UZASADNIENIE

**I. Wstęp**

1. W dniu 15 czerwca 2021 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej, dalej „ustawa z 2021 r.”, która zastąpiła obowiązującą od 20 lat pragmatykę zawodową szczególnej grupy pracowników administracji rządowej, jakimi są członkowie służby zagranicznej. Ustawa z 2021 r. miała być dogłębną reformą służby, naprawiającą zdiagnozowane w niej przez lata nieprawidłowości i wprowadzającą do niej standardy pozwalające na zbudowanie profesjonalnego zasobu urzędniczego przygotowanego do realizacji zadań i reprezentacji Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami kraju. Jednym z podstawowych argumentów przemawiających za potrzebą wprowadzenia nowej ustawy było wówczas dążenie do poprawy warunków socjalno-bytowych, w szczególności wśród pracowników placówek zagranicznych, w taki sposób, by do pełnienia obowiązków w placówkach zachęcać specjalistów i profesjonalistów oraz podnosić konkurencyjność służby zagranicznej.

Ustawa z 2021 r. została jednak przyjęta z rażącym naruszeniem podstawowych wymogów dotyczących procedury legislacyjnej oraz w sposób wadliwy prawnie. Szereg zagadnień stanowiących materię ustawową zostało w niej przekazanych do uregulowania w przepisach wykonawczych (szczegółowe zasady nadawania członkom służby zagranicznej stopni dyplomatycznych, wysokość i szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty dodatku zagranicznego oraz rodzaje, wysokość, tryb i szczegółowe zasady przyznawania świadczeń, o których mowa w art. 53 ustawy), z założeniem, że w rozporządzeniach zostaną uzupełnione kwestie pominięte przez ustawodawcę. Ponadto ocena skutków regulacji dołączona do projektu ustawy, w szczególności w zakresie skutków finansowych dla budżetu państwa, nie została przygotowana w sposób rzetelny. W OSR wskazano, że koszt wprowadzenia nowych rozwiązań jest zerowy, tzn. przyjęto założenie, że MSZ sfinansuje zaprojektowane zmiany w ramach dotychczasowego limitu wydatków budżetowych dla części 45 – sprawy zagraniczne. Uczestnicy procesu legislacyjnego zostali w rezultacie wprowadzeni w błąd przez autorów ustawy co do rzeczywistych kosztów jej przyjęcia. Dopiero szacunki opracowane w ramach prac nad przygotowaniem projektów aktów wykonawczych do ustawy z 2021 r. ujawniły, że wdrożenie nowych rozwiązań wymagałoby zwiększenia budżetu MSZ o co najmniej 170 mln PLN w pierwszym roku obowiązywania ustawy. Z tego względu ustawa z 2021 r. została znowelizowana jeszcze w okresie *vacatio legis* i zawieszono stosowanie jej przepisów w zakresie świadczeń, wskazując, że przez określony okres przejściowy stosowane będą przepisy uchylonej ustawy z 2001 r. oraz wydanych na jej podstawie przepisów wykonawczych. Okres przejściowy miał trwać początkowo 6 miesięcy, był jednak przedłużany na kolejne lata (obecnie do 31 grudnia 2024 r.). W rezultacie ustawa ta, wbrew zapowiedziom, nie zreformowała obowiązującego systemu świadczeń. W połączeniu z rozwiązaniami przewidującymi obniżenie wymogów kompetencyjnych, upolitycznienie stanowisk kierowniczych w placówkach zagranicznych i brak jasnych kryteriów awansu zawodowego doprowadziła do odpływu profesjonalnych kadr ze służby zagranicznej.

2. Powyższa sytuacja wymaga pilnej naprawy. Niezbędna jest interwencja na poziomie ustawowym poprzez znowelizowanie ustawy z 2021 r. w kilkunastu zasadniczych punktach, w celu podniesienia w możliwie krótkim terminie tych elementów otoczenia regulacyjnego, w jakim funkcjonuje służba zagraniczna, które mają znaczenie strategiczne. Te najpilniejsze, potrzebne i kluczowe zmiany, a zarazem cele obecnie proponowanej nowelizacji, to :

1. poprawienie najistotniejszych błędów ustawy z 2021 r. w celu zapewnienia prawidłowości i gospodarności wydatkowania środków budżetowych oraz przywrócenia członkom służby zagranicznej pewności co do przysługujących im praw i świadczeń;
2. podniesienie wymagań wobec osób zatrudnianych w służbie zagranicznej i jasne określenie ścieżki awansu zawodowego, w celu odbudowy i rozwoju profesjonalnej służby zagranicznej odpowiadającej współczesnym wyzwaniom;
3. zwiększenie konkurencyjności zatrudnienia w służbie zagranicznej oraz zabezpieczenie na poziomie ustawowym godnych warunków pracy i życia dyplomatów wykonujących obowiązki w placówkach zagranicznych i ich rodzin, w szczególności wprowadzenie rozwiązań rekompensujących służbę w szczególnie trudnych warunkach zagrożenia bezpieczeństwa.

