

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Czas pracy osób niepełnosprawnych

Working time of disabled people

Streszczenie

Przedmiotem opracowania jest orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące charakteru norm prawnych regulujących limity czasu pracy osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe

osoba niepełnosprawna, czas pracy, normy czasu pracy

JEL: K31

Abstract

The subject of the study is the jurisprudence of the Supreme Court limited to the nature of legal norms regulating working time limits for disabled people.

Keywords

disabled person, working time, working time standards

Zgodnie z art. 15 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2020 r. poz. 426 ze zm., dalej: ustawa o rehabilitacji zawodowej), czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (ust. 1), czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (ust. 2), osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (ust. 3).

Wobec licznych naruszeń tej regulacji warto przypomnieć, iż Sąd Najwyższy stoi na stanowisku (tak wyrok z 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, OSP 2018/2/19), że przytoczone przepisy mają charakter semiimperatywny — są jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, co oznacza, że czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo nawet wówczas, gdy strony stosunku pracy uzgodniły w umowie dłuższy dobowy i tygodniowy czas pracy, gdy niepełnosprawny pracownik wyraził na to dobrowolnie zgodę w sposób wyraźny lub dorozumiany albo gdy pracodawca narzucił niepełnosprawnemu pracownikowi normy czasu pracy przekraczające górną granicę wyznaczoną przepisami — chyba że na wniosek pracownika lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem wyraził na to zgodę (art. 16 ust. 1 pkt 2 ustawy).

Semiimperatywny charakter norm czasu pracy wynikających z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej polega na tym, że strony stosunku pracy mogą uzgodnić korzystniejsze dla niepełnosprawnego pracownika warunki zatrudnienia (respektując jednak wymagania wynikające z art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej), ponieważ pozwala na to art. 18 k.p. Nie mogą natomiast uzgodnić warunków mniej korzystnych, czyli — w tym wypadku — dłuższych norm czasu pracy niż wynikające z bezwzględnie obowiązującego art. 15 ust. 2 ustawy.

Przedłużenie czasu pracy ponad normy obowiązujące pracownika jest dla niego niekorzystne i z tego względu nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Niekorzystność dla pracownika jest w tym przypadku oczywista, ponieważ — jak wynika z art. 18 ustawy o rehabilitacji zawodowej — skrócenie normy czasu pracy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia. Dla pracownika korzystna jest praca w krótszym czasie pracy z zachowaniem tego samego wynagrodzenia. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00 (OSNAPiUS 2000/20/740), według której stosowanie skróconej normy czasu pracy wobec pracownika niepełnosprawnego podejmującego zatrudnienie nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia ustalanego według godzinowej stawki osobistego zaszerogowania.

W podobny sposób ocenił nieważność postanowień umownych, przewidujących dla pracownika ze stwierdzonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności 8-godzinny dobowy wymiar czasu pracy, Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05 (OSNP 2006/

5-6/85), stwierdzając, że ustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym 8-godzinne go dnia pracy, zamiast zgodnego z prawem 7-godzinne go, jest nieważne z mocy art. 18 § 2 k.p., co oznacza, że za każdą przepracowaną ósmą godzinę ma on prawo do wynagrodzenia w wysokości 1/7 dziennego wynagrodzenia wynikającego z umowy i do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. W wyroku tym Sąd Najwyższy przedstawił dodatkowy (poza odwołaniem się do art. 18 § 2 k.p.) argument przemawiający za nieważnością uzgodnienia między stronami stosunku pracy 8-godzinne go dobowe go wymiaru czasu pracy w przypadku pracownika o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Stwierdził mianowicie, że takie postanowienie umowy jest nieważne także ze względu na naruszenie art. 84 k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia. Zobowiązując się do pracy przez 8 godzin za takim samym wynagrodzeniem, jakie przysługuje za 7 godzin pracy, pracownik umownie zrzeka się wynagrodzenia za jedną godzinę. W tej części takie postanowienie umowy jest nieważne na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy wypowiedział się również w kwestii zakresu ochrony pracowników niepełnosprawnych, zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub innych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, uznając konieczność stosowania do nich przepisów dotyczących norm czasu pracy, w szczególności konieczność ograniczenia norm czasu pracy ze względu na niepełnosprawność. W wyroku z 2 października 2008 r., I PK 64/08 (OSNP 2010/7-8/86), stwierdził mianowicie, że do pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem pracy nie może mieć zastosowania art. 151⁴ § 1 k.p., gdyż prowadziłoby to do wyłączenia jego prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy wykonanej w godzinach nadliczbowych, mimo naruszenia szczególnych i ściśle bezwzględnie obowiązujących norm prawnych wynikających z art. 15 ust. 2 i 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej (przekroczenia normy czasu pracy wynoszącej 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, a przede wszystkim zakazu zatrudnienia w godzinach nadliczbowych). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy argumentował, że przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej mają charakter przepisów szczególnych względem kodeksu pracy i dotyczą osób niepełnosprawnych zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy, a więc także osób niepełnosprawnych będących pracownikami zarządzającymi zakładem pracy. Z art. 15 ust. 2 tej ustawy wynikają szczególne, skrócone normy czasu pracy pracownika niepełnosprawnego (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo). Normy te wyznaczają ich „pełny” wymiar czasu pracy, a stosowanie tych skróconych norm nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia (tak w uchwale Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2000 r., III ZP 6/00). Do osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zajmującej stanowisko pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy (np. członka zarządu spół-

