



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 11 sierpnia 2025 r.
DP-I.0220.1118.2025

w odpowiedzi na petycję z dnia 22 maja br. w przedmiocie podjęcia inicjatywy legislacyjnej mającej na celu zmianę art. 154 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksu pracy¹ (dalej: Kodeks pracy) poprzez zwiększenie rocznego wymiaru urlopu wypoczynkowego o 10 dni w przypadku pracowników będących rodzicami lub opiekunami prawnymi osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub głębokim, proszę przyjąć następujące wyjaśnienia.

Tytułem wstępu wskazać należy, że prawo do urlopu wypoczynkowego jest zagwarantowane w art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej², który stanowi, iż pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów. Dodatkowo, art. 14 Kodeksu pracy zalicza prawo pracownika do wypoczynku do kategorii podstawowych zasad prawa pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może się zrzec, co obejmuje również przeniesienie prawa do niego na inną osobę, zamianę na inne uprawnienia, etc. (art. 152 Kodeksu pracy). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym (art. 153 Kodeksu pracy).

Podkreślenia wymaga, że celem urlopu wypoczynkowego jest przede wszystkim regeneracja sił pracownika po wysiłku związanym z wykonywaniem pracy przez dłuższy okres. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w art. 171 Kodeksu pracy, z którego wynika zasada, iż urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze, a jedynie wyjątkowo, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe ze względu na ustanie stosunku pracy z pracownikiem, przepisy dopuszczają realizację prawa do urlopu przez wypłatę ekwiwalentu pieniężnego. Prawo do wypoczynku jest też pochodną prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dodatkowo art. 152 Kodeksu pracy wskazuje na coroczność urlopu wypoczynkowego. Oznacza to, że prawo do tego urlopu powstaje cyklicznie i jest związane z rokiem kalendarzowym, w trakcie którego pracownik pozostaje w zatrudnieniu.

W obecnym stanie prawnym wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

¹ Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn.zm.

² Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483 z późn. zm.

- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat (art. 154 § 1 Kodeksu pracy).

Taki wymiar urlopu jest zgodny z art. 7 ust. 1 dyrektywy³ 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Zgodnie z tym postanowieniem dyrektywy Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

Uprzejmie informuję, że w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej obecnie nie są prowadzone ani planowane prace legislacyjne mające na celu zmianę Kodeksu pracy w zakresie instytucji urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie z informacji uzyskanych z Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (dalej: Biuro) również wynika, że Biuro także nie prowadzi prac legislacyjnych mających na celu wprowadzenie do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁴ przepisów dotyczących przyznania opiekunom osób niepełnosprawnych dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

Trzeba bowiem mieć na względzie, że podjęcie takich działań wymaga szczegółowej analizy, a ewentualne rozpoczęcie prac legislacyjnych dotyczących uregulowania powyższych kwestii musi zostać poprzedzone dokonaniem oceny skutków wprowadzenia zmiany obecnych rozwiązań m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy. Powinno być także poddane szerokiej dyskusji, m.in. z partnerami społecznymi, tj. przedstawicielami reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych w Radzie Dialogu Społecznego.

Jednocześnie warto wskazać na obecnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy, ułatwiające łączenie pracownikom życia zawodowego z prywatnym. Ustawą z dnia 09 marca 2023 r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁵ wprowadzono do działu VII Kodeksu pracy nowy rozdział Ia „Urlop opiekuńczy”. Przepisy w nim zawarte stanowią wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE⁶.

Obecnie zgodnie z art. 173¹ § 1 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

³ Dz.U. L 299 z 18.11.2003, str. 9–19.

⁴ Dz.U. z 2025 r. poz. 913.

⁵ Dz. U. z 2023 r. poz. 641.

⁶ Dz. U. L 188 z 12.07.2019, str. 79.

Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka (art. 173¹ § 2 Kodeksu pracy). Urlop ten jest udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu (art. 173¹ § 3 i 4 Kodeksu pracy).

We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby (art. 173¹ § 5 Kodeksu pracy). Warto wskazać, że zgodnie z art. 173² Kodeksu pracy okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Warto w tym miejscu zacytować fragmenty Uzasadnienia do projektu ustawy z dnia 09 marca 2023 r. o zmianie ustawy- Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw „Regulacje zawarte w projektowanym art. 173¹ Kodeksu pracy stanowią wdrożenie art. 6 dyrektywy 2019/1158, zgodnie z którym państwa członkowskie wprowadzają niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik miał prawo do urlopu opiekuńczego w wymiarze pięciu dni roboczych w roku. (...) Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy wdraża także postanowienia dyrektywy 2019/1158 zawarte w art. 3 lit. c, który definiuje pojęcie „urlopu opiekuńczego”; zgodnie z tym artykułem dyrektywy 2019/1158 urlop opiekuńczy oznacza urlop dla pracowników, umożliwiający zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Projektowany przepis art. 173¹ Kodeksu pracy uwzględnia także motyw 27 dyrektywy 2019/1158, który w szczególności określa, że aby zapewnić mężczyznom i kobietom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. (...)”⁷.

