Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
BON-X.42303.146.2026

Pani
Małgorzata Tylewicz-Piwnik
Wiceprezes OBPON.ORG
m.tylewicz@obpon.org

Pani
Joanna Hulisz
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy
PFRON

Dotyczy: wpływu udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych na możliwość ubiegania się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

Szanowna Pani,

odpowiadając na wiadomość z dnia 10 września 2026 r., przekazaną przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pismem z dnia 14 września 2026 r., znak: DRP.WAA.411.2643.2026.1.EK, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych przekazuje poniższe wyjaśnienia:

W sytuacji, gdy, pracownik zostanie zaliczony do osób o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, nabywa on, w myśl art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 884)

(dalej jako: „ustawa o rehabilitacji”), uprawnienie do pracy w wymiarze 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Jeżeli pracownik, z różnych przyczyn nie korzystał z tego uprawnienia, to na pracodawcy oznacza to konieczność dokonania korekt w tym zakresie. Obowiązkowy zakres korekty czasu pracy z wcześniej zastosowanych norm z art. 15 ust. 1 ustawy o rehabilitacji na normy określone w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji powoduje, że w okresie od dnia zaliczenia pracownika do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności do dnia wpływu prawomocnego orzeczenia, każda dotychczasowa „ósma” godzina pracy jest godziną nadliczbową.

Sposób zwrotu nadgodzin może opierać się na dodatkowym świadczeniu finansowym lub zwrocie czasu wolnego w zamian za czas nadpracowany na wniosek pracodawcy lub pracownika.

Kwestię udzielania czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych reguluje art. 151^2 Kodeksu pracy, który stanowi:

§ 1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

§ 2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to

spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przywołany przepis pozwala na udzielenie czasu wolnego zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i pracownika. Jednak różny będzie wymiar czasu wolnego, w zależności od tego, od kogo taka inicjatywa pochodzi.

Pracownik może złożyć wniosek o udzielenie czasu wolnego w każdym czasie, jednak przed dniem wymagalności wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. **Jak wskazano w piśmie BON-X.42306.102.2026.LK, ma to nastąpić przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę przypadającym bezpośrednio po wystąpieniu godzin nadliczbowych.** Należy jednak zwrócić uwagę, że to do pracodawcy należy organizowanie czasu pracy, a zatem wnioski składane przez pracowników o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę nadliczbową nie są dla pracodawcy wiążące. Pracodawca może tego czasu udzielić, może także odmówić, decydując się za wypłatę wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ww. przepis nie wskazuje terminu, w jakim należy udzielić pracownikowi czasu wolnego na jego wniosek. Termin ten może zatem przypadać zarówno w danym okresie rozliczeniowym, jak i w następnych, choć zbieranie i kumulowanie czasu wolnego wydaje się niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego przepisu. Nie ma

wątpliwości, że powinien być to termin uzgodniony przez strony stosunku pracy.

Jednakże pracodawca ubiegający się o wypłatę miesięcznego powinien mieć na uwadze regulacje dotyczące ponoszenia kosztów płacy zawarte w ustawie o rehabilitacji. Zatem, chcąc uniknąć negatywnych konsekwencji, pracodawca, powinien udzielić czasu wolnego w terminie do końca okresu rozliczeniowego, w którym miały one miejsce. Termin ten, w myśl art. 26a ust. $1a^1$ pkt 3 ustawy o rehabilitacji może ulec przedłużeniu o 14 dni.

Czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych może udzielić pracodawca z własnej inicjatywy. Jednak w takim przypadku wymiar czasu wolnego powinien być o połowę wyższy niż czas pracy w godzinach nadliczbowych. Zatem w przypadku pracy nadliczbowej w wymiarze 4 godzin pracodawca powinien udzielić pracownikowi 6 godzin czasu wolnego. W przypadku udzielania czasu wolnego z inicjatywy pracodawcy przepis wyraźnie wskazuje ostateczny termin udzielenia czasu wolnego. Pracodawca może to uczynić jedynie do końca okresu rozliczeniowego, w którym miały one miejsce. Termin ten, w myśl art. 26a ust. $1a^1$ pkt 3 ustawy o rehabilitacji może ulec przedłużeniu o 14 dni.

