



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
Tel. (58) 308-4480, (58) 308-43-11, fax (58) 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

Gdańsk, 21 lutego 2011 r.

Trybunał Konstytucyjny
Al. Jana Christiana Szucha 12 a
00-918 Warszawa

PON/368w/2011

W załączeniu przesyłam 5 egzemplarzy wniosku o zbadanie zgodności norm ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475) z Konstytucją RP wraz z załącznikami, w tym odpisem postanowienia Sądu Okręgowego w Warszawie, VII Wydział Cywilny Rejestrowy z dnia 26 listopada 2007 r. o stwierdzeniu, na podstawie art. 6 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.), reprezentatywności NSZZ „Solidarność”.

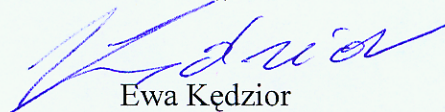
W uzupełnieniu wniosku pragnę stwierdzić, że kwestionowana ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw dotyczy spraw objętych zakresem działania związków zawodowych. Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw zawiera przepisy regulujące szczególne uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają m.in. pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy a przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia ich prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych (art. 2 ust. 1 i 3 ustawy o związkach zawodowych). Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych jak

i indywidualnych (art. 4 ustawy o związkach zawodowych). Zgodnie z art. 8 ustawy o związkach zawodowych, na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych, związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.

Teza, iż kwestionowana ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw dotyczy spraw objętych zakresem działania związków zawodowych znajduje również potwierdzenie w treści Statutu NSZZ „Solidarność”. Zgodnie z § 5 ust. 1 Statutu NSZZ „Solidarność” Związek zrzesza m.in. pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Członkami Związku mogą być także m.in. emeryci i renciści. Zgodnie z § 6 pkt. 1, 6 i 9 Statutu NSZZ „Solidarność”, celem Związku jest obrona godności, praw i interesów pracowniczych (zawodowych i socjalnych) członków Związku, a w szczególności zabezpieczenie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, wpływanie na kształt polityki gospodarczej i społecznej a także działanie na rzecz osób niepełnosprawnych i potrzebujących szczególnej troski.

Z poważaniem

Przedstawiciel NSZZ „Solidarność”



Ewa Kędzior



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
Tel. (58) 308-4480, (58) 308-43-11, fax (58) 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

Katowice, 25 stycznia 2011 r.

Trybunał Konstytucyjny
Al. Jana Christiana Szucha 12a
00-918 Warszawa

Wniosek

o zbadanie zgodności norm ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475) z Konstytucją

Działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt. 4 i ust. 2 Konstytucji RP Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” reprezentowana zgodnie z uchwałą Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 1/11 z dnia 25 stycznia 2011 r. przez:

- Piotra Dudę - Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"
- Bogdana Bisia - Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

wnosi o zbadanie zgodności art. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475) ze sformułowaną w art. 2 Konstytucji RP zasadą demokratycznego państwa prawnego i wynikającymi z niej zasadami zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa, zasadą bezpieczeństwa prawnego, zasadą prawidłowej legislacji, zasadą sprawiedliwości społecznej oraz z wyrażonym w art. 69 Konstytucji RP obowiązkiem zapewnienia pomocy osobom niepełnosprawnym.

Uzasadnienie

Zgodnie z brzmieniem art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t.Dz.U.08, Nr 14, poz. 92 ze zm.) czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności może w określonych przypadkach pracować 8 godzin dziennie. Sytuacje takie reguluje art. 16 ustawy o rehabilitacji, który stanowi, iż skróconej normy czasu pracy nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu lub 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. Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475) z dniem 1 stycznia 2012 roku wprowadzi zmiany do przepisów regulujących czas pracy osób niepełnosprawnych z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Na mocy art. 1 pkt. 4 ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji, ustalone zostaną dwie normy czasu pracy osób z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem

niepełnosprawności: ośmiogodzinna dzienna norma czasu pracy stanowiąca zasadę oraz siedmiogodzinna dzienna norma czasu pracy stanowiąca odstępstwo od zasady. Czas pracy osoby niepełnosprawnej, w tym zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, nie będzie mógł przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Wyjątkowo, jeżeli lekarz sprawujący opiekę nad osobą niepełnosprawną wyda w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, czas pracy tej osoby nie będzie mógł przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Zasada państwa prawnego wyrażona w art. 2 Konstytucji wymaga stanowienia norm, które powinny realizować założenia leżące u podstaw porządku konstytucyjnego w Polsce i strzec zespołu wartości który wyraża Konstytucja. Zasada pomocy osobom niepełnosprawnym wyrażona została w art. 69 Konstytucji. Przepis ten, który ma charakter normy programowej, wyznacza cele państwa w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym oraz środki ich realizacji. Przepis ten stanowi, że osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej. Z zasady demokratycznego państwa prawnego wyrażonej w art. 2 Konstytucji wynikają zasady zaufania obywatela do państwa i prawa oraz zasada bezpieczeństwa prawnego, które mają charakter wiążący dla ustawodawcy. Odstąpienie od tych zasad mogłoby nastąpić w sytuacji szczególnej konieczności uzasadnionej interesem publicznym. Zasad tych nie można jednak rozumieć, jako nakazu niezmienności prawa i zakazu ingerencji ustawodawcy w stosunki prawne rozciągnięte w czasie, zwłaszcza w tych dziedzinach życia społecznego, które podlegają szybkim zmianom faktycznym, jak to ma miejsce w polskiej gospodarce. Zasady te wyznaczają natomiast warunki, od których zależy ocena dopuszczalności zmian stanu prawnego. Dopuszczalność odstępstw od wymienionych zasad konstytucyjnych zależy od wagi wartości konstytucyjnych, które dana regulacja prawna ma chronić

Zasada bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa nakazuje poszanowanie przez ustawodawcę istniejących stosunków prawnych. Skróconą normę czasu pracy pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów do polskiego systemu prawnego wprowadzono niemal trzydzieści lat temu, rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 grudnia 1981 r. w sprawie czasu pracy i płatnych urlopów dodatkowych dla pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów (Dz.U. 1981, Nr 31, poz. 175). W myśl § 1 rozporządzenia, norma czasu pracy pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów wynosiła 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. § 2 rozporządzenia stanowił, iż godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników wynagradzanych według czasowej lub akordowej formy płac, odpowiadające ich osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej przez nich pracy, zwiększa się proporcjonalnie do skrócenia czasu pracy w roku. Skrócenie czasu pracy nie powodowało zmiany wysokości wynagrodzenia pracowników wynagradzanych miesięcznie. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 16 maja 1984 roku w sprawie czasu pracy i płatnych urlopów dodatkowych dla pracowników zaliczanych do I lub II grupy inwalidów (Dz.U. 1984, Nr 28, poz. 143), wprowadzono możliwość wydłużenia czasu pracy do 8 ośmiu godzin dziennie w stosunku do pracowników zaliczonych do II grupy inwalidów. Wydłużenie czasu pracy możliwe było na wniosek pracownika, jeżeli lekarz stwierdził, że rodzaj inwalidztwa i stan zdrowia oraz rodzaj wykonywanej pracy pozwalał na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego w ogólnie obowiązującym wymiarze czasu pracy a zakład pracy wyraził na to zgodę. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1990 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie czasu pracy i płatnych urlopów dodatkowych dla

pracowników zaliczonych do I lub II grupy inwalidów (Dz.U. 1990, Nr 50, poz. 294), poszerzono o osoby zaliczone do I grupy inwalidów grupę podmiotów, których czas pracy może zostać wydłużony. Szczególne rozwiązania dotyczące czasu pracy osób niepełnosprawnych podtrzymane zostały w ustawie z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnianiu i rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1991, Nr 46, poz. 201 ze zm.) a następnie w ustawie z dnia z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. 2008, Nr 14, poz. 92 ze zm.).

