

NOWE ZASADY STAŻU PRAC

praktyczny przewodnik dla pracodawcy

1. Co podlega wliczeniu?

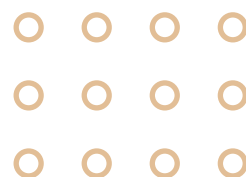
Do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, wlicza się okresy:

- **Działalności gospodarczej (JDG):** okresy, za które opłacono składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe.
- **Umów zlecenia i agencyjnych:** okresy podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu.
- **Pracy studentów:** okresy pracy na zleceniu osób do 26. roku życia (nawet jeśli nie podlegały ubezpieczeniom na podstawie odrębnych przepisów).
- **Pracy za granicą:** udokumentowana praca zarobkowa na innej podstawie niż stosunek pracy.
- **Pobierania zasiłków:** okresy na chorobowym, macierzyńskim czy opiekuńczym podczas prowadzenia JDG.

Umowa o dzieło nadal NIE wlicza się do stażu pracy. Do stażu nie wlicza się również okresu zawieszenia działalności gospodarczej (chyba że w celu opieki nad dzieckiem).

UWAGA: Nowy art. 302(1) § 8 Kodeksu pracy wprowadza zasadę, która może istotnie zmienić sposób liczenia stażu pracy! Decydujące znaczenie ma nie tyle formalna relacja umowna, co faktyczne wykonywanie pracy.

Ustawa nie mówi "był związany umową z tym pracodawcą", ale posługuje się pojęciem "**świadczenia pracy na rzecz**". Oznacza to, że dla oceny kluczowe jest to, kto rzeczywiście korzystał z efektów pracy – niezależnie od tego, czy była ona wykonywana w formule B2B, na podstawie umowy zlecenia, czy za pośrednictwem podmiotu trzeciego (np. vendora).



2. Na co wpływ mają zmiany?

Doliczenie nowych okresów może skutkować nabyciem lub podwyższeniem wymiaru świadczeń. To elementy, które pracodawca **musi** uwzględnić po doliczeniu nowych okresów:

- **Wyższy wymiar urlopu:** Przejście z 20 na 26 dni urlopu wypoczynkowego.
- **Okres wypowiedzenia:** Jeśli zlecenie było wykonywane u **obecnego** pracodawcy, dolicza się je do stażu zakładowego, co może wydłużyć okres wypowiedzenia (np. z 1 do 3 miesięcy).
- **Odprawy:** Wyższa odprawa przy rozwiązaniu umowy.

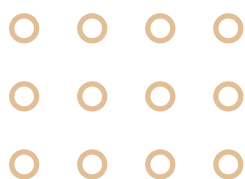
Te elementy **mogą** pojawić się wtedy, gdy przewidują je przepisy wewnętrzne (np. regulamin wynagradzania, układ zbiorowy):

- **Nagrody jubileuszowe:** Pracownik może "nagle" osiągnąć staż uprawniający do nagrody.
- **Dodatek stażowy:** Wyższy dodatek za wieloletnią pracę.

3. Obowiązki dowodowe: pracownik vs. pracodawca

To jedna z najważniejszych informacji dla działów kadr:

- **Ciężar dowodu spoczywa na pracowniku:** To pracownik musi dostarczyć dokumenty potwierdzające "staż".
- **Brak obowiązku archiwizacji:** Pracodawca nie musi przeszukiwać archiwów w poszukiwaniu starych umów zlecenia, jeśli już ich nie posiada.
- **Dokumentowanie:** Podstawą jest **zaświadczenie z ZUS** (dostępne od stycznia 2026 r. w eZUS/PUE). Możliwe są też dokumenty alternatywne (np. umowy, rachunki, zaświadczenia od zleceniodawcy), jeśli budzą wątpliwość, to pracodawca ma prawo ich nie uznać.



4. Kluczowe zastrzeżenia

- **Zasada korzystności:** Jeśli okresy nakładają się (np. równoczesna praca na etat i JDG), wlicza się tylko jeden, korzystniejszy dla pracownika okres.
- **Brak „utożsamienia” umów:** Wliczanie zlecenia do stażu nie oznacza, że zleceniobiorcy nabywają prawa pracownicze (np. prawo do urlopu podczas trwania zlecenia).
- **Rekrutacje:** Nowy sposób liczenia stażu obowiązuje tylko w naborach wszczętych **po** dacie wejścia w życie przepisów.
- **Brak wpływu na emeryturę:** Zmiany dotyczą wyłącznie uprawnień pracowniczych, a nie wysokości emerytur czy rent.

Sprawdź, czy Twoi pracownicy nagle nie zyskają nowych uprawnień

Nowe zasady oznaczają, że część zatrudnionych z dnia na dzień może osiągnąć staż uprawniający do 26 dni urlopu, dłuższego okresu wypowiedzenia, wyższej odprawy lub nagrody jubileuszowej. Bez wcześniejszego przeglądu akt osobowych i regulaminu wynagradzania firma ryzykuje nieprzewidziane koszty i spory z pracownikami.

Skontaktuj się z nami, aby przeprowadzić audyt stażu pracy w Twojej organizacji, oszacować wpływ zmian na koszty osobowe i zaktualizować dokumenty wewnętrzne przed pierwszymi wnioskami pracowników.



Szef działu Prawa Pracy
radca prawny

Kajetan Bartosiak

+48 666 663 950

k.bartosiak@sawickiwpolnicy.pl