



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO LEGISLACYJNE

Warszawa, 1 lutego 2021 r.

Opinia do ustawy o służbie zagranicznej

(druk nr 316)

I. Cel i przedmiot ustawy

Celem uchwalonej przez Sejm ustawy o służbie zagranicznej, jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy, jest wprowadzenie nowej struktury służby zagranicznej i dostosowanie jej do potrzeb i wyzwań współczesnego świata.

Ustawa określa organizację i funkcjonowanie służby zagranicznej, a także prawa i obowiązki osób wchodzących w jej skład.

W skład służby zagranicznej będą wchodzić członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych, w tym dyplomaci zawodowi i pracownicy krajowi, pełnomocni przedstawiciele Rzeczypospolitej Polskiej w innym państwie lub przy organizacji międzynarodowej oraz pracownicy zagraniczni zatrudnieni na podstawie powołania w celu wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej jako członkowie personelu dyplomatyczno-konsularnego (art. 3).

Ustawa wprowadza granicę wieku (65 lat), której osiągnięcie spowoduje wygaśnięcie stosunku pracy w służbie zagranicznej członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych (art. 4).

Służbą zagraniczną kierować będzie minister właściwy do spraw zagranicznych, natomiast w celu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie zagranicznej zostaje utworzone stanowisko Szefa Służby Zagranicznej, który wyznacza stanowisko i odwołuje ze stanowiska – w przypadku personelu dyplomatyczno-konsularnego oraz nadaje stopnie dyplomatyczne.

Jednocześnie nie rezygnuje się ze stanowiska dyrektora generalnego służby zagranicznej, który będzie dyrektorem generalnym urzędu wykonującym zadania dyrektora generalnego urzędu wobec członków służby zagranicznej będących członkami korpusu służby cywilnej oraz czynności z zakresu prawa pracy w odniesieniu do członków służby zagranicznej niebędących członkami korpusu służby cywilnej (art. 8 – art. 12).

Zadania służby zagranicznej będą wykonywać ambasadorowie, personel dyplomatyczno-konsularny (dyplomaci zawodowi, pracownicy zagraniczni, dyplomaci delegowani), personel pomocniczy i personel obsługi (art. 13).

Ustawa określa wymagania stawiane poszczególnym członkom służby zagranicznej oraz zasady nawiązywania stosunku pracy (art. 14 – art. 21).

Dyplomata zawodowym albo pracownikiem zagranicznym, oprócz innych wymagań jakie stawia ustawa może zostać osoba, która posiada wyłącznie obywatelstwo polskie.

Ustawa określa wymagania niezbędne do nadania stopnia dyplomatycznego oraz zasady jego nadania (art. 31 – art. 34).

Przedstawicielstwem dyplomatycznym w innym państwie lub stałym przedstawicielstwem przy organizacji międzynarodowej kierować będzie ambasador, a do czasu objęcia placówki zagranicznej przez ambasadora – kierownik przedstawicielstwa, którego wyznaczy, spośród członków personelu dyplomatyczno-konsularnego, i odwoła minister właściwy do spraw zagranicznych (art. 35).

W celu oceny kandydatów do objęcia funkcji ambasadora w państwie przyjmującym albo ambasadora przy organizacji międzynarodowej zostanie utworzony Konwent Służby Zagranicznej (art. 39).

Ustawa określa zasady naboru do służby zagranicznej, w tym zasady odbywania aplikacji dyplomatyczno-konsularnej oraz seminarium dyplomatyczno-konsularnego (art. 43 – art. 46)

Ustawa określa prawa i obowiązki członków służby zagranicznej, w tym zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie obowiązków służbowych, składniki oraz zasady wynagradzania, a także katalog zabezpieczeń socjalnych członków służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej (art. 48 – art. 59).

Ustawa zawiera przepisy zmieniające mające na celu uwzględnienie w szeregu przepisach odwołanie do nowej ustawy o służbie zagranicznej.

