

Reforma stażu pracy nie przyszła po cichu. To nie doszlifowanie definicji ani kosmetyczna poprawka słownictwa, lecz przesunięcie akcentu z formy zatrudnienia na rzeczywiste doświadczenie. Państwo wreszcie mówi głośno to, co rynek pracy wiedział od lat: liczy się wykonywana praca i obciążenia publiczne, a nie metka na umowie.

Etat traci MONOPOL

Jak liczyć staż pracy od nowego roku?



Małgorzata Krzyżowska

Adwokat, Partner w Aliant@
Międzynarodowa Kancelaria Prawna

Od 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym, a w sektorze prywatnym od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie sześciu miesięcy od ogłoszenia ustawy, nowe reguły zmieniają sposób liczenia stażu pracy, a więc i cały układ sił w kadrach, płacach i HR. Ustawa z 26 września 2025 r. dodaje do Kodeksu pracy art. 302¹ i 302², które „otwierają” staż na aktywności dotąd pozostające na marginesie etatocentrycznego systemu – działalność gospodarczą, umowy zlecenia i inne usługi, agencyjne, a nawet pracę za granicą wykonywaną poza stosunkiem pracy, o ile były to okresy legalne i co do zasady oskładkowane. To jest sedno nowej filozofii stażu.

DOŚWIADCZENIE WAŻNIEJSZE NIŻ ETAT

W praktyce znika bariera, która przez lata dzieliła biografie zawodowe na etatowe i nieetatowe (zlecenia, B2B, projekty). Okresy prowadzenia pozarolniczej działalności przez osobę fizyczną wliczają się do stażu, podobnie jak czas współpracy z osobą prowadzącą taką działalność, jeśli były opłacone składki emerytalne, rentowe lub wypadkowe. Do stażu wejdą też umowy zlecenia, agencyjne i inne cywilnoprawne „usługowe”, gdy zleceniobiorca podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Ustawodawca przewidział również szczególne przypadki: okres tzw. ulgi na start z Prawa przedsiębiorców, kiedy przedsiębiorca nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, zostanie doliczony, a w razie zawieszenia działalności w celu opieki nad dzieckiem liczy się czas, za który opłacono składki. Nawet członkostwo w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych czy spółdzielniach kółek rolniczych wraca z przypisem „do stażu”.

Co więcej, ustawodawca świadomie zostawił bezpiecznik: jeżeli brak oskładkowania wynikał wprost z odrębnych przepisów, udokumentowany okres również można wliczyć. Wreszcie – i to ważna korekta kursu państwa wobec mobilności – do stażu wliczy się udokumentowana praca zarobkowa wykonywana za granicą na innej podstawie niż stosunek pracy. Ten katalog brzmi technicznie, ale jego sens jest czytelny: jeżeli w danym czasie faktycznie pracowałeś i nie był to „szary” obszar, państwo uzna to za część twojego dorobku zawodowego.

Nowe reguły pilnują sprawiedliwości także tam, gdzie biografie się nakładają. Jeśli ktoś jednocześnie

pracował na etacie i prowadził działalność albo łączył kilka form, przepisy każą zaliczyć do stażu okres najkorzystniejszy – jeden, nie wszystkie naraz. To zwięzła, a przy tym bardzo „proludzka” odpowiedź na życiowe zawiłości współczesnych karier. Jednocześnie ustawodawca precyzyjnie zdefiniował, co znaczy wliczenie stażu „u danego pracodawcy”: wcześniejsze okresy z działalności, zleceń, współpracy czy pracy za granicą dolicza się u obecnego pracodawcy tylko wtedy, gdy w tych okresach praca była faktycznie świadczona na jego rzecz. Dzięki temu firma nie „dziedziczy” automatycznie całej cudzej przeszłości bez związku ze sobą, ale i nie może ignorować dawnych, realnych kontrybucji wykonywanych *de facto* dla niej.

WERYFIKACJA DANYCH

Reforma jest cyfrowa nie tylko duchem, lecz także procedurą. To pracownik występuje do ZUS o potwierdzenie okresów, a ZUS wystawia zaświadczenia elektronicznie poprzez profil PUE – i tylko tą drogą je doręcza. W zależności od rodzaju okresu potwierdzane jest podleganie ubezpieczeniu, opłacenie składek albo – w wypadku „ulgi na start” – zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego. Ta architektura odcina pole do wolnych interpretacji, porządkuje dowody i przenosi ciężar weryfikacji do instytucji, która dysponuje danymi. Efekt uboczny? Działy HR muszą przygotować nowe „ścieżki dokumentów”, ale w zamian zyskują pewność prawną opartą na urzędowych rejestrach.