Aby pracodawca nie utracił prawa do dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, tenże pracownik musiałby wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego przed terminem płatności wynagrodzenia za pracę przypadającym bezpośrednio po wystąpieniu godzin nadliczbowych.

Przedstawiając powyższe pragniemy jednocześnie wskazać, że wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są wiążące dla sądów i organów stosujących prawo oraz mają charakter pomocniczy. Wiążący charakter dla stron mają jedynie orzeczenia sądowe wydawane w sprawach indywidualnych.

Z wyrazami szacunku

dr Krzysztof Czechowski
Dyrektor
Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Klauzula informacyjna dot. przetwarzania danych osobowych w zakresie kierowanej do MRPiPS korespondencji Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE poniżej przekazuję następujące informacje:	
TOŻSAMOŚĆ ADMINISTRATORA	Administratorem danych osobowych jest Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z siedzibą w Warszawie przy ul. Nowogrodzkiej 1/3/5, 00-513 Warszawa.
DANE KONTAKTOWE ADMINISTRATORA	Z administratorem danych można się skontaktować poprzez adres mailowy: **info@mrpips.gov.pl**, lub pisemnie na adres siedziby administratora.
DANE KONTAKTOWE INSPEKTORA OCHRONY DANYCH	Z Inspektorem Ochrony Danych można się kontaktować we wszystkich sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych w szczególności w zakresie korzystania z praw związanych z ich przetwarzaniem poprzez adres mailowy: **iodo@mrpips.gov.pl** lub pisemnie na adres siedziby administratora.
CELE PRZETWARZANIA I PODSTAWA PRAWNA	Pani / Pana dane będą przetwarzane w celu rozpatrzenia przesłanej do MRPiPS korespondencji. Podstawą prawną przetwarzania danych jest art. 6 ust. 1 lit. e RODO.
ODBIORCY DANYCH	Pani/Pana dane osobowe mogą być przekazywane podmiotom przetwarzającym dane osobowe na zlecenie administratora, a także innym podmiotom na podstawie obowiązujących przepisów (przykład: sądowi, Policji, instytucjom kontrolnym, podmiotom lub osobom fizycznym występującym z wnioskiem o dostęp do informacji publicznej).

OKRES PRZECHOWYWANIA DANYCH	Pani/Pana dane będą przetwarzane w okresie przewidzianym dla archiwizacji dokumentów wchodzących do narodowego zasobu archiwalnego.
PRAWA PODMIOTÓW DANYCH	Przysługuje Pani/Panu prawo dostępu do Pani/Pana danych oraz prawo żądania ich sprostowania, sprzeciwu, ich usunięcia po upływie wskazanych okresów lub ograniczenia ich przetwarzania.
ZAUTOMATYZOWANE PODEJMOWANIE DECYZJI, W TYM PROFILOWANIE	Pani/Pana dane nie podlegają zautomatyzowanemu podejmowaniu decyzji, w tym profilowaniu
PRAWO WNIESIENIA SKARGI DO ORGANU NADZORCZEGO	Przysługuje Pani/Panu również prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego zajmującego się ochroną danych osobowych w państwie członkowskim Pani / Pana zwykłego pobytu, miejsca pracy lub miejsca popełnienia domniemanego naruszenia. **Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO)** Adres: Stawki 2, 00-193 Warszawa Telefon: 22 531 03 00
INFORMACJA O DOWOLNOŚCI LUB OBOWIĄZKU PODANIA DANYCH	Podanie danych osobowych jest dobrowolne, jednakże ich przetwarzanie jest warunkiem rozpatrzenia korespondencji