Zgodnie z art. 4 ust. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. 2008, Nr 14, poz. 92 ze zm.) do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Natomiast, do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą w celu pełnienie ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności traktowane jest orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji ustalone na podstawie art. 13 ust. 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności traktowane jest orzeczenie całkowitej niezdolności do pracy, ustalone na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność wykonywania jakiejkolwiek pracy. Przy czym nie stoi na przeszkodzie orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy zachowanie zdolności do pracy w warunkach określonych w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Niezdolność do samodzielnej egzystencji orzeka się w przypadku stwierdzenia naruszenia sprawności organizmu w stopniu powodującym konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspakajaniu podstawowych potrzeb życiowych. W świetle przytoczonych kryteriów orzekania o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, skrócona norma czasu pracy osób z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności została pomyślana jako trwały element systemu wspierania zachowania zdolności do pracy tych osób niepełnosprawnych, które uznane zostały za niezdolne do pracy na zasadach ogólnych. Skrócona norma czasu pracy wraz z zakazem obniżenia z tego tytułu wynagrodzenia umożliwia zarówno utrzymanie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne jak i zapewnia osiąganie dochodów na odpowiednim poziomie. Mechanizm ten stanowi zarówno element systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jak i zabezpieczenia ich egzystencji. Żadne przekonywujące argumenty nie uzasadniają rezygnacji ze sprawdzonego modelu, bez zaproponowania w jego miejsce innych rozwiązań, które spełniałyby analogiczną rolę. Dokonywanie w procesie stanowienia prawa, nieusprawiedliwionych żadnymi okolicznościami obiektywnymi, zmian przekreślających wcześniejszy kierunek procesu legislacyjnego narusza zasadę demokratycznego państwa prawnego. Prawodawca nie może w sposób dowolny kształtować treści obowiązujących norm, traktując je jako instrument do osiągnięcia stale to innych celów, które sobie dowolnie wyznacza. Poddanie wcześniej na innej podstawie ustawowej ukształtowanych stosunków prawnych działaniu nowego i bardziej niekorzystnego dla obywateli prawa pozostaje w sprzeczności z zasadą bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa wówczas, kiedy tego rodzaju konstrukcja prawna rażąco osłabia

zaufanie obywatela do prawa, nie rekompensując tego skutku konieczną ochroną innych, konstytucyjnie uznawanych wartości. W braku wskazania innych konstytucyjnych wartości podlegających ochronie silniejszej niż pomoc osobom niepełnosprawnym, wprowadzona zmiana w postaci znacznego pogorszenia sytuacji prawnej tej grupy zawodowej, prowadząca do częściowego demontażu systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie znajduje konstytucyjnego uzasadnienia, co uzasadnia zarzut naruszenia zasady bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa wyrażonych w art. 2 Konstytucji.

W systemie wartości składających się na pojęcie demokratycznego państwa prawa mieści się zasada zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Zgodnie z tą zasadą uprawnienia przyznane obywatelom przez państwo nie mogą mieć charakteru uprawnień pozornych czy też niemożliwych do realizacji ze względów prawnych lub faktycznych albo z uwagi na niejasne określenie warunków korzystania z uprawnień. Zgodnie z art. 1 pkt. 4 lit a) ustawy z dnia 26 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475), od dnia 1 stycznia 2012 roku osoba niepełnosprawna z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, chcąc skorzystać z uprawnienia do skróconej normy czasu pracy będzie musiała uzyskać od odpowiedniego lekarza zaświadczenie o celowości stosowania w stosunku do niej skróconej normy czasu pracy. Ustawodawca nie wprowadził jednak żadnych kryteriów określających zasadność uznania przez lekarza wprowadzenia lub odmowy wprowadzenia dla tej kategorii osób obniżonej normy czasu pracy, pozostawiając tę kwestię wyłącznie dyskrecjonalnej decyzji lekarza. Ustawodawca nie wprowadził mechanizmu kontroli wydawania lub odmowy wydania zaświadczenia. Ustawodawca nie wprowadził również mechanizmu obrony niepełnosprawnych pracowników przed skutkami nieprawidłowego postępowania pracodawcy chcącego przez odmowę przyjęcia orzeczenia uniknąć obowiązku stosowania do pracownika szczególnych norm czasu pracy. W razie sporu o realizację uprawnienia do skróconej normy czasu pracy to na pracowniku niepełnosprawnym spoczywa obowiązek wykazania, że przedstawił pracodawcy zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy. Złamaniem zasady ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa jest utworzenie mechanizmu, który – z uwagi na określenie procedury prowadzącej do uzyskania prawa do obniżonej normy czasu pracy – umożliwia (na skutek braku kryteriów określających zasadność uznania przez lekarza wprowadzenia lub odmowy wprowadzenia obniżonej normy czasu pracy, braku mechanizmu kontroli) przerwienie na osobę pozostającą pod ochroną art. 69 Konstytucji ryzyka nieprawidłowego działania lekarza lub pracodawcy.