CZAS NA PORZĄDKI W KARIERZE

Aby uniknąć „rewolucji wstecz”, przepisy przejściowe budują bezpieczniki czasowe. Po pierwsze, prawo działa w przód: uprawnienia wynikające z doliczenia okresów przysługują od dnia nabycia prawa, lecz nie wcześniej niż od daty startu ustawy w sektorze publicznym lub – w sektorze prywatnym – od wspomnianego „pierwszego dnia miesiąca po sześciu miesiącach od ogłoszenia”. Po drugie, jeśli w dniu wejścia przepisów biegnie okres wypowiedzenia, nowelizacja nie wydłuża go wstecznie. Po trzecie, toczące się już nabory na stanowiska kończą się według starych zasad, tak aby nie przekreślać wymagań ustalonych wcześniej. To zestaw reguł, który ma zredukować szok systemowy i ryzyko sporów o dawne roszczenia.

Do stażu pracy będą zaliczane m.in.:

- okresy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej przez osobę fizyczną oraz współpracy z osobą prowadzącą działalność, jeśli opłacano składki na ubezpieczenia emerytalne lub rentowe;
- okresy wykonywania umów zlecenia, agencyjnych lub o świadczenie usług, pod warunkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym;
- czas zawieszenia działalności gospodarczej w celu opieki nad dzieckiem, jeśli opłacano składki;
- okresy pracy zarobkowej za granicą (po odpowiednim udokumentowaniu);
- członkostwo w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i spółdzielniach kółek rolniczych.

Kluczowym elementem jest jednak zegar, który zacznie bić wraz z wejściem ustawy w życie u danego pracodawcy. Osoby zatrudnione w tym dniu dostają 24 miesiące na udokumentowanie „nowych” okresów, które chcą doliczyć do stażu. Termin mija – niewykazane okresy przepadają na potrzeby obliczeń u tego pracodawcy. To nie surowość dla sportu, tylko sygnał: porządkujemy biografie, ale robimy to w rozsądnym czasie, bez przeciągania niepewności latami. Z perspektywy firm oznacza to z kolei konkretny harmonogram działań: komunikację do ludzi, stworzenie ścieżki przyjmowania i weryfikacji zaświadczeń, aktualizację regulaminów oraz kalkulacje wpływu na urlopy, odprawy, dodatki stażowe i okresy wypowiedzenia. Lepiej zrobić to wcześniej, zanim „fala wniosków” dojdzie do zenitu.

Reforma zatem to nie tylko dłuższy urlop. Bez wątplenia to najbardziej namacalny skutek – szybciej osiągnie 26 dni będzie nową normą dla osób z „patchworkowym” życiorysem. Ale zmieni się więcej: wydłużą się okresy wypowiedzenia właściwe dla dłuższego stażu, szybciej pojawią się progi do nagród jubileuszowych i dodatków stażowych, a w wielu organizacjach również kryteria awansowe, dostęp do benefitów czy programów lojalnościowych. To także lepsze odzwierciedlenie realnej wartości kompetencji, na którą składa się przecież nie tylko to, co wykonywaliśmy „na etacie”. Włączenie zagranicznych epizodów zawodowych pomoże zaś docenić mobilność, która w gospodarce opartej na projektach nie jest już ciekawostką, lecz częścią standardu.

KONIEC PAPIERU, WIĘCEJ SYSTEMÓW

Nie ma jednak reform bez kosztów. Pracodawcy odczuwają wzrost zobowiązań wynikający z szybszego dojścia pracowników do wysokich progów uprawnień. Dojdzie administracja – nowe obiegi dokumentów,

integracje z systemami HR i payroll, szkolenia dla kadr. Pojawią się pytania o interpretacje, zwłaszcza przy pracach mieszanych albo wieloletnich współpracach B2B: co dokładnie było „na rzecz” obecnego pracodawcy, a co tylko w jego orbicie? Ustawodawca wsadził w tę maszynę solidne koła zębate: posiłkuje się danymi z ZUS, ogranicza działanie wsteczne, precyzuje kryterium „u danego pracodawcy”, a w konfliktach nakładających się okresów każe liczyć najkorzystniejszy. To powinno wyraźnie zmniejszyć pole do sporu. Ale dobra implementacja nadal wymaga od firm starannego przygotowania, bo prawo, nawet najlepiej napisane, nie wdroży się samo.

Warto też zauważyć poboczne, lecz ważne „dokrętki” w innych ustawach. Po pierwsze, ZUS na stałe przenosi obieg zaświadczeń i decyzji w te sprawy do profilu informacyjnego – z powiadomieniami elektronicznymi i mobilnymi – co sprawia, że papier odchodzi do defensywy. Po drugie, ustawodawca koryguje też przepisy dotyczące pracy skazanych oraz wprowadza jasne zasady wliczania okresu służby funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej po podjęciu pracy – to element większego porządkowania „nietypowych” biografii na mapie prawa pracy.

