



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Warszawa, dnia 16.02.2026 r.

POPON/PRAW/1/2026

Szanowny Pan
Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy

Szanowny Panie Główny Inspektorze,

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych zwraca się z uprzejmą prośbą o zajęcie stanowiska oraz przedstawienie interpretacji przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 913, z późn. zm.), dalej: *u.r.z.n.*, w zakresie zasad rozliczania dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikom z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, w szczególności tzw. pierwszego dodatkowego urlopu.

Wystąpienie niniejsze stanowi konsekwencję sygnałów przekazywanych przez pracodawców pod koniec ub.r., zgodnie z którymi **Państwowa Inspekcja Pracy** w ostatnim czasie prezentuje w wystąpieniach pokontrolnych interpretację odmienną od tej, która od wielu lat była prezentowana przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (BON).

Zgodnie z art. 19 ust. 1 *u.r.z.n.* osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, przy czym prawo do pierwszego takiego urlopu nabywa ona po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Jednocześnie art. 66 *u.r.z.n.* stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami tej ustawy stosuje się m.in. przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Jak wynika z informacji przekazywanych przez pracodawców, PIP wskazuje, że zasada proporcjonalności, o której mowa w art. 155¹ Kodeksu pracy, **nie znajduje zastosowania do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego**, co w praktyce prowadzi do obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pełne 10 dni urlopu w przypadku rozwiązania stosunku pracy w roku nabycia tego prawa – niezależnie od faktycznego okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

Stanowisko to pozostaje w sprzeczności z interpretacją przedstawioną przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (w zał.) , zgodnie z którą:



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- prawo do pierwszego dodatkowego urlopu jest co prawda nabywane w całości,
- jednak jego **udzielenie (a w konsekwencji także rozliczenie ekwiwalentu)** w roku nabycia prawa podlega zasadzie proporcjonalności, stosownie do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.

Rozbieżności interpretacyjne pomiędzy organami administracji publicznej powodują istotną niepewność prawną po stronie pracodawców oraz generują dodatkowe ryzyka finansowe, dlatego zwracamy się z prośbą o jednoznaczne stanowisko PIP w poniższym zakresie:

1. Czy, zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, tzw. pierwszy dodatkowy urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 19 ust. 1 u.r.z.n., w przypadku rozwiązania stosunku pracy w roku nabycia prawa do tego urlopu, powinien być rozliczany z **zastosowaniem zasady proporcjonalności**, wynikającej z przepisów Kodeksu pracy?
2. Na jakiej podstawie prawnej PIP wywodzi ewentualne wyłączenie stosowania zasady proporcjonalności do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności?
3. Jak, zdaniem PIP, należy postępować w sytuacji, w której pracownik po otrzymaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany pierwszy dodatkowy urlop u jednego pracodawcy podejmuje zatrudnienie u kolejnego pracodawcy w tym samym roku kalendarzowym?

Będziemy wdzięczni za przedstawienie stanowiska, które pozwoli ujednoczyć praktykę stosowania prawa oraz zapewnić pracodawcom i pracownikom jednolite i przewidywalne zasady rozliczania dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Z wyrazami szacunku
Prezes Zarządu POPON

Jan Zając

Załącznik: Stanowisko BON-X.42303.225.2025