W kontekście godzenia pracy zawodowej z codziennym wspieraniem bliskiej osoby z niepełnosprawnościami, użyteczna może być instytucja pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy co do zasady wiążący dla pracodawcy jest wniosek dotyczący świadczenia pracy zdalnej złożony przez m.in. pracownicę w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku dotyczącego pracy zdalnej złożonego przez pracownika należącego do ww. grupy, jeżeli nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy

⁷ Z uzasadnieniem można się zapoznać pod następującym adresem:

<https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932>.

uwzględnienia wniosku pracodawca musi poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej realizuje program resortowy „Opieka wytchnieniowa” dla Jednostek Samorządu Terytorialnego – oraz „Opieka wytchnieniowa” dla Organizacji Pozarządowych. Programy finansowane są ze środków Funduszu Solidarnościowego, który jest funduszem celowym, ukierunkowanym na wsparcie społeczne, zawodowe, zdrowotne lub finansowe osób z niepełnosprawnościami.

Głównym celem świadczonej w ramach powyższych programów usługi opieki wytchnieniowej jest odciążenie członków rodzin lub opiekunów osób z niepełnosprawnościami zaangażowanych na co dzień w sprawowanie opieki nad osobami niepełnosprawnymi, poprzez udzielenie im wsparcia w wykonywaniu codziennych obowiązków opiekuńczych i zapewnienie im w tym zakresie czasowego zastępstwa. Dzięki temu zyskują oni czas, który mogą wykorzystać zarówno na odpoczynek czy regenerację, jak i na załatwienie niezbędnych życiowych spraw. Usługa opieki wytchnieniowej może również służyć zabezpieczeniu potrzeb osób z niepełnosprawnościami w sytuacji, gdy opiekunowie z różnych powodów nie mogą wykonywać swoich obowiązków.

Adresatami programów są członkowie rodzin lub opiekunowie sprawujący bezpośrednią opiekę nad dziećmi z orzeczoną niepełnosprawnością, a także osobami posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub osobami posiadającymi orzeczenie traktowane na równi z orzeczeniem o niepełnosprawności w tym stopniu. Programy realizowane są w dwóch formach, tj. w formie usługi opieki wytchnieniowej świadczonej w ramach pobytu dziennego w miejscu zamieszkania osoby z niepełnosprawnością (lub innym miejscu wskazanym przez osobę z niepełnosprawnością lub uczestnika programu) oraz w formie usługi opieki wytchnieniowej, świadczonej w ramach pobytu całodobowego w placówce zapewniającej całodobową opiekę osobom z niepełnosprawnościami lub innym miejscu wskazanym przez osobę z niepełnosprawnością lub uczestnika programu. Dostępny maksymalny wymiar czasu świadczenia przedmiotowej usługi wynosi nie więcej niż 240 godzin opieki dziennej i nie więcej niż 14 dni opieki całodobowej dla jednego uczestnika w ciągu roku kalendarzowego.

W celu uzyskania szczegółowych informacji dotyczących możliwości skorzystania z usług opieki wytchnieniowej, opiekunowie osób z niepełnosprawnościami powinni skontaktować się z właściwą dla miejsca zamieszkania jednostką samorządu terytorialnego lub z organizacją pozarządową, która otrzymała dotację z Funduszu Solidarnościowego na realizację Programu.

Lista tych organizacji jest dostępna na stronie internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych pod adresem: [Lista zatwierdzonych ofert wraz z lokalizacją organizacji w ramach Programu „Opieka wytchnieniowa” dla Organizacji Pozarządowych - edycja 2025 - Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych](#).

W bieżącym roku usługi opieki wytchnieniowej w ramach resortowych programów są realizowane przez 1 620 gmin/powiatów oraz 180 NGOs, a łączna kwota środków Funduszu Solidarnościowego przeznaczona na ich sfinansowanie wyniosła 280 mln. zł.

Z wyrazami szacunku
Mirosława Brzostek - Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Pouczenie: Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach⁸ sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Do wiadomości:
Biuro Ministra

⁸ Dz. U. z 2018 r. poz. 870.