

Warunki świadczenia pracy w Polsce w 2026 roku regulowane są przede wszystkim przez **Kodeks pracy** oraz nowe przepisy dotyczące stażu pracy i wynagrodzeń.

Kluczowe aspekty zatrudnienia w 2026 roku:

- **Wynagrodzenie minimalne:** Od 1 stycznia 2026 roku płaca minimalna wynosi **4806 zł brutto** miesięcznie. Minimalna stawka godzinowa dla umów zlecenie to **31,40 zł brutto**.
- **Reforma stażu pracy:** Od 1 stycznia 2026 r. (w sektorze publicznym) oraz od 1 maja (w sektorze prywatnym) do stażu pracy, od którego zależą np. wymiar urlopu czy dodatek stażowy, wliczają się okresy pracy na **umowie zlecenie** oraz prowadzenia **jednoosobowej działalności gospodarczej (JDG)**.
- **Czas pracy i urlopy:** Standardowy wymiar to 8 godzin na dobę (przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy).
 - Wymiar urlopu wynosi 20 dni (staż < 10 lat) lub 26 dni (staż ≥ 10 lat).
 - W 2026 roku po raz pierwszy **Wigilia (24 grudnia)** jest dniem ustawowo wolnym od pracy.
- **Formy zatrudnienia:**
 - **Umowa o pracę:** Zapewnia najpełniejszą ochronę, prawo do płatnego urlopu i zwolnienia lekarskiego.
 - **Umowa zlecenie i o dzieło:** Często stosowane, przy czym od 2026 roku zleceniobiorcy zyskują uprawnienia stażowe.
 - **B2B:** Popularne wśród specjalistów, wiąże się jednak z większą liczbą kontroli PIP pod kątem ewentualnego znamion stosunku pracy.
- **Bezpieczeństwo (BHP):** Pracownik ma prawo powstrzymać się od pracy, jeśli warunki nie zapewniają bezpieczeństwa lub jego stan psychofizyczny stwarza zagrożenie.

W 2026 roku warunki świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, o dzieło) uległy istotnym zmianom, szczególnie w zakresie stażu pracy i wynagrodzeń.

Umowa zlecenie

Jest to najpopularniejsza forma umowy cywilnoprawnej, oparta na "starannym działaniu". W 2026 roku kluczowe zasady obejmują:

- **Wynagrodzenie minimalne:** Obowiązuje gwarantowana stawka godzinowa, która od 1 stycznia 2026 roku wynosi **31,40 zł brutto**.
- **Wliczanie do stażu pracy:** Największa zmiana 2026 roku – okresy pracy na zleceniu są teraz **wliczane do ogólnego stażu pracy** (okresu zatrudnienia). Wpływa to bezpośrednio na uprawnienia pracownicze w przyszłości (np. wymiar urlopu wypoczynkowego czy dodatek stażowy po przejściu na etat). Aby uwzględnić ten staż, należy pobrać stosowne zaświadczenie z ZUS.
- **Składki ZUS:** Standardowo umowa zlecenie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym, chyba że zleceniobiorca ma status studenta/ucznia do 26. roku życia (wówczas kwota brutto jest równa kwocie netto).
- **Bezpieczeństwo pracy:** Zleceniodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy (BHP) analogicznie jak przy umowie o pracę.

Umowa o dzieło

Jest to umowa "rezultatu" – wynagrodzenie wypłacane jest za konkretny efekt końcowy.

- **Brak stawki minimalnej:** Przepisy o minimalnej stawce godzinowej **nie mają zastosowania** do umów o dzieło.
- **Staż pracy:** Okresy wykonywania umowy o dzieło **nie wliczają się** do stażu pracy od 2026 roku.
- **Składki:** Pozostaje formą nieoskładkowaną (z wyjątkiem sytuacji, gdy jest zawarta z własnym pracodawcą), co sprawia, że nie generuje uprawnień do emerytury czy płatnego zwolnienia lekarskiego.

Porównanie kluczowych praw (stan na 2026 r.):

Cecha	Umowa zlecenie	Umowa o dzieło
Minimalna stawka	31,40 zł brutto/godz.	Brak

Wliczanie do stażu pracy	Tak (wymaga zaświadczenia ZUS)	Nie
Płatny urlop	Tylko jeśli zapisano w umowie	Brak
Ubezpieczenie chorobowe	Dobrowolne	Brak
Ewidencja godzin	Obowiązkowa (dla celów stawki min.)	Brak

Warto pamiętać, że jeśli umowa cywilnoprawna jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy (pod kierownictwem, w określonym miejscu i czasie), Państwowa Inspekcja Pracy może nakazać jej przekształcenie w **umowę o pracę**.