



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.24.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Włodzimierz Czarzasty**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację Pań Posłanek Iwony Marii Kozłowskiej i Anny Wojciechowskiej nr 14549, w sprawie rozszerzenia uprawnień urlopowych dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na wstępie pragnę podkreślić, że pełniąc powierzoną mi funkcję dokładam wszelkich starań, aby zagwarantować osobom z niepełnosprawnościami najlepsze wsparcie i ochronę na rynku pracy. W Biurze Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przy projektowaniu zmian w systemowych analizowane są wszystkie postulaty dotyczące aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Zgodnie z art. 4 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.) wyróżniono trzy stopnie niepełnosprawności:

- lekki stopień niepełnosprawności, do którego zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu powodującej istotne obniżenie zdolności wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych, które można kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne;
- umiarkowany stopień niepełnosprawności, do którego zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w pełnieniu ról społecznych;
- znaczny stopień niepełnosprawności, do którego zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo mogące świadczyć pracę jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Uprawnienia przysługujące osobom z niepełnosprawnościami ustalono uwzględniając stopień naruszenia sprawności ich organizmu oraz możliwość podjęcia i wykonywania przez nie pracy zawodowej, dlatego różnią się one w zależności od stopnia niepełnosprawności pracownika. Warto przy tym podkreślić, że pracownicy z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności również mogą korzystać z przyznanych im w związku z tym uprawnień, które zabezpieczają regulacje dotyczące:

- ☐ czasu pracy osoby niepełnosprawnej. Zgodnie z art. 15 ustawy o rehabilitacji czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo;
- ☐ zakazu zatrudniania osób niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 3 ustawy). Istnieją jednak wyjątki od tej zasady. Zgodnie z przepisem art. 16 przepisów art. 15 nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania

profilaktyczne pracowników (lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą) wyrazi na to zgodę;

- ☐ prawa do dodatkowej przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy (art. 17 ustawy o rehabilitacji).

Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim mogą uzyskać, oprócz miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń tych pracowników, refundację kosztów wyposażenia ich stanowisk pracy i kosztów szkoleń. Ponadto, osoby posiadające orzeczenie o tym stopniu niepełnosprawności mogą być wliczane do wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w zakładzie pracy, dzięki czemu pracodawca zobowiązany do dokonywania wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych może wpłaty te pomniejszyć, a pracodawca ubiegający się o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej osiągnąć wymagane do tego wskaźniki.

Postulat zrównania osób z lekkim stopniem niepełnosprawności w przedmiocie korzystania z dodatkowego urlopu wypoczynkowego czy możliwości uzyskania zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na odbycie badań lekarskich z osobami, którym orzeczono umiarkowany i znaczny niepełnosprawności, musi zostać gruntownie przeanalizowany pod kątem skutków społecznych oraz finansowych takiej zmiany. Prace zmierzające do jej wprowadzenia nie są obecnie prowadzone, warto jednak wspomnieć, że rozpoczęto realizację projektu pn. Przebudowa modelu orzekania o niepełnosprawności w ramach działania 03.04 Nowe rozwiązania na rzecz osób z niepełnosprawnościami w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS). Projekt realizowany jest w okresie od 1 grudnia 2025 do 31 sierpnia 2028 r. Celem projektu jest przygotowanie kompleksowego modelu orzekania o niepełnosprawności i systemu świadczeń oraz innych form wsparcia, odpowiadających na indywidualne potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

Zmodyfikowany model orzekania o niepełnosprawności opierał się będzie na Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), zostanie też uzgodniony z postanowieniami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (KPON). Będzie to pierwszy krok wiodący do stworzenia kompleksowego i w pełni zintegrowanego systemu orzekania o niepełnosprawności. Uproszczony system świadczeń będzie uwzględniał indywidualne potrzeby danej osoby zarówno w życiu codziennym, jak i w sferze społeczno-zawodowej, zachowując przy tym zgodność z zasadami proporcjonalności i sprawiedliwości społecznej. Modyfikacja systemu orzekania o niepełnosprawności umożliwi również zmianę uprawnień pracowniczych, jednak na tak wczesnym etapie realizacji projektu nie może być jeszcze mowy o szczegółach w tym zakresie.

Pragnę zaznaczyć, że niezależnie od tego stale podejmowane są konkretne działania na rzecz wsparcia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. W ramach Działania 03.04 Nowe rozwiązania na rzecz osób z niepełnosprawnościami w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) realizowany jest projekt pn. Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce. Realizacja projektu obejmuje okres od początku 2025 do końca 2029 roku. Projekt ma charakter koncepcyjny. Na jego gruncie wypracowane zostaną rozwiązania dotyczące systemu wdrożenia modelu zatrudnienia wspomaganego, w tym niezbędnych procedur standaryzujących obszar merytoryczny, organizacyjny i finansowy tej usługi.

W tym roku, w związku z realizacją projektu pn. Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce, rusza też projekt pn. Testowanie wdrożenia usługi zatrudnienia wspomaganego. W jego ramach osoby z niepełnosprawnościami mające szczególne

trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia będą mogły liczyć na wsparcie w tym zakresie.

Pragnę też przypomnieć o przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), które zawierają szereg rozwiązań służących uelastycznieniu form zatrudnienia i czasu pracy ułatwiających pracownikom łączenie obowiązków rodzinnych z dbaniem o zdrowie i z pracą zawodową. Polegają one m.in. na umożliwieniu wykonywania pracy w formie zdalnej i uelastycznieniu form organizacji jej czasu.

Przepisy o pracy zdalnej, co do zasady, mają zastosowanie do wszystkich pracowników w jednakowym zakresie, jednak w myśl art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7 k.p. - w przypadku wniosku złożonego przez pracownicę w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracowników wymienionych w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3 k.p. (tj. m.in. pracowników – rodziców dzieci z niepełnosprawnościami) - wniosek ten jest dla pracodawcy wiążący, chyba że jego uwzględnienie nie jest możliwe z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, systemy czasu pracy, o których mowa w: art. 139 k.p. (tj. system przerywanego czasu pracy), art. 143 (tj. system skróconego tygodnia pracy) i art. 144 (tzw. system pracy weekendowej), elastyczne rozkłady czasu pracy (tzw. ruchomy czas pracy - art. 140<sup>1</sup> k.p. i indywidualny rozkład czasu pracy - art. 142 k.p.) oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 173<sup>1</sup> k.p. pracownikowi przysługuje ponadto urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, mający umożliwić mu zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem jego rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga go z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Ponadto, na mocy art. 148<sup>1</sup> § 1 k.p., pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni (16 godzin) w roku, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia. Wskazane rozwiązania mają służyć uelastycznieniu zatrudnienia, co pozwoli pracownikom na zachowanie odpowiedniej równowagi między życiem prywatnym i zawodowym.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
**Maja Nowak**  
**Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych**  
**Sekretarz Stanu**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/