



Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość

Warszawa, dnia 14 października 2014 r.

TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY
KANCELARIA

wpl.
dnia 14. 10. 2014

TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY

Aleja Jana Chrystiana Szucha 12 Azał.

00 – 918 Warszawa

Wnioskodawca:

Grupa Posłów na Sejm VII Kadencji
według załączonej listy reprezentowanych
przez Pana Posła Adama Rogackiego oraz
Pana Posła Marka Asta

Pełnomocnik wnioskodawców:

Radca Prawny Mirosław Kutnik

Adres dla korespondencji:

Kancelaria Radców Prawnych Kutnik,
Kalinowski i Partnerzy
ul. Batorego 5, Toruń (87-100)

Uczestnicy:

1. Sejm RP – organ,
który uchwalił zaskarżoną ustawę.
2. Prokurator Generalny

Wniosek

o stwierdzenie niezgodności z Konstytucją RP ustawy z dnia 8 listopada 2013 r.

o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej

(Dz. U. z 2013 r. poz. 1645)

My niżej podpisani posłowie na Sejm RP VII Kadencji, na podstawie art. 188 pkt 1 oraz art. 191 ust. 1 pkt 1 Konstytucji RP, wnosimy o stwierdzenie, że:

art. 3 pkt 1 w związku z art. 33 *in fine* ustawy z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. z 2013r. poz. 1645) w zakresie, w jakim nadaje z dniem 1 kwietnia 2014 r. nowe brzmienie art. 26a ust. 1 zdanie drugie i art. 26a ust. 1b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U z 2011 r., Nr 127, poz. 721, Nr 171, poz. 1016, Nr 209, poz. 1243 i 1244, Nr 291, poz. 1707, z 2012 r. poz. 986 i 1456 oraz z 2013 r., poz. 73 i 675), w odniesieniu do przedsiębiorców prowadzących zakłady pracy chronionej, którzy zawarli przed dniem 28 grudnia 2013 r. na czas określony umowy w trybie ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 907, 984, 1047 i 1473), jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP przez to, że z naruszeniem zasady ochrony interesów w toku, nie ustanawia odpowiedniej *vacatio legis*.

Jako przedstawiciele w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym wyznaczamy Pana posła Adama Rogackiego i Pana Posła Marka Asta oraz, na podstawie art. 29 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 1997 r. Nr 102, poz. 643 ze zm.), ustanawiamy pełnomocnika Radcę Prawnego Mirosława Kutnika. Adres do korespondencji: Kancelaria Radców Prawnych Kutnik, Kalinowski i Partnerzy w Toruniu (87-100), ul. Batorego 5.

Uzasadnienie

1.

Art. 3 ustawy z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1645) nadał nowe brzmienie art. 26a ust. 1 zdanie drugie i art. 26a ust. 1b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U z 2011 r., Nr 127 poz. 721 ze zm.) – odtąd „ustawa o rehabilitacji”.

Zgodnie z art. 33 *in fine* ustawy z dnia 8 listopada 2013 r., art. 26a ustawy o rehabilitacji w zmienionym brzmieniu stosuje się do pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, poczynając od 1 kwietnia 2014 r.

Zmiana wprowadzona przez art. 3 pkt 1 w związku z art. 33 *in fine* ustawy z dnia 8 listopada 2013 r., jest istotna i dotyczy sposobu ustalania wysokości miesięcznego dofinansowania przysługującego pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Zmienione przepisy przewidują, że miesięczne dofinansowanie przysługuje w wysokości konkretnych kwot (1.800 zł, 1.125 zł, 450 zł i 600 zł).

Kwoty te są niższe aniżeli kwoty, które przysługiwały pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej na podstawie zmienionych przepisów według stanu sprzed 1 kwietnia 2014 r. W tym stanie rozróżniano, w odniesieniu do miesięcznego dofinansowania, dwie kategorie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne: pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej i pozostałych pracodawców. Rozróżnienie to było uprawnione, gdyż na pracodawcach prowadzących zakłady pracy chronionej ciążył znacznie szerszy zakres obowiązków aniżeli na innych pracodawcach zatrudniających osoby niepełnosprawne. To rozróżnienie znalazło swój wyraz w przepisach dotyczących miesięcznego dofinansowania. Kwoty przewidziane w art. 26a ustawy o rehabilitacji, dla pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej przysługiwały tym pracodawcom w pełnej wysokości (art. 68g, 68ga i 68gb ustawy o rehabilitacji) wynikającej z tego przepisu. Natomiast jeśli chodzi o innych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, wynikające z art. 26a ust. 1 zdanie drugie ustawy o rehabilitacji, były kwotami „docelowymi” i miały tym pracodawcom przysługiwać dopiero od 1 stycznia 2015 r., a wcześniej miesięczne dofinansowanie dla tych pracodawców w poszczególnych latach wynosiło tylko określony procent kwot przewidzianych w przywołanym przepisie.

Takie konsekwentne stanowisko ustawodawcy pozwalało na odczytanie jego wyraźnego zamiaru w postaci:

1/ wiązania wysokości miesięcznego dofinansowania z wysokością najniższego wynagrodzenia pracownika,

2/ uwzględniania w okresie przejściowym zasadniczo odmiennej, w stosunku do innych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, sytuacji pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej,

3/ niepogarszania w okresie przejściowym sytuacji pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej,

4/ zrównania w określonym przez ustawodawcę momencie, w odniesieniu do miesięcznego dofinansowania, wszystkich pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, na zasadzie „równania w górę”.

Zaskarżone przepisy stanowią niezwykle wyraziste odstępstwo od tego czytelnego i – jak można było rozsądnie oczekiwać – trwałego zamiaru ustawodawcy, gdyż:

1/ nie wiążą wysokości miesięcznego dofinansowania z wysokością najniższego wynagrodzenia pracowników,

2/ nie uwzględniają w okresie, który zgodnie ze zmienionymi przepisami był okresem przejściowym, zasadniczo odmiennej, w stosunku do innych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, sytuacji pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej,

3/ pogarszają trwale sytuację pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej,

4/ zrównują, na zasadzie „równania w dół”, w odniesieniu do miesięcznego dofinansowania, sytuację wszystkich pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Już w pierwszych dniach obowiązywania zaskarżonych przepisów dało się zauważyć niekorzystne ich skutki w postaci zmniejszenia liczby zakładów pracy chronionej i zmniejszenia stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (J. Ćwiek, Niepełnosprawni idą na bruk, Rzeczpospolita z 8 kwietnia 2014 r.).

2.

Art. 26a został wprowadzony do ustawy o rehabilitacji przez art. 1 pkt 18 ustawy z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2003 r., Nr 7, poz. 79) i zaczął obowiązywać od 1 lutego 2003 r. W swej pierwotnej wersji miesięczne dofinansowanie przysługiwało w kwocie:

1/ 130% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,

2/ 110% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,

3/ 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności (ust. 1).

Pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy do 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu

na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% przysługiwało miesięczne dofinansowanie w wysokości:

1/ 70% kwot, o których mowa w ust. 1,

2/ 90% kwot, o których mowa w ust. 1, w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych (ust. 2).

Pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej przysługiwało 100% kwot dofinansowania, o których mowa w ust. 1 (ust. 3).

Z dniem 1 stycznia 2004 r. z mocy art. 1 pkt 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003 r. Nr 228, poz. 2262) w art. 26a ust. 1 ustawy o rehabilitacji wprowadzono zmianę polegającą na wyłączeniu z grona osób, których zatrudnienie uprawnia do otrzymania miesięcznego dofinansowania, osób, które osiągnęły wiek emerytalny.

Z mocy art. 131 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001), który wszedł w życie 1 czerwca 2004 r., sytuacja pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, uległa polepszeniu, gdyż kwoty miesięcznego dofinansowania zwiększono o 75% najniższego wynagrodzenia w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz niewidomych (art. 26a ust. 3 pkt 2 ustawy o rehabilitacji po omawianej zmianie).

Kolejna zmiana została wprowadzona przez ustawę z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. 237, poz. 1652), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2009 r. Zgodnie z jej art. 1 pkt 8, art. 26a ust. 1 ustawy o rehabilitacji otrzymał nowe brzmienie. W zdaniu pierwszym zostało usunięte sformułowanie „który nie ma ustalonego prawa do emerytury”, a w zdaniu drugim podwyższono kwoty miesięcznego dofinansowania do 160%, 140% i 60% najniższego wynagrodzenia. Dodano ust. 1b, zgodnie z którym przewidziane w ust. 1 kwoty zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe bądź epilepsję oraz niewidomych. Uchylono ust. 2 i 3. W art. 5 uregulowana została wysokość miesięcznego dofinansowania w 2009 r. Pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników oraz pracodawcy zatrudniającemu, co najmniej 25

pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięciem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości, co najmniej 6% miesięczne dofinansowanie przysługiwało w wysokości:

1/ 70% kwot, o których mowa w art. 26a ust. 1,

2/ 90% kwot, o których mowa w art. 26a ust. 1 i 1b

- znowelizowanej ustawy o rehabilitacji, natomiast pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej przysługiwało w 2009 r. 100% kwot dofinansowania przewidzianych w art. 26a ust. 1 i 1b znowelizowanej ustawy o rehabilitacji.

Zasady te obowiązywały również w roku 2010 w wyniku dodania do ustawy o rehabilitacji przez art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1706) art. 68g.

Art. 1 pkt 10 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. z 2010 r. Nr 226, poz. 1475), która w omawianym zakresie weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r. z wyjątkiem dodanego przez nią do ustawy o rehabilitacji art. 26a ust. 1a¹, zgodnie z którym miesięczne dofinansowanie nie przysługiwało na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności mających ustalone prawo do emerytury, który to przepis wszedł w życie z dniem 1 marca 2011 r.

Art. 26a ust. 1 zdanie drugie ustawy o rehabilitacji w zmienionym brzmieniu postanawiał, że miesięczne dofinansowanie miało przysługiwać w kwocie:

1/ 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,

2/ 100% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,

3/ 40% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W znowelizowanym art. 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji, do grona osób, których zatrudnienie powoduje zwiększenie miesięcznego dofinansowania o 40% najniższego wynagrodzenia, włączono osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono także całościowe zaburzenia rozwojowe.

Art. 9 ustawy z dnia 29 października 2010 r. zawierał postanowienia, zgodnie z którymi pracodawcy prowadzącemu zakład pracy chronionej w latach 2011 i 2012 miało przysługiwać 100% kwot dofinansowania, o których mowa w art. 26a ust. 1 i 1b ustawy o

rehabilitacji, w nowym brzmieniu, a innym pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne odpowiednio 70% lub 90% kwot przewidzianych w art. 26a ust. 1 lub art. 26a ust. 1 i 1b ustawy o rehabilitacji w nowym brzmieniu.

Nadto, art. 12 ustawy z dnia 29 października 2010 r. postanawiał, że, co do zasady, miesięczne dofinansowanie, według nowych zasad miało przysługiwać, poczynając od dofinansowania za styczeń 2013 r., z tym, że w ust. 2 i 3 tego artykułu zawarte były szczególne postanowienia dotyczące wysokości miesięcznego dofinansowania w pierwszym półroczu (ust. 2) i drugim półroczu (ust. 3) 2012 r.

W sposób identyczny w art. 9 ustawy z dnia 29 października 2010 r., w odniesieniu do roku 2011 została uregulowana sytuacja pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, uprawnionych do miesięcznego dofinansowania, w art. 11 pkt 3 ustawy z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustawy związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. Nr 238, poz. 1578), który dodawał do ustawy o rehabilitacji art. 68ga.

Zasady te zostały odniesione do roku 2013 przez dodanie przez art. 3 ustawy z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1456) do ustawy o rehabilitacji art. 68gb. Art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1645) odniósł te zasady również do pierwszych 3 miesięcy 2014 r.

Z powyższego, z natury rzeczy skróconego, przeglądu regulacji prawnych dotyczących miesięcznego dofinansowania wynika, że pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej mogli rozsądnie oczekiwać, że wykreowany przez ustawodawcę efektywny mechanizm realizacji normy programowej zawartej w art. 69 Konstytucji RP (zob. uzasadnienie wyroku TK z dnia 23 października 2007, P 28/07), OTK ZUA 9(2007), poz. 106, s. 1322-1323) nie zostanie zastąpiony mechanizmem nieefektywnym, bezpośrednio naruszającym również prawa osób niepełnosprawnych (zob. uzasadnienie wyroku TK z dnia 6 lutego 2007 r., P 25/06, OTK ZUA 2 (2007), poz. 9, s. 89-90). Nie ulega bowiem wątpliwości, że zmniejszenie wysokości miesięcznego dofinansowania należnego pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej wpływa bezpośrednio również na sytuację zatrudnianych przez nich osób niepełnosprawnych. Wynika to z zastąpienia procentowego wskaźnika konkretną kwotą, której wartość będzie systematycznie malała w wyniku procesów inflacyjnych i ze zrównania – w odniesieniu do prawa do miesięcznego dofinansowania – pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej z innymi pracodawcami, osiagającymi, co prawda określony wskaźnik zatrudnienia osób

niepełnosprawnych lecz nieobciążonych szczególnymi obowiązkami przypisanymi pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej.

