

Staż pracy 2026

– problemy pracodawców publicznych i prywatnych

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych

Kodeks pracy przewiduje w zakresie stażu pracy:

1. Tak zwany **zakładowy staż pracy** – to jest wliczanie do okresu zatrudnienia pracownika, od którego zależy dane uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, tylko okresu pracy u danego pracodawcy np.:

- ustalania długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony oraz
- wysokości odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę;
- wysokości odprawy pośmiertnej;

2. Tak zwany **ogólny staż pracy** – to jest wliczanie do okresu zatrudnienia pracownika, od którego zależy dane uprawnienie wynikające ze stosunku pracy, okresów pracy u wszystkich pracodawców np.:

- dotyczy to ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika;
- nabycia prawa do urlopu wychowawczego;

3. Zależnie od pragmatyk służbowych lub wewnętrznych regulacji:

- wysokości dodatku stażowego;
- prawa do nagrody jubileuszowej;

o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(Dz.U. 2025 r., poz. 1423)

Zaliczenie 1

Art. 302¹ § 1. **Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy** prowadzenia przez osobę fizyczną **pozarolniczej działalności** o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą tę działalność, **za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.**

*Projekt ma na celu, aby do okresu zatrudnienia, tam, gdzie przepis stanowi o opłaconych składkach, został zaliczony okres, na przykład prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności **tylko wtedy, gdy składki zostały opłacone i nie ma zadłużenia na koncie płatnika składek.***

Pojęcie pozarolniczej działalności wynika z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie ze wskazanym przepisem za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

- 1)** osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.) lub innych przepisów szczególnych; **(nie ma znaczenia czy podprowadzał składki do ZUS czy KRUS)**
- 2)** twórcę i artystę;
- 3)** osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne,
 - z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- 4)** wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
- 5)** akcjonariusza prostej spółki akcyjnej wnoszącego do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług;
- 6)** komplementariusza w spółce komandytowo-akcyjnej;
- 7)** osobę prowadzącą publiczną lub niepubliczną szkołę, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 737, z późn.zm.).

Zaliczenie 2

§ 2. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy:

- 1) **wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług**, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, (art. 734 i 750 Kc)
 - 2) wykonywania przez osobę fizyczną **umowy agencyjnej**, (art. 758 Kc)
 - 3) pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 i 2,
 - 4) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
 - 5) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych
- w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.**

Zaliczenie 3

Działalność gospodarcza Zlecenia itp..

§ 3. Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa w § 1 i 2, **w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.**

Są to okresy wykonywania pracy lub działalności co do zasady niestanowiącej tytułu do ubezpieczeń społecznych. Przykładowo może to być:

- niepodleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub **studentów do ukończenia 26 lat** z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 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, które osiągnęły w danym roku kalendarzowym kwotę odpowiadającą **trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego** w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 stycznia 2026 r.

DGP: Czy okres pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego przez prowadzącego pozarolniczą działalność należy wliczać do okresu zatrudnienia dla celów pracowniczych?

MRPiPS: Zgodnie z art. 302¹ § 1 kodeksu pracy do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej oraz okresy pozostawania osobą współpracującą, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

Na podstawie 302¹ § 3 do okresu zatrudnienia będą wliczane także udokumentowane okresy działalności zawodowej określone w art. 302¹ § 1 i 2, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.

W konsekwencji 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. 302¹ § 3 Kodeksu pracy.

Na pracowniku będzie spoczywać ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia niepodlegającego zgłoszeniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – na zasadach ogólnych reguł dowodowych.

Zaliczenia okresów do okresów zatrudnienia będzie dokonywał pracodawca na podstawie przedłożonych przez pracownika dokumentów.

Na podstawie art. 22¹ Kodeksu pracy pracodawca może żądać udokumentowania danych, w tym przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Zaliczenie 4

§ 4. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres:

1) o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.), w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą **nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym**;

(pierwsze 6 miesięcy działalności gospodarczej tzw. „ulga na start” osoba korzystająca z tej ulgi nie jest osobą prowadzącą działalność pozarolniczą w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 6a tej ustawy).

2) pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

§ 5. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres **zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą**, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Obecnie okres urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego pracownika jest wliczany do stażu pracy. Natomiast okres zawieszenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem nie jest wliczany do stażu pracy. Proponowany przepis art. 302¹ § 5 ma na celu wyrównanie zasad ustalania stażu pracy dla pracowników i przedsiębiorców.