Niniejsza nowelizacja stanowi pierwszy etap reformy służby zagranicznej. Zakres ujętych w projekcie zmian obejmuje tylko te kwestie, które na etapie prac przygotowawczych zostały zidentyfikowane jako wymagające najpilniejszej interwencji. Kwestie wymagające szerszych konsultacji, bardziej skomplikowane i trudniejsze do wdrożenia w krótkim czasie, zostaną uregulowane w ramach prac nad projektem nowej ustawy o służbie zagranicznej.

Poniżej szczegółowo wyjaśniono *ratio legis* zmian dokonywanych w poszczególnych rozdziałach obowiązującej ustawy.

**II. Zmiany w rozdziale 1 Przepisy ogólne**

1. Zgodnie z art. 2 ust. 1 obowiązującej ustawy o służbie zagranicznej misją służby zagranicznej jest ochrona interesów Rzeczypospolitej Polskiej w relacjach z innymi państwami, organizacjami międzynarodowymi i innymi podmiotami zagranicznymi. W tym sensie dyplomacja jest pierwszą linią obrony Rzeczypospolitej. Nie powinno zatem budzić wątpliwości, że z punktu widzenia interesów państwa, a w szczególności jego bezpieczeństwa zewnętrznego, ramy prawne funkcjonowania służby zagranicznej powinny obejmować również mechanizmy, które służą weryfikacji zdolności pracowników do wykonywania zadań służby zagranicznej.

Jednym z takich rozwiązań jest art. 4 nowelizowanej ustawy, który przewiduje, że w przypadku ukończenia 65 lat przez osoby wchodzące w skład służby zagranicznej (z wyjątkiem pełnomocnych przedstawicieli) ich stosunek pracy w służbie zagranicznej wygasa. Powyższe wynika z faktu, że, inaczej niż w przypadku chociażby służby cywilnej, w służbie zagranicznej wymagane jest posiadanie szczególnej zdolności fizycznej i psychicznej do służby, w warunkach wymagających wyjątkowej dyscypliny i dyspozycyjności, a w przypadku dyplomatów zawodowych konieczne jest wykazanie się najwyższym stopniem dyspozycyjności – gotowości długotrwałej służby w dowolnej placówce zagranicznej, w dowolnym kraju i w dowolnym czasie (vide art. 18 pkt 6, art. 20 pkt 5, art. 31 pkt 6 i 8 obowiązującej ustawy o służbie zagranicznej).

Z obiektywnych powodów (rodzinnych, fizycznych, psychicznych lub innych) utrzymanie tego typu stopnia dyspozycyjności może być bardzo trudne dla pracowników w zaawansowanym wieku. Ustawodawca postanowił wprowadzić zatem mechanizm, który co prawda zakłada wygaśnięcie stosunku pracy z osobą, która ukończyła 65 lat, jednak dolegliwość tego przepisu jest łagodzona przez dopuszczenie możliwości kontynuowania zatrudnienia, jeżeli złoży ona odpowiednie oświadczenie oraz przedstawi aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

W ten sposób przedstawiona norma spełnia wymogi tzw. konstytucyjnego testu proporcjonalności:

1. prowadzi do osiągnięcia zakładanego celu, tj. zatrudnienia osób, które dalej spełniają opisane wyżej wymogi niezbędne do pracy w służbie zagranicznej;
2. jest konieczna dla ochrony interesu publicznego – zapewnienie prawidłowej realizacji zadań służby zagranicznej ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo zewnętrze państwa;
3. efekty wprowadzonej regulacji są proporcjonalne w stosunku do nakładanych ograniczeń – art. 4 przewiduje możliwość dalszego zatrudnienia osoby, która ukończyła 65 lat, jeżeli ta wyrazi taką wolę i uprawdopodobni, że dalej jest zdolna wykonywać powierzone jej zadania.

