



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, 3 lutego 2026 r.

Dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy

Opinia prawna

dotycząca nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej przez członków korpusu służby cywilnej w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423)

W dniu 1 stycznia 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1423) (zwana dalej ustawą stażową). Zmienia ona przepisy Kodeksu pracy w zakresie wliczania niektórych niepracowniczych form zatrudnienia do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Do tych okresów ustawa zaliczyła, poza stosunkami służbowymi, szereg innych form wykonywania pracy. Wśród nich wymienić można m.in. okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności gospodarczej, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, wykonywania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy agencyjnej, lub pozostawania osobą współpracującą z osobą, wykonującą taką umowę, pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub członkiem spółdzielni kółek rolniczych.

Wprowadzenie nowych okresów zaliczanych do stażu pracy może mieć istotny wpływ na wiele uprawnień pracowniczych. Tytułem przykładu można wskazać kwestie wymiaru urlopu wypoczynkowego, czasu trwania okresu wypowiedzenia umowy o pracę, czy wysokości odprawy pieniężnej w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odniesieniu do niektórych pracowników, zatrudnionych w sferze budżetowej, staż pracy ma istotne znaczenie dla nabycia prawa i wysokości dodatków stażowych oraz nagród jubileuszowych. Tak jest w odniesieniu m.in. do członków korpusu służby cywilnej. Istnieje potrzeba rozstrzygnięcia kwestii nabycia prawa do tych świadczeń w związku z wejściem w życie nowych regulacji.

Jak wspomniano, ustawa stażowa weszła w życie 1 stycznia 2026 r., z tym, że stosownie do jej art. 6, uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów, do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia:

- 1) 1 stycznia 2026 r., w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych;
- 2) 1 maja 2026 r., przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy niebędącego jednostką sektora finansów publicznych.

Warto zauważyć, że nie istnieje jedna ogólna zasada nabywania prawa do wszystkich świadczeń i uprawnień pracowniczych, w tym prawa do nagrody jubileuszowej. Warunki nabycia i wypłaty nagrody jubileuszowej są uregulowane odrębnie dla poszczególnych grup pracowników.

W stosunku do członków korpusu służby cywilnej kwestie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej unormowane są w ustawie o służbie cywilnej oraz w rozporządzeniu 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 (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 670) (dalej „rozporządzenie płacowe”).

Zgodnie z art. 91 ustawy o służbie cywilnej za wieloletnią pracę członek korpusu służby cywilnej otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości uzależnionej od wskazanych w tym przepisie okresów pracy. Uszczegółowienie wskazanej normy ustawowej zostało dokonane w § 5 ww. rozporządzenia. Stosownie do tego przepisu, członek korpusu służby cywilnej nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

Na tle tak zarysowanego stanu prawnego można wyodrębnić kilka odmiennych stanów faktycznych wymagających wykładni.

Nie ulega wątpliwości, że członek korpusu, który udowodni posiadanie dłuższego stażu pracy wg. zasad określonych w ustawie stażowej będzie mógł nabyć prawo do nagrody jubileuszowej wcześniej niż na wcześniejszych zasadach. Np. jeśli dotychczas jego staż pracy wynosił 15 lat i udowodni posiadanie kolejnych 4 lat stażu pracy to prawo do nagrody jubileuszowej osiągnie po upływie roku (gdy upłynie 20 letni okres zatrudnienia).

Powyższa interpretacja dotyczy także nabycia prawa do kolejnej nagrody jubileuszowej. Np. członek korpusu, który posiadał wg. obowiązujących przed wejściem w życie ustawy 26 lat stażu i udowodni posiadanie kolejnych 2 lat stażu pracy to prawo do nagrody jubileuszowej osiągnie po upływie dwóch lat (gdy upłynie 30 letni okres zatrudnienia).

Trudniejsza jest sytuacja członka korpusu, który przed wejściem w życie ustawy stażowej posiadał staż niewystarczający do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, jednakże w wyniku ponownego przeliczenia stażu wg. nowych zasad jego staż osiąga niezbędne minimum do uzyskania pierwszej (lub kolejnej) nagrody. Np. 2025 roku posiadał 15 lat stażu pracy i w 2026 roku udowodni posiadanie dodatkowych sześciu lat stażu liczonego wg. nowych zasad. W takim przypadku, w mojej opinii, należy uznać, iż w dniu 1 stycznia 2026 r. członek korpusu nabył uprawnienie do nagrody jubileuszowej w związku z osiągnięciem 20 lat stażu pracy i wypłacić mu nagrodę w wysokości normowanej przepisami rozporządzenia. Ta sama zasada będzie dotyczyć przypadku nabycia prawa do kolejnej nagrody jubileuszowej.