§ 6. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Zaliczenie 5

§ 7. Do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany okres wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy **przebyty za granicą**.

Pojęcie „praca zarobkowa” jest stosowane w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, jak również było stosowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. z 2025 r. poz. 214). Nie jest zasadne wskazanie konkretnego rodzaju działalności ze względu na fakt, iż wykonywanie pracy w innych krajach może przybierać różne formy i nazwy.

Art. 2 pkt. 9 ustawy rynku pracy i służbach zatrudnienia

- **innej pracy zarobkowej** - oznacza to wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, albo umowy o pomocy przy zbiorach, o której mowa w [art. 91a](#) ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2025 r. poz. 197 i 620), lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych;

Na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia okresu zatrudnienia przebytego za granicą. Pracodawca dokonuje zaliczenia okresów na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika. Pracodawca może żądać udokumentowania danych, w tym przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Podstawą prawną do żądania dokumentacji, w tym dokumentacji potwierdzającej pracę zarobkową za granicą, jest art. 22¹ Kodeksu pracy. W przypadku wątpliwości pracodawcy, to pracownik musi udowodnić przepracowany okres, na przykład przez przedstawienie dokumentów przetłumaczonych przez tłumacza przysięgłego.

Obowiązujące polskie przepisy nie określają katalogu dokumentów potwierdzających zagraniczny staż pracy. W szczególności nie ograniczają środków dowodowych w odniesieniu do ustalania stażu pracy pracownika jedynie do świadectw pracy (odpowiedników polskiego świadectwa pracy).

Przepis art. 302¹ § 6 także nie ogranicza zakresu dokumentów, którymi mogą zostać potwierdzone okresy innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą. Zatem może to być **każdy dokument**, który w wiarygodny sposób potwierdza przebycie za granicą u pracodawcy zagranicznego okresu wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej.

Mogą to być przykładowo dokumenty z instytucji ubezpieczeniowych, podatkowych lub zaświadczenie wydane przez zagranicznego pracodawcę.

§ 8. Do okresu zatrudnienia **u danego** pracodawcy wlicza się pracownikowi okresy, o których mowa w § 1–4 i 7, jeżeli

- w ramach prowadzenia pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonywania umowy agencyjnej,
- pozostawania osobą współpracującą, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3 i § 4 pkt 2,
- pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych,
- wykonywania działalności, o której mowa w art. 18 ust. 1 z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w okresie, o którym mowa w tym przepisie, w którym nie podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, lub
- wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy za granicą

pracownik ten świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy.

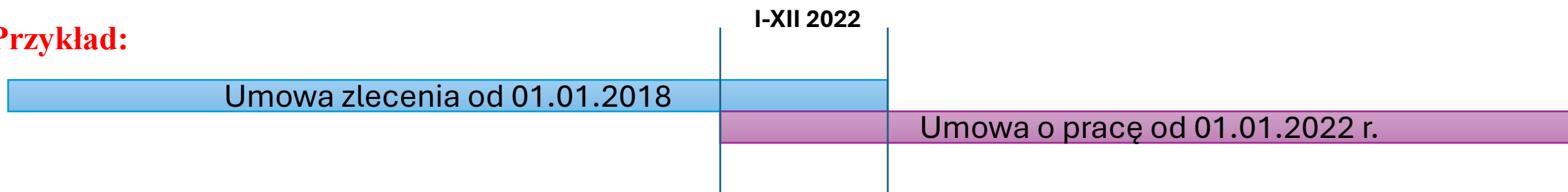
(do okresu wypowiedzenia, odprawy pośmiertnej, odprawy w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn pracodawcy, w firmach prywatnych – nagrody jubileuszowe itp.)

- Jeżeli zatem wyżej wymieniona działalność była przez daną osobę wykonywana dla obecnego pracodawcy tej osoby, to okres danej działalności zostanie zaliczony również do stażu zakładowego. **Np.**
 - pracownik służby bhp był na zleceniu a teraz jest na umowie o pracę,
 - Manager był na B2B a teraz ma umowę o pracę,
 - Student był na zleceniu a teraz ma umowę o pracę.
- Na podstawie projektowanych przepisów między innymi okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony zarówno do ogólnego, jak i do tak zwanego zakładowego stażu pracy (zlecenie było realizowane albo usługi były świadczone na rzecz obecnego pracodawcy).
 - **nie ma znaczenia wymiar czasu na zleceniu zlecenia**
- Od zakładowego stażu pracy jest uzależniona zgodnie z Kodeksem pracy między innymi długość okresu wypowiedzenia oraz wysokość odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Również dodatkowe świadczenia przyznawane przez pracodawcę na mocy przepisów zakładowych zwykle są uzależnione od długości zatrudnienia u danego pracodawcy.

