

UZASADNIENIE

W dniu 11 maja 2012 r. uchwalona została ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637). Ustawa ta wprowadziła rozwiązania polegające na stopniowym podwyższaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn do jednakowego poziomu 67 lat. Podwyższanie wieku emerytalnego będzie procesem stopniowym i rozłożonym w długim okresie czasu. W przypadku kobiet docelowy wiek zostanie osiągnięty w 2040 r., a więc po dwudziestu ośmiu latach od rozpoczęcia jego podnoszenia o siedem lat (z 60 lat do 67 lat), a w przypadku mężczyzn – podnoszenie wieku o dwa lata (z 65 lat do 67 lat) trwać będzie osiem lat. Ustawa ta wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2013 r.

Wprowadzenie zmian w zakresie wieku emerytalnego wymaga odpowiedniego dostosowania regulacji prawnych nawiązujących do wysokości wieku emerytalnego, a regulacje te powinny wejść w życie jednocześnie ze zmianami w powszechnym systemie emerytalnym. Powołana wyżej ustawa z dnia 11 maja 2012 r. nie zawiera zmian we wszystkich ustawach, które powinny być wprowadzone w związku z podwyższeniem i zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Jednakże już na etapie prac legislacyjnych nad tą ustawą podjęta została decyzja, że w związku z podwyższeniem i zrównaniem wieku emerytalnego Rada Ministrów dokona niezbędnego przeglądu regulacji prawnych związanych z faktem osiągnięcia przez ich adresatów wieku 60 lub 65 lat (tj. zbliżonego do obecnego wieku emerytalnego). Analiza systemu przepisów łączących się z wiekiem emerytalnym miała obejmować następujące grupy przepisów:

- 1) przepisy, których bezwzględnym skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy lub utrata możliwości zajmowania dotychczasowego stanowiska,
- 2) regulacje odnoszące się do wieku jako wyznacznika uprawnień do wykonywania określonych czynności zawodowych,
- 3) normy przyznające prawa do zabezpieczenia społecznego w związku z faktem ukończenia wieku 60 lub 65 lat,
- 4) przepisy uprawniające pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z osiągnięciem przez niego wieku 60 lub 65 lat.

Niniejszy projekt ustawy jest wynikiem dokonanego przeglądu ustawodawstwa we wskazanym wyżej zakresie. A zatem podstawową przesłanką opracowania niniejszego projektu jest dokonanie – w oparciu o przegląd regulacji prawnych w zakresie powiązania rozwiązań w nich zawartych z programami wiekowymi – zmian mających na celu uzyskanie spójności systemu prawnego regulującego od dnia 1 stycznia 2013 r. zasady wydłużania i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Podstawowe zmiany proponowane do wprowadzenia niniejszą ustawą mają polegać na wyeliminowaniu z systemu prawnego tych rozwiązań, które nakazują bądź dopuszczają rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem tylko z tego powodu, że osiągnął on wiek emerytalny. Jako zasadę przyjęto, iż przepisy przewidujące możliwość zwolnienia z pracy pracownika wraz z osiągnięciem przez niego określonego wieku (najczęściej wieku 60 i 65 lat) powinny być uchylone.

Należy podkreślić, że w myśl art. 32 ust. 2 Konstytucji RP nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Zakaz dyskryminacji obowiązuje także w prawie pracy. Z przepisów Kodeksu pracy – stosowanych do zdecydowanej większości pracowników w Polsce – wynika, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności m.in. ze względu na płeć i wiek, jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p.). 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 m.in. na płeć i wiek. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z określonych wyżej przyczyn (art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p.). W świetle powszechnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy wiek nie może być jedynym powodem zwolnienia pracownika z pracy. Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa sądowego, osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (m.in. uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r., sygn. akt II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 104/11, LEX nr 1162675).

Zmiany projektowane niniejszą ustawą w zakresie, o którym mowa, dotyczą przepisów pragmatyk zawodowych, które z natury w odmienny sposób określają katalog praw i obowiązków pracowniczych pewnych kategorii pracowników. Jednakże skoro zmiany w systemie ubezpieczeń społecznych zmierzają do zrównania uprawnień emerytalnych wszystkich ubezpieczonych i jednocześnie do wydłużenia okresu aktywności zawodowej (m.in. z uwagi na stałe wydłużanie się okresu życia), zasadne jest także dążenie do zrównania uprawnień w zakresie możliwości pozostawania w zatrudnieniu wszystkich osób pozostających w stosunku pracy, a zatem także tych osób, których prawa i obowiązki regulują w szczególny sposób przepisy pragmatyk zawodowych. W aktualnym stanie prawnym wiele z tych pragmatyk zawiera rozwiązania prawne, pozwalające na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który osiągnął (wynikający z obecnych przepisów) wiek emerytalny, uniemożliwiając tym samym tym osobom kontynuowanie kariery zawodowej. Taki stan rzeczy w sytuacji, gdy wzrasta długość oraz standard życia, a także gdy następuje ciągły rozwój technologiczny, poprawiający warunki pracy – jest niejednokrotnie postrzegany przez zainteresowanych kontynuowaniem kariery zawodowej jako dyskryminacja ze względu na wiek.

W tym aspekcie należy zwrócić uwagę na to, iż ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na wiek wyznacza dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Mając na względzie postanowienia tej dyrektywy, należy stwierdzić, że utrzymanie w przepisach pragmatycznych regulacji zezwalającej na rozwiązanie stosunku pracy jedynie z tego powodu, że pracownik osiągnął wiek 67 lat, jest możliwe tylko wówczas, jeżeli jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem dotyczącym polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi to właściwy i konieczny środek do realizacji powyższego celu.

W związku z powyższym, niniejszy projekt przewiduje zachowanie obecnych regulacji – skorygowanych w zakresie nowego wieku emerytalnego – tylko w wyjątkowych sytuacjach, m.in. gdy jest to uzasadnione w świetle postanowień tej dyrektywy. Niemniej jednak jako zasadę przyjęto uchylenie regulacji pozwalających na zwolnienie pracownika z pracy tylko i wyłącznie ze względu na osiągnięcie przez niego wieku emerytalnego – mając na względzie, że dotyczy to pragmatyk zawodowych, ale

jednocześnie uznając, że dalsze utrzymywanie odrębności w tym zakresie – w stosunku do regulacji obowiązujących ogół pracowników – nie znajduje uzasadnienia.

