

Staż pracy i nagrody jubileuszowe po zmianach

Pytania i odpowiedzi eksperta





Materiał merytoryczny opracował
nasz ekspert -

Daniel Pałyga



Były Inspektor Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Wieloletni trener, wykładowca na uczelni wyższej, który przeprowadził ponad 2000 godzin szkoleń.

Specjalista z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Od 1997 związany z szeroko pojętym zarządzaniem ludźmi. Posiada doświadczenie z zakresu stosowania i interpretacji dokonywanych przez organy państwowe oraz najlepszych praktyk stosowanych przez podmioty prywatne.

Poznaj odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania w temacie: stażu pracy i nagród jubileuszowych po zmianach.

Czy zaliczamy do stażu pracy działalność, która trwa nadal?

W zakresie zaliczania do stażu pracy działalności gospodarczej, która nadal trwa należy uwzględnić dwie opcje:

- **Po pierwsze** – w dotychczasowych zasadach przyjęło się, że zaliczamy zamknięte okresy zatrudnienia np. wynikające z umowy o pracę i w takim przypadku każde zatrudnianie zaliczane jest tylko kiedy jest zakończone, a nie trwające.
- **Po drugie** – w przypadku działalności gospodarczej nie są to zakończone się zakończonym okresem zatrudniania, gdyż jest to inna forma współpracy i można by wskazać, że możemy zaliczać okresy niezakończone, gdyż nie ma tego określonego w nowelizacji Kodeksu Pracy obowiązującej od 1.01.2026 r., ale w tejże nowelizacji wskazano, że w przypadku nakładania się okresów zatrudniania i wg. starych i nowych zasad do stażu pracy zaliczamy tylko jeden z nich.

Takie uregulowania oznaczają, iż można przyjąć, że nie zaliczamy do okresu zatrudniania nadal prowadzonej działalności gospodarczej nie z uwagi na brak momentu zakończenia jej prowadzenia, ale z uwagi na to, że taka działalność zachodzi na okres podjęcia pracy w danej organizacji.



Czy w przypadku ponownego ustalenia stażu pracy pracownikowi samorządowemu nagroda jubileuszowa za wyższy próg stażowy przysługuje w pełnej wysokości, czy jedynie w formie wyrównania, jeżeli od wypłaty poprzedniej nagrody nie upłynął rok?

W przypadku kolejnego uprawnienia związanego z nagrodą jubileuszową w ciągu jednego roku od wypłaty poprzedniej nagrody w tym zakresie, nowe zapisy dotyczące stażu pracy nic nie określają. W takim przypadku należy skorzystać z dotychczasowych uregulowań, które w różnych rozporządzeniach wskazują jak należy liczyć dodatkowe uprawnienia pracownika do otrzymania nagrody jubileuszowej w ciągu roku od otrzymania poprzedniej.

Różne rozporządzenia w zależności, czy są to pracownicy samorządowi, czy pracownicy organów administracji rządowej wskazują, że powinno się wypłacić różnicę pomiędzy poprzednio wypłaconą nagrodą, a nowym wymiarem. Przyjęta praktyka w tym zakresie jest na chwilę obecną jedyną wskazówką jak ma się zachować pracodawca ze sfery budżetowej w tym zakresie.

Istnieje dla takich pracodawców zagrożenie, iż w przypadku złożenia wniosku nie do roku od otrzymania poprzedniej nagrody, ale po całym roku od takiego zdarzenia, że taki podmiot, będzie musiał wypłacić w pełni takie uprawnienia na rzecz pracownika i niestety to pracownik decyduje/wnioskuje o takie uprawnienie.

Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby okres prowadzenia działalności gospodarczej mógł zostać zaliczony do stażu pracy na podstawie zaświadczenia z ZUS, niezależnie od daty jego wydania?

W przypadku stażu pracy wynikającego z zaświadczenia z ZUS istotnym jest, aby taki dokument był okazany pracodawcy. To pracownik jest inicjatorem takiego działania i posiada uprawnienie do otrzymania takiego oświadczenia z ZUS.

