



Rewolucja w stażu pracy

PRZEWODNIK PO ZMIANACH

Wprowadzenie

1 stycznia 2026 r. wejdą w życie przepisy, które na nowo określą zasady ustalania stażu pracy. To jedna z ważniejszych reform w Kodeksie pracy od lat. Zmiana, która wyrównuje szanse zatrudnionych i uznaje, że liczy się każda forma aktywności zawodowej.

[Ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw](#) sprawi, że doświadczenie zdobyte np. w ramach działalności gospodarczej czy umowy zlecenia będzie traktowane podobnie jak zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

To ogromna zmiana praktyczna. Od 2026 r. okresy aktywności zawodowej, które dotąd „nie liczyły się do stażu pracy”, będą wpływać na wymiar urlopu, długość wypowiedzenia czy prawo do odprawy.

Celem nowelizacji jest wyrównanie szans w dostępie do uprawnień pracowniczych i stanowisk wymagających potwierzonego doświadczenia zawodowego. Reforma zbliża polskie przepisy do europejskich standardów, promując równe traktowanie wszystkich osób wykonujących pracę – niezależnie od formy zatrudnienia.

Kogo dotyczą nowe przepisy

Nowe regulacje obejmują **szeroki krąg osób** – zarówno pracowników, jak i pracodawców.

W szczególności dotyczą:

- osób, które wcześniej wykonywały pracę w innych formach niż umowa o pracę (np. prowadziły działalność gospodarczą, były zleceniobiorcami lub współpracownikami),
- pracodawców z sektora publicznego i prywatnego, którzy będą musieli zaktualizować dane o stażu pracy,
- biur rachunkowych i działów kadr, które zajmą się dokumentowaniem i weryfikacją okresów zatrudnienia.

Staż pracy – obecnie	Staż pracy – po zmianach
<p>Dotychczas do stażu pracy wliczano głównie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.</p> <p>Prowadzenie działalności gospodarczej czy wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia nie dawało uprawnień pracowniczych.</p> <p>Od 1 stycznia 2026 r. to podejście ulegnie zmianie.</p>	<p>Nowy art. 302¹ Kodeksu pracy rozszerza katalog okresów wliczanych do stażu pracy. Po wejściu w życie nowelizacji, do okresu zatrudnienia zaliczane będą m.in. okresy:</p> <ul style="list-style-type: none">■ prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej,■ pozostawiania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą działalność,■ wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu,■ wykonywania umowy agencyjnej,■ pozostawiania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z wyżej wskazanym wykonawcą umowy zlecenia lub umowy agencyjnej,■ członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub w spółdzielni kółek rolniczych,■ zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem,■ udokumentowanego wykonywania pracy zarobkowej za granicą – na innej podstawie niż stosunek pracy.

Warunkiem wliczenia powyższych okresów do stażu pracy **będzie co do zasady** opłacanie składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe lub podleganie ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Dokumentowanie okresów wliczanych do stażu pracy



Okresy wykonywania pracy, które będą mogły na nowych zasadach zostać wliczone do stażu pracy, będą **potwierdzone m.in. zaświadczeniem z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.**

W zależności od rodzaju zatrudnienia ZUS wyda zaświadczenie o:

- opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu,
- podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym,
- zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego.

Wniosek o wydanie zaświadczenia będzie można **złożyć elektronicznie** – za pomocą profilu informacyjnego w systemie teleinformatycznym ZUS.

WAŻNE! Wnioski o wydanie zaświadczenia zostaną udostępnione dopiero po wejściu w życie ustawy – na nowych formularzach dostępnych w systemie PUE/eZUS.



Jeśli dany okres zatrudnienia nie podlegał zgłoszeniu do ZUS lub był to okres pracy zarobkowej za granicą innej niż stosunek pracy, pracownik będzie mógł potwierdzić i udokumentować staż pracy z tego okresu, przy użyciu swoich dokumentów. Należy podkreślić, że nowelizacja nie określa katalogu dokumentów potwierdzających aktywność zawodową np. niepodlegającą ubezpieczeniom. Taki okres pracownik będzie mógł udowodnić każdym dokumentem, który w wiarygodny sposób potwierdzi jego pracę zarobkową.