Za zaprezentowaną interpretacją przemawiają poniższe argumenty.

1. Biorąc pod uwagę wejście w życie ustawy i jej skutki istotne znaczenie ma wykładnia przepisu przejściowego zawartego w art. 6 ustawy stażowej. Jak wspomniano wyżej uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia nowych okresów, do okresu zatrudnienia przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2026 r., w przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych. Kluczowe znaczenie wydaje się mieć użyte przez ustawodawcę sformułowanie odnoszące się do dnia nabycia uprawnień pracowniczych. Innymi słowy, aby ustalić prawo pracownika do określonego świadczenia należy wskazać w którym dniu nabywa on to prawo. Bezsporne pozostaje, iż przed dniem wejścia w życie ustawy nie nabył on takiego prawa, bowiem nie posiadał odpowiedniego stażu

pracy. Staż ten zaczął posiadać w dniu, gdy przepis ustawy pozwolił na zaliczenie jego zatrudnienia niepracowniczego do stażu od którego przysługują uprawnienia pracownicze. Uznać zatem należy, iż odpowiedni staż pracy uzyskał, a tym samym nabył prawo do nagrody jubileuszowej w pierwszym dniu obowiązywania ustawy stażowej, tj. 1 stycznia 2026 r.

Na podobną interpretację wskazuje się w doktrynie (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2026, art. 302(1)). Zdaniem Autorów, jeżeli nie ma przepisów szczególnych, to dopiero od dnia rozpoczęcia stosowania art. 302(1) pracownik może nabyć prawo do świadczenia (np. nagrody jubileuszowej lub dodatku stażowego) wynikającego wydłużenia stażu pracy. Prawo to nabywa w dniu, w którym upływa okres zatrudnienia (ustalony z wliczeniem okresów przewidzianych w art. 302(1)) uprawniający danego pracownika do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z tym poglądem znaczenie art. 6 ustawy stażowej „polega na wprowadzeniu nowego, dodatkowego terminu, w którym pracownik może nabyć prawo do nagrody. Jest to dzień wejścia w życie przepisów przewidujących nowe okresy wliczane do stażu pracy, czyli 1.01.2026 r. Podstawą nabycia tego prawa jest upływ przed tym dniem jednego lub kilku okresów zatrudnienia wymaganych do nabycia prawa do nagrody (z reguły pięcioletnich) obliczonych z uwzględnieniem nowych przepisów”.

Dodać należy, iż ustalenie powyższe ma fundamentalne znaczenie także dla kwestii przedawnienia roszczeń. Uznać bowiem trzeba, że roszczenie pracownika w omawianej sytuacji staje się wymagalne od dnia nabycia prawa i ten dzień należy przyjąć za początek biegu terminu przedawnienia stosownie do art. 291 Kp. Za nieprawidłową należy uznać interpretację, zgodnie z którą okres przedawnienia liczyć należy od dnia, w którym pracownik nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, jeśli wówczas obowiązywałyby regulacje wprowadzane ustawą stażową. Taka wykładnia abstrahuje od kwestii wymagalności roszczenia. Roszczenie w takim dniu nie mogło być wymagalne, bowiem wówczas nie obowiązywały przepisy umożliwiające wliczenie odpowiednich okresów zatrudnienia do wymaganego do nagrody jubileuszowej stażu pracy.

2. Za prawidłowością powyższej interpretacji przemawia także wykładnia przepisów rozporządzenia płacowego. Akt ten precyzuje

termin nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z § 5 ust. 1 tego rozporządzenia, członek korpusu służby cywilnej nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowej. Nie ma wątpliwości, iż okres uprawniający do nabycia prawa do nagrody upływa w dniu osiągnięcia odpowiedniego stażu pracy, a ten pracownik osiąga w dniu wejścia w życie ustawy stażowej.

Kolejny argument za wskazaną interpretacją wywieść należy z § 6 ust. 5 rozporządzenia płacowego, który odnosi się wprost do zmiany unormowań odnoszących się do stażu pracy. Stosownie do tego przepisu, 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. Przepis ten reguluje sytuację zbiegu praw do kilku nagród jubileuszowych w wyniku zmiany zasad liczenia stażu pracy. Jednakże warto dostrzec, iż wykładnia a maiori ad minus wyraźnie każe uznać, iż jeżeli w sytuacji zmiany przepisów członek korpusu może nabyć prawo do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych (i wówczas wypłaca mu się jedną – najwyższą) to tym bardziej może w wyniku takich zmian legislacyjnych nabyć prawo do jednej nagrody.

