z odpowiednim zwi kszeniem wynagrodzenia. Trybuna› zwróci› przy tym uwag na to, e pracownik ze znaczn lub umiarkowan niepe›nosprawno ci , który przed wej- ciem w ycie ustawy nowelizuj cej pracowa› w skróconym czasie pracy, otrzymywa› wynagrodzenie w takiej samej wysoko ci jak wykonuj cy tak sam prac pracownik pe›nosprawny lub z lekk niepe›nosprawno ci (o ile, oczywi cie, nie by›o innych podstaw do ró nicowania tych wynagrodze), zatrudniony w Œnormalnym czasie pracyŽ. Ustawodawca wychodzi› bowiem z za›o enia, e je eli niepe›nosprawny pracownik, ze wzgl du na stan zdrowia, korzysta ze skrócenia czasu pracy, to skrócenie z tego powodu nie powinno odbija si negatywnie na wysoko ci jego wynagrodzenia za prac . Je eli ten sam niepe›nosprawny pracownik pracuje w ŒnormalnymŽ czasie pracy (tj. wed›ug norm podstawowych, czyli 8 godzin na dob i 40 godzin tygodniowo), a w›a ciwy lekarz nie znalaz› podstaw do skrócenia tego czasu pracy, to wysoko jego wynagrodzenia powinna by (nadal) równa wysoko ci wynagrodzenia otrzymywanego za tak sam prac przez pracownika pe›nosprawnego, pracuj cego w takim samym wymiarze czasu pracy. (...) Dla pracodawcy obj cie wszystkich osób niepe›nosprawnych ogólnymi normami czasu pracy by›o oczywi cie korzystne. Otrzyma› on bowiem, z regu›y przy najcz ciej stosowanym wynagrodzeniu rycza›towym, za to samo, dotychczasowe, wynagrodzenie w skali roku o ok. 32 dni pracy rocznie wi cej (ok. 13%). Wed›ug autorów tego rozwi zania mia›o to zach - ci pracodawców do zatrudnienia osób ze znaczn i umiarkowan niepe›nosprawno ci . Nie mo na by›o jednak wykluczy skutku wr cz przeciwnego „ wyd›u e- nie czasu pracy ju zatrudnionych niepe›nosprawnych mog›o spowodowa zb dno zatrudniania kolejnych lub nawet zwolnienie niektórych z nich.

Trybuna› oceni› równie , e z punktu widzenia ogólnospo›ecznego oceniane rozwi zanie prawne nie wprowadza›o bezpo rednio istotnych zmian. Gdyby si okaza›o, e zwi kszenie wymiaru czasu pracy osób ze znaczn i z umiarkowan niepe›nosprawno ci spowodowa›o zwi kszenie zatrudnienia tych osób, to by›by to niew tpliwie efekt korzystny dla spo›ecze stwa i pa stwa. Na tym etapie obowi zywania zaskar onego przepisu nie mo na by›o jednak stwierdzi , czy ten efekt rzeczywi cie wyst pi. Po pó›torarocznym obowi zywaniu nowej regulacji Pe›nomocnik Rz du do spraw Osób Niepe›nosprawnych nie posiada› bowiem nawet szacunkowych danych co do wp›ywu na liczb zatrudnionych osób ze znaczn lub umiarkowan niepe›nosprawno ci . Ta hipotetyczna korzy dla interesu publicznego nie mog›a wi c mie wp›ywu na ocen konstytucyjno ci zaskar onego przepisu. Oceniaj c t regulacj w wietle zasady sprawiedliwo ci Trybuna› uzna› wi c, e podmioty nierówne „ osoby pe›nosprawne (i osoby z lekk niepe›nosprawno ci) oraz osoby ze znaczn lub umiarkowan niepe›nosprawno ci „ zosta›y potraktowane pod wzgl dem wymiaru czasu pracy, co do zasady, jednakowo. Nie mo na przy tym wskaza warto ci konstytucyjnych, które by takie naruszenie zasady sprawiedliwo ci uzasadnia›y i którym nale a›oby da pierwsze stwo przed ochron zdrowia i egzystencji osób z powa n niepe›nosprawno ci . Z powy szych powodów Trybuna› Konstytucyjny uzna› to rozwi zanie prawne za niezgodne z art. 2 Konstytucji „ z zasad sprawiedliwo ci spo›ecznej.

W wyroku z 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, S d Najwy szy dodatkowo zauwa y›, i sama ustawa o rehabilitacji zawodowej przewiduje w art. 16 ust. 1 pkt 2, e szczególne regulacje dotycz ce norm czasu pracy okre- lone w art. 15 ustawy nie maj zastosowania, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzaj cy badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawuj cy opiek nad t osob wyrazi na to zgod . Warunkiem koniecznym odst pienia od norm wynikaj cych z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej jest w tym przypadku wniosek osoby zainteresowanej, która w dniu sk›adania wniosku musi pozostawa w zatrudnieniu. Nie mo na wyst pi o tak zgod jeszcze przed podj ciem zatrudnienia; zapobiega to sytuacji, w której pracodawca warunkuje zatrudnienie osoby niepe›nosprawnej od uzyskania zgody lekarza, obawiaj c si konieczno ci stosowania skróconych norm czasu pracy. Wy› czenie stosowania art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej do zatrudnionej osoby niepe›nosprawnej jest skuteczne od chwili dor czenia pracodawcy zgody lekarza. Nie jest zatem wystarczaj ce samo o wiadczenie pracownika niepe›nosprawnego, e dysponuje takim za wiadczeniem. Konieczne jest przedstawienie pracodawcy takiego za wiadczenia lekarskiego oraz z›o enie przez pracownika wniosku o zastosowanie ŒnormalnychŽ norm czasu pracy (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.