Z wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady państwa prawnego wynika nakaz przestrzegania przez ustawodawcę zasad poprawnej legislacji. Nakaz ten jest funkcjonalnie związany z zasadami pewności i bezpieczeństwa prawnego oraz ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Zasada prawidłowej legislacji mieści nie tylko wymóg dostatecznej określoności przepisów prawa. Obejmuje także „podstawowy z punktu widzenia procesu prawotwórczego etap formułowania celów, które mają zostać osiągnięte przez ustanowienie określonej normy prawnej. Stanowią one podstawę do oceny, czy (...) przepisy prawne w prawidłowy sposób wyrażają wystawianą normę oraz czy nadają się do realizacji zakładanego celu”. Wniesienie projektu poselskiego (Druk sejmowy 3292), zgodnie z informacjami podanymi w uzasadnieniu do projektu, spowodowane było koniecznością podjęcia natychmiastowych działań, które zapobiegą utracie płynności finansowej od 2011 roku Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zatem, zgodnie z intencją projektodawców, przyjęte w ustawie z dnia 29 października 2010 r. o rehabilitacji

rozwiązania prawne powinny prowadzić do zapewnienia środków publicznych na realizację zadań przewidzianych w ustawie o rehabilitacji, na poziomie realnego zapotrzebowania, z uwzględnieniem wszystkich obszarów wsparcia osób niepełnosprawnych. Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmianie innych ustaw w znaczący sposób zmieniła dotychczasowy przepływ środków finansowych pomiędzy Funduszem a pracodawcami osób niepełnosprawnych. Jednak oprócz rozwiązań oddziałujących bezpośrednio na przepływ strumienia środków finansowych między zakładami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne a PFRON, w ustawie zawarte zostało rozwiązanie w postaci wydłużenia normy czasu pracy osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Trudno jednak wykazać, w jaki sposób wydłużenie normy czasu pracy osób niepełnosprawnych miałyby przyczynić się do zwiększenia przychodów PFRON czy też do zapewnienia środków publicznych na realizację zadań przewidzianych w ustawie o rehabilitacji. W kontekście założonych celów ustawy rozwiązanie w postaci wydłużenia normy czasu pracy osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest nielogiczne, niekonsekwentne i nie przyczyni się do realizacji założonych celów ustawy. Nieadekwatność rozwiązań normatywnych w stosunku do zakładanych celów potwierdza zarzut naruszenia zasad przyzwoitej legislacji.

