



Do druku nr 2095 - A

**URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU
*Mikołaj Dowgielewicz***

Min.MD/~~11~~45/2009/DP/AK, jf

Warszawa, dnia ~~17~~ lipca 2009 r.

**Pan Posel
Zbigniew Chlebowski
Przewodniczący Komisji Finansów Publicznych
Sejm Rzeczypospolitej Polskiej**

Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej *dotatkowego sprawozdania Komisji Finansów Publicznych o rządowym projekcie ustawy o Służbie Celnej (druk nr 2095-A)*, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) oraz na podstawie art. 42 ust. 4 Regulaminu Sejmu przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej Mikołaja Dowgielewicza

Szanowny Panie Przewodniczący,

W związku z przedłożonym dodatkowym sprawozdaniem Komisji Finansów Publicznych o rządowym projekcie ustawy o Służbie Celnej (druk nr 2095-A), pragnę wyrazić następującą opinię.

W odniesieniu do zawartej w pkt 25 poprawki polegającej na skreśleniu w art. 104 ust. 1 pkt 3 oraz wprowadzeniu do art. 105 pkt 11, w którym przewiduje się, że funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres służby umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury, z osiągnięciem tego wieku, należy zaznaczyć, że regulacja ta wchodzi w zakres stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy zmienionej dyrektywą 2002/73/WE.

Art. 6 dyrektywy 2000/78/WE 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. Jakkolwiek w wyroku w sprawie *Palacios de la Villa*¹, 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 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. W przypadku przyjmowania przepisu wprowadzającego odmienne traktowanie ze względu na osiągnięcie danego wieku, np. wieku emerytalnego, należy więc mieć na uwadze ewentualną potrzebę wykazania, iż przyjęte rozwiązanie mieści się w ramach wyznaczonych przez art. 6 dyrektywy 2000/78/WE, tj. realizuje zgodny z prawem cel z poszanowaniem zasady proporcjonalności. Zróżnicowanie sytuacji osób ze względu na wiek jest jednak przy zachowaniu powyższych warunków dopuszczalne.

Należy jednak zwrócić uwagę na wymogi określone w dyrektywie 76/207/WE. Art. 3 ust. 1 dyrektywy przewiduje, że stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, m.in. w odniesieniu do warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia. Zgodnie z orzeczeniem w sprawie *Marshall*² 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 funkcjonariusz-kobieta będzie mogła zostać zwolniona ze służby – bez potrzeby zaistnienia dodatkowych okoliczności – po osiągnięciu 60 roku życia, podczas gdy funkcjonariusz-mężczyzna w tej samej sytuacji mógłby pozostać zatrudniony do 65 roku życia. W zakresie w jakim proponowana poprawka zastępuje przepis przewidujący obligatoryjne zwolnienie funkcjonariusza regulacją przewidującą jedynie fakultatywne zastosowanie takiego rozwiązania zasługuje ona na

¹ Wyrok z dnia 16 października 2007 r. w sprawie C-411/05 Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA.

² 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 Mia Beets-Proper v F. Van Lanschot Bankiers NV.

poparcie, budzi ona jednak nadal wątpliwości na gruncie wspólnotowych przepisów antydyskryminacyjnych.

Poprawki zawarte w przedłożonym sprawozdaniu nie są sprzeczne z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem powyższej uwagi.

Z poważaniem,

Z up. SEKRETARZA
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
POLSK. SEKRETARZ STANU

Maciej Szpunar

Do uprzejmej wiadomości
Pan Jan Vincent Rostowski
Minister Finansów

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 17 lipca 2009 r.

Cena 0,18 zł + 22% VAT