Przepisy przejściowe, dostosowujące i końcowe określają między innymi status członków służby zagranicznej w dniu wejścia w życie ustawy. Co istotne, zgodnie z art. 80, po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy wygasną stosunki pracy osób, które w dniu wejścia w życie ustawy pozostają w stosunku pracy w służbie zagranicznej i które ukończyły 65 lat.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Ustawa została uchwalona przez Sejm w dniu 21 stycznia 2021 r. Ustawa stanowiła przedłożenie rządowe (druk sejmowy nr 877). Podczas pierwszego czytania projektu ustawy na posiedzeniu Sejmu został zgłoszony wniosek o odrzucenie projektu ustawy. Wniosek ten nie uzyskał poparcia, wobec czego projekt ustawy został skierowany do Komisji Spraw Zagranicznych, która w dniu 21 stycznia 2021 r. przedstawiła sprawozdanie w druku sejmowym nr 904. Komisja wprowadzała zmiany o charakterze legislacyjnym, ale i merytorycznym. Komisja między innymi:

- 1) wprowadziła nową kategorię pracownika w placówce zagranicznej – pracownika delegowanego (art. 7 pkt 8);
- 2) uzupełniła przepisy ustawy o zasady oddelegowania dyplomaty zawodowego do wykonywania obowiązków w Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (art. 17);
- 3) przebudowała przepisy dotyczące zasad nadawania stopnia dyplomatycznego rezygnując ze szczegółowego dookreślenia zasad dotyczących przebiegu zatrudnienia w służbie zagranicznej, przekazując w tym względzie kompetencje ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych (art. 30);
- 4) wprowadziła do ustawy przepis dający Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej prawo ustanowienia ambasadora – specjalnego przedstawiciela Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej do zadań z zakresu polityki zagranicznej, który nie będzie wchodził w skład służby zagranicznej;

4) uzupełniła przepisy zmieniające o nowelizację ustaw, w których konieczna jest korekta odesłania do nowej ustawy o służbie zagranicznej;

5) dokonała koniecznego uzupełnienia przepisów przejściowych dostosowujących i końcowych.

W drugim czytaniu nie zgłoszono poprawek i niezwłocznie przystąpiono do trzeciego czytania. Sejm uchwalił ustawę w brzmieniu zaproponowanym w sprawozdaniu Komisji.

III. Uwagi szczegółowe

1) art. 4 określa zasadę, że stosunek pracy w służbie zagranicznej wygasa w dniu ukończenia przez osobę o której mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1, 65 lat.

Osoba zatrudniona w służbie zagranicznej nie później niż 6 miesięcy przed dniem ukończenia 65 lat może złożyć do ministra właściwego do spraw zagranicznych uzasadniony wniosek o wyłączenie stosowania wobec niej tego przepisu. Minister podejmuje decyzję w sprawie uwzględniając potrzeby służby zagranicznej.

Jak wynika z treści przepisu dotyczy on członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych, w tym dyplomatów zawodowych i pracowników krajowych zatrudnionych na podstawie powołania w celu wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej jako członkowie personelu pomocniczego lub personelu obsługi.

Uzupełnieniem określonej w ustawie zasady jest art. 80, zgodnie z którym po upływie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy wygasa stosunek pracy osób, które w dniu wejścia w życie ustawy pozostają w stosunku pracy w służbie zagranicznej i które ukończyły 65 lat. Przepisy te na wcześniejszym etapie prac legislacyjnych budziły wątpliwości natury konstytucyjnej, które pozostają aktualne.

Jak wynika z ustawy głównym i jedynym kryterium różnicującym osoby określone we wskazanych powyżej przepisach ustawy jest wiek. Ustawodawca nie określił żadnych innych obiektywnych kryteriów różnicowania tych osób, a przepis dopuszcza aby minister właściwy do spraw zagranicznych podejmował decyzję w indywidualnych sprawach na wniosek osoby, której przepis dotyczy. Oznacza to, że ustawa dopuszcza przyjęcie przez ministra subiektywnych kryteriów oceny w tym zakresie.