Pozostałe projektowane przepisy dotyczą zmian w przepisach innych ustaw niż pragmatyki służbowe. Mają one na celu zapewnienie spójności systemu prawnego w zakresie uprawnień związanych z osiągnięciem wieku emerytalnego. Ze względu na to, iż przepisy tych ustaw przyznając pewne uprawnienia, wiążą je nie z pojęciem „wieku emerytalnego”, ale określają konkretny wiek, z którym te uprawnienia się wiążą (jest to obecny powszechny wiek emerytalny, tj. 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn), konieczna jest korekta tych przepisów. Polega ona na dostosowaniu brzmienia tych przepisów do nowych regulacji odnoszących się do wieku emerytalnego, wprowadzonych ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

1. Zmiany mające na celu uchylenie przepisów pozwalających na rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego

Zmiany przewidziane w art. 1 – 4, 6, 7, 9 – 12, 14, 16 – 18 projektowanej ustawy polegają na uchyleniu przepisów przewidujących obowiązek albo możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem tylko z tego powodu, że osiągnął on wiek emerytalny i okres zatrudnienia umożliwia mu nabycie uprawnień emerytalnych. Skutkiem tych zmian będzie brak możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikami w razie osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego. Natomiast pragmatyki służbowe zawierają zwykle obszerne katalogi przypadków uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, zatem zwolnienie pracownika z pracy będzie nadal możliwe na podstawie tych przepisów, których nie dotyczą zmiany projektowane niniejszą ustawą.

Zmiany w tym zakresie polegają na uchyleniu następujących przepisów:

- 1) pkt 4 w ust. 1 art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (projektowany art. 1 ustawy) – przewidującego rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie ukończenia 65 lat życia.

Tym samym rozwiązanie stosunku pracy z takim nauczycielem będzie nadal dopuszczalne w sytuacjach wskazanych w pkt 1 – 3 oraz 5 i 6 w ust. 1 art. 23 tej ustawy;

- 2) pkt 5 w ust. 1 art. 13 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (projektowany art. 2 ustawy) – przewidującego, że rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi urzędnikowi państwowemu mianowanemu uzyskanie prawa do emerytury.

Tym samym rozwiązanie stosunku pracy z takim urzędnikiem będzie nadal dopuszczalne w sytuacjach wskazanych w pkt 1 – 4 w ust. 1 art. 13, a także w art. 14 i 15 tej ustawy;

- 3) pkt 1 w ust. 1 oraz pkt 1 w ust. 2 art. 42a ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (projektowany art. 3 ustawy) – przepisy te przewidują, że Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej może odwołać inspektora z zajmowanego stanowiska w przypadku osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury (art. 42a ust. 1 pkt 1).

Uchylenie tego przepisu spowoduje, że Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej będzie mógł nadal odwołać inspektora w przypadkach wskazanych w pkt 2 – 4 w ust. 1 art. 42a ustawy, ponadto inspektor będzie odwołany w razie zaistnienia przyczyn określonych w art. 42 ust. 1 tej ustawy.

Skutkiem uchylenia tego przepisu bezprzedmiotowy stanie się pkt 1 w ust. 2 art. 42a ustawy (odsyłający do art. 42 ust. 2 ustawy, określającego skutki odwołania inspektora ze względu na osiągnięcie wieku 65 lat). Także ten przepis proponuje się uchylić;

- 4) pkt 1 w ust. 2 art. 93 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (projektowany art. 4 ustawy) – przewidującego, że stosunek pracy z mianowanym kontrolerem można rozwiązać za wypowiedzeniem w razie osiągnięcia wieku 65 lat i stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Skutkiem tego stosunek pracy z pracownikiem mianowanym NIK będzie nadal rozwiązywany w przypadkach, o których mowa w ust. 1 art. 93, a ponadto stosunek pracy z mianowanym kontrolerem będzie można rozwiązać za wypowiedzeniem tylko w przypadku, o którym mowa w art. 93 ust. 2 pkt 2 tej ustawy;

5) pkt 3 w ust. 1 oraz ust. 4 art. 15, a także pkt 3 w ust. 1 art. 32b ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o komornikach sądowych i egzekucji (projektowany art. 6 ustawy) – przepis ten przewiduje, że Minister Sprawiedliwości odwołuje komornika z zajmowanego stanowiska, jeżeli komornik ukończył 65. rok życia.

Uchylenie tego przepisu spowoduje, że Minister Sprawiedliwości będzie odwoływał komornika w razie zaistnienia tylko pozostałych okoliczności określonych w pkt 1 – 2 oraz w pkt 4 – 9 w ust. 1 art. 15a, a ponadto będzie go mógł odwołać w przypadku, o którym mowa w ust. 2 art. 15a.

W związku z uchyleniem pkt 3 w ust. 1 art. 15a bezprzedmiotowy będzie ust. 4 tego artykułu, z którego wynika, że komornik odwołany z powodu osiągnięcia 65. roku życia pełni swoje obowiązki do czasu wyznaczenia zastępcy komornika. Zatem także ten przepis wymaga uchylenia.

Ponadto proponuje się uchylenie pkt 3 w ust. 1 art. 32b tej ustawy, przewidującego, że prezes sądu apelacyjnego odwołuje asesora komorniczego z zajmowanego stanowiska, jeżeli asesor komorniczy ukończył 65. rok życia. Skutkiem tego asesor będzie odwoływany tylko w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa w pkt 1 – 2 oraz 4 – 7 ust. 1 w art. 32b tej ustawy;

6) pkt 4 w ust. 2 art. 274 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (projektowany art. 7 ustawy) – przewidującego, że Prezes Urzędu Patentowego może odwołać eksperta ze stanowiska w razie osiągnięcia przez eksperta, z zastrzeżeniem ust. 9 zdanie drugie, wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Ekspert nadal natomiast będzie mógł być odwołany w przypadkach, o których mowa w art. 274 ust. 2 pkt 1 – 3 oraz 5 – 6 tej ustawy, a ponadto będzie odwoływany w przypadku, o którym mowa w art. 274 ust. 1 tej ustawy.

Skutkiem tej zmiany będzie także nadanie nowego brzmienia ust. 9 art. 274, uwzględniającego uchylenie pkt 4 w ust. 2 (w szczególności będzie to skreślenie zdania drugiego tego przepisu, z którego wynika obecnie, że w przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 4, odwołanie eksperta ze stanowiska przed osiągnięciem wieku 65 lat może nastąpić tylko za jego zgodą);

- 7) pkt 4 w ust. 1 art. 27 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (projektowany art. 9 ustawy) – przewidującego, że rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem zawodowym może nastąpić, w drodze wypowiedzenia, w razie nabycia prawa do emerytury.

Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie z kuratorem nadal będzie możliwe w przypadkach, o których mowa w pkt 1 – 3 ust. 1 art. 27 tej ustawy. Ponadto nie ulegnie zmianie katalog przyczyn, z powodu których stosunek pracy z kuratorem ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, zawarty w art. 32 ust. 1 ustawy; nadal także rozwiązanie stosunku pracy z kuratorem bez wypowiedzenia będzie mogło mieć miejsce na podstawie art. 32 ust. 2 tej ustawy;

- 8) pkt 5 w § 2 art. 228 ustawy z dnia 18 września 2001 r. – Kodeks morski (projektowany art. 11 ustawy) – przewidującego, że dyrektor urzędu morskiego skreśla pilota z listy pilotów w razie ukończenia przez pilota 65. roku życia.

