



Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Warszawa, 31 marca 2010 r.

Podsekretarz Stanu

Maciej Szpunar

DPUE -920 - 410 - 10/jf/1

dot.: BPS/KU-034/811/1/10 z 16.03.2010 r.

**Pan
Piotr Zientarski
Przewodniczący Komisji Ustawodawczej
Senat Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Przewodniczący,

W związku z przedłożonym *projektem ustawy o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawy o pracownikach samorządowych (druk senacki nr 811)*, pragnę zgłosić następujące uwagi.

Projekt ustawy przewiduje zmianę art. 13 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 55 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, która umożliwi rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym oraz z pracownikiem samorządowym mianowanym, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, w przypadku osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie emerytury. Obecnie obowiązujące przepisy ustanawiają możliwość rozwiązania stosunku pracy w przypadku nabycia przez urzędnika państwowego lub pracownika samorządowego prawa do emerytury, co skutkuje możliwością wcześniejszego zwalniania kobiet.

Należy zauważyć, że projektowana zmiana zapewnia zgodność z wymogami *dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*. Zgodnie z art. 14 dyrektywy zakazana jest wszelka

bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu m.in. do warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień. Zgodnie z orzeczeniem w sprawie *Marshall*¹ zwolnienie pracownicy w związku z osiągnięciem przez nią wieku emerytalnego, który jest różny dla kobiet i mężczyzn, będzie stanowiło dyskryminację ze względu na płeć. Tymczasem zastosowanie proponowanych przepisów w związku z przewidzianym w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zróżnicowanym wiekiem emerytalnym dla kobiet i mężczyzn może spowodować, iż urzędniczka będzie mogła zostać zwolniona ze służby – bez potrzeby zaistnienia dodatkowych okoliczności - po osiągnięciu 60 roku życia, podczas gdy urzędnik-mężczyzna w tej samej sytuacji pozostanie zatrudniony do 65 roku życia.

Należy jednak mieć na uwadze również dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Art. 6 tej dyrektywy przewiduje, że państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Zgodnie z przepisem zamieszczonym w lit. a), takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony.

Jakkolwiek w wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*² Trybunał Sprawiedliwości WE orzekł, iż w obecnym stanie prawa wspólnotowego państwa członkowskie dysponują szerokim marginesem uznania przy wyborze nie tylko sposobu osiągnięcia jednego celu spośród innych w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia, lecz również w zdefiniowaniu środków mogących go zrealizować, należy pamiętać, iż przyjęcie rozwiązania różnicującego sytuację zawodową pracownika ze względu na jego wiek będzie dopuszczalne, jeżeli służy osiągnięciu *określonego*, zgodnego z prawem celu oraz spełnia

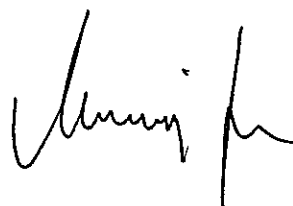
¹ Wyrok z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), zob. także wyrok w sprawie 262/84 Vera Mía Beets-Proper v F. Van Lanschot Bankiers NV.

² Wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA.

wymóg proporcjonalności. Cel ten nie musi być wskazany w samym przepisie, jak jednak orzekł Trybunał, wobec braku takiego doprecyzowania ważne jest, by inne elementy wynikające z ogólnego kontekstu danego przepisu pozwoliły na określenie celu leżącego u jego podstaw dla dokonania kontroli sądowej jego zasadności, a także właściwego i koniecznego charakteru środków zastosowanych do realizacji tego celu. Należy podkreślić, że ustalenie celu, któremu służy dany przepis jest kluczowe dla zbadania czy przyjęte środki są proporcjonalne i czy w związku z tym przepis wprowadzający różne traktowanie ze względu na wiek jest dopuszczalny z punktu widzenia prawa wspólnotowego. Tytułem przykładu, w wyroku w sprawie *Petersen*³ Trybunał Sprawiedliwości UE analizował różne cele, którym mógł służyć przepis ustanawiający górną granicę wieku dla lekarzy wykonujących pracę w ramach systemu ubezpieczenia zdrowotnego oraz sprawdzał czy osiągnięcie poszczególnych celów było rzeczywistym przedmiotem troski właściwego ustawodawstwa w sposób spójny i systematyczny.

Biorąc pod uwagę powyższe, w przypadku przyjmowania przepisu przewidującego szczególne traktowanie ze względu na osiągnięcie danego wieku, np. 65 lat, należy mieć na uwadze ewentualną potrzebę wykazania, iż przyjęte rozwiązanie mieści się w ramach wyznaczonych przez art. 6 dyrektywy 2000/78/WE, tj. realizuje konkretny, zgodny z prawem cel z poszanowaniem zasady proporcjonalności. Zróżnicowanie sytuacji osób ze względu na wiek jest przy zachowaniu powyższych warunków dopuszczalne. Zakładając, iż omawiane przepisy są uzasadnione określonymi celami polityki zatrudnienia, w mojej ocenie nie pozostają one w sprzeczności z prawem europejskim.

Z poważaniem



³ Wyrok z dnia 12 stycznia 2008 r. w sprawie C-341/08 Domnica Petersen przeciwko Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe.