

Biuro Pełnomocnika Rządu

do Spraw Osób Niepełnosprawnych

zastępca dyrektora, Andrzej Łosiewicz

BON-X.42303.42.2026

Szanowni Państwo,

w imieniu Organizacji OBPON.org reprezentującej pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami dziękujemy za możliwość odniesienia się do postulatu dotyczącego zmiany art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w zakresie rezygnacji z rocznego okresu wyczekiwania na nabycie prawa do pierwszego dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Co do zasady pozytywnie oceniamy kierunek zmiany polegający na odejściu od rocznego okresu karencji. Obowiązujące obecnie rozwiązanie jest często niezrozumiałe dla pracowników oraz generuje wątpliwości interpretacyjne po stronie pracodawców.

Jednocześnie uważamy, że ewentualna zmiana powinna zostać powiązana z jasnym i proporcjonalnym mechanizmem nabywania prawa do urlopu – od dnia przedłożenia pracodawcy orzeczenia o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

Za rozwiązanie racjonalne i systemowo spójne uznajemy model analogiczny do przyjętego w Kodeksie pracy, tj. nabywanie 1/12 wymiaru dodatkowego urlopu po każdym przepracowanym miesiącu, liczonym od dnia przedłożenia orzeczenia w zakładzie pracy.

Z perspektywy pracodawców absolutnie kluczowe jest jednoznaczne powiązanie prawa do dodatkowego urlopu z datą przedstawienia orzeczenia pracodawcy, a nie z datą wydania orzeczenia ani datą ustalenia stopnia niepełnosprawności przez właściwy organ.

Należy bowiem podkreślić, że:

- pracownik ma pełne prawo do nieujawniania swojego orzeczenia,
- pracodawca nie ma możliwości weryfikacji statusu osoby z niepełnosprawnością bez jej inicjatywy,
- uprawnienia pracownicze nie mogą powstawać wstecz w sytuacji, gdy pracodawca nie miał wiedzy o ich podstawie.

W praktyce obserwujemy istotny problem polegający na tym, że część pracowników – korzystając ze swojego prawa – nie ujawnia orzeczenia niezwłocznie po jego uzyskaniu, lecz dopiero po dłuższym czasie, a niekiedy nawet w momencie zakończenia zatrudnienia.

W takich sytuacjach powstają poważne konsekwencje organizacyjne i finansowe:

- kumulacja dodatkowego urlopu za okres wsteczny,
- obowiązek udzielenia znacznej liczby dni wolnych w krótkim czasie,
- albo – w przypadku rozwiązania umowy – konieczność wypłaty wysokiego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Co istotne, w przypadku ujawnienia orzeczenia po wielu miesiącach pracodawca nie miał możliwości:

- zaplanowania zastępstw,
- uwzględnienia nieobecności w organizacji pracy,
- ani utworzenia odpowiednich rezerw finansowych.

W efekcie takie sytuacje często stawiają pracodawcę „pod ścianą”, szczególnie w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw oraz podmiotów o niskiej marży operacyjnej.

W związku z powyższym rekomendujemy, aby ewentualna zmiana art. 19 ustawy obejmowała:

1. Rezygnację z rocznego okresu wyczekiwania,
2. Wprowadzenie zasady proporcjonalnego nabywania dodatkowego urlopu (1/12 wymiaru urlopu dodatkowego po każdym miesiącu pracy),
3. Jednoznaczne wskazanie, że prawo do urlopu powstaje wyłącznie od dnia przedłożenia pracodawcy ważnego orzeczenia,
4. Wyraźne wyłączenie możliwości naliczania prawa do urlopu za okres sprzed daty przedłożenia orzeczenia.

Takie rozwiązanie:

- realizowałoby postulat szybszego dostępu do uprawnienia dla pracownika,
- eliminowałoby nadmierne obciążenia wsteczne po stronie pracodawców,
- zapewniałoby przewidywalność kosztową i organizacyjną.

Jako organizacja reprezentująca pracodawców osób z niepełnosprawnościami podkreślamy, że stabilność i przewidywalność regulacji jest jednym z kluczowych warunków dalszego rozwoju zatrudnienia tej grupy pracowników.

Rozwiązania legislacyjne powinny równoważyć interes pracownika i pracodawcy – w szczególności w sytuacjach, w których pracodawca nie ma wpływu na moment ujawnienia podstawy danego uprawnienia.

Pozostajemy do dyspozycji w zakresie dalszych prac konsultacyjnych.

Z wyrazami szacunku,

Zarząd Organizacji OBPON.ORG



Krzysztof Kuncelman,
Prezes Zarządu



Małgorzata Tylewicz-Piwnik,
Wiceprezes Zarządu