Nadal zatem dyrektor urzędu morskiego będzie skreślał pilota z listy pilotów w razie zajścia jednej z okoliczności wymienionych w pkt 1 – 4 w § 2 art. 228 Kodeksu morskiego;

- 9) pkt 1 w ust. 4 art. 52 ustawy z dnia 8 lipca 2005 r. o Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (projektowany art. 14 ustawy) – przewidującego, że rozwiązanie stosunku pracy z radcą może nastąpić z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi nabycie prawa do emerytury na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, chyba że Prezes Prokuraturii Generalnej, na pisemny wniosek radcy, wyrazi zgodę na dalsze zajmowanie stanowiska służbowego, nie dłużej niż do ukończenia 70. roku życia.

Tym samym stosunek pracy z radcą będzie mógł być nadal rozwiązany za wypowiedzeniem w przypadku, o którym mowa w pkt 2 w ust. 4 art. 52, a ponadto stosunek pracy radcy będzie rozwiązywany w przypadkach, o których mowa w art. 52 ust. 1 i 3 oraz będzie mógł być rozwiązany w przypadku, o którym mowa w ust. 2 art. 52 tej ustawy;

- 10) pkt 7 w ust. 1 art. 62 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (projektowany art. 16 ustawy) – przewidującego, że rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury.

Nadal natomiast rozwiązanie stosunku pracy będzie mogło nastąpić w pozostałych przypadkach, o których mowa w pkt 1 – 6 w ust. 1 art. 62 tej ustawy;

- 11) pkt 1 w ust. 2 art. 71 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (projektowany art. 17 ustawy) – przewidującego, że rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej może nastąpić, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w razie osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury.

Tym samym stosunek pracy z urzędnikiem służby cywilnej nadal będzie rozwiązywany z zachowaniem okresu wypowiedzenia w przypadkach, o których mowa w ust. 1 art. 71, a ponadto stosunek pracy z urzędnikiem będzie można rozwiązać za wypowiedzeniem tylko w przypadku, o którym mowa w art. 71 ust. 2 pkt 2 tej ustawy. Stosunek pracy będzie mógł także być nadal rozwiązany bez wypowiedzenia w przypadkach, o których mowa w ust. 3 i 7 art. 71 tej ustawy;

- 12) pkt 11 w art. 105 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (projektowany art. 18) – przewidującego możliwość zwolnienia ze służby funkcjonariusza w przypadku osiągnięcia wieku 65 lat, jeżeli okres służby umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury, z osiągnięciem tego wieku.

Tym samym funkcjonariusza będzie można nadal zwolnić ze służby w przypadkach, o których mowa w pkt 1 – 10 art. 105 tej ustawy.

W tym zakresie proponuje się ponadto zmianę brzmienia ust. 2 i uchylenie ust. 3 w art. 88 ustawy z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne (projektowany art. 10 ustawy). Z przepisu ust. 2 art. 88 tej ustawy wynika, iż kierownikiem apteki może być farmaceuta, który nie przekroczył 65. roku życia i ma co najmniej 5-letni staż pracy w aptece lub 3-letni staż pracy w aptece, w przypadku gdy posiada

specjalizację z zakresu farmacji aptecznej. Proponuje się wyeliminowanie z tego przepisu kryterium wieku i pozostawienie jedynie kryterium stażu pracy.

Skutkiem tego będzie także uchylene ust. 3 art. 88 przewidującego, że za zgodą wojewódzkiego inspektora farmaceutycznego wydaną na wniosek zainteresowanego po zasięgnięciu opinii okręgowej izby aptekarskiej prowadzącemu aptekę, który ukończył 65 lat, okres, o którym mowa w ust. 2, może być przedłużony do 70. roku życia. Po zmianie brzmienia ust. 2 przepis ten będzie bowiem bezprzedmiotowy.

Proponuje się także zmianę w ustawie z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (projektowany art. 12) – polegającą na uchyleniu ust. 3 w art. 101 tej ustawy. Z przepisu tego wynika, że posiadacz licencji kontrolera ruchu lotniczego, który ukończył 60 lat, nie może wykonywać czynności kontrolera ruchu lotniczego. Utrzymanie tego przepisu nie jest celowe. Górna granica wieku dla takich osób do wykonywania czynności lotniczych na podstawie posiadanej licencji nie wynika z prawa unijnego. Zgodnie z pkt 2.1.2(d) wymagań dotyczących europejskiego orzeczenia lekarskiego klasy 3 dla kontrolerów ruchu lotniczego określonych przez Europejską Organizację do Spraw Bezpieczeństwa Żeglugi Powietrznej (EUROCONTROL) przewidziano, że elektrokardiografia wysiłkowa lub inne odpowiednie badania kardiologiczne będą wymagane dla kontrolera ruchu lotniczego w wieku 65 lat, a następnie co 4 lata, w celu uaktualnienia europejskiego orzeczenia lekarskiego klasy 3. Takie zasady oznaczają, że przewiduje się możliwość pracy kontrolera ruchu lotniczego nawet po 65. roku życia.

2. Zachowanie w mocy przepisów pozwalających na rozwiązanie stosunku pracy ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy reguluje możliwe odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek. Zgodnie z art. 6 ust. 1 tej dyrektywy 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 celem polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe

i konieczne. Takie odmienne traktowanie może polegać m.in. 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.

Na tle tego przepisu istnieje już pokaźne orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na jedno z ostatnich orzeczeń dotyczące możliwego wyłączenia od zakazu dyskryminacji ze względu na wiek w sprawie C-141/11 Hórnfeldt. Trybunał orzekł, że art. 6 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, który zezwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę pracownika jedynie z tego powodu, że pracownik ten ukończył 67 lat i nie uwzględnia wysokości emerytury, którą zainteresowany będzie otrzymywał, jeżeli jest on obiektywnie i racjonalnie uzasadniony zgodnym z przepisami celem odnoszącym się do polityki zatrudnienia i rynku pracy i jeżeli stanowi właściwy i konieczny środek do realizacji tego celu. W samym orzeczeniu Trybunał odniósł się także do swoich wcześniejszych wyroków: w sprawie C-45/09 Rosenblatt, w którym uznał, że automatyczne rozwiązywania umów o pracę z pracownikami, którzy spełniają przesłanki wieku i zgromadzonych składek w celu korzystania ze swoich uprawnień emerytalnych, stanowi od wielu lat część prawa pracy wielu państw członkowskich i jest w powszechnym użyciu w stosunkach pracy. Mechanizm ten opiera się na równowadze pomiędzy względami natury politycznej, ekonomicznej, socjalnej, demograficznej lub budżetowej oraz na wyborze, jakiego trzeba dokonać między przedłużaniem aktywności zawodowej pracowników lub przeciwnie, zapewnieniem im prawa do wcześniejszej emerytury (pkt 44 wyroku).

Trybunał podkreślił także, że zgodnie z orzecznictwem, wspieranie zatrudnienia bez wątplenia stanowi zgodny z prawem cel prowadzonej przez państwa członkowskie polityki społecznej oraz zatrudnienia, w szczególności gdy chodzi o ułatwienie osobom młodym dostępu do wykonywania określonego zawodu. Zdaniem Trybunału „dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie

zatrudnienia i pracy, a w szczególności jej art. 6 ust. 1, należy interpretować w ten sposób, że nie zakazuje ona przepisów krajowych, (...) zgodnie z którymi profesorowie uniwersyteccy przechodzą obowiązkowo na emeryturę z chwilą ukończenia 68. roku życia, zaś kontynuacja ich działalności zawodowej po ukończeniu 65. roku życia możliwa jest jedynie w oparciu o umowy na czas określony, które mogą być ponownie zawierane jedynie dwukrotnie, pod warunkiem wszak, że przepisy te realizują zgodny z prawem cel w szczególności w zakresie polityki zatrudnienia i rynku pracy, taki jak wdrożenie wysokiej jakości nauczania oraz optymalny międzypokoleniowy rozdział stanowisk profesorskich, a także pod warunkiem, że przepisy te pozwalają na osiągnięcie tego celu za pomocą właściwych i koniecznych środków” (wyrok w połączonych sprawach C-250/09 i C-268/09 Georgiev).

W związku z powyższym i mając na względzie uzasadnienie do utrzymania wieku emerytalnego jako samodzielnej przesłanki rozwiązania umowy o pracę proponuje się w projektowanych art. 15 i 19 (dotyczących zmian w ustawie z dnia 27 lipca 2005 – Prawo o szkolnictwie wyższym) zmiany polegające na dostosowaniu obecnych regulacji art. 127 i 138 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, a także art. 22 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw – do nowych regulacji w zakresie wieku emerytalnego, wprowadzonych ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Propozycje zmian w przepisach ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (projektowany art. 15 ustawy)

W przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym proponuje się wprowadzenie następujących zmian:

- 1) zmianę brzmienia ust. 2 art. 127 tej ustawy – w obecnym brzmieniu przepis ten przewiduje, że stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 65. rok życia. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora,

zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia. Proponuje się, aby wygaśnięcie stosunku pracy z ukończeniem 67. roku życia było dodatkowo uwarunkowane tym, iż nauczyciel nabył prawo do emerytury. Natomiast jeżeli z ukończeniem 67. roku życia osoba ta nie nabyła prawa do emerytury, proponuje się, aby wygaśnięcie stosunku pracy następowało z końcem roku akademickiego, w którym nabyła to prawo;

- 2) zmianę brzmienia ust. 2 art. 138 tej ustawy – obecnie stanowi on, iż mianowany nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę w związku z osiągnięciem 65. roku życia nie może zostać ponownie mianowany. Proponuje się, by wiek 65 lat zastąpić wiekiem 67 lat.

Ponadto proponuje się zmianę brzmienia art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (projektowany art. 19 ustawy). W obecnym brzmieniu przepis ten przewiduje, iż osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku docenta, na podstawie mianowania na czas nieokreślony albo umowy o pracę na czas nieokreślony, pozostaje na tym stanowisku, jednak nie dłużej niż do końca roku akademickiego, w którym ukończyła 65. rok życia. Proponuje się zmianę brzmienia tego przepisu, tak by wynikało z niego, iż osoba, o której mowa w tym przepisie, pozostaje na tym stanowisku, jednak nie dłużej niż do końca roku akademickiego, w którym ukończyła 67. rok życia – ale pod warunkiem, że nabyła prawo do emerytury. Jeżeli natomiast osoba ta w tym wieku nie nabyła prawa do emerytury – proponuje się, by wygaśnięcie stosunku pracy następowało z końcem roku akademickiego, w którym nabyła to prawo.

Celem regulacji objętej art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz

o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw jest konieczność racjonalizacji zatrudnienia w uczelniach i poprawy jego niekorzystnej struktury demograficznej. Rozwiązania te mają przyczynić się do tworzenia miejsc pracy dla młodych naukowców, którzy skorzystają z nowych możliwości, jakie stwarza im ustawa w zakresie kariery naukowej, tj. uproszczenia ścieżki awansu naukowego oraz akademickiego. Regulacje dotyczące wygaśnięcia stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w powiązaniu ze zmienionymi zasadami awansu naukowego oraz akademickiego powinny doprowadzić do zmiany struktury wieku społeczności samodzielnych pracowników naukowych (78,9% doktorów habilitowanych to osoby w wieku powyżej 50 lat, a 71,1% profesorów to osoby w wieku powyżej 60 lat) i umożliwić młodym uczonym zdobycie samodzielności naukowej – czyli uzyskania uprawnień promotorskich oraz możliwości kierowania zespołami badawczymi – przed ukończeniem 40. roku życia. Równocześnie pozostawiono rektorom możliwość zawierania umów o pracę z osobami, które utraciły status zatrudnienia na podstawie mianowania.

Dodatkowo należy wskazać, że rozwój młodych naukowców stanowi jeden z priorytetów polityki państwa w obszarze nauki i szkolnictwa wyższego. Taki cel i kierunek działania potwierdzają najważniejsze dokumenty o charakterze strategicznym. Projekt Strategii Innowacyjności i Efektywności Gospodarki na lata 2012 – 2020 „Dynamiczna Polska” z dnia 17 maja 2012 r. jako jedno z działań przewiduje „stwarzanie młodym naukowcom atrakcyjnych warunków do prowadzenia badań naukowych, podejmowanie działań na rzecz podwyższenia wynagrodzenia kadry naukowej, służące zahamowaniu odpływu młodej dobrze wykształconej kadry”. Z kolei projekt Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego z dnia 14 maja 2012 r. jako pożądaną stan docelowy postuluje „wzrost jakości doktoratów przekładający się na zwiększenie liczby młodych, dobrze wykształconych naukowców oraz wdrażających wyniki swojej pracy naukowej w gospodarce”.

3. Pozostałe zmiany w przepisach

Zmiany w ustawie z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (projektowany art. 5 ustawy)

Proponuje się zmianę art. 25 ust. 3a pkt 1 tej ustawy, dotyczącego uposażenia poselskiego i senatorskiego. Z przepisu tego wynika obecnie, że posłowi lub senatorowi uprawnionemu do emerytury na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych albo ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, który ukończył 60 lat (kobieta) albo 65 lat (mężczyzna), uposażenie poselskie (senatorskie) przysługuje również w razie pobierania emerytury.

Proponowana zmiana ma na celu wyłącznie zastąpienie wskazanego w tym przepisie wieku 60 i 65 lat – wiekiem, o którym mowa w przepisach ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, który będzie obowiązywał począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r.

