



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.115.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 15247 Pana Konrada Fryszta, w sprawie uprawnień pracowniczych w związku z nowelizacją ustawy Kodeks pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423), zwana ustawą stażową, ma na celu wyrównanie szans w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego dla osób wykonujących działalność zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy lub stosunek służbowy. Wprowadzone regulacje mają charakter systemowy i wpisują się w szerszą politykę rządu dotyczącą wzmacniania praw pracowników. Zgodnie ze wskazanym aktem do okresu zatrudnienia wliczane są m.in.:

- okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą tę działalność, za które opłacono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
- okresy wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z ww. osobą, do której zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podczas których osoba ta podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Prawo pracownika do uprawnień pracowniczych, m.in. nagrody jubileuszowej, ustala pracodawca biorąc pod uwagę konkretny stan faktyczny oraz kierując się obowiązującymi przepisami.

Na podstawie art. 6 pkt 1 ww. ustawy uprawnienia pracownicze wynikające z zaliczenia do okresu zatrudnienia nowych okresów przysługują od dnia ich nabycia, ale nie wcześniej niż od 1 stycznia 2026 r. w stosunku do pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Aby ustalić prawo pracownika do określonego świadczenia należy wskazać, w którym dniu je nabył. Bezspornie nabycie tego prawa nie było możliwe przed dniem wejścia w życie ustawy, bowiem pracownik nie posiadał wówczas odpowiedniego stażu pracy. Wymagany staż zaczął posiadać w dniu, gdy przepis ustawy pozwolił na zaliczenie jego zatrudnienia niepracowniczego do stażu, na podstawie którego ustala się uprawnienia pracownicze. Uznać zatem należy, iż odpowiedni staż pracy dany pracownik uzyskał – nabywając tym samym prawo do nagrody jubileuszowej - w pierwszym dniu obowiązywania ustawy stażowej, tj. 1 stycznia 2026 r.

Art. 6 ustawy stażowej wprowadza nowy, dodatkowy termin, w którym pracownik może nabyć prawo do nagrody. Jest to dzień wejścia w życie przepisów przewidujących nowe okresy wliczane do stażu pracy, czyli 1 stycznia 2026 r. Podstawą nabycia tego prawa jest upływ przed wskazaną datą jednego lub kilku okresów zatrudnienia (z reguły pięcioletnich) wymaganych do nabycia prawa do nagrody i obliczonych z uwzględnieniem nowych przepisów.

W kwestii nagrody jubileuszowej należy zauważyć, iż nie jest ona regulowana przez Kodeks pracy. Jest to uprawnienie fakultatywne, które może być przewidziane przez konkretnego pracodawcę np. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub w aktach prawnych regulujących status danej grupy pracowników (m.in. pracowników samorządowych, członków korpusu służby cywilnej czy nauczycieli).

Przykładowo, pracownicy samorządowi mają prawo do nagrody jubileuszowej na warunkach określonych przepisami ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1638, z późn. zm.). Zgodnie § 8 ww. rozporządzenia, jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, to zgodnie z ust. 9 wypłaca mu się tylko jedną, najwyższą, nagrodę. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy od wymaganego do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłacana mu jest różnica między kwotą nagrody wyższej, a nagrodą niższą (ust. 10). Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu do niej uprawnień.

Jeśli pracownik samorządowy po przedstawieniu zaświadczenia z ZUS i przeliczeniu stażu na 1 stycznia 2026 r. ma staż pracy wynoszący np. 42 lata i 8 miesięcy, to nabywa on - w opinii mojej i Kierownictwa podległego mi resortu - uprawnienie do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Jednocześnie należy podkreślić, że pracodawcy, którzy nie są objęci przepisami ustaw czy rozporządzeń przewidujących takie nagrody mogą wprowadzić w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania zasady podobne do tych obowiązujących np. w odniesieniu do pracowników samorządowych, ale mogą też uregulować tego rodzaju kwestie inaczej. Omawiane zasady mogą się więc różnić u poszczególnych pracodawców.

Postanowienia wewnątrzzakładowe powinny precyzyjnie określać zarówno okresy pracy, jak i inne okresy uprawniające do nabycia danego świadczenia (np. nagrody jubileuszowej). Na gruncie tych przepisów możliwe jest przyjęcie preferencji za staż w danym zakładzie pracy.

Przedstawiając powyższe stanowisko pragnę jednocześnie podkreślić, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawniony do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni ustaw, a formułowane przez niego poglądy prawne nie są wiążące dla stron konkretnych stosunków pracy, Państwowej Inspekcji Pracy oraz sądów.

Informuję przy tym, że organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, a także ścigania wykroczeń przeciwko prawom pracownika oraz innych osób

wykonujących pracę zarobkową jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), którą wyposażono w uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą oraz egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy. Jest to również organ uprawniony do udzielania pracownikom i pracodawcom porad z zakresu prawa pracy, co należy do jego ustawowych zadań (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 2024 r., poz. 1712).

W razie wątpliwości dotyczących stosowania przez pracodawcę przepisów prawa pracy należy zwrócić się o pomoc do właściwego miejscowo okręgowego inspektoratu pracy. Dane teleadresowe terytorialnych struktur PIP są zamieszczone na stronie internetowej pod adresem: www.pip.gov.pl. Z kolei rozstrzyganie sporów stron na gruncie stosowania przepisów prawa pracy, jak również dokonywanie ich wykładni należy do kompetencji sądów, zgodnie z art. 262 k.p.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/