KORZYŚCI I WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW

Dla pracodawców nowelizacja przynosi zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Wśród pozytywnych należy wymienić możliwość budowania wizerunku pracodawcy przyjaznego różnym formom współpracy oraz lepsze zarządzanie talentami – pracownicy, którzy wcześniej współpracowali z firmą na zleceniu lub działalności, mogą czuć się bardziej związani z organizacją, co ogranicza rotację. Zmiana ułatwia też planowanie ścieżek kariery i systemów nagród,

ponieważ wcześniejsze okresy współpracy będą mogły być traktowane jako część stażu pracowniczego.

Z drugiej strony, pojawiają się również obciążenia. Najważniejszym z nich są wyższe koszty wynikające z konieczności przyznania uprawnień pracowniczych wcześniej niż zakładano. Dodatkowo pracodawcy będą musieli zmierzyć się z większą złożonością administracyjną i dokumentacyjną – konieczne będzie gromadzenie i weryfikacja dokumentów potwierdzających okresy współpracy, np. zaświadczeń z ZUS, umów cywilnoprawnych czy potwierdzeń prowadzenia działalności gospodarczej. Wymaga to dostosowania systemów kadrowo-płacowych i procedur wewnętrznych. Ryzykiem są także potencjalne roszczenia wsteczne – ponieważ zmiana obejmuje również okresy sprzed wejścia w życie przepisów, pracownicy mogą występować z wnioskami o ich zaliczenie, co w niektórych przypadkach może prowadzić do sporów i konieczności ponownego przeliczenia stażu.

W ujęciu prawnym zmiana wpływa na wiele obszarów. W prawie pracy rozszerza definicję okresu zatrudnienia, od którego zależą kluczowe uprawnienia pracownicze. W obszarze podatkowym i ubezpieczeniowym, choć sama zmiana nie wpływa bezpośrednio na zasady opodatkowania czy składek, może pośrednio oddziaływać na status zatrudnionych i wymagać weryfikacji okresów ubezpieczeniowych. Z punktu widzenia działów kadr konieczne będzie wprowadzenie nowych procedur, aktualizacja regu-

laminów, przeszkolenie pracowników HR i dostosowanie systemów informatycznych do nowych zasad liczenia stażu.

Zmiana może również wpłynąć korzystnie na cały rynek pracy, zmniejszając segmentację między osobami pracującymi na etacie a tymi, które funkcjonowały w elastycznych formach współpracy. Zmniejszy się w ten sposób różnica w traktowaniu osób zatrudnionych w różnych formach prawnych, co przyczyni się do większej spójności i przejrzystości rynku pracy.

CO MOŻNA ZYSKAĆ, A CO STRACIĆ

Jeśli szukać jednego zdania, które podsumowuje tę zmianę, brzmiałoby ono tak: staż pracy ma mierzyć doświadczenie, a nie przywiązanie do jednej formy zatrudnienia. W świecie, w którym kariera coraz częściej przypomina mozaikę z etatów, kontraktów i projektów, to słuszne i – co równie ważne – praktyczne. Państwo wykonało swój ruch: doprecyzowało przepisy, odwołało się do danych, ograniczyło chaos wsteczny i dało ludziom oraz firmom dwa lata na zebranie i weryfikację dorobku. Teraz decydująca będzie jakość wdrożeń. Jeśli organizacje potraktują zmianę jako porządkowanie i docenienie realnej pracy, wygrają na lojalności, przejrzystości i przewidywalności. Jeśli zaś zlekceważą kalendarz i procedury, zyskają tylko kolejkę po korekty w systemie płacowym. Reforma nie odpowie za nas na pytanie „ile warte jest doświadczenie”, ale wreszcie daje narzędzia, by tę wartość policzyć uczciwie. ● ©

Jak pracodawcy mogą przygotować się do zmian?

- **Dokonaj przeglądu historii współpracy** – zidentyfikuj osoby, które wcześniej pracowały na zleceniu lub prowadziły działalność.
- **Zbierz dokumentację** – poproś pracowników o zaświadczenia z ZUS, kopie umów, potwierdzenia składek.
- **Zaktualizuj systemy i regulaminy** – HR, płace i wewnętrzne regulaminy muszą uwzględnić nowe zasady.
- **Przeszkol dział kadr** – wszyscy muszą wiedzieć, jak liczyć staż według nowych reguł.
- **Przeanalizuj koszty** – oszacuj, ilu pracowników może uzyskać wyższe uprawnienia i jakie będą tego skutki finansowe.
- **Zadbaj o komunikację z załogą** – informuj pracowników o nowych możliwościach i terminach składania dokumentów.
- **Monitoruj zmiany** – do wejścia ustawy pozostało jeszcze trochę czasu, a przepisy mogą być doprecyzowywane.

