



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-I.055.6.2026

Dotyczy: petycji z dnia 2 lutego 2026 r. w sprawie zmian w Kodeksie pracy w zakresie aktywności zawodowej osób w trakcie leczenia onkologicznego.

Szanowna Pani,

działając na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 2 lutego 2026 r. w sprawie sytuacji pracowniczej osób w trakcie leczenia onkologicznego, przesłaną zgodnie z właściwością przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, proszę przyjąć następujące stanowisko.

Kodeks pracy jest aktem normatywnym o powszechnym i generalnym zakresie zastosowania, regulującym podstawowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy w sposób jednolity dla wszystkich pracowników. Wprowadzenie do Kodeksu pracy szczególnych przywilejów odnoszących się do jednej kategorii osób zmagających się z konkretną chorobą (onkologiczną), bez oparcia w obiektywnym i generalnym kryterium prawnym (np. niepełnosprawność, rodzicielstwo), prowadziłoby do naruszenia spójności systemowej prawa pracy oraz byłoby trudne do pogodzenia z kodeksową zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Przyczyniłoby się bowiem do uprzywilejowania jednej grupy pracowników względem innych pracowników dotkniętych równie poważnymi schorzeniami.

Jednocześnie należy zauważyć, iż obowiązujące przepisy prawa pracy przewidują szereg instrumentów, które – przy odpowiednim zastosowaniu – mogą służyć dostosowaniu warunków zatrudnienia do indywidualnego stanu zdrowia pracownika, w tym również osób w trakcie leczenia onkologicznego.

W szczególności wskazać należy przepisy dotyczące pracy zdalnej zdefiniowanej w art. 67¹⁸ Kodeksu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Podjęcie pracy w formie pracy zdalnej wymaga co do zasady zgody obu stron stosunku pracy. Takie uzgodnienie może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia (art. 67¹⁹ § 1 Kodeksu pracy). Oprócz sformalizowanej pracy zdalnej, której zasady określa szczegółowo Kodeks pracy, przepisy wyodrębniają również mniej sformalizowaną tzw. okazjonalną pracę zdalną. Celem tej formy pracy zdalnej jest umożliwienie pracownikowi skorzystania z pracy zdalnej w sytuacjach szczególnych, okazjonalnych, uzasadnionych jego interesem, co może stanowić rozwiązanie pomocnicze w okresach np. obniżonej dyspozycyjności zdrowotnej. Dlatego z inicjatywą wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej może wystąpić wyłącznie pracownik, zaś wymiar takiej pracy został ograniczony do 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ § 1 Kodeksu pracy).

Ponadto na podstawie art. 142 Kodeksu pracy pracownik może wystąpić z wnioskiem o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym jest objęty. Pozwala to na dostosowanie godzin pracy do możliwości zdrowotnych pracownika, bez zmiany wymiaru etatu.

Dodatkowo Kodeks pracy dopuszcza stosowanie różnych systemów czasu pracy (np. zadaniowego – art. 140 Kodeksu pracy, skróconego tygodnia pracy - art. 143 Kodeksu pracy), które mogą sprzyjać większej elastyczności organizacyjnej, w zależności od charakteru danej pracy.

Regulacje Kodeksu pracy umożliwiają także obniżenie wymiaru czasu pracy w drodze porozumienia stron, jako modyfikację warunków zatrudnienia. Jednocześnie obligatoryjne uprawnienie do obniżenia wymiaru etatu zostało przewidziane jedynie w ściśle określonych przypadkach, w szczególności związanych z rodzicielstwem (art. 186 Kodeksu pracy), co potwierdza, że ustawodawca nie konstruuje analogicznych uprawnień w oparciu o kryterium choroby.

Zgodnie z art. 41 Kodeksu pracy, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, w tym w trakcie zwolnienia lekarskiego, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten zapewnia czasową ochronę trwałości zatrudnienia w okresach choroby, niezależnie od jej przyczyny. W przypadku czasowej niezdolności do pracy pracownik korzysta także z ochrony wynikającej z przepisów o wynagrodzeniu chorobowym (art. 92 Kodeksu pracy) oraz zasiłku chorobowego na podstawie przepisów odrębnych.

Warto także przypomnieć, iż pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy) oraz do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy), co obejmuje również uwzględnianie stanu zdrowia pracownika.

Wszelkie zmiany legislacyjne Kodeksu pracy wymagają zatem wyważenia interesów wszystkich uczestników rynku pracy, zachowania zgodności z

konstytucyjną zasadą równości, a także zostać poprzedzone oceną niezbędności ich wprowadzenia oraz wpływem takiej zmiany m.in. na sektor finansów publicznych, na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rynek pracy.

Przedstawione w petycji postulaty pozostają całkowicie zrozumiałe z perspektywy indywidualnej sytuacji osób dotkniętych chorobą onkologiczną. Niemniej jednak Kodeks pracy nie jest właściwym aktem do wprowadzania przywilejów uzależnionych od konkretnej diagnozy medycznej, gdyż prowadziłoby to do fragmentaryzacji systemu prawa pracy. Jednocześnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w połączeniu z instytucjami prawa ubezpieczeń społecznych, tworzą ramy umożliwiające w miarę elastyczne kształtowanie warunków zatrudnienia również w okresach długotrwałego leczenia, przy uwzględnieniu zarówno potrzeb pracownika, jak i możliwości organizacyjnych pracodawcy.

Mając na względzie powyższe nie są obecnie prowadzone analizy oraz planowane prace legislacyjne w zakresie postulowanym w petycji.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

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

Do wiadomości: Biuro Ministra