Uzasadnienie do projektu ustawy nie zawiera szerszych wyjaśnień zasadności wprowadzania takiego uregulowania oprócz wskazania, że w ustawie „określono dokładnie, w jakim wieku wskazane jest przejście członka służby zagranicznej na emeryturę i jasne zasady ewentualnego opóźnienia przejścia na emeryturę”.

Zasada równego traktowania bez względu m. in na wiek jest jedną z ogólnych zasad prawa pracy. Zgodnie z art. 11³ Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji ze względu na wiek w art. 18^{3a} § 1 zgodnie z którym, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych wyżej.

Kodeks pracy nie zakazuje bezwzględnie dyskryminacji i dopuszcza wypadki, kiedy zróżnicowanie traktowania jest dozwolone, w tym niezatrudnianie pracownika z powodu wieku, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom (art. 18^{3b} § 2 Kodeksu pracy).

Początkowo w orzecznictwie SN przyjmowano, że uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony, które nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na wiek (wyrok SN z 29.9.2005 r., II PK 19/05); postanowienie SN z 18.7.2003 r., I PK 210/03, oraz wyrok SN z 21.4.1999 r., I PKN 31/99).

W 2009 r., podejmując uchwałę w składzie 7 sędziów, SN wyjaśnił, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (uchwała SN z 21.1.2009 r., II PZP 13/08).

Co do zasady, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie uzasadnia wypowiedzenia stosunku pracy, ponieważ zdarzenia te nie wiążą się z pracą, a w szczególności nie wskazują na nieprzydatność pracownika lub istnienie, związanego z racjonalizacją zatrudnienia, interesu pracodawcy w rozwiązaniu stosunku pracy. Uzasadnienie wypowiedzenia pracownikom w wieku emerytalnym, posiadającym prawo do emerytury, musi się zatem odwoływać do obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, jak np.: niewłaściwe wykonywanie obowiązków, długotrwałe nieobecności w pracy, redukcja zatrudnienia, ograniczenie działalności zakładu (wyrok SN z 19.3.2008 r., I PK 219/07). Obowiązuje zatem zasada zachowania przez pracowników posiadających prawo do emerytury prawa do pracy, które nie może być naruszane przez dopuszczalność wypowiedzenia stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub nabycia prawa do świadczenia emerytalnego (wyrok SN z 11.12.2014 r., I PK 120/14).

Uzyskanie prawa do emerytury może być natomiast, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy, uznane za usprawiedliwione kryterium wyboru pracownika do zwolnienia uzasadnionego sytuacją ekonomiczną pracodawcy lub innymi obiektywnymi względami (wyrok SN z 8.6.1999 r., I PKN 105/99). Wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników wytypowanych spośród ogółu zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonania zwolnień z pracy (wyrok SN z 10.1.2002 r., I PKN 780/00; wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 442/97). Pracownik zwalniany w trybie indywidualnym z przyczyn, które go nie dotyczą, powinien mieć możliwość oceny dokonanego mu wypowiedzenia, także w zakresie zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy, w związku z tym powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN z 26.8.2015 r., I PK 93/15; wyrok SN z 11.5.2015 r., III PK 115/14; wyrok SN z 4.3.2015 r., I PK 183/14; wyrok SN z 30.9.2014 r., II PK 283/13; wyrok SN z 10.9.2013 r., I PK 61/13; wyrok SN z 25.1.2013 r., I PK 172/12). Wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma

zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, stanowi akceptowane społecznie kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia go środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nieposiadający uprawnień emerytalnych. Nie jest to rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na wiek, a zatem nie stanowi dyskryminacji pracownika, w szczególności jeśli to samo kryterium doboru do zwolnienia przyjęto w stosunku do innych pracowników pracodawcy (wyrok SN z 19.1.2016 r., I PK 72/15).

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 25 sierpnia 2020 r. (II GSK 560/20) uznał, że art. 19 ust. 1 pkt 2 ustawy o komornikach sądowych (u.k.s) , przewidujący odwołanie z zajmowanego stanowiska komornika, który ukończył 65 lat, stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r. nr 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Sąd ten uznał, że „art. 19 ust. 1 pkt 2 u.k.s. jako przepis niezgodny z wymogami prawa unijnego, tj. dyrektywy 2000/78/WE, nie może być zastosowany. Jak bowiem wynika z orzecznictwa TSUE - na sądzie krajowym spoczywa obowiązek zagwarantowania przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na wiek skonkretyzowanej w dyrektywie 2000/78/WE poprzez niestosowanie, w razie potrzeby jakichkolwiek sprzecznych z nią przepisów prawa krajowego.”.

Ustawa o służbie zagranicznej, oprócz wieku, nie wskazuje żadnych innych kryteriów zakończenia stosunku pracy, zatem minister rozpatrujący wniosek, o którym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy, będzie podejmował decyzję tylko na podstawie subiektywnej oceny i takie różnicowanie może być również uznane za nierówne traktowanie.

Wyjątki od zasady określonej w ustawie powinna zawierać sama ustawa. Jeżeli ustawodawca chce, aby od określonej w ustawie zasady obowiązywały wyjątki to powinien je szczegółowo określić. Nadanie ministrowi prawa wyłączenia stosowania przepisu ustawy, bez wskazania podstaw tego wyłączenia, jest daniem mu prawa do kreowania prawa, do którego organ władzy wykonawczej nie jest uprawniony. Zgodnie z art. 92 oraz art. 146 ust. 4 pkt 1 i 2 Konstytucji RP minister zapewnia wykonywanie ustaw oraz wydaje rozporządzenia na podstawie upoważnienia zawartego w ustawie.

Istotne jest również to, że omawiany przepis wprowadza rozróżnienie i nierówne traktowanie z punktu widzenia ochrony trwałości zatrudnienia wewnątrz służby cywilnej. Przypadki wygaśnięcia stosunku pracy członków korpusu służby cywilnej określa art. 70 oraz

art. 114 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej. Żaden z tych przypadków nie posługuje się kryterium wieku.

2) należy przywołać istotne argumenty Rzecznika Praw Obywatelskich przedstawione w opinii do przedmiotowej ustawy w zakresie ograniczenia dostępu do informacji publicznej.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich wprowadzona w art. 7 pkt 12 ustawy definicja tajemnicy dyplomatycznej, która ma obejmować informacje, dane oraz wiedzę niestanowiące informacji niejawnych w rozumieniu ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 742), z którymi członek służby zagranicznej zapoznał się w związku z pełnieniem obowiązków i które ze względu na dobro służby zagranicznej mogły być udostępnione wyłącznie osobom do tego uprawnionym, a ich ujawnienie mogłoby szkodzić polityce zagranicznej Rzeczypospolitej Polskiej i naruszać jej wizerunek międzynarodowy jest na tyle ogólnie sformułowana, posługuje się sformułowaniami nieostrymi, że może prowadzić do wyłączenia, poprzez wykładnię rozszerzającą, jawności w sferze polityki zagranicznej, w której zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 2176) udostępnieniu podlega informacja publiczna w polityce wewnętrznej i zagranicznej.

Rzecznik Praw Obywatelskich podnosi, że dostęp do informacji w tym zakresie powinien mieć charakter możliwie szeroki, a prawo do informacji publicznej podlega już ograniczeniom w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych oraz o ochronie innych tajemnic ustawowo chronionych.

„Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych precyzuje zakres chronionych informacji również w zakresie polityki zagranicznej i formalizuje procedurę nakładania stosownych klauzul niejawności. Zgodnie z art. 5 ust. 1 pkt 3 u.o.i.n. informacjom niejawnym nadaje się klauzulę „ściśle tajne”, jeżeli ich nieuprawnione ujawnienie spowoduje wyjątkowo poważną szkodę dla Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że zagrazi sojuszom lub pozycji międzynarodowej Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei art. 5 ust. 2 pkt 2 u.o.i.n. przewiduje, że informacjom niejawnym nadaje się klauzulę „tajne”, jeżeli ich nieuprawnione ujawnienie spowoduje poważną szkodę dla Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że pogorszy stosunki Rzeczypospolitej Polskiej z innymi państwami lub organizacjami międzynarodowymi. Wreszcie art. 5 ust. 3 pkt 1 u.o.i.n. stanowi, że informacjom niejawnym nadaje się klauzulę „poufne”, jeżeli ich nieuprawnione ujawnienie spowoduje szkodę dla

Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że utrudni prowadzenie bieżącej polityki zagranicznej Rzeczypospolitej Polskiej. Wprowadzenie w ustawie o służbie zagranicznej koncepcji tajemnicy dyplomatycznej pomija więc całkowicie istniejący już system ochrony informacji niejawnych w zakresie dotyczącym polityki zagranicznej RP, dublując funkcjonujące już rozwiązania prawne i wprowadzając normatywny chaos, w którym ani służba zagraniczna ani obywatele nie będą mieli pewności, które z nich należy stosować, by chronić prawnie legitymowane interesy Rzeczypospolitej Polskiej.”.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich szerokie ustawowe możliwości zabezpieczenia informacji istotnych z punktu widzenia prowadzenia polityki zagranicznej powodują niejasność zaproponowanej w ustawie regulacji oraz jej bezprzedmiotowość;

3) ustawa wymaga korekty nieprawidłowej numeracji zawartych w niej rozdziałów, ponieważ po rozdziale 2 zawierającym art. 8 – art. 34 następuje rozdział 4 zawierający art. 35 – art. 42, z pominięciem rozdziału 3.

Propozycja poprawki:

– rozdziały 4 – 10 oznacza się jako rozdziały 3 – 9;

4) formułując treść art. 28, art. 30, art. 31, art. 49 i art. 76 nie wzięto pod uwagę § 23 ust. 3 Zasad techniki prawodawczej oraz poglądów doktryny. Odesłania określające wzajemną relację przepisów formułuje się tylko wówczas, jeżeli relacja ta nie jest oczywista i istnieje prawdopodobieństwo, iż właściwa interpretacja normy byłaby utrudniona (jeżeli w innym przepisie znajduje się wyjątek należy używać określenia „z wyjątkiem”, jeżeli inny przepis zawiera uszczegółowienie należy używać określenia „z uwzględnieniem”).

Nie należy, co do zasady, formułować odesłań określających relację między przepisami („zastrzeżeń”) w obrębie jednej podstawowej jednostki redakcyjnej albo następujących po sobie podstawowych jednostek redakcyjnych (w szczególności jeżeli jednostki te znajdują się w obrębie tej samej jednostki systematycznej). Wzajemna relacja przepisów powinna wynikać z ich właściwego zamieszczenia w strukturze aktu normatywnego – § 23 ust. 3 Zasad techniki prawodawczej. Mając powyższe na względzie, proponuje się przyjęcie poniższych poprawek.

– w art. 28 w ust. 1 skreśla się wyrazy „, z zastrzeżeniem art. 27 ust. 2,”;

– w art. 30 w ust. 1 skreśla się wyrazy „, z zastrzeżeniem ust. 2,”;

– w art. 31 w ust. 1 skreśla się wyrazy „, z zastrzeżeniem ust. 2, art. 32 oraz art. 41 ust. 1,”;

– w art. 49 w ust. 1 skreśla się wyrazy „, z zastrzeżeniem ust. 2–5”;

– w art. 76 w ust. 1 skreśla się wyrazy „, z zastrzeżeniem ust. 2”;

5) w art. 53 ust. 1 pkt 3 ustawa posługuje się określeniem „kwoty bazowej dodatku zagranicznego” niezdefiniowanym na gruncie ustawy. Określenie to obecnie funkcjonuje w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 30 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej i oznacza najniższy/ podstawowy dodatek zagraniczny określony dla poszczególnych państw przyjmujących.