§ 9. Osoba współpracująca, o której mowa w § 1, § 2 pkt 3, § 4 pkt 2 i 6, oznacza osobę współpracującą w rozumieniu art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

§ 10. W przypadku **nakładania się okresów**, o których mowa w § 1–7, lub nakładania się tych okresów z okresem pozostawania w stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się **okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.**

Przykład:



Projekt nie będzie ingerował w obowiązujące obecnie na gruncie poszczególnych pragmatyk pracowniczych zasady dotyczące **wymogu zakończenia lub niezakończenia innego** niż stosunek pracy okresu zatrudnienia (jak np. okres pracy w gospodarstwie rolnym) dla jego zaliczania do stażu, od którego zależy nabycie określonych uprawnień.

Co do zasady do okresu zatrudnienia będą wliczane także niezakończone okresy zatrudnienia, chyba że z przepisu szczególnego (pragmatyk) wynika, iż ma to być zakończony okres zatrudnienia, to wówczas tylko taki okres będzie zaliczony do okresu pracy. W przypadku gdy przepis szczególny nie reguluje tej kwestii, to wówczas do okresu zatrudnienia zaliczony zostanie okres zakończony, jak i niezakończony.

Działalność gosp. Osoba współprac przy działalności Zawieszenie działalności

§ 11. Okresy, o których mowa w § 1, § 4 pkt 2 , § 5 i § 6, , potwierdza **zaświadczenie** wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych **o opłaceniu** za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu.

§ 12. Okresy, o których mowa w § 2, potwierdza **zaświadczenie** wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o **podleganiu** ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Pierwsze 6 miesięcy działalności „mały zus”

§ 13. Okresy, o których mowa w § 4 pkt 1, potwierdza **zaświadczenie** wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych o **zgłoszeniu** do ubezpieczenia zdrowotnego.

USP US-7

Art. 302². Wniosek o wydanie zaświadczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych składa osoba fizyczna, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia, **w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.”.**

Pracodawca będzie dokonywał zaliczenia do okresów zatrudnienia okresów

- **sprzed 1999 r.** (kiedy ZUS może nie być w posiadaniu danych dotyczących okresów podlegania ubezpieczeniom czy podstaw wymiaru składek zleceniobiorców w sytuacji, gdy podmiot zatrudniający dokonywał rozliczeń bezimiennych, zgodnie z obowiązującymi w tym okresie przepisami), jak również
- okresów wykonywania umów zlecenia przez studentów lub uczniów **do ukończenia 26 lat** oraz
- okresów wykonywania umowy zlecenia, jeżeli jest ona wykonywana na rzecz własnego pracodawcy,

na podstawie dokumentów przedłożonych przez pracownika.

Na pracowniku będzie spoczywać ciężar udowodnienia ww. okresu zatrudnienia – na zasadach ogólnych reguł dowodowych, jak będzie to miało miejsce w odniesieniu do okresu zatrudnienia przebytego za granicą.

Art. 3. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350, z późn.zm.) po art. 83f dodaje się art. 83g w brzmieniu:

„Art. 83g. 1. **Zaświadczenia, decyzje oraz inne pisma** w sprawie wydania zaświadczeń, o których mowa w art. 302¹ § 11–13 Kodeksu pracy, Zakład sporządza i doręcza wnioskodawcy **w postaci elektronicznej** na profilu informacyjnym udostępnionym przez Zakład.

2. Do zaświadczeń, decyzji oraz innych pism, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 83f ust. 1.

3. Informację o umieszczeniu na profilu informacyjnym zaświadczenia, decyzji lub innego pisma, o którym mowa w ust. 1, Zakład przesyła na wskazany na profilu informacyjnym adres elektroniczny lub numer telefonu albo powiadamia w aplikacji mobilnej.”.

Art. 5. 1. Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **u pracodawcy innego niż określony w art. 9** udokumentuje **w ciągu 24 miesięcy** od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–7 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika.

2. Jeżeli pracownik zatrudniony w dniu określonym w art. 9 **u pracodawcy określonego w tym przepisie** udokumentuje w ciągu 24 miesięcy od tego dnia okresy, o których mowa w art. 302¹ § 1–7 ustawy zmienianej w art. 1, pracodawca ten wlicza udokumentowane okresy do okresu zatrudnienia pracownika.

3. Okresów nieudokumentowanych zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca zatrudniający pracownika odpowiednio w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy albo w dniu określonym w art. 9 nie wlicza do okresu zatrudnienia tego pracownika.

Art. 6. Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów, o których mowa w art. 302¹ § 1–7 ustawy zmienianej w art. 1, do okresu zatrudnienia przysługują **od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia:**

- 1) wejścia w życie niniejszej ustawy**, w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1530, z późn. zm.4)) albo
- 2) określonego w art. 9, w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Publiczni od 1 stycznia 2026 r.

Prywatni od 1 maja 2026 r.

UWAGA!!!

W większości jednostek publicznych ten przepis będzie miał znaczenie jedynie w zakresie urlopu wypoczynkowego i dotatku stażowego.

- **Dopiero od danego terminu, od jednej z tych dat uprawnienia pracownicze będą mogły być ustalane z uwzględnieniem wyższego stażu pracy. Tym samym 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 (to jest nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy – od dnia 1 stycznia 2026 r.).**
- Pracownik będzie mógł dostarczyć dokumenty potwierdzające wyższy staż pracy w trakcie roku kalendarzowego. W świetle obowiązujących przepisów pracownik również i dziś może dostarczyć dokumenty w trakcie roku; nie ma ograniczenia w kwestii uzupełnienia dokumentacji pracowniczej w tym zakresie.

ROZPORZĄDZENIE

RADY MINISTRÓW

z dnia 25 października 2021 r.

w sprawie wynagradzania **pracowników samorządowych**

§ 8. [Nagroda jubileuszowa]

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej **w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody** albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
4. Nagrodę jubileuszową **wypłaca się niezwłocznie** po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik samorządowy, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 7, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, **wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.**
10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, **dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia**, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Przykład:

Jednostka samorządowa.

Pracownik z 7 letnim stażem pracy donosi potwierdzenie 20 letniej działalności gospodarczej:

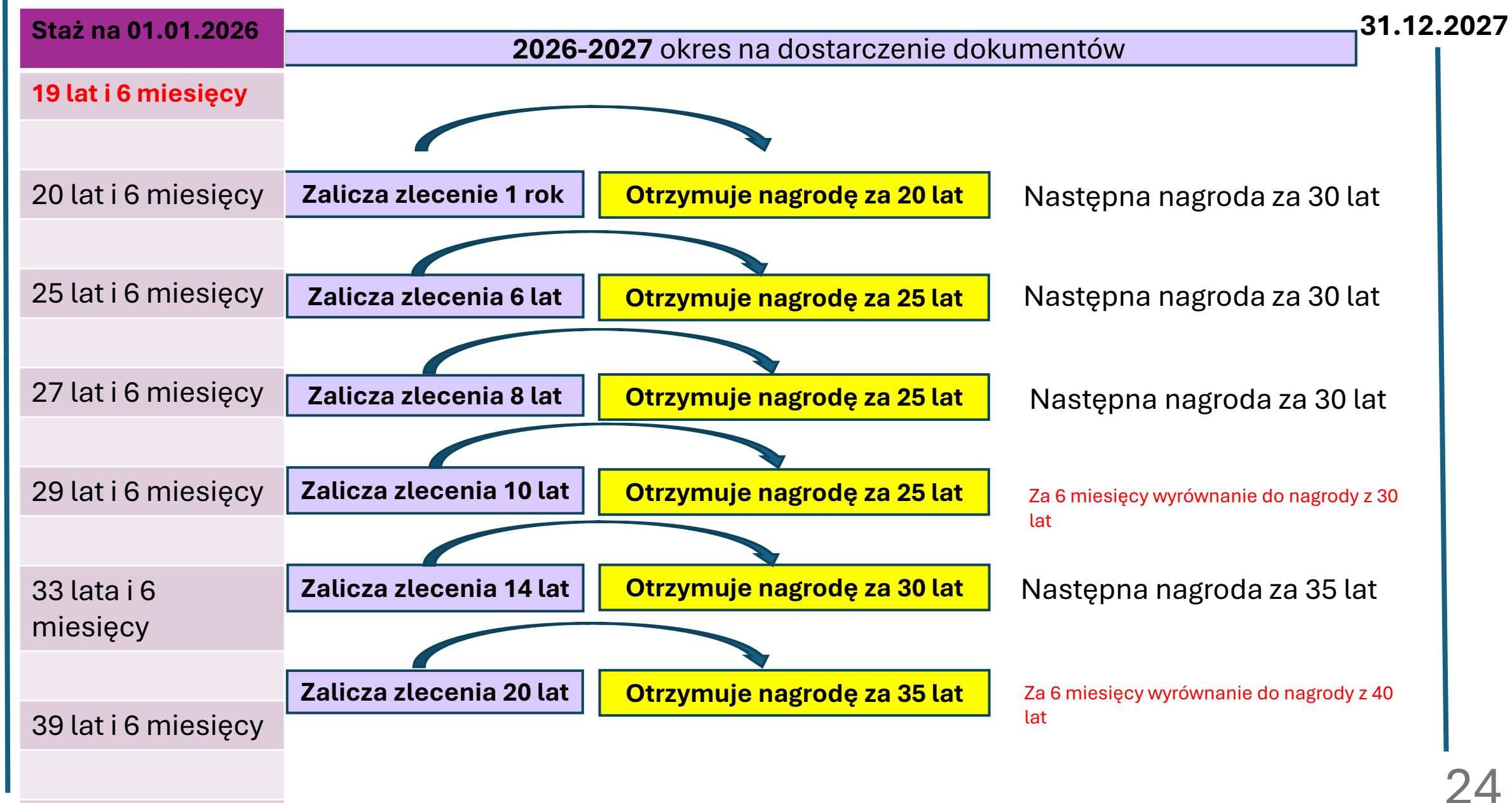
- a) 5 stycznia 2026 r. – od stycznia 2026 r. dodatek stażowy 20%, wypłata nagrody jubileuszowej za 25 lat – następna pełna nagroda za 30 lat;
- b) 15 kwietnia 2026 r. - od stycznia 2026 r. dodatek stażowy 20% (trzeba wypłacić wyrównanie), wypłata nagrody jubileuszowej za 25 lat – następna pełna nagroda za 30 lat;
- c) 2 stycznia 2028 r. – ten pracodawca nie zalicza działalności do stażu pracy.

Przykład:

Jednostka samorządowa. Pracownik posiada na 1 stycznia 2026 r. staż pracy 19 lat i 7 miesięcy. Posiada potwierdzenie zaliczanej umowy zlecenia na okres 9 miesięcy:

- a) Przynosi zaświadczenie z ZUS np. 2 stycznia 2026 r. – do stażu doliczamy 9 miesięcy więc ma staż 20 lat i 4 miesiące.
 - Dodatek stażowy 20% od stycznia 2026 r.
 - Nagroda jubileuszowa – wypłata za 20 lat i czeka na następna nagrodę za 25 letni staż.
- b) Pracownik czeka i w maju 2026 r. odbiera nagrodę jubileuszową za 20 letni staż pracy. Po otrzymaniu nagrody przynosi zaświadczenie z ZUS i zalicza 9 miesięcy do stażu. Od stycznia trzeba mu wyrównać dodatek stażowy.

01.01.2026 (dzień nabycia prawa do nagrody = początek przedawnienia)



Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

z 29 października 2025 r.

w sprawie zasad wypłaty nagrody jubileuszowej

DGP z 16 listopada 2025:

Pracownik sądu (analogicznie np. pracownik samorządowy lub inny pracownik, który jest objęty przepisami przewidującymi nagrody jubileuszowe przyznawane za wieloletnią pracę co 5 lat) ma 23 lata stażu pracy wg dotychczasowych zasad, po 1 stycznia 2026 r. udokumentuje dodatkowy staż 7 lat wynikający z umowy zlecenia. Czy to oznacza, że pracodawca jest zobowiązany wypłacić jednocześnie dwie nagrody jubileuszowe: za 25 i za 30 lat pracy?

Odpowiedź MRPiPS: Zasady nabywania uprawnień pracowniczych – w tym prawa do nagród jubileuszowych – **określają przepisy szczególne właściwe dla danej grupy zawodowej**. Przy ustalaniu stażu uprawniającego do nabycia nagrody mogą zostać uwzględnione nowe okresy dotychczas niewliczane.

Pracownicy sądów i prokuratury nabywają prawo do nagród jubileuszowych zgodnie z ustawą z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury oraz przepisami wykonawczymi.

**Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
z 29 października 2025 r.
w sprawie zasad wypłaty nagrody jubileuszowej
DGP z 16 listopada 2025:**

Analogiczne przepisy zawiera ustawa 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych i rozporządzenie wykonawcze - rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, służby cywilnej, urzędników państwowych.

**Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
w odpowiedzi na zapytanie MPPiU w piśmie z 4 listopada 2025 r.**

Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Nr 12(432)

Zgodnie z § 8 ww. rozporządzenia:

- *jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność nowych okresów upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną – **najwyższą** (§ 8 ust. 9),*
- *natomiast 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).*

*W związku z tym ewentualne skutki finansowe w postaci wypłaty nagród jubileuszowych wynikających z nowego sposobu ustalania stażu pracy będą uzależnione od **przepisów obowiązujących u danego pracodawcy.***

Zatem ustalenie, czy pracownikowi będzie przysługiwała nagroda jubileuszowa bądź jej wyrównanie lub dodatek stażowy albo inne świadczenie, będzie zależało przede wszystkim od regulacji obowiązujących w tym zakresie u danego pracodawcy. W przypadku pracowników sfery budżetowej i samorządowej trzeba będzie sięgnąć do tzw. pragmatyk zawodowych.

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
w odpowiedzi na zapytanie MPPiU w piśmie z 4 listopada 2025 r.

Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń Nr 12(432)

MRPiPS

(...) Nie istnieje jedna ogólna zasada nabywania prawa do wszystkich świadczeń i uprawnień pracowniczych, w tym prawa do nagrody jubileuszowej. Zasady ustalania okresu zatrudnienia dla celów nabycia lub zachowania poszczególnych uprawnień mogą być odmiennie uregulowane w przepisach właściwych dla różnych grup pracowników.

*Należy podkreślić, że **nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym wynikającym z Kodeksu pracy**. Przysługuje jedynie tym pracownikom, dla których takie uprawnienie przewidziane jest w obowiązujących u danego pracodawcy przepisach – ustawach, rozporządzeniach, układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania.*

Z przepisów obowiązujących u konkretnego pracodawcy może wynikać zaliczalność do okresów zatrudnienia również tych okresów, które dotychczas nie były wliczane.

*Przykładowo, **pracownicy samorządowi** mają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1638, z późn. zm.).*

Zgodnie z § 8 ww. rozporządzenia:

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w jednostce samorządowej ma obecnie 38 lat stażu pracy. Od 1 stycznia 2026 r. po zmianie przepisów będzie miał 42 lata stażu pracy, ponieważ zostanie mu doliczony do stażu 4-letni okres pracy na umowę zlecenia. W takim przypadku, jeśli pracownik przedstawi pracodawcy dokumenty potwierdzające 4 lata pracy na umowę zlecenia np. w styczniu 2026 r., pracodawca będzie musiał mu wypłacić nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w jednostce samorządowej ma obecnie 34 lata stażu pracy. Od 1 stycznia 2026 r. po zmianie przepisów będzie miał 40 lat stażu pracy, ponieważ zostanie mu doliczony do stażu 6-letni okres prowadzenia działalności gospodarczej. W takim przypadku, jeśli pracownik przedstawi pracodawcy dokumenty potwierdzające dodatkowe 6 lat pracy w ramach działalności gospodarczej np. w styczniu 2026 r., pracodawca będzie musiał mu wypłacić nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy. Pomimo że pracownik uzyska jednocześnie prawo do nagrody za 35 lat pracy i 40 lat pracy, należy mu wypłacić jedynie jedną, wyższą nagrodę jubileuszową.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w jednostce samorządowej ma obecnie 34 lata stażu pracy. Od 1 stycznia 2026 r. po zmianie przepisów będzie miał dodatkowe 5 lat stażu pracy, ponieważ zostanie mu doliczony do stażu 5-letni okres pracy na umowę zlecenia. W takim przypadku, jeśli pracownik przedstawi pracodawcy dokumenty potwierdzające 5 lat pracy na umowę zlecenia np. w styczniu 2026 r., pracodawca będzie musiał mu wypłacić nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy. Ponieważ w ciągu 12 miesięcy od przyznania tej nagrody pracownik nabędzie też prawo do nagrody za 40 lat pracy, w tej sytuacji będzie mu przysługiwała różnica między nagrodą za 40 lat pracy a nagrodą wypłaconą za 35 lat pracy.

