

Paragraf na etacie

Rewolucja w zatrudnieniu

Od 1 stycznia 2026 roku B2B i umowy cywilnoprawne liczone do stażu pracy

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opublikowało projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który znacząco zmieni sposób obliczania stażu pracy. Nowe przepisy umożliwią zaliczanie do stażu pracy nie tylko okresów zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, ale także wykonywania pracy na podstawie m.in. umów cywilnoprawnych, w tym B2B.



JAK JEST OBECNIE?

Obecnie staż pracy, zarówno ten zakładowy (u danego pracodawcy) jak i ogólny (u wszystkich pracodawców) obejmuje co do zasady tylko okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Pracownicy, którzy wcześniej byli zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych lub B2B nie mogą uwzględnić tych okresów przy naliczaniu uprawnień pracowniczych.

W efekcie mają mniej korzystne warunki zatrudnienia, np. krótsze okresy wypowiedzenia, mniejszą liczbę dni urlopu czy niższe odprawy.



CO SIĘ ZMIENI?

Nowelizacja zakłada, że do ogólnego stażu pracy będą wliczane także okresy wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Obejmuje to w szczególności:

- wykonywanie pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług (w tym także umowy uaktywniającej dla niań sprawujących opiekę nad dziećmi);
- prowadzenie indywidualnej działalności gospodarczej;
- bycie współnikiem jednoosobowej spółki z o. o. oraz bycie współnikiem spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
- okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- udokumentowany, przebyty za granicą u pracodawcy zagranicznego okres wykonywania innej niż zatrudnienie pracy zarobkowej.

Do ogólnego stażu pracy zaliczone zostaną także okresy wykonywania pracy lub działalności co do zasady nie stanowiącej tytułu do ubezpieczeń społecznych, np.: okres skorzystania przez przedsiębiorcę z uprawnień „ulgi na start”, wykonywanie pracy na podstawie umowy o świadczenie usług przez uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia przez nich 26. roku życia.



**Romanowski
& Wspólnicy**

Jeżeli zlecenie było realizowane bądź usługi świadczone na rzecz obecnego pracodawcy, to okres wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia lub świadczenia usług zawartych z obecnym pracodawcą zostanie zaliczony nie tylko do ogólnego, ale i do zakładowego stażu pracy.

Uwaga: Do stażu pracy nie będą wliczane umowy o dzieło.



NOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW

Dzięki nowym przepisom niektórzy pracownicy szybciej uzyskają dostęp do wielu uprawnień, takich jak w szczególności pełny wymiar urlopu wypoczynkowego, dłuższe okresy wypowiedzenia czy wyższe odprawy.

Przykład: Pracownik, który przed zmianami posiadał 8 lat stażu pracy, po doliczeniu 6 lat pracy na podstawie umowy zlecenie uzyska prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego zamiast 20 dni.



WEJŚCIE W ŻYCIE

Uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia wskazanych wyżej okresów przysługiwać będą od dnia wejścia w życie ustawy, tj. od 1 stycznia 2026 r.

Nowe przepisy będą działały wstecznie, co oznacza, że obejmą cały przebieg kariery zawodowej pracowników. Potwierdzenie odpowiednich okresów będzie wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Okresy inne niż zatrudnienie pracy zarobkowej za granicą będą potwierdzane na zasadach ogólnych reguł dowodowych, co oznacza, że ciężar udokumentowania będzie leżał po stronie pracownika.



CO POWINNI ZROBIĆ PRACODAWCY?

Aby odpowiednio przygotować się na zmiany, pracodawcy powinni:

- przeanalizować historię zatrudnienia obecnych pracowników oraz oszacować wpływ nowych przepisów na koszty wynagrodzeń i innych świadczeń;
- zweryfikować wewnętrzne akty prawa pracy (np.: regulaminy pracy) i je odpowiednio zmodyfikować;
- zabezpieczyć środki pieniężne na sfinansowanie podwyższonych świadczeń;
- poinformować pracowników o nowych regulacjach i ich praktycznych skutkach.

Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



Emil Smogorzewski
Counsel, prawo pracy

✉ e.smogorzewski@romanowski.eu

📞 795 561 926



Klaudia Szwarczyńska
Associate, prawo pracy

✉ k.szwarczyńska@romanowski.eu

📞 668 310 898