



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.448.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 18659 Pana Posła Roberta Dowhana, w sprawie ustawy o obowiązku zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest nie tylko obowiązkiem prawnym, ale także sposobem na wyrównanie szans i zapewnienie różnorodności w miejscu pracy. Stanowi krok w kierunku budowania bardziej sprawiedliwego i różnorodnego środowiska pracy. Pracodawcy, którzy podejmują takie działania, mogą liczyć na wsparcie finansowe oraz korzyści wizerunkowe.

Osoby z niepełnosprawnościami mają takie same prawo do podejmowania pracy, jak wszyscy inni pracownicy, a pracodawcy są zobowiązani do przestrzegania zasad niedyskryminacji. Zgodnie z art. 11³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) (dalej jako: „k.p.”) jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Z kolei w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami reguluje ustawa 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). W myśl jej zapisów pracownicy z niepełnosprawnościami mają prawo do:

- skróconego czasu pracy;
- dodatkowego urlopu;
- dodatkowych przerw.

Ww. ustawa przynosi również korzyści dla pracodawców, wśród których wymienić należy:

- dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością,
- zwrot kosztów wyposażenia i dostosowania stanowisk pracy,
- refundację kosztów szkoleń pracowników z niepełnosprawnościami.

Przewidziane ustawą o rehabilitacji rozwiązania stanowią zachętę dla pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a co za tym idzie zapobiegają też wykluczeniu zawodowemu przedstawicieli tej grupy.

Aby móc realizować zadania przewidziane w ustawie o rehabilitacji, przyjęto w Polsce system wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej jako: PFRON). Podobny system kwotowo-poborowy funkcjonuje również w innych krajach europejskich, np. w Niemczech i we Francji.

PFRON przeznacza większość znajdujących się w jego dyspozycji środków na zadania związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnościami, które są tylko w niewielkim stopniu dofinansowywane w ramach wydatków z budżetu państwa i nie są powielane przez inne instytucje. Co więcej, PFRON dofinansowuje realizację zadań własnych jednostek samorządu terytorialnego z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Należy przy tym zaznaczyć, że zarówno pracodawcy z sektora prywatnego, jak i publicznego dokonują wpłat do PFRON. Pracodawca decyduje, czy zatrudni osoby z niepełnosprawnościami w liczbie pozwalającej osiągnąć wymagany wskaźnik zatrudnienia (6%), czy dokona wpłat na PFRON.

Ustawa o rehabilitacji zawiera również katalog podmiotów zwolnionych z obowiązku dokonywania wpłat na PFRON, który ustalono ze względu na charakter ich działalności. Obejmuje on podmioty niedziałające w celu osiągnięcia zysku, tj:

- domy pomocy społecznej w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej;
- hospicja w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej;
- zakłady opiekuńczo-lecznicze;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne prowadzące działalność, której przedmiotem jest wyłącznie jest rehabilitacja społeczna i lecznicza osób z niepełnosprawnościami, edukacja osób z niepełnosprawnościami lub opieka nad nimi.

Informuję, że wpłaty na PFRON nie stanowią kosztów uzyskania przychodów na podstawie art. 16 ust. 1 pkt 36 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2026 r., poz. 554) i art. 23 ust. 1 pkt 29 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2026 r. poz. 592), bez względu na to, czy ich działalność przynosi stratę, czy też dochód.

Wpłaty stanowią z jednej strony obciążenie finansowe dla pracodawców, którzy nie osiągają wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, z drugiej strony motywują pracodawców do podejmowania działań sprzyjających zatrudnianiu tych osób.

Aktualnie nie są prowadzone prace zmierzające do rezygnacji z wpłat na PFRON.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Małgorzata Baranowska

Podsekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/