ki z o.o.) nie może mieć zastosowania norma czasu pracy naruszająca (ściśle) bezwzględnie obowiązującą normę prawną wynikającą z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III PK 51/05). Wszelkie odmienne ustalenia warunków pracy (nawet dokonane za zgodą pracownika) są nieważne i zamiast nich należy stosować regulację z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej. Oznacza to, że pracownik niepełnosprawny zarządzający zakładem, świadczący pracę ponad normy określone w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej (7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo), pracuje w godzinach nadliczbowych. Tymczasem według art. 15 ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych (oraz w porze nocnej). Jest to zakaz bezwzględny (z dwoma wyjątkami określonymi w art. 16 ust. 1 tej ustawy). Świadczenie przez pracownika niepełnosprawnego zarządzającego zakładem zakazanej pracy w godzinach nadliczbowych, a taką jest praca ponad normy wynikające z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, nie może prowadzić do pozbawienia go prawa do wynagrodzenia za pracę rzeczywiście wykonaną.

Przepisy o skróconej normie czasu pracy pracowników niepełnosprawnych mają na celu przede wszystkim ochronę ich zdrowia, zwiększenie szans zatrudnienia na rynku pracy mimo niepełnosprawności oraz umożliwienie rehabilitacji przez pracę. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest bowiem elementem ich rehabilitacji zawodowej (definicja tego rodzaju rehabilitacji jest zawarta w art. 8 ustawy o rehabilitacji zawodowej), a więc działań „zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej” (taką ogólną definicję rehabilitacji osób niepełnosprawnych zawiera art. 7 ustawy). Osoby niepełnosprawne będące pracownikami mają — w porównaniu z innymi pracownikami — szczególne uprawnienia, z których część przysługuje wszystkim osobom niepełnosprawnym, a niektóre są uzależnione od stopnia niepełnosprawności.

Charakter regulacji prawnej dotyczącej skróconych norm czasu pracy osób ze stwierdzoną umiarkowaną niepełnosprawnością został poddany szczegółowej analizie i obszernie opisany także w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 czerwca 2013 r., K 17/11 (OTK-A 2013/5/58). W wyroku tym, którego tezy są zbieżne z przytoczonymi wyżej orzeczeniami Sądu Najwyższego, Trybunał Konstytucyjny, badając zgodność z Konstytucją zmian wprowadzonych w art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej, przedstawił szczegółowe uzasadnienie dla zastosowania uprzywilejowanych norm czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych. Oceniając nowelizację art. 15 ust. 2 tej ustawy, wprowadzoną ustawą z 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 226, poz. 1475), Trybunał Konstytucyjny do-

szedł do wniosku, że przepis ten, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy nowelizującej z 29 października 2010 r., w zakresie, w jakim uzależniał zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, jest niezgodny z art. 2 w związku z art. 69 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu tego wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „zastosowanie zasady sprawiedliwości społecznej nie dopuszcza nadmiernego (drastycznego) różnicowania sytuacji życiowej członków społeczeństwa należących do różnych grup społecznych; przewiduje proporcjonalne (adekwatne) wynagrodzenie zasług (pracy); zapewnia wszystkim obywatelom zbliżone szanse rozwoju; gwarantuje pomoc władz publicznych w zaspokajaniu elementarnych potrzeb tym, którzy sami nie są w stanie ich zaspokoić. Realizacja tych zasad zakłada dopuszczalność interwencji państwa w stosunki społeczno-gospodarcze w interesie słabszych podmiotów”.

Dokonując analizy zgodności znowelizowanego art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej z Konstytucją z punktu widzenia zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji), Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny zaskarżonego rozwiązania z punktu widzenia trzech kategorii podmiotów: osób niepełnosprawnych, pracodawców oraz społeczeństwa jako całości.

Jeśli chodzi o ten pierwszy aspekt, Trybunał stwierdził, że zaskarżone rozwiązanie stanowi wyraz istotnej zmiany założeń ustawodawcy co do sposobu traktowania zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Rozwiązania obowiązujące do końca 2011 r. zostały oparte na założeniu, że wszystkie będące w stosunku pracy osoby niepełnosprawne o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności powinno się pod względem czasu pracy traktować jednakowo i preferencyjnie w stosunku do pracowników pełnosprawnych oraz pracowników z lekką niepełnosprawnością. Zakwestionowane rozwiązanie stanowiło zaś wyraz innej filozofii: pracownicy będący osobami niepełnosprawnymi mają być traktowani w analizowanym zakresie, co do zasady, tak samo jak pracownicy pełnosprawni. Innymi słowy, dotychczasowy wyjątek (stosowanie ogólnych norm czasu pracy) stał się zasadą, a dotychczasowa zasada — wyjątkiem. Ta zmiana — w opinii autorów nowelizacji — miała sprzyjać integracji społecznej tej kategorii pracowników (w szczególności ich włączeniu do zespołu pracowniczego). Z drugiej zaś w sferze psychologicznej miała stanowić podstawę do wzmocnienia poczucia własnej wartości tych osób, które nie zawsze potrzebują (i chcą) być traktowane wyjątkowo, a często mogą pracować w takim samym wymiarze czasowym jak i w pełni sprawni współpracownicy, i z porównywalnymi wynikami (np. osoby niewidome w telemarketingu). W ujęciu zaskarżonej regulacji to od pracownika miało zależeć, czy będzie się ubiegał — ze względu na własne możliwości czy rodzaj wykonywanej pracy — o obniżenie wymiaru czasu pracy, czy też nie, co miało pozwolić na „upodmiotowienie” osoby niepełnosprawnej, zezwalając

jej na inicjatywę we własnych sprawach. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, teza ta nie zasługiwała jednak na aprobatę. Nie można się bowiem zgodzić z założeniem, że wszystkie, co do zasady, osoby ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością są w stanie pracować bez szkody dla swojego zdrowia w takim samym wymiarze czasu pracy jak osoby pełnosprawne (lub dotknięte lekką niepełnosprawnością). Trybunał przypomniał, że do grupy osób ze znaczną niepełnosprawnością zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Zaś do grupy osób z umiarkowaną niepełnosprawnością zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych. Należy więc założyć, że osoby dotknięte tak ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu muszą z reguły włożyć więcej wysiłku w wykonywanie pracy i szybciej się męczą niż osoby zdrowe wykonujące taką samą pracę. Ograniczenia wynikające z niepełnosprawności wywołują też z reguły większy stres w związku z pracą i komunikacją z innymi osobami. Ciężko poszkodowane niepełnosprawne osoby potrzebują też więcej czasu wolnego na wykonywanie codziennych czynności życiowych i dbanie o zdrowie. Nieprzypadkowo przed kilkudziesięciami laty ustawodawca wprowadził dla nich obniżoną normę czasu pracy, z jednoczesnym zakazem zmniejszania ich wynagrodzenia, aby w ten sposób chronić ich zdrowie i podstawy egzystencji jako słabszych członków społeczeństwa. Jednocześnie dotychczasowa regulacja umożliwiała tym spośród nich, którzy czuli się na siłach pracować w wymiarze czasu pracy obowiązującym pracowników w pełni sprawnych lub z lekką niepełnosprawnością, na ich wniosek i za zgodą właściwego lekarza, zatrudnienie w takim właśnie „normalnym” wymiarze. Nie jest zatem prawdziwe twierdzenie, jakoby dopiero na gruncie znowelizowanej ustawy o rehabilitacji zawodowej niepełnosprawni pracownicy mogli mieć wpływ na to, według jakich norm czasu pracy są zatrudnieni, a więc być potraktowani podmiotowo.

Trybunał Konstytucyjny zwrócił także uwagę na to, że w kontekście zasady sprawiedliwości podwyższenie norm czasu pracy wpływa negatywnie na wysokość wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników. Osoby, których wynagrodzenie było ustalone stawką godzinową albo zależne od wyników pracy, na zaskarżonej regulacji raczej skorzystały, gdyż większa liczba godzin pracy przełożyła się bezpośrednio lub pośrednio (przy wynikowym systemie płac) na wyższe wynagrodzenie, o ile oczywiście pracodawca nie wypowiedział im dotychczasowej stawki godzinowej. Odmiennie przedstawiała się sytuacja osób, którym przysługiwało wynagrodzenie ryczałtowe w stałej (najczęściej: miesięcznej) wysokości. Wobec braku wyraźnej regulacji tej kwestii w ustawie nowelizującej należało przyjąć, że zwiększenie ich wymiaru czasu pracy o godzinę dziennie i 5 godzin tygodniowo nie będzie połączone