Do podobnych wniosków prowadzi interpretacja § 6 ust. 6 rozporządzenia płacowego. W myśl tego przepisu, członkowi korpusu służby cywilnej, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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. Warto dostrzec, że w tym unormowaniu prawodawca wprost zawarł normę, iż po wejściu przepisów umożliwiających wliczenie do stażu pracy nowych okresów zatrudnienia, członkowi korpusu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości stosownej do stażu pracy liczonego wg. nowych zasad. Jako uzupełnienie tej normy, przepis ten wprowadza rozwiązanie szczególne, odnoszące się do sytuacji gdy pracownik nabywa prawo do kolejnej nagrody

jubileuszowej przed upływem 12 miesięcy. W takim przypadku cytowany przepis nakazuje wypłatę niższej nagrody w pełnej wysokości, a następnie, po uzyskaniu prawa do nagrody wyższej kwoty stanowiącej różnicę między tymi nagrodami.

Warto dodać, że rozporządzenie płacowe określa także termin wypłaty nagrody jubileuszowej. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu do niej uprawnień. Jednakże jak wskazuje § 5 ust. 5 rozporządzenia, nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez członka korpusu służby cywilnej prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji - niezwłocznie po udokumentowaniu przez członka korpusu prawa do nagrody jubileuszowej. Zatem jeśli członek korpusu dostarczy pracodawcy dokument wskazujący na posiadanie przez niego dłuższego stażu, należy niezwłocznie wypłacić mu nagrodę jubileuszową.

3. Trafność powyższej argumentacji prawnej potwierdzają także względy aksjologiczne. Nie ulega wątpliwości, że celem ustawy stażowej było zrównanie okresów zatrudnienia bez względu na to w jakim reżimie prawnym świadczona była praca. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu ustawy stażowej „Projekt (...) ma za zadanie wyrównanie szans (...) w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych, jak i stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego. Projekt ustawy tym samym zlikwiduje w dużej mierze nierówności w traktowaniu pracowników ze względu na rodzaj wcześniej podejmowanej przez nich aktywności zawodowej.” Zaprezentowana interpretacja zmierza do zapewnienia równości w tym względzie. W sytuacji gdy członek korpusu przedłoży świadectwo pracy, wskazujące, że wcześniej nie zaliczono mu okresu pracy (w ramach stosunku pracy) nie ma wątpliwości, iż staż pracy należy przeliczyć, co może spowodować nabycie uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Nie znajduję uzasadnienia dla odmiennego potraktowania innych okresów zatrudnienia, o których mowa w ustawie stażowej.

Podkreślić także trzeba, iż prezentowane w niniejszej opinii stanowisko jest także zgodne z zasadą uprzywilejowania pracownika. Zasada ta wywodzona jest z art. 18 Kp, a jej konstytucyjne umocowanie stanowi zasada ochrony pracy wyrażona w art. 24 Konstytucji RP. (W. Perdeus, Zasada uprzywilejowania pracownika - kilka uwag na tle

zarysu sposobów ujmowania zasad prawa pracy, St.Iur.Lubl. 2016, nr 1, s. 101-120.) Zasada ta w prawie pracy, zgodnie z formułowanymi w doktrynie poglądami, nie dotyczy wyłącznie relacji pracownik-pracodawca ale także odnosi się do tworzenia prawa. Niewątpliwie stanowi także postulat interpretacyjny, wskazując, iż przy wykładni prawa należy uwzględniać słuszny interes pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy.

Powyższa opinia dotyczy nabycia prawa do nagrody jubileuszowej przez członków korpusu służby cywilnej. Warunki nabycia i wypłaty nagrody jubileuszowej dla innych grup pracowników są uregulowane odrębnie w przepisach szczególnych. Stąd kwestia nabycia prawa do tego świadczenia w odniesieniu do innych pracowników wymaga dodatkowych analiz. Warto jednak wskazać, iż przepisy te są zbliżone, zatem jak się wydaje, większość powyższych argumentów znajdzie w tych przypadkach odpowiednie zastosowanie.

dr hab. Krzysztof Stefański, prof. UŁ