



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



BM-II.059.1.698.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 6475 Pana Posła Konrada Fryszta w sprawie pracy osób z niepełnosprawnością w godzinach nocnych, proszę o przyjęcie poniższych informacji.

Zakaz pracy osób z niepełnosprawnościami w porze nocnej jest unormowany w art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.) – dalej jako u.r.o.n. Zakaz jest uzasadniony tym, że przypadku większości grup rodzajów niepełnosprawności występują stany, które – ze swej istoty lub przy wykonywaniu danego typu pracy bądź jej określonej organizacji i pory świadczenia – powodują zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika lub skutkują regresem jego rehabilitacji. Dotyczy to m.in. schorzeń wymagających zapewnienia stałego rytmu dobowego czuwania i odpoczynku czy przyjmowania posiłków w regularnych odstępach czasu, a także schorzeń, w których świadczenie pracy w porze nocnej istotnie zmniejsza produktywność pracownika lub zagraża jego bezpieczeństwu. Istotne jest również to, że praca w porze nocnej często świadczona jest przy niższej obsadzie personelu, przez co osoby, które są w większym stopniu narażone na wystąpienie stanów nagłych, mają w takich warunkach znacząco obniżoną możliwość uzyskania niezbędnego wsparcia lub pomocy. Zakaz pracy w porze nocnej jest kluczowy np. dla osób z cukrzycą insulinozależną (zwłaszcza z tendencją do hipoglikemii i ketonazy), osób z nadciśnieniem I lub II stopnia ze wskazaniami ciśnienia w spoczynku pozostającym w stale powyżej 180/100, osób ze wrzodziejącym zapaleniem jelita grubego, epilepsją, stanami depresyjnymi, zaburzeniami lękowymi, czy niektórymi dysfunkcjami wzroku.

Z uwagi na powyższe, zakaz pracy w porze nocnej stosuje się domyślnie, jednak na podstawie art. 16 ust. 1 u.r.o.n. zakazu określonego w art. 15 ust. 3 u.r.o.n. nie stosuje się w odniesieniu do:

- osób zatrudnionych przy pilnowaniu – domyślnie,
- pozostałych pracowników – gdy na wniosek pracownika, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne (lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą) wyrazi na to zgodę.

Konstrukcja art. 16 u.r.o.n. w odniesieniu do osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia jest rozwiązaniem ugruntowanym. Obecne rozwiązanie zostało przejęte z art. 11 ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 201, z późn. zm.), do której zostało ono wprowadzone w związku z ówczesnym profilem rynku pracy osób niepełnosprawnych i przekonaniem ustawodawcy o odrębności pracy w tym rodzaju zatrudnienia. Dzięki niej każdy pracownik może docelowo pracować w nocy: pracownik zatrudniony w ochronie, ze względu na specyfikę tej pracy domyślnie, zaś pozostali za zgodą lekarza.

Należy przy tym zauważyć, że także osoby zatrudnione w ochronie, do których z uwagi na art. 16 ust. 1 pkt 1 u.r.o.n. domyślnie nie stosuje się zakazu pracy w porze nocnej, obecnie nie pozostają bez zabezpieczenia i w razie potrzeby mogą zawnieć do pracodawcy o racjonalne usprawnienie polegające na zmianie organizacji ich pracy w taki sposób, by pomijała ona godziny nocne. Uprawnienie to wynika z art. 23a u.r.o.n., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia m.in. dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy.

Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danego pracownika. W orzecznictwie (zob. wyrok TSUE z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie HK Danmark C-335/11i i C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 74/14) wskazuje się na konieczność szerokiego rozumienia racjonalnych usprawnień. Mogą one polegać nie tylko na dokonaniu inwestycji czy przeniesieniu stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej na inny poziom budynku zakładu pracy lub umożliwieniu pracy zdalnej, ale również np. na zmianie zakresu zadań, wymiaru czasu pracy, rozkładu czasu pracy lub godzin, w których praca jest świadczona. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18<sup>3a</sup> § 2-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.).

Osoby zatrudnione w każdym zawodzie mogą docelowo pracować w porze nocnej, a w razie potrzeby – wyłączyć nocny harmonogram pracy z zatrudnienia. W związku z tym w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie są prowadzone prace nad rozszerzeniem katalogu zawodów lub branż, w których osoby z niepełnosprawnością będą mogły pracować w godzinach nocnych.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

**Łukasz Krason**

**Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych**

**Sekretarz Stanu**

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/