Oświadczenie złożone
przez senatora Andrzeja Kobiaka
na 46. posiedzeniu Senatu
w dniu 27 listopada 2025 r.

Oświadczenie skierowane do głównego inspektora pracy Marcina Staneckiego oraz do minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszki Dziemianowicz-Bąk

Zwracam się z uprzejmą prośbą o interpretację przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2025 r., poz. 913, z późn. zm.), zwanej dalej u.r.z.n., w zakresie dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla osób z niepełnosprawnościami i zmiany interpretacji przepisów w tym zakresie zasygnalizowanej przez pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem reguluje art. 19 u.r.z.n.

1. Prawo do dodatkowego urlopu po raz pierwszy.

Pierwszy dodatkowy urlop osoba niepełnosprawna ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nabywa w całości, nawet jeżeli uzyska do niego prawo dopiero w grudniu danego roku. Wynika to z brzmienia art. 19 ust. 1 u.r.z.n.: „Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności".

Za dzień zaliczenia do stopnia niepełnosprawności należy uznać dzień posiedzenia zespołu orzekającego (data wydania orzeczenia). W związku z tym prawo do dodatkowego urlopu pracownik nabędzie po przepracowaniu 1 roku od daty wydania orzeczenia, a nie od wskazanej w treści orzeczenia daty ustalonego stopnia niepełnosprawności.

W celu skorzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownik musi poinformować pracodawcę o posiadaniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Po uzyskaniu tej informacji, jeżeli pracownik przepracował 1 rok od daty wydania orzeczenia, pracodawca powinien udzielić pracownikowi dodatkowego urlopu.

Wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosownie do przepisu art. 154 §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 277, z późn. zm.), proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Zastosowanie kodeksu pracy wynika z odesłania zawartego w art. 66 ust. 1 u.r.z.n. Prawo do dodatkowego urlopu przysługuje danemu pracownikowi niepełnosprawnemu nieprzerwanie do momentu utraty statusu osoby niepełnosprawnej. Osoba niepełnosprawna, która raz nabyła wskazane uprawnienie, zachowuje do niego prawo, nawet jeśli następnie zmieni pracodawcę.

2. Prawo do kolejnego urlopu.

Zgodnie z art. 66 ust. 1 u.r.z.n. w sprawach nieunormowanych przepisami ustawy stosuje się kodeks postępowania administracyjnego, kodeks cywilny oraz kodeks pracy.

Prawo do kolejnego dodatkowego urlopu wypoczynkowego osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku kalendarzowego, o ile pozostaje w zatrudnieniu, na zasadach wskazanych przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Powyższe oznacza, że do dodatkowego urlopu wypoczynkowego nabytego przez osobę z niepełnosprawnością stosujemy zasadę proporcjonalnego rozliczania urlopu, o której to zasadzie jest mowa w art. 155^1 §1 k.p., dotyczy to bieżącego urlopu za rok, w którym następuje rozwiązanie umowy o pracę.

W ostatnim czasie pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami zwrócili uwagę na to, że Państwowa Inspekcja Pracy zaczęła prezentować zmienione podejście do interpretacji rozliczania prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego uzyskanego przez pracownika po raz pierwszy. PIP w wystąpieniach pokontrolnych zaczęła wskazywać, że zasada proporcjonalności, wynikająca z art. 155^1 k.p. nie dotyczy tzw. pierwszego urlopu dodatkowego przysługującego osobie niepełnosprawnej. Podejście takie skutkuje tym, że – tytułem przykładu – jeżeli pracownik niepełnosprawny nabył prawo do dodatkowego urlopu w dniu 12 lutego 2025 r. u pracodawcy i rozwiązał stosunek pracy z tym samym pracodawcą z dniem 31 marca 2025 r., to jeśli pracownik nie wykorzystał wspomnianego dodatkowego urlopu w wymiarze 10 dni do dnia rozwiązania umowy o pracę, zdaniem PIP pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za

niewykorzystany urlop w wymiarze 10 dni, czyli za wszystkie dni nabytego urlopu, zamiast wypłaty ekwiwalentu przy zastosowaniu zasady proporcjonalności z k.p.

Takie podejście PIP skutkuje nie tylko zmianą ugruntowanej interpretacji przepisów dotyczących dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla osób z niepełnosprawnościami, lecz także rodzi dodatkowe koszty po stronie pracodawców.

Mając na uwadze powyższe, bardzo proszę o udzielnie odpowiedzi na poniższe pytania.

1. Jaka jest podstawa zmiany interpretacji art. 19 u.r.z.n. w związku z art. 155^1 k.p., zgodnie z którą zasada proporcjonalności wynikająca z art. 155^1 k.p. nie dotyczy tzw. pierwszego urlopu dodatkowego przysługującego osobie niepełnosprawnej?

2. Co w sytuacji, kiedy pracownik z opisanego wyżej przykładu, po rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę z dniem 31 marca 2025 r. i otrzymaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w pełnym wymiarze 10 dni podejmie pracę u kolejnego pracodawcy, np. z dniem 1 czerwca 2025 r.? Czy oznacza to, że w związku z otrzymanym ekwiwalentem nie będzie on mógł u nowego pracodawcy korzystać z dodatkowego urlopu do końca 2025 r. (1 stycznia 2026 r. będzie mógł nabyć kolejny urlop w wymiarze 10 dni) uzyskanego po raz pierwszy?

Do tej pory obowiązywała interpretacja, zgodnie z którą dodatkowy urlop niepełnosprawnego przeliczany był proporcjonalnie w tych samych przypadkach, w których kodeks pracy nakazuje proporcjonalnie przeliczać urlop. Chodzi tu o przypadki, gdy pracownik jest zatrudniony na część etatu lub gdy jest zatrudniony przez część roku albo gdy wraca z okresów, które – na zasadach z art. 155^2 – pomniejszają wymiar urlopu.

Jak wskazano m.in. w stanowisku Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 12 listopada 2024 r., „urlop w wymiarze proporcjonalnym może być stosowany jedynie w przypadkach ściśle określonych w przepisach kodeksu pracy: art. 155^1 (ustanie stosunku pracy) oraz w art. 155^2 (np. po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie urlopu bezpłatnego lub wychowawczego). Natomiast zgodnie z art. 171 §1 kodeksu pracy pracownikowi – w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy – przysługuje ekwiwalent pieniężny. W związku z tym, w opisanym przypadku, jeśli pracownik nabywa prawo do dodatkowego urlopu w październiku, a od grudnia rozpoczyna pracę u drugiego pracodawcy, urlop ten przysługuje mu w całości (10 dni), ale proporcjonalnie u każdego z pracodawców. Jeśli pracownik pozostanie w zatrudnieniu u drugiego pracodawcy dłużej niż w grudniu, to z dniem 1 stycznia 2025 r. nabędzie prawo do kolejnych 10 dniu urlopu dodatkowego”.

Z poważaniem
Andrzej Kobiak
senator RP