Pracodawca może tylko reagować na pismo/wniosek/prośbę pracownika o ponowne przeliczenia lub przeanalizowanie dokumentów w zakresie wyższego wymiaru stażu pracy. W ustawie nie określono czy zaświadczenie ma być na wzorze ustalonym przez ZUS zgodnie z ustawą, czy może to być jakiegokolwiek zaświadczenie – co oznacza, że dla pracodawcy nie ma znaczenia czy zaświadczenie jest z 2024, 2025 lub 2026 roku.

W nowych uregulowaniach w Kodeksie Pracy nie wskazano w jaki sposób pracodawca ma się dowiedzieć o nowym stażu pracy, można przyjąć, że warto wskazać taką formę pracownikom, np. wniosek w zakresie nowego wymiaru stażu pracy.

W przypadku przyjęcia takiego rozwiązania wnioskujący pracownik może dołączyć wydruk zaświadczenia z ZUS do wniosku lub przestać/zaprezentować odpowiedź w wersji elektronicznej pracodawcy w przypadku wprowadzenia zasady, że pracownik potwierdza we wniosku, w formie papierowej lub elektronicznej, fakt prowadzenia działalności gospodarczej.

Ile czasu od momentu doniesienia dokumentów ma pracodawca na wypłatę nagrody jubileuszowej?

W przypadku przedstawienia przez pracownika udokumentowanych okresów zatrudnienia z zakresu wskazanego przez nowelizację Kodeksu Pracy z tytułu np. prowadzenia działalności gospodarczej, umów zleceń, umów agencyjnych itd. to pracodawca zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi powinien bezzwłocznie dokonać takiej wypłaty.

W ustawie nie wskazano, czy terminy liczymy od:

- zgłoszenia, zawnioskowania z jakimikolwiek dokumentami?
- dostarczenia kompletu dokumentów?
- od momentu uznania przez pracodawcę, że złożone dokumenty są akceptowalne?
- od nowego miesiąca, po złożeniu kompletu dokumentów?



Z uwagi na brak regulacji, warto się zastanowić nad wprowadzeniem własnych zasad w powyższym zakresie.

Propozycja mogłaby być taka, aby to organizacja jakimś aktem wewnątrzzakładowym ustaliła jak należy wnioskować/zawiaadamiac/informowac o nowym stażu pracy i jak liczyć terminy od wniesienia kompletnego wniosku, aby uniknąć nieporozumień co do daty i konieczności liczenia ewentualnych odsetek za należne, ale jeszcze niewypłacone roszczenia pracownicze.

Czy i na jakich zasadach okres pobierania zasiłku chorobowego w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej może być zaliczony do stażu pracy?

W zakresie tego świadczenia warto brać pod uwagę, że w nowych uregulowaniach w Kodeksie Pracy nie wskazano precyzyjnie czy takie świadczenie winno być wliczane do stażu pracy w ramach prowadzenia działalności gospodarczej. Celem regulacji było wliczanie okresów wynikających z np. prowadzenia działalności gospodarczej do stażu pracy, jednakże zapisy wprost tego nie regulują, co oznacza wątpliwości dla organizacji.

Z punktu widzenia kierowania się tylko i wyłącznie zapisami ustawy można tych świadczeń nie zaliczać, natomiast w przypadku spojrzenia na cel regulacji ustawowych powinno się to uwzględnić. Z uwagi na rodzące się wątpliwości warto sprawdzać najnowsze informacje znajdujące się na stronie Ministerstwa, gdzie mogą pojawić się informacje jak należy powyższy przypadek traktować, jednakże, takie opinie nie zastępują rozstrzygnięć sądowych.

Od jakiego momentu należy ustalać prawo do wyższej wysługi lat oraz ewentualnej nagrody jubileuszowej w sytuacji, gdy pracownik przedkłada dokumenty potwierdzające staż pracy z opóźnieniem?

To od kiedy mamy zaliczać do stażu pracy nowe uprawnienie do wyższego wymiaru jest zależne od regulacji wewnętrzzakładowych.

Przed 2026 rokiem przyjmowano, że w przypadku nagrody jubileuszowej odbywało się to od dnia w którym pracownik osiągnął wyższy wymiar stażu pracy, natomiast w przypadku wyższej wysługi od następnego miesiąca po miesiącu w którym pracownika nabył takie uprawnienie, jednakże pracodawca wiedział o dokumentacji dot. stażu pracy - a co w przypadku nowych rozwiązań, jak o tym nie wie?