3.

Ustawodawca, przy wprowadzaniu nowych rozwiązań prawnych dotyczących prawa do miesięcznego dofinansowania nie przewidział *vacatio legis*, która byłaby odpowiednia dla pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, którzy zawarli w trybie Prawa zamówień publicznych kontrakty terminowe. Jak wielokrotnie podkreślał Trybunał Konstytucyjny (np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 lipca 2013 r., K 7/12, OTK ZUA 6 (2013), poz. 76, s. 994) ocena, czy w konkretnym wypadku długość *vacatio legis* jest odpowiednia, jest uzależniona od całokształtu okoliczności, w szczególności zaś od przedmiotu i treści unormowań przewidzianych w nowych przepisach. Wymóg odpowiedniości *vacatio legis* wiąże się z potrzebą zagwarantowania adresatom norm prawnych możliwości pokierowania swoimi sprawami w sposób uwzględniający treść nowych regulacji. Instytucja „spoczywania ustawy” zapewnić ma bowiem odpowiedni czas na zaznajomienie się z nowymi przepisami oraz na dostosowanie się do wymagań, jakie niosą za sobą nowe regulacje.

W odniesieniu do sytuacji prawnych pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 21 marca 2006 r., K 13/05, OTK ZUA 3 (2006), poz. 31, za odpowiedni okres dostosowawczy uznał okres umożliwiający pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne, które osiągnęły wiek emerytalny, skuteczne wypowiedzenie tym osobom umów o pracę. Jak zauważył Trybunał w uzasadnieniu przywołanego wyroku adaptacja pracodawców do nowych rozwiązań prawnych polegać mogła jedynie na zwolnieniu tych pracowników niepełnosprawnych, którzy osiągnęli wiek emerytalny.

W odniesieniu do rozwiązań prawnych kwestionowanych w niniejszym wniosku, taka „prosta” adaptacja nie jest możliwa. Dostosowanie się do nowej sytuacji prawnej przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej związanych umowami zawartymi na czas określony w trybie Prawa zamówień publicznych wymagałoby rezygnacji ze statusu zakładu pracy chronionej albo zaprzestania wykonywania zawartych umów albo obu tych działań naraz. Trzymiesięczny okres dostosowawczy jest dla tych działań dostosowawczych niewątpliwie niewystarczający.

4.

Na szczególną sytuację pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i świadczących na rzecz tych osób także inne pozapłacowe świadczenia rehabilitacyjne zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny w przywołanym wyroku z dnia 6 lutego 2006 r., P 25/06, stwierdzając, iż pracodawcy ci wykonują zadania publiczne, z mocy art. 69 Konstytucji RP ciążące na państwie. *„Powierzenie wykonania tych zadań podmiotom niepublicznym jest zgodne z wyrażonymi w preambule do Konstytucji zasadami pomocniczości i solidarności. Powoduje to powstanie po stronie państwa pewnych obowiązków względem podmiotów „wyręczających” je w wykonywaniu zadań publicznych”* – uzasadnienie przywołanego wyroku.

W uzasadnieniu tegoż wyroku TK zwraca też uwagę, iż wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne szczególną grupę stanowią pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej. Cięży na nich szereg obowiązków, których spełnianie podlega stałej kontroli, a sam status zakładu pracy chronionej podlega stałej weryfikacji przez uprawnione organy administracji publicznej. Wskazanim w ustawie obowiązkom odpowiadają stosowne uprawnienia. Te jednak, *nota bene*, w porównaniu ze stanem z roku 2007 zostały ograniczone, zwłaszcza przez ustawę z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 226, poz. 1475). Nie zmieniła się wszakże formuła organizacyjno-prawna zakładu pracy chronionej, ani mechanizm realizacji, przy pomocy tego zakładu konstytucyjnego obowiązku władz publicznych wysłowionego w art. 69 Konstytucji RP. Pozostaje więc w pełni aktualny pogląd TK sformułowany w uzasadnieniu wyroku z 6 lutego 2007 r. o *„pewnych obowiązkach”* państwa *„względem podmiotów „wyręczających” je w wykonywaniu zadań publicznych”*. Obowiązki te ciążą również - a może przede wszystkim - na ustawodawcy. Ujmując lapidarnie formułę zakładu pracy chronionej, można stwierdzić, że pracodawca, który go prowadzi, wykonuje zadania publiczne, a ponosi jako przedsiębiorca ryzyko prywatne. Na ryzyko będące efektem działania ekonomicznych praw rynku ustawodawca, w zasadzie, nie ma wpływu. Nie powinien jednak zwiększać owego prywatnego ryzyka przedsiębiorcy swym własnym działaniem. Zmiana przepisów dotyczących działania zakładów pracy chronionej może być zatem dokonywana jedynie w taki sposób, aby pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej miał odpowiedni czas dla dostosowania się bez uszczerbku ekonomicznego do nowej sytuacji prawnej.