ROZPORZĄDZENIE

MINISTRA KULTURY I DZIEDZICTWA NARODOWEGO ¹

z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie wynagradzania **pracowników instytucji kultury**

§ 4. [Nagroda jubileuszowa]

1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty tej nagrody.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, pracownikowi wypłaca się **tylko jedną nagrodę - najwyższą**.
8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7, **ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia**, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, **nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej**.
9. Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
10. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ I SPORTU

z dnia 30 października 2001 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających **nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania.**

§ 5.

1. Jeżeli na mocy odrębnych przepisów do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych zaliczone zostaną okresy dotychczas niepodlegające zaliczeniu i w dniu wejścia w życie tych przepisów nauczyciel uzyska prawo do dwóch lub więcej nagród, **wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.**

2. Nauczycielowi posiadającemu w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, **okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia**, któremu w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

3. Przepisy ust. 1 i 2 mają odpowiednio zastosowanie w przypadku, gdy w dniu, w którym nauczyciel udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w przypadku, gdy nauczyciel prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

**ROZPORZĄDZENIE
PREZESA RADY MINISTRÓW**

z dnia 29 stycznia 2016 r.

w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących **członkom korpusu służby cywilnej**

§ 6. [Obliczanie nagrody jubileuszowej]

1. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące członkowi korpusu służby cywilnej w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla członka korpusu służby cywilnej jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty.
2. Jeżeli członek korpusu służby cywilnej nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia tej nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące członkowi korpusu służby cywilnej w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
3. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę członkowi korpusu służby cywilnej, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
5. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu członkowi korpusu służby cywilnej upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, **wypłaca się tylko jedną nagrodę - najwyższą.**
6. Członkowi korpusu służby cywilnej, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 5, ma **okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia**, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
7. Przepisy ust. 5 i 6 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZPORZĄDZENIE

RADY MINISTRÓW

z dnia 2 lutego 2010 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek

§ 11. [Nagroda jubileuszowa]

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

1a. Pracownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.

2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

4. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji - niezwłocznie po udokumentowaniu przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

6. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

7. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 6, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

8. Przepisy ust. 6 i 7 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

9. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi, który był zatrudniony w urzędzie lub jednostce w dniu 27 stycznia 1995 r., a przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.

10. Pracownik, który podjął zatrudnienie w urzędzie lub jednostce po dniu 27 stycznia 1995 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 1-8, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI

z dnia 3 marca 2017 r.

w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania **urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury** oraz odbywania stażu urzędniczego

§ 9. [Nagroda jubileuszowa]

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Urzędnik i inny pracownik sądów i prokuratury nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody lub w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrodę jubileuszową.
4. Urzędnik i inny pracownik sądów i prokuratury są obowiązani udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w ich aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez urzędnika lub innego pracownika sądów i prokuratury prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji - niezwłocznie po udokumentowaniu przez urzędnika albo innego pracownika sądów i prokuratury prawa do nagrody jubileuszowej.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące urzędnikowi lub innemu pracownikowi sądów i prokuratury w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Jeżeli urzędnik lub inny pracownik sądów i prokuratury nabyli prawo do nagrody, będąc zatrudnionymi w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, oblicza się zgodnie z przepisami w sprawie ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy albo na emeryturę urzędnikowi lub innemu pracownikowi sądów i prokuratury, którym do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
- 9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną, najwyższą nagrodę.**
- 10. Urzędnikowi lub innemu pracownikowi sądów i prokuratury, którzy w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, legitymują się okresem dłuższym niż uprawniający do nagrody danego stopnia, a którym w okresie 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.**
11. Przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy urzędnik lub inny pracownik sądów i prokuratury w dniu, w którym udokumentowali swoje prawo do nagrody, byli uprawnieni do nagrody wyższego stopnia, oraz w przypadku, gdy urzędnik lub inny pracownik sądów i prokuratury nabędą to prawo w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

USTAWA

z dnia 21 listopada 2008 r.
o pracownikach samorządowych

Art. 38 ust. 5

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.
- **Czy umowy zlecenia, działalności gospodarcze muszą być zakończone???**

USTAWA

z dnia 20 marca 2025 r.

o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Art. 2. [Definicje]

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

51) **zatrudnieniu** - oznacza to wykonywanie pracy na podstawie **stosunku pracy**, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą.