Od 1.01.2026 można przyjąć, że w przypadku przedstawienia przez pracownika udokumentowanych okresów zatrudnienia z zakresu wskazanego przez nowelizację Kodeksu Pracy z tytułu np. prowadzenia działalności gospodarczej, umów zleceń, umów agencyjnych itd. to pracodawca zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi powinien bezzwłocznie dokonać takiej wypłaty.

W ustawie nie wskazano, czy terminy liczymy od:

- zgłoszenia,awnioskowania z jakimikolwiek dokumentami?
- dostarczenia kompletu dokumentów?
- od momentu uznania przez pracodawcę, że złożone dokumenty są akceptowalne?
- od nowego miesiąca, po złożeniu kompletu dokumentów?

Z uwagi na brak regulacji, warto się zastanowić nad wprowadzeniem własnych zasad w powyższym zakresie.

Propozycja mógłby być taka, aby to organizacja jakimś aktem wewnątrzzakładowym ustaliła jak należy wnioskować/zawiażać/informować o nowym stażu pracy i jak liczyć terminy od wniesienia kompletnego wniosku, aby uniknąć nieporozumień co do daty i konieczności liczenia ewentualnych odsetek za należne, ale jeszcze nie wypłacone roszczenia pracownicze.



Ile lat wstecz możliwe jest ustalenie lub wyrównanie uprawnień pracowniczych wynikających z ponownego przeliczenia stażu pracy?

Co do ogólnej zasady zgodnie z art. 291 Kodeksu Pracy roszczenia pracownicze przedawniają się po okresie 3 lat od ich wymagalności, lecz w przypadku nowelizacji Kodeksu Pracy w zakresie stażu pracy nie jest to tak oczywiste, gdyż ustawodawca wskazał w art. 6 tejże nowelizacji, iż uprawnienia powstają po wejściu w życie tejże nowelizacji, ale nie wcześniej niż od 01.01.2026 z możliwymi wyjątkami.

Z uwagi na różne interpretacje prawne co i od kiedy, warto uwzględnić także ewentualne odmowy wypłaty zgłaszanych roszczeń pracowniczych, aby zostały one rozstrzygnięte na drodze sądowej.

W przypadku rozliczania tychże nowych zgłoszeń są dwa zasadnicze warianty:

Wariant I – są roszczenia pracownicze do 3 lat do tyłu – konsekwencje – zgłoszony wniosek w 2026 roku obejmuje roszczenia do tyłu z obowiązkiem wypłaty po 01.01.2026, ale :

- odsetki liczymy od 01.01.2026 pomimo wniosku/zgłoszenia np. w dniu 02.05.2026?
- odsetki liczymy od dnia zgłoszenia np. 02.05.2026?
- nie liczymy odsetek do momentu zgłoszenia?
- w przypadku nowych uprawnień liczymy należności pracownicze w wyższym wymiarze, do trzech lat do tyłu i wtedy dokonujemy korekty kwot brutto w każdym zakresie, także w średnich stanowiących podstawy do innych rozliczeń?

Wariant II – uprawnienia pracownicze powstają tylko po 01.01.2026 roku i jak komuś z uwzględnieniem "nowego stażu pracy" wyższy wymiar wychodzi przed 01.01.2026 to tego nie wypłacamy, ale :

- odsetki liczymy od 01.01.2026 pomimo wniosku/zgłoszenia np. w dniu 02.05.2026?
- odsetki liczymy od dnia zgłoszenia np. 02.05.2026?
- nie liczymy odsetek do momentu zgłoszenia?

Z uwagi na wątpliwości w powyższym zakresie warto brać pod uwagę opieranie się na uwzględnieniu oczekiwań pracowników w zawiązkku z nowym stażem pracy w oparciu o opinie prawne lub jednoznaczne stanowiska/orzeczenia.

Szukasz szkoleń ze zmian w prawie pracy?

Sprawdź nasz aktualny harmonogram
i dołącz do szkoleń prowadzonych przez
najlepszych specjalistów!



**Nagrody jubileuszowe,
dodatki stażowe** i inne
uprawnienia pracownicze po
zmianach w stażu pracy
w 2026 r.

[Zobacz więcej](#)



**Wartościowanie stanowisk
pracy** jako element
bezpiecznego wdrożenia
**dyrektywy o jawności
wynagrodzeń**

[Zobacz więcej](#)