5.

W przypadku pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej rezygnacja ze statusu zakładu pracy chronionej wiąże się ze spełnieniem określonych w art. 33 ustawy o rehabilitacji obowiązków dotyczących zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Okres 3 miesięcy jest niewystarczający dla wykonania wszystkich obowiązków formalnych i materialnych z tego zakresu. Zwłaszcza wtedy, gdy występuje sytuacja określona w art. 33 ust. 7a ustawy o rehabilitacji, rezygnacja ze statusu zakładu pracy chronionej wymaga trudnych rozliczeń, które nie mogą być dokonane „z dnia na dzień”. Dla dostosowania się w ten radykalny i zapewne niezamierzony przez ustawodawcę sposób do nowej sytuacji prawnej okres 3 miesięcy jest zdecydowanie za krótki.

Szczególną grupę wśród pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej stanowią ci, którzy zawarli na czas oznaczony umowy w trybie Prawa zamówień publicznych. Przy formułowaniu oferty mieli oni na uwadze stan prawny dotyczący miesięcznego dofinansowania i z uwzględnieniem tego stanu formułowali ofertę tak, aby mogła być uznana przez zamawiającego za najkorzystniejszą (w praktyce głównie ze względu na cenę) i aby dzięki zawarciu umowy zapewnić pracę osobom niepełnosprawnym.

Jeżeli po zawarciu umowy zostanie przez ustawodawcę w sposób wydatny obniżone miesięczne dofinansowanie - a tak się stało w przypadku przepisów kwestionowanych w niniejszym wniosku - to umowa nie przyniesie przedsiębiorcy godziwego zysku, lecz straty, których w momencie zawierania umowy nie mógł przewidzieć. Możliwość negocjacji umowy czy powołania się na klauzulę *rebus sic stantibus* (art. 357¹ k.c.) jest zaś w odniesieniu do umów zawieranych w trybie Prawa zamówień publicznych praktycznie wyłączona, co jest uzasadnione potrzebą ochrony finansów publicznych, lecz nie powinno powodować uszczerbku majątkowego u wykonawcy, jeżeli uszczerbek ten jest bezpośrednim następstwem działań ustawodawcy. Ustawodawca działający, podobnie jak zamawiający, w sferze publicznej winien wówczas, gdy zmienia sytuację prawną wykonawcy z niekorzyścią dla niego, znaleźć takie rozwiązanie, które będzie chroniło wykonawcę przed niekorzystną dlań zmianą przepisów. W przypadku pracodawców uprawnionych do otrzymywania miesięcznego dofinansowania z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych najodpowiedniejszym rozwiązaniem jest utrzymanie zasad dofinansowania do czasu, w którym przestaną obowiązywać umowy zawarte przez nich na czas oznaczony. Brak takiego rozwiązania i jakichkolwiek innych rozwiązań chroniących wykonawcę przed uszczerbkiem majątkowym będącym następstwem niekorzystnej dlań zmiany przepisów jest sprzeczny z art. 2 Konstytucji RP.

Sytuacja wykonawcy zamówienia publicznego daje się również opisać według schematu: wykonuje zadania publiczne - ponosi ryzyko prywatne. Ryzyko to nie powinno jednak obejmować następstw działania ustawodawcy znajdującego się przecież, podobnie jak zamawiający, w sferze publicznej.

6.

Z powyższego wynika, że ustawodawca, dokonując zmiany przepisów określających wysokość miesięcznego dofinansowania przysługującego pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, nie zadbał o ochronę interesów w toku tych pracodawców, którzy przed dniem 28 grudnia 2013 r. zawarli umowy na czas oznaczony w trybie ustawy Prawo zamówień publicznych, gdyż nie ustanowił odpowiadającej okresowi obowiązywania tych umów *vacatio legis* ani nie przewidział innych środków chroniących prowadzących zakłady pracy chronionej przed stratami spowodowanymi zmianą przepisów. Z tego względu wniosek niniejszy jest uzasadniony.

Załączniki:

- Lista podpisów posłów popierających wniosek
- 6 odpisów wniosku.