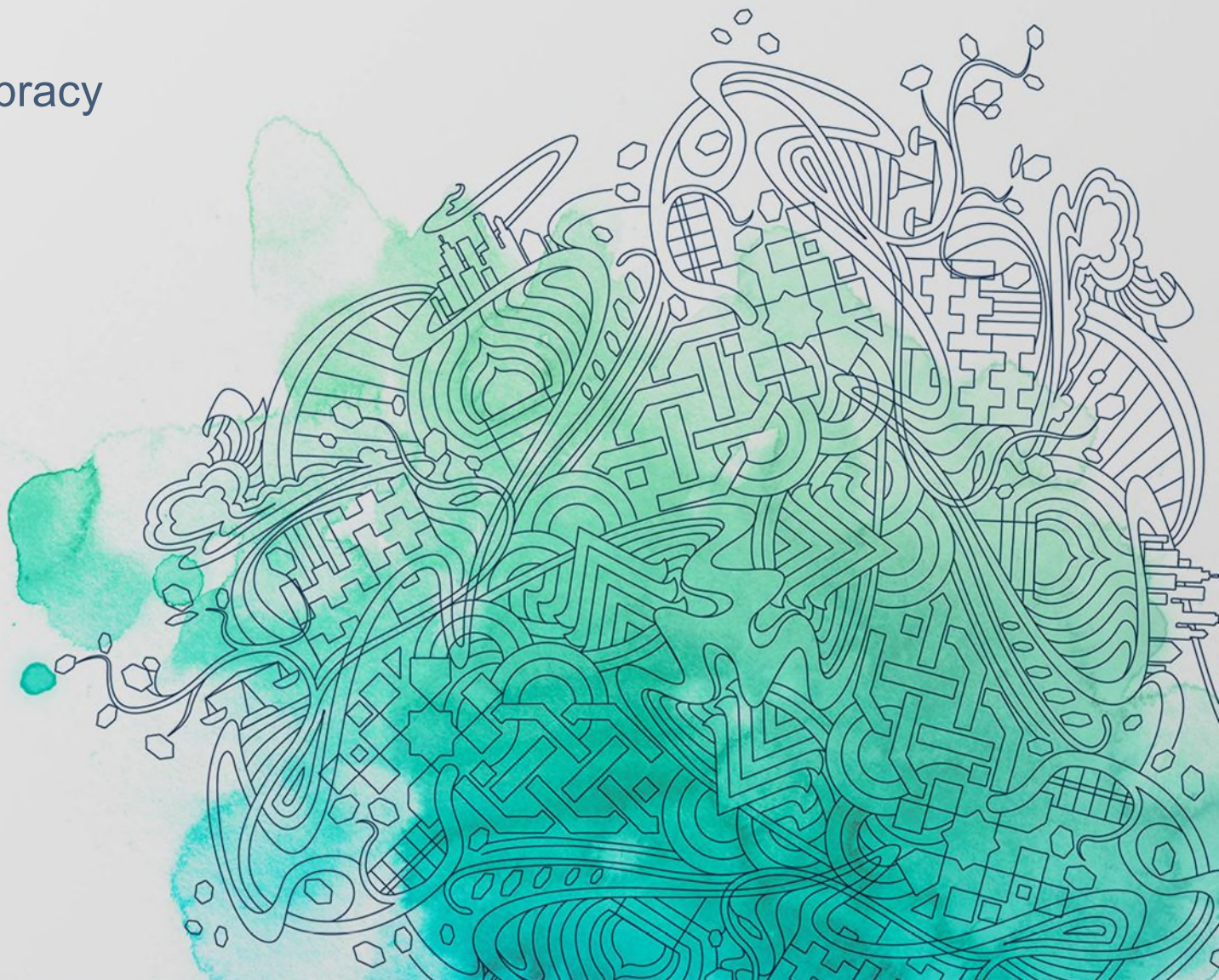


HR IN THE KNOW 5/2025

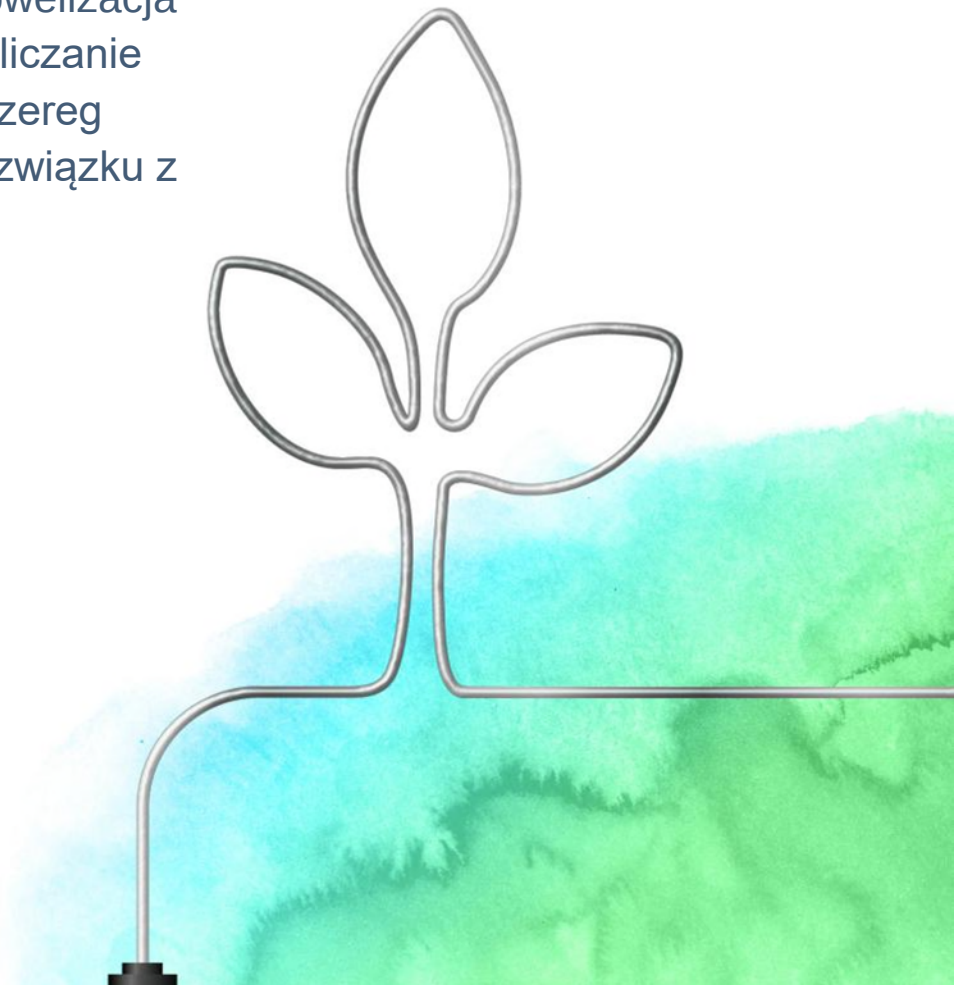
Zmiana zasad liczenia stażu pracy

PAŹDZIERNIK 2025



CO SIĘ ZMIENI?

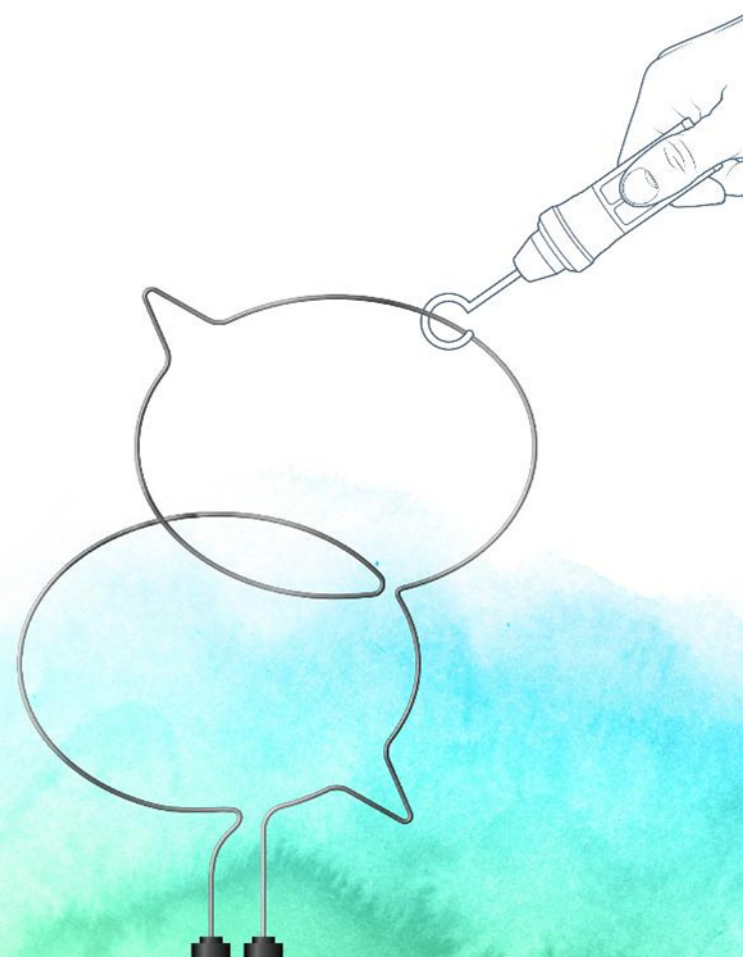
Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, nowelizująca zasady liczenia stażu pracy została podpisana przez Prezydenta RP. Po wejściu w życie ustawy, rynek pracy czekać zmiany, na które nie wszyscy pracodawcy mogą być gotowi – zwłaszcza w kontekście projektowanego poszerzenia uprawnień inspektorów PIP w zakresie reklasyfikacji stosunków pracy. Nowelizacja dotycząca zasad liczenia stażu pracy zapewni pracownikom wliczanie okresów dotychczas nieuznawanych. Ma to przełożyć się na szereg różnych uprawnień, które dotychczas przysługiwały jedynie w związku z historią zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.



JAKIE OKRESY BĘDĄ ZALICZAĆ SIĘ DO STAŻU PRACOWNICZEGO?

Wśród okresów wliczanych do stażu pracy pod pewnymi warunkami znajdują się m.in.:

- prowadzenie przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej (oraz okres pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą taką działalność – tj. osoby pozostające z danymi osobami we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracujące przy prowadzeniu ich działalności) – również w sytuacji, gdy przedsiębiorca korzysta z tzw. ulgi na start,
- okres wykonywania umów zlecenia, o świadczenie usług oraz agencyjnych (oraz okres pozostawania osobą współpracującą z takimi wykonawcami),
- członkostwo w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i kółkach rolniczych,
- udokumentowany okres pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą oraz
- okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem oraz okres sprawowania przez osobą współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem.



PROCEDURY

Nowe przepisy wprowadzają szczegółowe zasady potwierdzania ww. okresów. Kluczową rolę odegrają zaświadczenia wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na wniosek pracowników, które będą potwierdzać fakt podlegania lub opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w tych okresach (emerytalnym oraz rentowym lub wypadkowym) lub fakt zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego (w przypadku tzw. ulgi na start dla przedsiębiorców). Są też ustawowe wyjątki, kiedy mimo niepodlegania ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, dany okres zatrudnienia będzie zaliczony w poczet stażu, tj. przykładowo: studenci zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia (lub podobnej) do ukończenia 26. roku życia, osoby które obejmuje zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne w ramach wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19, czy zwolnienie z opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dotyczące osób prowadzących pozarolniczą działalność, po przekroczeniu w danym roku kalendarzowym kwoty trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Gdyby ZUS nie był w stanie wydać ww. zaświadczenia, wówczas pracownik będzie mógł przedstawić własną dokumentację, np. studenci zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia do ukończenia 26. roku życia. Zbieg okresów stażowych nie będzie skutkował dłuższym stażem – zgodnie z dokumentacją przedstawioną przez pracownika, zaliczany będzie korzystniejszy spośród okresów stażowych.

WĄTPLIWOŚCI I SKUTKI PRAKTYCZNE

W zakresie udokumentowania stażu zagranicznego, problematyczne może okazać się szerokie pojęcie „pracy zarobkowej” niebędącej stosunkiem pracy. Jednak wystarczający powinien być każdy dokument, który w wiarygodny sposób potwierdzi zatrudnienie u pracodawcy zagranicznego. To pracodawcy będą musieli weryfikować taką dokumentację na bieżąco w zależności od okoliczności konkretnej historii zatrudnienia, a nie będą w stanie wskazać ogólnie katalogu możliwych dokumentów.

Korzyści dla pracowników z nowych rozwiązań to przykładowo: wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę, wyższe odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy, a także, jeśli są one przewidziane w regulacjach zakładowych, prawo do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej, czy innych premii/benefitów, które są zależne od określonego stażu pracy.

Dla pracodawców planujących zwolnienia w 2026 r. może to oznaczać wzrost kosztów. Dodatkowo, pracownicy z dłuższym stażem pracy spełnią wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego, co otworzy przed nimi nowe możliwości awansu (zwłaszcza w sferze publicznej, czy zawodów regulowanych) i dostępu do bardziej atrakcyjnych ofert pracy. Status osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, czy prowadzących działalność gospodarczą, które nie podejmą zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę się nie zmieni - nie uzyskają oni prawa do zaliczenia w poczet stażu ich zatrudnienia z poprzednich okresów.



OD KIEDY?

Ustawa zakłada dwuetapowe wejście w życie – 1 stycznia 2026 r. dla sektora publicznego oraz od pierwszego dnia miesiąca po upływie sześciu miesięcy od ogłoszenia w Dzienniku Ustaw dla sektora prywatnego. Wdrożenie zmian nie będzie automatyczne. Pracownik będzie miał 24 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy na przedstawienie aktualnemu pracodawcy dokumentów potwierdzających staż – w braku udokumentowania, uprawnienia nie zostaną naliczone. Pracodawcy powinni przygotować się na to, że pracownicy będą mogli dostarczać dokumenty również w trakcie roku kalendarzowego.

CO TRZEBA ZROBIĆ?

Przed wejściem zmian w życie, pracodawcy będą musieli również dostosować swoje wewnętrzne regulacje, takie jak układy zbiorowe pracy, regulaminy pracy i wynagradzania czy umowy o pracę, do nowych wymogów. Tego rodzaju dokumenty wewnętrzne mogą zawierać szereg mnożników opartych o zakładowy lub ogólnozawodowy staż pracy, które będą wymagały zrewidowania lub utworzenia rezerw finansowych na zwiększone uprawnienia indywidualne.

Czy ustawa spowoduje rewolucję? To chyba zbyt mocne słowa, natomiast jej wejście w życie na pewno przyniesie korzystne zmiany osobom, które po okresowym samozatrudnieniu lub zatrudnieniu cywilnoprawnym, podejmą zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę.



AUTORKA:

KATARZYNA WIECZOREK

Associate, Praktyka Prawa Pracy

+48 22 526 5165

+48 661 661 103

katarzyna.wieczorek@aglaw.com

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

Partner, Kierująca Praktyką Prawa Pracy

+48 22 526 5080

+48 605 125 344

monika.krzyszkowska-dąbrowska@aglaw.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, and Addleshaw Goddard assumes no duty of care or liability to any party in respect of its content. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its affiliated undertakings – please refer to the Legal Notices section of our website for country-specific regulatory information. For further information, including about how we process your personal data, please consult our website www.addleshawgoddard.com or www.aglaw.com.