Nakładanie się okresów – zasada korzyści



W przypadku nakładania się nowych okresów wliczanych do okresu zatrudnienia lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wliczany będzie okres **najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia** (art. 302¹ § 10 Kodeksu pracy).

Okresy pracy sprzed wejścia w życie ustawy

Nowe przepisy będą **działały wstecz**. Obejmą także okresy pracy sprzed wejścia w życie ustawy, o ile zostaną odpowiednio udokumentowane.

Pracodawca wliczy pracownikowi do stażu pracy wcześniejszą aktywność zawodową, pod warunkiem jej odpowiedniego udokumentowania w ciągu 24 miesięcy. Termin ten będzie liczony dla pracownika zatrudnionego:

- u pracodawcy **będącego jednostką sektora finansów publicznych** – od dnia wejścia w życie ustawy, tj. **1 stycznia 2026 r.**,
- u pracodawcy **niebędącego jednostką sektora finansów publicznych** – od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy (tj. **1 maja 2026 r.**).

Wejście w życie

Ustawa wejdzie w życie **1 stycznia 2026 r.** natomiast do pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych nowe przepisy będą miały zastosowanie od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia (tj. **1 maja 2026 r.**).



Na jakie uprawnienia wpłyną dodatkowe okresy wliczane do stażu pracy

Dodatkowe okresy zaliczane do stażu pracy będą miały bezpośredni wpływ na szereg uprawnień pracowniczych.

W praktyce oznacza to, że dłuższy staż pracy może przełożyć się na:



Wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego



Wyższy dodatek stażowy



Prawo do nagrody jubileuszowej (lub wyższy jej poziom)



Dłuższy okres wypowiedzenia



Wyższą odprawę przy rozwiązywaniu umowy o pracę



Dostęp do większej liczby ofert pracy, gdzie wymagany jest określony staż

Podsumowanie

Od 1 stycznia 2026 r. odpowiednio udokumentowana praca zarobkowa – niezależnie od formy – będzie mogła zwiększyć staż pracy. Bez względu na to, czy ktoś prowadził działalność, wykonywał zlecenia, czy pracował za granicą, jego wysiłek zostanie uwzględniony w historii zawodowej.

[Ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw](#) wprowadza rozwiązania, które zlikwidują dotychczasowe dysproporcje między osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę a osobami wykonującymi pracę w innych formach. Nowelizacja zwiększy transparentność zasad i umożliwi **pełniejsze uwzględnienie rzeczywistego doświadczenia zawodowego przy ustalaniu uprawnień pracowniczych**.


Wprowadzenie nowych regulacji wymaga **odpowiedniego przygotowania** zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Już teraz warto rozpocząć gromadzenie dokumentacji potwierdzającej wcześniejsze okresy aktywności zawodowej, a także zweryfikować dane w systemie ZUS i zapoznać się z procedurą uzyskiwania zaświadczeń o podleganiu ubezpieczeniom.

Działania podjęte z wyprzedzeniem pozwolą na **sprawne wdrożenie nowych przepisów** i uniknięcie problemów formalnych po wejściu w życie ustawy.

Więcej informacji o rewolucyjnych zmianach w zakresie stażu pracy znajdziesz w opracowaniu: [Nowe zasady ustalania stażu pracy od 1 stycznia 2026 r.](#)

Copyright by INFOR PL SA

Publikacja chroniona prawem autorskim. Biuro rachunkowe – użytkownik INFORLEX – może udostępnić materiał swoim klientom w ramach obsługi księgowej. Inne rozpowszechnianie bez zgody wydawcy jest zabronione.



INFORLEX

U nas odpowiedzi czekają na Ciebie!

inforlex.pl

INFORLEX
KOMPLEKSYWNA
BAZA WIEDZY