



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.2.30.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na zapytanie nr 3444 Pani Posłanki Iwony Hartwich, w sprawie pracy osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym w systemie zmianowym, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Do pracowników z niepełnosprawnościami zastosowanie mają przepisy art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 913 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą o rehabilitacji”, które stanowią, że czas pracy osoby z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, przy czym czas pracy osoby z niepełnosprawnością zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba ta nie może być też zatrudniana w godzinach nadliczbowych i nocnych.

Wskazane przepisy mają pierwszeństwo przed ogólnymi regulacjami dotyczącymi czasu pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Zgodnie z art. 93 ust. 1 w związku z art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2026 r. poz. 156) czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Art. 16 ustawy o rehabilitacji stanowi natomiast, że przepisów art. 15 tego aktu nie stosuje się w dwóch sytuacjach, tzn. do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub, w razie jego braku, lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Jeśli zatem pracownik z niepełnosprawnością wystąpi z wnioskiem o niestosowanie wobec niego szczególnych przepisów wynikających z ustawy o rehabilitacji i lekarz medycyny pracy wyrazi na to zgodę, to do tego pracownika mają zastosowanie regulacje ustawy o działalności leczniczej odnoszące się do pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym.

Trzeba w związku z tym wyraźnie podkreślić, że niestosowanie wobec pracownika skróconych norm czasu pracy nie wynika z pracy zmianowej – ustawa o rehabilitacji nie zabrania pracy zmianowej – ale ze zgody lekarskiej, o której mowa wyżej, na pracę ponad normy określone w art. 15 ustawy o rehabilitacji.

W opisanym przypadku lekarz zgodził się na pracę ponad wynikające z ustawy o rehabilitacji skrócone normy czasu pracy i w nocy, jednak nie wyraził zgody na pracę w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli pomimo zakazu osoba z niepełnosprawnościami pracowała w godzinach nadliczbowych, musi zostać odpowiednio wynagrodzona. W tym zakresie zastosowanie mają ogólne przepisy prawa pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), którą stosuje się na mocy odesłania z art. 66 ust. 1 ustawy o rehabilitacji w sprawach nieunormowanych przepisami tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., sygn. akt. III PK 51/05).

Zgodnie z art. 151¹ i 151² Kodeksu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek albo rekompensata w postaci czasu wolnego. Pracodawca może udzielić czasu wolnego od pracy na wniosek pracownika złożony w formie papierowej lub elektronicznej.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Maja Nowak
Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/