z odpowiednim zwiększeniem wynagrodzenia. Trybunał zwrócił przy tym uwagę na to, że pracownik ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością, który przed wejściem w życie ustawy nowelizującej pracował w skróconym czasie pracy, otrzymywał wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak wykonujący taką samą pracę pracownik pełnosprawny lub z lekką niepełnosprawnością (o ile, oczywiście, nie było innych podstaw do różnicowania tych wynagrodzeń), zatrudniony w „normalnym czasie pracy”. Ustawodawca wychodził bowiem z założenia, że jeżeli niepełnosprawny pracownik, ze względu na stan zdrowia, korzysta ze skrócenia czasu pracy, to skrócenie z tego powodu nie powinno odbijać się negatywnie na wysokości jego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli ten sam niepełnosprawny pracownik pracuje w „normalnym” czasie pracy (tj. według norm podstawowych, czyli 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo), a właściwy lekarz nie znalazł podstaw do skrócenia tego czasu pracy, to wysokość jego wynagrodzenia powinna być (nadal) równa wysokości wynagrodzenia otrzymywanego za taką samą pracę przez pracownika pełnosprawnego, pracującego w takim samym wymiarze czasu pracy. (...) Dla pracodawcy objęcie wszystkich osób niepełnosprawnych ogólnymi normami czasu pracy było oczywiście korzystne. Otrzymał on bowiem, z reguły przy najczęściej stosowanym wynagrodzeniu ryczałtowym, za to samo, dotychczasowe, wynagrodzenie w skali roku o ok. 32 dni pracy rocznie więcej (ok. 13%). Według autorów tego rozwiązania miało to zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób ze znaczną i umiarkowaną niepełnosprawnością. Nie można było jednak wykluczyć skutku wręcz przeciwnego — wydłużenie czasu pracy już zatrudnionych niepełnosprawnych mogło spowodować zbędność zatrudniania kolejnych lub nawet zwolnienie niektórych z nich.

Trybunał ocenił również, że z punktu widzenia ogólnospołecznego oceniane rozwiązanie prawne nie wprowadzało bezpośrednio istotnych zmian. Gdyby się okazało, że zwiększenie wymiaru czasu pracy osób ze znaczną i z umiarkowaną niepełnosprawnością spowodowało zwiększenie zatrudnienia tych osób, to byłby to niewątpliwie efekt korzystny dla społeczeństwa i państwa. Na tym etapie obowiązywania zaskarżonego przepisu nie można było jednak stwierdzić, czy ten efekt rzeczywiście wystąpi. Po półtorarocznym obowiązywaniu nowej regulacji Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych nie

posiadał bowiem nawet szacunkowych danych co do wpływu na liczbę zatrudnionych osób ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością. Ta hipotetyczna korzyść dla interesu publicznego nie mogła więc mieć wpływu na ocenę konstytucyjności zaskarżonego przepisu. Oceniając tę regulację w świetle zasady sprawiedliwości Trybunał uznał więc, że podmioty nierówne — osoby pełnosprawne (i osoby z lekką niepełnosprawnością) oraz osoby ze znaczną lub umiarkowaną niepełnosprawnością — zostały potraktowane pod względem wymiaru czasu pracy, co do zasady, jednakowo. Nie można przy tym wskazać wartości konstytucyjnych, które by takie naruszenie zasady sprawiedliwości uzasadniały i którym należałoby dać pierwszeństwo przed ochroną zdrowia i egzystencji osób z poważną niepełnosprawnością. Z powyższych powodów Trybunał Konstytucyjny uznał to rozwiązanie prawne za niezgodne z art. 2 Konstytucji — z zasadą sprawiedliwości społecznej.

W wyroku z 3 sierpnia 2016 r., I PK 168/15, Sąd Najwyższy dodatkowo zauważył, iż sama ustawa o rehabilitacji zawodowej przewiduje w art. 16 ust. 1 pkt 2, że szczególne regulacje dotyczące norm czasu pracy określone w art. 15 ustawy nie mają zastosowania, 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. Warunkiem koniecznym odstąpienia od norm wynikających z art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej jest w tym przypadku wniosek osoby zainteresowanej, która w dniu składania wniosku musi pozostawać w zatrudnieniu. Nie można wystąpić o taką zgodę jeszcze przed podjęciem zatrudnienia; zapobiega to sytuacji, w której pracodawca warunkuje zatrudnienie osoby niepełnosprawnej od uzyskania zgody lekarza, obawiając się konieczności stosowania skróconych norm czasu pracy. Wyłączenie stosowania art. 15 ustawy o rehabilitacji zawodowej do zatrudnionej osoby niepełnosprawnej jest skuteczne od chwili doręczenia pracodawcy zgody lekarza. Nie jest zatem wystarczające samo oświadczenie pracownika niepełnosprawnego, że dysponuje takim zaświadczeniem. Konieczne jest przedstawienie pracodawcy takiego zaświadczenia lekarskiego oraz złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie „normalnych” 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.