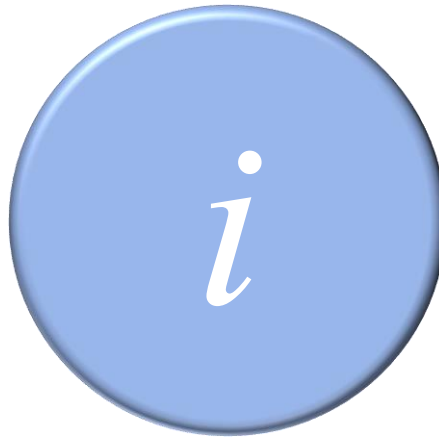




Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie
Referat Rozwoju Zawodowego i Pośrednictwa Pracy
Centrum Aktywizacji Zawodowej
pl. gen. J. Bema 3, 33-100 Tarnów,
tel. 14 688 23 00



ZASOBY INFORMACJI ZAWODOWYCH



WARUNKI ŚWIADCZENIA PRACY



Tarnów 2026

WARUNKI ŚWIADCZENIA PRACY

Formy zatrudnienia – umowa o pracę

Najbardziej podstawową i powszechną formą zatrudnienia jest **stosunek pracy**, czyli umowa o pracę regulowana przez **Kodeks pracy**. Określa on prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę zapewnia pracownikowi m.in.:

- prawo do **minimalnego wynagrodzenia**,
- prawo do **płatnego urlopu wypoczynkowego**,
- prawo do **urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego i opiekuńczego**,
- wynagrodzenie za czas choroby oraz prawo do zasiłku chorobowego,
- prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego i 35 godzin tygodniowego,
- ograniczenie maksymalnego czasu pracy (co do zasady 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy),
- ochronę trwałości stosunku pracy w określonych przypadkach (np. ciąża, urlop macierzyński),
- obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony i nieokreślony,
- prawo do informacji o warunkach zatrudnienia w rozszerzonym zakresie (od 2023 r.),
- prawo do wystąpienia raz w roku o zmianę rodzaju umowy na bardziej stabilną lub o bardziej przewidywalne warunki pracy.

Pracodawca zobowiązany jest do pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia najpóźniej w dniu dopuszczenia pracownika do pracy.

Elementy umowy o pracę

Umowa o pracę określa w szczególności:

1. strony umowy,
2. rodzaj umowy,
3. datę jej zawarcia,
4. warunki pracy i płacy, w tym:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie ze wskazaniem jego składników,
- wymiar czasu pracy,
- dzień rozpoczęcia pracy.

Dodatkowo pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi szczegółową informację o warunkach zatrudnienia (m.in. o przerwach, zasadach pracy w godzinach nadliczbowych, przysługujących urloпах, procedurze rozwiązania umowy).

1. Minimalne wynagrodzenie w 2026 r.

Płaca minimalna (umowa o pracę)

- Od **1 stycznia 2026 r.** minimalne wynagrodzenie za pracę przy pełnym etacie wynosi **4 806 zł brutto miesięcznie**.

Minimalna stawka godzinowa

- Od 1 stycznia 2026 r. minimalna stawka godzinowa (dotyczy umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia) wynosi **31,40 zł brutto za godzinę**.

Dodatkowe konsekwencje wzrostu minimalnej płacy

- Wyższe **dotatki za pracę w porze nocnej**,
- wyższe **odprawy i odszkodowania liczone od podstawy minimalnej płacy**,
- wyższe **niektóre świadczenia i kwoty podstawy zasiłków**.

Uwaga: minimalna stawka godzinowa **nie dotyczy pracowników na umowie o pracę**, dla nich liczy się tylko miesięczna płaca minimalna.

2. Zasady wliczania okresów do stażu pracy (seniority)

Od 2026 roku weszły zmiany dotyczące **uznawania okresów zatrudnienia w stażu pracy**, co ma wpływ m.in. na:

- wymiar urlopu wypoczynkowego,
- okresy wypowiedzenia,
- prawo do świadczeń senioralnych (np. nagrody jubileuszowe).

Co można teraz zaliczyć do stażu pracy?

Do stażu będą wliczane (w określonych sytuacjach):

- okresy zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych (np. zlecenia, agencyjne), o ile osoba była objęta ubezpieczeniem emerytalno-rentowym,
- prowadzenie działalności gospodarczej przy opłacaniu składek ZUS,

- praca w spółdzielniach rolniczych i inne formy działalności zawodowej.

➔ W sektorze publicznym zmiana obowiązuje od **1 stycznia 2026 r.**,

➔ w sektorze prywatnym od **1 maja 2026 r.**

3. Obowiązek jawności płac w rekrutacji

Od **24 grudnia 2025 r.** wchodzi w życie przepisy nakładające **obowiązek ujawniania wynagrodzenia w ofertach pracy** (płatne widełki płacowe) – to część noweli Kodeksu pracy mająca na celu większą **przejrzystość wynagrodzeń i eliminację luki płacowej**.

4. Umowa o pracę – podstawowe zasady (stałe obowiązujące)

Umowa o pracę pozostaje podstawową formą zatrudnienia pracowników, gwarantując prawa takie jak:

- prawo do minimalnego wynagrodzenia (ustalonego ustawowo),
- urlop wypoczynkowy i inne ustawowe urlopy (macierzyński, rodzicielski, opiekuńczy),
- ubezpieczenie społeczne i zdrowotne opłacane przez pracodawcę,
- ograniczenia czasu pracy i zasady wypowiedzenia.

Zasady dotyczące tego, co umowa musi zawierać i jakie prawa przysługują pracownikowi, nie uległy zasadniczej zmianie po 1 stycznia 2026 r., ale nadal obowiązują wszystkie standardowe elementy Kodeksu pracy (np. wymóg pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia).

5. Rodzaje umów o pracę (stan 2026 r.)

Umowa na okres próbny

- do 3 miesięcy,
- tylko raz (chyba że zmienia się rodzaj pracy lub po 3 latach przerwy).

Umowa na czas określony

- łączny okres maks. **33 miesięcy**,
- maks. **3 umowy**,
- przekroczenie limitów oznacza przekształcenie umowy w umowę na czas nieokreślony.

Umowa na czas zastępstwa

- szczególny rodzaj umowy czasowej,
- może być przedłużana aż do powrotu zastępowanego pracownika.

Umowa na czas nieokreślony

- najbardziej stabilna forma zatrudnienia,
- pełna ochrona pracownicza.

Wszystkie powyższe formy nadal obowiązują i ich zasadnicze ramy prawne pozostają bez zmian w 2026 r.

6. Umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie (stan 2026 r.)

Umowa zlecenie

- minimalna stawka godzinowa: **31,40 zł brutto** (od 1.01.2026),
- obowiązkowe składki ZUS (emerytalne, rentowe, wypadkowe, zdrowotne; chorobowe – dobrowolne),
- brak prawa do urlopu wypoczynkowego czy wynagrodzenia chorobowego,
- nie wlicza się do stażu pracy (poza nowymi zasadami opisanymi powyżej, jeśli były składki ZUS).

Umowa o dzieło

- brak minimalnego wynagrodzenia,
- brak obowiązkowych składek ZUS (chyba że osoba jest już ubezpieczona z innego tytułu),
- brak urlopów i ochrony pracowniczej.

Samozatrudnienie (B2B)

- osoba prowadząca działalność gospodarczą ustala warunki współpracy cywilnoprawnie,
- brak ochrony pracowniczej i norm czasu pracy,
- samodzielne opłacanie ZUS i podatków.

Źródło:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-umowa-o-prace>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-umowa-o-prace-na-okres-probny>

<https://poradnikpracownika.pl/-umowy-na-czas-okreslony-w-swietle-nowych-przepisow>

<https://poradnikpracownika.pl/-umowa-na-zastepstwo-na-okres-krotszy-niz-nieobecnosczastepowanego>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-charakterystyka-umowy-na-zastepstwo>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-o-czym-musisz-pamietac-zatrudniajac-pracownika-na-umowe-zlecenie>

<https://dlafirm.pracuj.pl/blog/umowa-zlecenie-wzor-i-omowienie>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-wzor-umowa-o-dzielo-z-omowieniem>

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jednoosobowa-dzialalnosc-gospodarcza-krok-po-kroku>

<https://druki.gofin.pl/>

<http://kodeks-pracy.org/>