Projektowana regulacja nie wymaga przepisu przejściowego; posłowie i senatorowie uprawnieni do równoczesnego pobierania emerytury i uposażenia poselskiego lub senatorskiego na podstawie przepisów dotychczasowych zachowają bowiem to uprawnienie także po zmianie przepisów.

Zmiany w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (projektowany art. 8 ustawy)

Zmiana polega na nadaniu nowego brzmienia § 4a i 4b w art. 100 ustawy, określających uprawnienia sędziów przechodzących w stan spoczynku do odprawy z tym związanej. Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw dokonała zmiany w § 1 art. 100 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych; począwszy od dnia 1 stycznia 2013 r. sędziemu, który zostanie przeniesiony w stan spoczynku, w razie zmiany ustroju sądów lub zmiany granic okręgów sądowych będzie przysługiwało do czasu osiągnięcia wieku 67 lat albo do osiągnięcia wieku, o którym mowa w art. 69 § 1a, uposażenie w wysokości wynagrodzenia pobieranego na ostatnio zajmowanym stanowisku. Nie towarzyszyła temu natomiast zmiana § 4a i 4b tego artykułu, która miałaby obowiązywać także od dnia 1 stycznia 2013 r.

Z przepisów tych wynika, iż:

- w przypadku, o którym mowa w § 1 art. 100 ustawy, sędzia w stanie spoczynku otrzymuje jednorazową odprawę z chwilą osiągnięcia wieku 65 lat,

- sędziemu, który powrócił na stanowisko poprzednio zajmowane albo stanowisko równorzędne poprzednio zajmowanemu w trybie art. 74 § 1a, w razie przejścia lub przeniesienia w stan spoczynku przysługuje jednorazowa odprawa w kwocie stanowiącej różnicę między wysokością odprawy wyliczonej na dzień przejścia lub przeniesienia w stan spoczynku a wysokością odprawy wypłaconej. W przypadku, o którym mowa w § 1, odprawa przysługuje z chwilą osiągnięcia wieku 65 lat.

Proponuje się zatem, aby od 1 stycznia 2013 r. odprawa ta była wypłacana dopiero z chwilą osiągnięcia przez sędziego tzw. wieku emerytalnego, który po zmianach będzie wynosił 67 lat. Ponadto w przepisie należy także uwzględnić sytuację, o której mowa w art. 69 § 1a ustawy, który wejdzie w życie w dniu 1 stycznia 2013 r. Zgodnie z tym przepisem wiek, którego osiągnięcie powoduje przejście sędziego w stan spoczynku, dla kobiet urodzonych do dnia 30 września 1973 r. i mężczyzn urodzonych do dnia 30 września 1953 r., jest równy najniższemu wiekowi emerytalnemu określonego odpowiednio w art. 24 ust. 1a pkt 61 – 84, art. 24 ust. 1b i art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zmiany w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (projektowany art. 13 ustawy)

Zaproponowane zmiany wynikają z konieczności dostosowania przepisów o pomocy społecznej związanych z wiekiem emerytalnym oraz opłacaniem składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do zmian wynikających z ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Zmiany będą powodowały rozłożone w czasie:

- 1) wydłużenie wieku, od którego osoby będą uznawane za niezdolne do pracy z tytułu wieku (co stanowi jeden z warunków ubiegania się o zasiłek stały) – zmianie ulegnie definicja niezdolności do pracy z tytułu wieku, tj. obecny wiek wskazany w przepisie (60 i 65 lat) zostanie zastąpiony przez powołanie przepisów art. 24 ust. 1a i 1b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, określających wiek emerytalny, obowiązujący od dnia 1 stycznia 2013 r. (zmiana dot. pkt 7 art. 6 tej ustawy);

2) wydłużenie okresu opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osoby, które rezygnują z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem – także ta zmiana jest bezpośrednio związana ze zmianą wieku emerytalnego (zmiana dot. art. 42 tej ustawy).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2013 r. Jest to konieczne ze względu na zapewnienie spójności systemu prawnego – w związku z rozwiązaniami, jakie z dniem 1 stycznia 2013 r. wejdą w życie, wprowadzone ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Żaden podmiot, w trybie wyżej wymienionej ustawy, nie zgłosił zainteresowania pracami nad tym projektem.

Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z treścią § 11a ust. 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 19 marca 2002 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. Nr 13, poz. 221, z późn. zm.).

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje projektowana regulacja

Projektowana ustawa będzie oddziaływać na pracowników i pracodawców, do których mają zastosowanie nowelizowane przepisy, zwłaszcza w zakresie rozwiązywania stosunków pracy, na posłów i senatorów oraz beneficjentów pomocy społecznej.

Jak wynika z informacji pozyskanych w trakcie uzgodnień międzyresortowych:

- 1) liczba osób, z którymi nie będzie można rozwiązać stosunku pracy w związku z uchyleniem przepisów art. 23 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 pkt 4 ustawy – Karta Nauczyciela w 2013 r. będzie się kształtowała na poziomie około 1621 (dane na dzień 31 marca 2012 r. z systemu informacji oświatowej) – projektowany art. 1 ustawy,
- 2) liczba pracowników zatrudnionych w NIK na stanowisku kontrolera w wieku 65 lat i powyżej na dzień 31 grudnia 2012 r. wyniesie 50 osób. Kolejne 36 osób osiągnie wiek 65 lat do końca 2013 r., a w latach 2014 – 2017 liczba osób kończących powszechny wiek emerytalny będzie wzrastać w każdym roku średnio – o 45 osób. W tej sytuacji po 5 latach, tj. w 2017 r., pracownicy w wieku emerytalnym będą stanowić ok. 23% kadry kontrolerskiej. Obecnie wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 4%. Biorąc pod uwagę dotychczasowe wskaźniki dotyczące rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika z powodu przejścia na emeryturę, które wynoszą ok. 40% wszystkich uprawnionych, można przyjąć, że oznacza to, że ok. 60% wszystkich uprawnionych zamierza kontynuować zatrudnienie na stanowisku kontrolera po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego. Należy też zwrócić uwagę, że w wielu przypadkach powodem podjęcia przez pracownika decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy była obawa dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 93 ust. 2 pkt 1 ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli i chęć ustalenia z pracodawcą korzystniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym można przyjąć, że liczba pracowników składających wypowiedzenie stosunku pracy lub wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron może ulec zmniejszeniu (projektowany art. 4 ustawy),

- 3) obecnie komornicy prowadzą 1033 kancelarie komornicze i zatrudniają 973 asesorów komorniczych. W 2011 r. Minister Sprawiedliwości odwołał, z uwagi na ukończenie 65. roku życia, 14 komorników, a w 2012 r. odwołano już 16 osób i przewidziane jest odwołanie jeszcze jednej osoby (projektowany art. 6 ustawy),
- 4) obecnie pracuje ok. 5200 kuratorów sądowych; nie jest możliwe określenie liczby kuratorów, których dotyczyłaby projektowana zmiana (projektowany art. 9 ustawy),
- 5) obecnie w stacjach pilotowych zatrudnionych jest 93 pilotów morskich. Biorąc pod uwagę uchylenie pkt 5 w art. 228 § 2 Kodeksu morskiego, jako liczbę osób, z którymi nie będzie możliwe rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, wskazać należy całkowitą liczbę pilotów morskich przedstawioną powyżej (projektowany art. 11 ustawy),
- 6) aktualnie w Polsce 524 osoby legitymują się ważną licencją kontrolera ruchu lotniczego (projektowany art. 12 ustawy),
- 7) na podstawie danych ze sprawozdania „Składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe” za okres styczeń – grudzień 2011 r. wynika, iż liczba osób, za które ośrodek pomocy społecznej opłaca składki emerytalne i rentowe w związku z rezygnacją z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem, z każdym rokiem maleje. Do opracowania prognozy przyjęto, iż w związku ze zmianą przepisu, liczba osób może zwiększyć się o 1/4, to jest o 13 osób. Średnio w ciągu roku za osobę wypłacane jest 9,1 składki, co daje w ciągu roku 118 składek. Wysokość składki w 2013 r. wyniesie 125,49 zł (tj. 27,52% z kwoty kryterium dochodowego dla osoby w rodzinie – 456 zł). W związku z powyższym, wysokość dodatkowych wydatków na składki ubezpieczeniowe za osoby rezygnujące z zatrudnienia w związku z opieką nad członkiem rodziny w związku z wydłużeniem okresu opłacania tych składek wyniesie około 15 tys. zł. (projektowany art. 13 ustawy).

Składka opłacana od 1 stycznia 2001 r. na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 9 ustawy o pomocy społecznej (opłacanie składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osobę, która zrezygnuje z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem):

Rok	Liczba świadczeniobiorców, za których jest opłacana składka emerytalno-rentowa	Liczba składek należnych	Koszt składek należnych w zł	Częstotliwość składek
0	1	2	3	4
2010	127	1023	91 099	8,1
2011 – I półrocze	83	444	39 314	5,3
2011	84	767	67 680	9,1
2012 – I półrocze	53	288	27 393	5,4
Prognoza na 2013 r.	66	600,6	75 546	9,1
Koszt związany ze wzrostem liczby osób	13	118,3	14 808	9,1

Na podstawie danych ze sprawozdania MPiPS-03 z udzielonych świadczeń z pomocy społecznej za okres styczeń – grudzień 2011 r. oraz danych ze zbioru centralnego za 4 kwartał 2011 r. wynika, że z każdym rokiem populacja osób pobierających zasiłki stałe z powodu wieku będzie malała, średnio o 1000 osób.

Wyszczególnienie		Liczba osób	Procent świadczeniobiorców	Różnice pomiędzy kolejnymi latami
Rzeczywista liczba osób objęta pomocą społeczną		2 017 690	x	x
Zasiłek stały	liczba osób ogółem	192 643	100,00%	
	k. 60 lat m. 65 lat	5 703	2,96%	996
	k. 59 lat m. 64 lata	6 699	3,48%	1 168
	k. 58 lat m. 63 lata	7 867	4,08%	

- 8) na dzień 27 września 2012 r. liczba nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania ogółem wynosi 50 618 osób, w tym kobiet 21 558 (urodzone do dnia 30 września 1973 r. – 16 062; urodzone od dnia 1 października 1973 r. – 5 496) i mężczyzn 28 975 (urodzeni do dnia 30 września 1953 r. – 23 477; urodzeni od dnia 1 października 1953 r. – 5 498). Dla 85 osób, nieposiadających numeru PESEL (cudzoziemców, nie można ustalić płci, bowiem dane w centralnym wykazie nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (art. 129a ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym) nie są zbierane w podziale uwzględniającym dane o płci nauczyciela akademickiego (art. 15 projektowanej ustawy)),
- 9) w Państwowej Inspekcji Pracy są zatrudnione 54 osoby mianowane, wykonujące czynności kontrolne, które na dzień 1 stycznia 2013 r. będą miały ukończone 65 lat, tj. urodzone przed 1 stycznia 1949 r. W przypadku wykreślenia pkt 7 z art. 62 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z ww. osobami nie będzie można rozwiązać stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. Dotychczas w Państwowej Inspekcji Pracy nie było ani jednego przypadku rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 62 ust. 1 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Spośród ww. osób wstępną deklarację rozwiązania stosunku pracy złożyło w sumie 8 osób, w tym w 2013 r. – 5 osób, w 2014 r. – 2 osoby, natomiast w 2015 r. – 1 osoba. Pozostałych 46 pracowników zamierza kontynuować zatrudnienie po przekroczeniu wieku emerytalnego (projektowany art. 16 ustawy),

- 10) według posiadanych danych na dzień 30 czerwca 2012 r. liczba pełniących służbę w izbach celnych funkcjonariuszy w wieku 61 – 65 lat wynosiła 309, natomiast funkcjonariuszy w wieku powyżej 65 lat – 15. Z uwagi na szczególny charakter służby funkcjonariuszy celnych, od których wymaga się wysokiej sprawności fizycznej i psychicznej w okresie jej pełnienia, trudno oszacować liczbę funkcjonariuszy celnych, którzy kontynuować będą służbę po przekroczeniu wieku emerytalnego, w przypadku gdy projektowana regulacja znosi możliwość zwolnienia ze służby ze względu na wiek. Mając na uwadze powyższe, można założyć, że po uzyskaniu wieku emerytalnego służbę kontynuować będzie ok. 30% uprawnionych do emerytury. Proponowana zmiana w zakresie pkt 11 w art. 105 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, polegająca na jego uchyleniu, nie generuje skutków finansowych, bowiem osiągnięcie wieku 65 lat stanowi tylko jedną z przesłanek, obok przesłanki odnoszącej się do okresu służby umożliwiającego uzyskanie przez funkcjonariusza prawa do emerytury, zwolnienia ze służby funkcjonariusza celnego (projektowany art. 18 ustawy),
- 11) zgodnie z danymi będącymi w posiadaniu Kancelarii Prezesa Rady Ministrów od momentu pierwszych mianowań urzędników w służbie cywilnej – tj. od 1997 r. – do końca 2011 r. mianowano łącznie 8 492 osoby, zaś wg stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. zatrudnionych było 7 170 urzędników służby cywilnej – tj. 84,4% ogółu mianowanych urzędników służby cywilnej. Jednocześnie z przedmiotowych danych wynika, że w okresie od 1997 r. do 2011 r. mianowano 170 osób, które z dniem planowanego wejścia ustawy w życie (tj. z dniem 1 stycznia 2013 r.) będą miały ukończone 65 lat i więcej. Biorąc pod uwagę fakt, iż obecnie zatrudnionych jest 84,4 wszystkich osób mianowanych, można szacować, iż w korpusie służby cywilnej zatrudnionych może być ok. 144 osób w wieku 65 lat i więcej. Odsetek tych osób wśród osób nowo mianowanych był zdecydowanie wyższy w pierwszych latach funkcjonowania mianowań, tj. w latach 1997 – 2004, podczas gdy w latach kolejnych udział tych osób był znikomy lub wręcz zerowy. W związku z powyższym uzasadnione wydaje się przypuszczenie, że liczba obecnie zatrudnionych w służbie cywilnej urzędników służby cywilnej w wieku 65 lat i więcej może być niższa od łącznej liczby osób w tym wieku, które otrzymały mianowanie w analizowanym okresie. Potwierdzać