Pracodawca prywatny

- Czy nagroda jubileuszowa jest świadczeniem powszechnym?
- Czy może wliczać tylko niektóre okresy zaliczalne na podstawie powszechnych przepisów prawa pracy?
- **Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2025 r. (DGP 24.01.2026 r.)**
- Pracodawcy spoza sfery finansów publicznych posiadają szeroką autonomię w zakresie kształtowania dodatkowych świadczeń, w tym składników wynagradzania i uprawnień zależnych od stażu pracy. Należy jednak podkreślić, że również w takim zakresie obowiązują ich zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) oraz zakaz dyskryminacji (art. 11(3) oraz art. 18(3a)–18(3e) k.p.). Dodatkowo, stosownie do art. 9 § 2 k.p., postanowienia regulaminów, układów lub statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż **przepisy kodeksu pracy i innych ustaw, a więc także niż ustawowe zasady uwzględniania określonych okresów aktywności zawodowej w stażu pracy.**
- Oznacza to, że jeżeli obowiązujące przepisy prawa powszechnego przewidują obowiązek uwzględnienia określonych okresów (np. zlecenia lub działalności B2B) w stażu pracy, **to wewnętrzne przepisy pracodawcy nie mogą wprowadzać rozwiązań ograniczających ten ustawowy standard.** Jednocześnie pracodawca może – w ramach dobrowolnych świadczeń – określić szczegółowe zasady ich nabywania, o ile nie naruszają one wskazanych wyżej norm prawa pracy. **Regulacje wewnętrzne powinny więc precyzować, które okresy aktywności zawodowej pracownika są uwzględniane przy ustalaniu danego uprawnienia, z poszanowaniem obowiązujących przepisów.**

Czy trzeba zmieniać informację z art. 29 § 3 Kodeksu pracy?

Art. 29 § 3³ Kodeksu pracy

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, **nie później jednak niż w dniu**, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.

Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

WAŻNE!!

Jeżeli zaliczenie do stażu pracy działalności gospodarczej, umów zleceń itp. powoduje wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego, wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę to trzeba w dniu doręczenia dokumentów dać pracownikowi nową informację zmieniającą!!!

.....
(oznaczenie Pracodawcy)

Pan/i.....

Informacja o zmianie warunków zatrudnienia – art. 29 § 3³ Kodeksu pracy

Na podstawie art. 29 § 3³ KP informuję Pana/Panią, że uległy zmianie następujące warunki zatrudnienia:

Od dnia przysługuje Panu/Pani urlop wypoczynkowy w wymiarze **26 dni** w roku kalendarzowym.

Od dnia okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi **3 miesiące**.

.....
data i podpis Pracownika

.....
podpis Pracodawcy

Dokumenty dostarczone przez pracownika od 1 stycznia 2026 r. mające wpływ na ustalenie stażu pracy

.....
(imię i nazwisko pracownika)

1. Dokumenty potwierdzające staż pracy

L.p.	Rodzaj dokumentu	Okres zaliczany do stażu
1.	Zaświadczenie z ZUS potwierdzające działalność gospodarczą w okresie od 01.01.2022 do 31.12.2024	2 lata
2.	Zaświadczenie z ZUS potwierdzające wykonywanie pracy na umowie zlecenia w okresie od 01.01.2025 do 31.10.2025 r.	10 miesięcy
Łącznie		2 lata, 10 miesięcy

Data i podpis pracownika potwierdzający:

- dostarczenie wyłącznie dokumentów wymienionych w powyższym zestawieniu,
- prawidłowość ustalonych danych wynikających z przedłożonych dokumentów

.....
(data i czytelny podpis pracownika)

Oznaczenie pracownika

Nazwa zakładu pracy

Wniosek o zaliczenie do stażu pracy okresów, o których mowa w art. 302¹ Kodeksu pracy

Na podstawie art. 302¹ Kodeksu pracy wnoszę o zaliczenie do pracowniczego stażu pracy następujących okresów:

1. Prowadzenia działalności gospodarczej w okresie od.....do potwierdzone zaświadczeniem z ZUS Nr z dnia tj.lat imiesiący.
2. Wykonywania pracy na umowie zlecenia w okresie od.....do potwierdzone zaświadczeniem z ZUS Nr z dnia tj.lat imiesiący.

Łączny okres podlegający zaliczeniu na podstawie wnioskulata imiesiące

.....

data i podpis Pracownika

Załączniki:

1. Zaświadczenie z ZUS Nr z dnia
2. Zaświadczenie z ZUS Nr z dnia

Zapraszamy do zadawania pytań!

Staż pracy 2026

– problemy pracodawców publicznych i prywatnych

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych