GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Marcin Stanecki

Warszawa, 2025-12-08

UNP:GIP-25-369183
GIP-GPP.081.88.2025.2

Pani
Magdalena Biejat
Wicemarszałek Senatu

KANCELARIA SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Szanowna Pani Wicemarszałek,

w związku z pismem, które wpłynęło do Głównego Inspektoratu Pracy w dniu 1 grudnia 2025 r., uprzejmie informuję, iż stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy w przedmiocie nabywania prawa do pierwszego urlopu wypoczynkowego przez pracownika, posiadającego orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, nie uległo modyfikacji i znajduje pełne oparcie w obowiązujących regulacjach prawnych.

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913), osobie zaliczonej do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności. Okres roku rozpoczyna natomiast bieg od następnego dnia przypadającego po dniu wydania orzeczenia o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Powyższe uprawnienie nie jest uzależnione od złożenia przez osobę uprawnioną wniosku o jego przyznanie, na co jednoznacznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 r. (II PK 339/04), stwierdzając, że „prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi zaliczonemu

do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, chociażby nie wystąpił do pracodawcy o przyznanie takiego urlopu". Podkreślenia wymaga również, iż dla nabycia prawa do ww. uprawnienia, nie jest konieczne przepracowanie wskazanego okresu u jednego pracodawcy, nie jest również wymagane zachowanie ciągłości zatrudnienia.

Upływ jednego roku pracy, uprawniający do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, może nastąpić oczywiście w trakcie roku kalendarzowego. W takim przypadku odpowiednie zastosowanie znajdą normy obowiązujące przy ustalaniu urlopu uzupełniającego (art. 158 K.p.). Powyższe oznacza, że urlop taki nie będzie podlegał proporcjonalnemu obniżeniu w stosunku do okresu, w którym pracownik nie miał do niego prawa. A zatem, jeżeli osoba niepełnosprawna uzyska prawo do dodatkowego urlopu w grudniu, z uwagi na upływ w tym miesiącu roku zatrudnienia, będzie mu przysługiwało prawo do pełnych 10 dni tego urlopu.

Nieco inaczej kształtuje się natomiast sytuacja pracownika, z którym, po nabyciu przez niego prawa do urlopu dodatkowego, następuje rozwiązanie stosunku pracy. W takim bowiem przypadku, będą obowiązywały reguły dotyczące ustalania urlopu proporcjonalnego, określone w Kodeksie pracy. Należy zauważyć, że proporcjonalne obniżenie dodatkowego urlopu wypoczynkowego następuje wyłącznie przy spełnieniu przesłanek wynikających z przepisów art. 155^1 i art. 155^2 K.p., tj.:

- w przypadku, gdy w trakcie roku kalendarzowego następuje ustanie stosunku pracy;
- w przypadku trwającego co najmniej 1 miesiąc:

1. urlopu bezpłatnego;
2. urlopu wychowawczego;
3. pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, pełnienia służby w aktywnej rezerwie w dniach tej służby, odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy albo pełnienia służby zastępczej;
4. tymczasowego aresztowania;
5. odbywania kary pozbawienia wolności;
6. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

A zatem, jak słusznie zauważył Pan Senator, w roku kalendarzowym, w którym ustanie stosunek pracy, pracownikowi będzie przysługiwał urlop dodatkowy u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy (chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu

lub w wyższym wymiarze), a u kolejnego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego (w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego) lub w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym (w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego).

W przedmiocie natomiast ekwiwalentu pieniężnego uprzejmie informuję, iż przysługuje on w związku z niewykorzystaniem „w naturze" - w całości lub w części - urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik jest uprawniony w okresie zatrudnienia u danego pracodawcy, z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast wypłacenie pracownikowi wskazanego świadczenia w wysokości przekraczającej należną, niezależnie od przesłanek takiego działania, nie powinno pozbawiać pracownika prawa do urlopu proporcjonalnego u kolejnego pracodawcy. Jedynie pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzysta („w naturze") urlop w wymiarze wyższym niż powinien u dotychczasowego pracodawcy, u kolejnego pracodawcy przysługuje urlop w odpowiednio niższym wymiarze.

Jednocześnie uprzejmie informuję, iż w związku ze zgłoszonymi przez Panią Senator przypadkami rozbieżnej interpretacji wskazanej kwestii przez inspektorów pracy, do wszystkich Okręgowych Inspektoratów Pracy zostanie skierowane pismo przypominające wytyczne dotyczące udzielania i rozliczenia urlopów wypoczynkowych pracowników posiadających umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności.

Z poważaniem,

Główny Inspektor Pracy
Marcin Stanecki
/-podpisano elektronicznie-/