to mogą dane Eurostat dotyczące udziału zatrudnienia osób w wieku 65 lat lub więcej w sekcji „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” (Sekcja O) w Polsce. Udział zatrudnienia tych osób w 2011 r. wyniósł 0,57%. Ekstrapolacja tych danych do zatrudnionych obecnie urzędników służby cywilnej (7 170) pozwala na oszacowanie, że obecnie w korpusie służby cywilnej może być zatrudnionych ok. 41 urzędników służby cywilnej w wieku 65 lat i więcej. Można założyć, że projektowane zmiany w ww. zakresie korpusu służby cywilnej będą dotyczyły nie więcej niż 200 osób, a być może mniej niż 100.

Ze względu na brak danych na temat planów zawodowych osób wchodzących w skład omawianej grupy urzędników służby cywilnej, jako liczbę osób, które będą kontynuowały zatrudnienie po osiągnięciu wieku emerytalnego, można przyjąć powyższe szacunki (projektowany art. 17 ustawy).

2. Konsultacje społeczne

Projektowana ustawa była przedmiotem konsultacji społecznych w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

Projektowana ustawa została skierowana do zaopiniowana przez następujące organizacje:

- 1) NSZZ „Solidarność”,
- 2) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- 3) Forum Związków Zawodowych,
- 4) Business Centre Club – Związek Pracodawców,
- 5) Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- 6) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej,
- 7) Związek Rzemiosła Polskiego.

Ponadto projektowana ustawa została skierowana do następujących organizacji wskazanych przez ministrów właściwych dla poszczególnych działów administracji rządowej:

- 1) Naczelna Izba Aptekarska,

- 2) Naczelna Rada Lekarska,
- 3) Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych,
- 4) Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy,
- 5) Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych,
- 6) Izba Gospodarcza „Farmacja Polska”,
- 7) Izba Gospodarcza „Apteka Polska”,
- 8) Stowarzyszenie Farmaceutów Szpitalnych,
- 9) Stowarzyszenie Magistrów i Techników Farmacji,
- 10) Związek Pracodawców Aptecznych „PharmaNet”,
- 11) Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych,
- 12) Konferencja Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych,
- 13) Aptekarski Związek Pracodawców „Porozumienie Dolnośląskie”,
- 14) Krajowa Rada Sądownictwa,
- 15) Krajowa Rada Komornicza,
- 16) Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów,
- 17) Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
- 18) Polska Komisja Akredytacyjna,
- 19) Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich,
- 20) Konferencja Rektorów Zawodowych Szkół Polskich,
- 21) Konferencja Rektorów Publicznych Szkół Zawodowych,
- 22) Parlament Studentów RP,
- 23) Niezależne Zrzeszenie Studentów,
- 24) Zrzeszenie Studentów Polskich,
- 25) Krajowa Reprezentacja Doktorantów,
- 26) Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność”,
- 27) Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego,
- 28) Federacja Związków Zawodowych Służby Celnej,
- 29) Zrzeszenie Związków Zawodowych Służby Celnej,
- 30) Sekcja Krajowa Pracowników Skarbowych NSZZ „Solidarność”,
- 31) Związek Zawodowy Szczególnego Nadzoru Podatkowego i Akcyzy,
- 32) Związek Zawodowy – Celnicy PL,
- 33) Ogólnokrajowy Związek Zawodowy Służby Celnej RP,

- 34) Państwowa Komisja Badania Wypadków Lotniczych,
- 35) Komisja Badania Wypadków Lotniczych Lotnictwa Państwowego,
- 36) Centrum Medyczne LIM,
- 37) Główny Ośrodek Badań Lotniczo-Lekarskich Aeroklubu Polskiego,
- 38) Wojskowy Instytut Medycyny Lotniczej,
- 39) Związek Zawodowy Kontrolerów Ruchu Lotniczego,
- 40) Związek Zawodowy Pracowników Służb Ruchu Lotniczego,
- 41) Związek Zawodowy Pracowników Lotnictwa Cywilnego,
- 42) Polskie Linie Lotnicze LOT,
- 43) Eurolot SA,
- 44) Enter Air,
- 45) Rada Przedstawicieli Linii Lotniczych w Polsce BARIP.

W trakcie prac legislacyjnych nad projektem ustawy dodatkowo opinię przekazali:

- 1) Polskie Stowarzyszenie Pilotów Morskich,
- 2) Związek Nauczycielstwa Polskiego,
- 3) Gdański Uniwersytet Medyczny,
- 4) Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”,
- 5) Polska Agencja Żeglugi Powietrznej.

Spośród ww. organizacji uwag do projektowanej ustawy nie zgłosili: Krajowa Rada Komornicza, Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”, Gdański Uniwersytet Medyczny, Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych i Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych.

Uwagi do projektu zgłosili: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Związek Nauczycielstwa Polskiego, Polskie Stowarzyszenie Pilotów Morskich, Polska Agencja Żeglugi Powietrznej, Krajowa Rada Sądownicza oraz Polska Komisja Akredytacyjna.

Pozostałe organizacje nie zajęły stanowiska.

OPZZ negatywnie zaopiniował projektowaną ustawę.

W uwagach szczegółowych zakwestionowano odmienne traktowanie w projektowanej ustawie niektórych grup zawodowych poprzez uchylenie przepisów

pozwalających na rozwiązanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego w odniesieniu do jednych, z równoczesnym zachowaniem w mocy przepisów pozwalających na rozwiązanie takiego stosunku w odniesieniu do drugich. Należy wyjaśnić, że projektowana ustawa utrzymuje takie zróżnicowanie w stosunku do mianowanych nauczycieli objętych przepisami ustawy – Karta Nauczyciela i mianowanych nauczycieli akademickich objętych przepisami ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, co znajduje uzasadnienie w świetle orzecznictwa ETS do dyrektywy Rady 2000/78/WE.

Bezprzedmiotowe stały się uwagi OPZZ do propozycji zmian w przepisach ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela zawartych w art. 1 projektowanej ustawy w wersji skierowanej do opinii partnerów społecznych. W wyniku uzgodnień międzyresortowych art. 1 projektowanej ustawy nadano bowiem nowe brzmienie. Proponuje się bowiem uchylenie obecnego przepisu dającego podstawę do rozwiązania z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania stosunku pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego (65 lat).