W art. 53 ust. 1 pkt 7 i pkt 8 lit. c ustawa posługuje się niezdefiniowanym określeniem „szkoły bazowej”.

Zgodnie z § 146. Zasad Techniki Prawodawczej w ustawie lub innym akcie normatywnym formułuje się definicję danego określenia, jeżeli:

- 1) dane określenie jest wieloznaczne;
- 2) dane określenie jest nieostre, a jest pożądane ograniczenie jego nieostrości;
- 3) znaczenie danego określenia nie jest powszechnie zrozumiałe;
- 4) ze względu na dziedzinę regulowanych spraw istnieje potrzeba ustalenia nowego znaczenia danego określenia.

Jeżeli określenie wieloznaczne występuje tylko w jednym przepisie prawnym, jego definicję formułuje się tylko w przypadku, gdy wieloznaczności nie eliminuje zamieszczenie go w odpowiednim kontekście językowym.

O ile w przypadku określenia „kwota bazowa dodatku zagranicznego” można opierać się na już przyjętym rozumieniu pojęcia określonym w rozporządzeniu znaczeniu, to w przypadku określenia „szkoła bazowa” można twierdzić, że spełnia ono przesłanki do sformułowania definicji.

Jeżeli nie jest konieczne posługiwanie się określeniem „szkoła bazowa”, proponuje się poprawkę:

– w art. 53 w ust. 1:

- a) w pkt 7 skreśla się wyraz „bazowej”;
- b) w pkt 8 w lit. c skreśla się wyraz „bazową”;

6) w art. 60 proponuje się zmianę redakcji przepisu.

–w art. 60 wyrazy „od ponad 3000 euro” zastępuje się wyrazem „powyżej”;

7) w art. 66 w pkt 2 należy wykreślić treść, która nie występuje w nowelizowanym przepisie.

– w art. 66 w pkt 2 skreśla się wyrazy „(Dz. U. z 2020 r. poz. 211 i 284)”;

8) przepisy § 32–34 Zasad techniki prawodawczej, regulują zasadnicze kwestie związane z zasadami formułowania przepisów przejściowych zachowujących w mocy dotychczas obowiązujące rozporządzenia.

Co do zasady, jeżeli uchyla się ustawę, na podstawie której wydano akt wykonawczy, albo uchyla się przepis ustawy upoważniający do wydania aktu wykonawczego, przyjmuje się, że taki akt wykonawczy traci moc obowiązującą odpowiednio z dniem wejścia w życie ustawy uchylającej albo z dniem wejścia w życie przepisu uchylającego upoważnienie do wydania tego aktu.

Jeżeli akt wykonawczy wydany na podstawie uchylanego albo zmienianego przepisu upoważniającego nie jest niezgodny z nową albo znowelizowaną ustawą, można go wyjątkowo zachować czasowo w mocy do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie nowego albo zmienionego przepisu upoważniającego, nadając przepisowi przejściowemu brzmienie:

„Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. ... ustawy, o której mowa w art. ... (artykuł uchylający dotychczasową ustawę), zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. ... niniejszej ustawy, jednak nie dłużej niż ... (oznaczenie dnia albo okresu wyrażonego w miesiącach).” - w przypadku zachowywania czasowo w mocy aktu wykonawczego wydanego na podstawie uchylanego przepisu upoważniającego;

Do ustawodawcy należy ocena i wyraźne wskazanie, które przepisy wykonawcze nie są niezgodne z nową ustawą i można je wyjątkowo zachować w mocy.

Nieprecyzyjny i otwarty charakter przepisu art. 87 pozwala stwierdzić, że przepis nie realizuje reguł przyzwoitej legislacji, wywodzonych z zasady demokratycznego państwa prawnego wobec czego proponuje się jego skreślenie.

– skreśla się art. 87.

Aldona Figura

Główny legislator