Art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji reguluje wysokość dopuszczalnej pomocy przysługującej pracodawcy z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pomoc ta ustawą z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw została częściowo zmniejszona. Równolegle wprowadzono zmiany polegające na wydłużeniu normy czasu pracy osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W wyniku wydłużenia normy czasu pracy osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności dodatkowe koszty ich zatrudnienia zmniejszyły się o 21,48%. W ten sposób ustawodawca zmniejszając zaangażowanie środków publicznych na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekazywane pracodawcom, złagodził obciążenia pracodawców osób niepełnosprawnych przerzucając na osoby niepełnosprawne ciężar tych zmian. W opinii wnioskodawców takie działanie ustawodawcy narusza zasadę sprawiedliwości społecznej, wyrażonej w art. 2 Konstytucji pojmowaną zarówno w aspekcie socjalno-ekonomicznym jak i odnoszącą się do społecznego poczucia sprawiedliwości. Zasada sprawiedliwości społecznej nie stanowi jedynie ogólnej zasady ustrojowej Rzeczypospolitej Polskiej czy też swoistej "dyrektywy programowej". Na gruncie tego przepisu można wskazać szczególne prawo podlegające ochronie, jakim jest prawo do sprawiedliwego traktowania, jeśli zarazem jest ono odnoszone do sfery stosunków objętych gwarancjami konstytucyjnymi, choćby ogólnie ujętymi. Zasada sprawiedliwości społecznej określa pewne minimalne, progowe kryteria rozwiązań prawnych, które powinny być respektowane przez ustawodawcę przy regulacji określonej sfery stosunków społecznych wkraczającej w sferę interesów jednostki. Kryteria sprawiedliwego traktowania nie mogą być jednak formułowane arbitralnie i nie mogą narzucać jakiegś wizji stosunków społecznych, powinny być więc odnoszone do innych wartości i zasad wyrażonych w samej Konstytucji. Zasada sprawiedliwości społecznej w zestawieniu z art. 1 i 2 Konstytucji powinna być pojmowana jako czynnik prowadzący do sprawiedliwego wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki. Samo obniżenie pomocy państwa dla pracodawców osób niepełnosprawnych nie może uzasadniać przerzucenia kosztów tego obniżenia na osoby niepełnosprawne chociażby z tego powodu, że pozostawiona kwota pomocy nadal pozwalała na pełną rekompensatę pracodawcom zwiększonych kosztów zatrudnienia osób

niepełnosprawnych. Nie można za sprawiedliwie społeczne i obiektywnie uzasadnione uznać obarczanie osób niepełnosprawnych, objętych szczególną pomocą państwa, kosztami oszczędności budżetowych, kryjącymi się za zmniejszeniem pomocy państwa pracodawcom osób niepełnosprawnych. Działania ustawodawcy powinny zmierzać ku takim rozwiązaniom prawnym, które skutkowałyby wspieraniem osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne są podmiotami o znacznie słabszej pozycji ekonomicznej niż ich pracodawcy. Za działania sprzeczne z zasadą sprawiedliwości należy uznać takie rozwiązania prawne, które powodują obciążenie słabszych jednostek kosztami zmniejszonego wsparcia udzielanego jednostkom silniejszym. Przyzwolenie na takie działania oznaczałoby, iż grupą docelową objętą pomocą państwa nie są osoby niepełnosprawne, lecz pracodawcy tych osób.

Zasada państwa prawnego wyrażona w art. 2 Konstytucji wymaga stanowienia norm, które powinny realizować założenia leżące u podstaw porządku konstytucyjnego w Polsce i strzec zespołu wartości, który wyraża Konstytucja. W art. 69 Konstytucji wyrażona została zasada pomocy osobom niepełnosprawnym w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej. Przepis ten ma charakter normy programowej, wyznaczającej cele państwa w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym oraz środki ich realizacji. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wykonują zadania publiczne, z mocy art. 69 Konstytucji ciężące na państwie. Z ekonomicznego punktu widzenia określona w ustawie o rehabilitacji pomoc świadczona przez państwo pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne oznacza wyrównanie szans rynkowych tych pracodawców w konkurencji z innymi pracodawcami, zatrudniającymi osoby zdrowe, w pełni zdolne do pracy i przez to bardziej wydajne. Niewątpliwie do zwiększonych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczyć należy koszt siedmiodzinnej normy czasu pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Ósma godzina pracy pracownika z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest traktowana na równi z godziną nadliczbową. W związku z tym za ósmą godzinę pracy przysługuje mu prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Z tego powodu miesięczne wynagrodzenie osoby niepełnosprawnej z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności dla którego normą czasu pracy jest 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo ale pracującego 8 godzin dziennie będzie o 21,48 % wyższe niż wynagrodzenie pracownika dla którego normą czasu pracy jest 8 godzin dziennie. Z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych i ponoszenia dodatkowych kosztów zatrudnienia, pracodawcom osób niepełnosprawnych przysługuje na podstawie art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (j.t.Dz.U.08, Nr 14, poz. 92 ze zm.) pomoc państwa w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika wypłacane ze środków PFRON w ryczałtowej kwocie, której wysokość różni się w zależności od stopnia niepełnosprawności zatrudnianych u danego pracodawcy osób. Wydłużenie z dnia 1 stycznia 2012 roku z siedmiu do ośmiu godzin normy czasu pracy osób niepełnosprawnych z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności spowoduje obniżenie wynagrodzenia przypadającego na godzinę. W szczególności pogorszy się sytuacja materialna osób niepełnosprawnych pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. 5 czy 6 godzin dziennie. Natomiast wynagrodzenia osób niepełnosprawnych, którym obecnie przysługuje 7 godzinna dobowo norma czasu pracy, pracujące 8 godzin dziennie, obniżone zostaną o 21,48%. Skutkiem wprowadzonych zmian będzie pogorszenie od 1 stycznia 2012 roku sytuacji materialno-prawnej osób niepełnosprawnych z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem

niepełnosprawności. Analizując skutki wprowadzonej zmiany należy mieć świadomość możliwości wystąpienia innych, pozamaterialnych negatywnych skutków dla osób niepełnosprawnych. Pod wpływem nacisku pracodawcy, który nie ma interesu ekonomicznego w skracaniu normy czasu pracy na podstawie zaświadczenia lekarza, w obawie o utratę pracy, osoby niepełnosprawne mogą być zmuszone rezygnować z możliwości wykonywania pracy według skróconej normy czasu pracy. Przepisy art. 15 z dnia 27 sierpnia 1997 r. ustawy o rehabilitacji w obecnym kształcie gwarantują skróconą normę czasu pracy osób niepełnosprawnych z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, wydłużenie czasu pracy na wniosek pracownika i za zgodą lekarza traktując jako odstępstwo od reguły. Zmiana art. 15 ustawy o rehabilitacji w sposób znaczny pogarsza sytuację prawną tych osób niepełnosprawnych. Jak już wskazywano, jako wzorzec konstytucyjny art. 69 stanowi, że osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej. Zatem wszelkie działania władz publicznych, w tym działalność legislacyjna powinna odbywać się w duchu realizacji konstytucyjnej zasady wsparcia osób niepełnosprawnych. Działania, których skutkiem jest pogorszenie sytuacji prawnej osób niepełnosprawnych, prowadzącej do pogorszenia sytuacji materialnej, nie znajdujące obiektywnego usprawiedliwienia, są niezgodne z wyrażoną w art. 69 Konstytucji zasadą pomocy osobom niepełnosprawnym. Działania ustawodawcy powinny zmierzać ku takim rozwiązaniom prawnym, które prowadzić będą do faktycznej realizacji obowiązków państwa wynikających z art. 69 konstytucji. Zrównanie sytuacji prawnej osób, co do których orzeczono niezdolność do pracy na zasadach ogólnych z sytuacją osób sprawnych (czas pracy) oraz pogorszenie sytuacji materialnej osób niepełnosprawnych sposób oczywisty i jednoznaczny zaprzecza istocie zasady pomocy państwa w zabezpieczeniu egzystencji i przysposobieniu do pracy co stanowi naruszenie art. 69 Konstytucji.

Zdaniem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wydłużenie normy czasu pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie znajduje uzasadnienia w jakichkolwiek przekonywujących argumentach. Pozbawiając pracowników zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności gwarancji pracy w skróconej normie czasu pracy przepis art. 4 ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010, Nr 226, poz. 1475) narusza wyrażoną w art. 2 Konstytucji zasadę demokratycznego państwa prawnego oraz wynikające z niej zasady: zasadę zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa, zasadę bezpieczeństwa prawnego, zasadę prawidłowej legislacji, zasadę sprawiedliwości społecznej oraz z wyrażony w art. 69 Konstytucji RP obowiązek zapewnienia pomocy osobom niepełnosprawnym.

Z-ca PRZEWODNICZĄCEGO
KK NSZZ „Solidarność”

Bogdan Biś

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”

Piotr Duda

Załączniki:

1. Uchwała Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 1/11,
2. Wyciąg z protokołu z posiedzenia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w dniu 25 stycznia 2011 r.,
3. Statut Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”,
4. Aktualny wypis z Krajowego Rejestru Sądowego,
5. Odpis postanowienia Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 26 listopada 2007 r. w stwierdzające reprezentatywność NSZZ „Solidarność”,
6. Dowód dokonania opłaty za pełnomocnictwo.