Z powyższych względów bezprzedmiotowe stały się także uwagi NSZZ „Solidarność” oraz Związku Nauczycielstwa Polskiego zgłoszone do propozycji zmian w przepisach ustawy – Karta Nauczyciela, zawartych w art. 1 projektowanej ustawy w wersji skierowanej do opinii partnerów społecznych.

NSZZ „Solidarność” zgłosił uwagi do propozycji zmian w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym wskazując, iż wymiana kadry akademickiej w uczelniach wyższych powinna odbywać się w sposób naturalny. Spadek dietności w Polsce powoduje zmniejszenie się liczby osób podejmujących studia wyższe, a w konsekwencji zmniejszenie zapotrzebowania na nauczycieli akademickich. Propozycja utrzymania w mocy przepisów przewidujących wygaśnięcie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, który nie posiada tytułu naukowego profesora z końcem roku akademickiego, w którym osiągnął on wiek emerytalny, budzi wątpliwości pod kątem zgodności z zasadą równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP) oraz dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Uwaga nie została uwzględniona, bowiem projektowana zmiana w przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie

wyższym znajduje uzasadnienie odpowiadające wymogom art. 6 ust. 1 ww. dyrektywy (szczegółowe uzasadnienie zawarto w pkt 2 uzasadnienia).

Odnosnie do uwagi dotyczącej użycia w projektowanej zmianie art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym określenia „nabycie prawa do emerytury” – należy wyjaśnić, że zgodnie z art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637) emerytura i emerytura częściowa są odrębnymi świadczeniami, których nie należy utożsamiać. Prawo do emerytury ma osoba, która nie osiągnęła wieku emerytalnego, ale spełniła warunki uprawniające do emerytury określone w art. 29 (osoba urodzona przed 1949 r.) albo w art. 29 i 46 (osoba urodzona po 1948 r.) oraz osoba, która osiągnęła obowiązujący ją wiek emerytalny (powszechny lub określony dla pracujących w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze), zaś prawo do emerytury częściowej ma osoba, która nie osiągnęła tego wieku, natomiast spełniła warunki określone w art. 26b ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Z projektowanego brzmienia przepisu art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym wynika, że jest w nim mowa o osobach, które nabyły prawo do emerytury, a nie do emerytury częściowej.

Projektowana ustawa nie uwzględnia także propozycji Polskiego Stowarzyszenia Pilotów Morskich, aby ograniczenie wieku pilota morskiego zostało utrzymane na poziomie maksymalnie 67 lat. W trakcie uzgodnień międzyresortowych Minister Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej uznał za celowe utrzymanie w projektowanej ustawie przepisu uchylającego art. 228 § 2 pkt 5 ustawy – Kodeks morski.

Polska Komisja Akredytacyjna wskazała na brak spójności między zmianami art. 127 ust. 2 i art. 138 ust. 2 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, zaproponowanymi w art. 15 projektowanej ustawy. Uwaga nie jest uzasadniona bowiem przepis art. 138 ust. 2 ustawy określa maksymalny wiek, którego osiągnięcie uniemożliwia ponowne mianowanie nauczyciela akademickiego.

Polska Agencja Żeglugi Powietrznej kwestionuje projektowaną zmianę w ustawie – Prawo lotnicze (uchylenie art. 101 ust. 3) podnosząc, że osiągnięcie wieku 60 lat

przez kontrolera ruchu lotniczego nie jest jednoznaczne z przejściem kontrolera ruchu lotniczego na emeryturę. Utrzymanie tego przepisu nie jest celowe. Jak bowiem wyjaśniono w pkt 1 uzasadnienia – górna granica wieku dla takich osób do wykonywania czynności lotniczych na podstawie posiadanej licencji nie wynika z prawa unijnego. Zgodnie z pkt 2.1.2(d) wymagań dotyczących europejskiego orzeczenia lekarskiego klasy 3 dla kontrolerów ruchu lotniczego określonych przez Europejską Organizację do Spraw Bezpieczeństwa Żeglugi Powietrznej (EUROCONTROL) przewidziano, że elektrokardiografia wysiłkowa lub inne odpowiednie badania kardiologiczne będą wymagane dla kontrolera ruchu lotniczego w wieku 65 lat, a następnie co 4 lata, w celu uaktualnienia europejskiego orzeczenia lekarskiego klasy 3. Takie zasady oznaczają, że przewiduje się możliwość pracy kontrolera ruchu lotniczego nawet po 65. roku życia.

Uwagi zgłoszone przez Krajową Radę Sądowniczą nie zostały uwzględnione, bowiem wykraczają poza zakres projektowanej ustawy. Proponowane zmiany do ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych mają bowiem jedynie porządkowy charakter i są konieczne ze względu na zmiany w tej ustawie wprowadzone przepisami ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637).

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Skutki proponowanych rozwiązań na gospodarkę oraz sektor finansów publicznych uwzględnione zostały w OSR do ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637).

Nieznaczące skutki finansowe mogą generować proponowane rozwiązania prawne dotyczące zmian w zakresie wieku uprawniającego do:

- 1) jednorazowej odprawy związanej z przejściem sędziów w stan spoczynku (projektowany art. 8 ustawy),
- 2) zasiłku stałego z pomocy społecznej oraz do opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osoby, które rezygnują z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub

ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem; wysokość dodatkowych wydatków na składki ubezpieczeniowe za osoby rezygnujące z zatrudnienia w związku z opieką nad członkiem rodziny w związku z wydłużeniem okresu opłacania tych składek wyniosą około 15 tys. zł. (projektowany art. 13 ustawy).

Proponowana zmiana w zakresie pkt 11 w art. 105 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, polegająca na jego uchyleniu, nie generuje skutków finansowych, bowiem osiągnięcie wieku 65 lat stanowi tylko jedną z przesłanek, obok przesłanki odnoszącej się do okresu służby umożliwiającego uzyskanie przez funkcjonariusza prawa do emerytury, zwolnienia ze służby funkcjonariusza celnego (projektowany art. 18 ustawy).

Należy jednak stwierdzić, że wprowadzenie zmian proponowanych w projektowanej ustawie jest niezbędne ze względu na konieczność zapewnienia spójności systemu prawnego w związku ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

4. Wpływ regulacji na rynek pracy

Zmiany projektowane w art. 1 – 4, 6, 7, 9 – 12, 14, 16 – 18 będą wywierać wpływ na rynek pracy. Zmiany dotyczące uchylenia przepisów pozwalających na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który osiągnął wiek emerytalny, mogą bowiem spowodować, że osoby te nadal pozostaną w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Tym samym oznaczać to może niższą liczbę pracowników, którzy mogliby podjąć zatrudnienie w danym zawodzie, zastępując osoby, które przeszły na świadczenia emerytalne – w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu osiągnięcia określonego ustawowo wieku.

5. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Projektowana regulacja nie wpłynie na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny

Projektowana regulacja nie wpłynie na sytuację i rozwój regionalny.