłość, w postaci rejestru umów zlecenia, na wzór funkcjonującego już rejestru umów o dzieło. Pozwoliłoby to na ujednoczenie sytuacji obecnych i przyszłych osób wykonujących pracę na tej podstawie oraz ograniczenie problemów dowodowych;
3. Budżet Państwa powinien przewidzieć wypłatę dodatkowych środków jednostkom budżetowym zobowiązanym do wyrównania świadczeń na podstawie nowych przepisów, ponieważ jednostki te nie mają na ten cel rezerw i nie są w stanie przewidzieć skali wypłat.



Monitoring powstał w wyniku Warsztatu dotyczącego zmian w naliczaniu stażu pracy, który odbył się 19 marca 2026 r. Warsztat został zrealizowany w ramach projektu: „Wzmocnienie potencjału NZZP Lewiatan” dofinansowany ze środków UE w ramach programu Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza 2021-2027 (FEKP.08.07-IP.01-0003/23).



Fundusze Europejskie
dla Kujaw i Pomorza



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Samorząd Województwa
Kujawsko-Pomorskiego