Projekt nowelizacji wprowadza modyfikację regulacji umożliwiającej dalsze zatrudnienie osoby, która ukończyła 65 lat. Po pierwsze decyzja o dalszym zatrudnieniu pracownika nie powinna być podejmowana na poziomie politycznym, czyli ministra, ale organu wyspecjalizowanego w wykonywaniu czynności z zakresu prawa pracy, czyli przez dyrektora generalnego służby zagranicznej, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę, że powyższa norma dotyczy wszystkich grup pracowniczych, czyli także osób zatrudnionych na stanowiskach wspomagających czy specjalistycznych. Po drugie zakłada się, że złożenie przez pracownika oświadczenia o woli kontynuowania zatrudnienia wraz z aktualnym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku skutkuje trwaniem stosunku pracy także po ukończeniu 65 lat, o ile dyrektor generalny służby zagranicznej w terminie 30 dni od złożenia oświadczenia nie odmówił zgody na dalsze zatrudnienie. Po trzecie projektodawca proponuje zrezygnować z normy odbierającej pracownikowi prawo odwołania się od odmowy zgody na dalsze zatrudnienie. Powyższe jest uzasadnione tym, że taka odmowa bezpośrednio wpływa na sytuację prawną pracownika i konieczne jest zapewnienie jej sądowej kontroli. Członek służby zagranicznej będzie mógł zatem odwołać się od odmowy zgody na dalsze zatrudnienie do właściwego sądu pracy w terminie 21 dni od dnia otrzymania odmowy zgody na dalsze zatrudnienie. Sąd pracy, uznając takie odwołanie, w zależności od sytuacji faktycznej, będzie mógł – stosując odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozstrzygnięć odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę – orzec o bezskuteczności odmowy zgody na dalsze zatrudnienie, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu.

2. Projektodawca proponuje także, by dyplomacie zawodowemu, po wygaśnięciu stosunku pracy w służbie zagranicznej, przysługiwało prawo do posługiwania się ostatnim nadanym mu stopniem dyplomatycznym z określeniem „w stanie spoczynku”. Biorąc pod uwagę, że dyplomaci zawodowi służą Rzeczypospolitej Polskiej, reprezentują i dbają o jej interesy na arenie międzynarodowej, tego typu uprawnienie stanowić będzie wyraz uznania wobec ich zaangażowania i dokonań zawodowych.

3. W związku ze zmianami wprowadzanymi w katalogu stopni dyplomatycznych postanowiono dodać w słowniczku ustawy definicję „ambasadora tytularnego” rozumianego jako najwyższy stopień nadawany dyplomacie zawodowemu.

**III. Zmiany w rozdziale 2 Organizacja i funkcjonowanie służby zagranicznej**

1. W projekcie przewidziano zniesienie wymogu posiadania wyłącznie obywatelstwa polskiego przez m.in. dyplomatów zawodowych i pracowników zagranicznych, ponieważ jest to rozwiązanie praktycznie niespotykane w dyplomacjach krajów UE (poza wyjątkowymi uwarunkowaniami krajów bałtyckich) i które w praktyce obejmowało także osoby zatrudniane na stanowiskach niesamodzielnych. Co istotne, przedmiotowy zakaz prowadził także do nierównego traktowania pracowników, gdyż w obowiązującej ustawie został z niego całkowicie zwolniony korpus ambasadorski.

2. Projekt przewiduje zmiany w katalogu stopni dyplomatycznych poprzez przywrócenie stopnia attaché oraz ambasadora tytularnego, który będzie mógł być nadany tylko dyplomatom zawodowym. Zwiększenie liczby stopni, poza przywróceniem pewnych tradycji dyplomatycznych oraz zbliżeniem organizacji służby zagranicznej do służb państw zachodnich, ma służyć także wprowadzeniu ekwiwalentności stopni służby zagranicznej ze stopniami służby cywilnej, tak by możliwe było wprowadzenie ekwiwalentności dodatków, które przysługują z tytułu pozostawania w obu służbach.

3.1. Projekt nowelizacji odzwierciedla oryginalny sens dodatku służby zagranicznej, który był planowany jako odpowiadający swą wysokością dodatkowi służby cywilnej. Nadzwyczajny deficyt budżetu państwa (tzw. dziura Bauca) spowodował, że dodatek służby zagranicznej przez lata był obliczany w zaniżonej dla wszystkich stopni dyplomatycznych wartości (nadal obowiązuje przedział mnożników od 0,18 do 0,23 kwoty bazowej, gdzie dla porównania w służbie cywilnej wynosi od 0,47 do 2,05). W rezultacie takiego ustalenia wartości mnożników różnica w wysokości dodatku służby zagranicznej pomiędzy najniższym a najwyższym ze stopni dyplomatycznych to obecnie kilkadziesiąt złotych, a sama wysokość dodatku nie stanowi wymiernej zachęty do wejścia do korpusu dyplomatów zawodowych oraz zdobywania kolejnych stopni dyplomatycznych.

W konsekwencji przez prawie 25 lat pracownicy MSZ zabiegali przede wszystkim o status urzędnika mianowanego i awans w służbie cywilnej. Uzyskanie statusu dyplomaty zawodowego, logiczne i oczywiste w przypadku większości zatrudnionych w MSZ, oznaczało zwiększenie liczby obowiązków lub ograniczeń, bez odpowiedniej finansowej rekompensaty. Zgodnie z założeniami projektu nowelizacji to właśnie dodatek służby zagranicznej powinien być czynnikiem wartościującym pozycję służbową dyplomaty w służbie zagranicznej i zachęcającym do rozwoju zawodowego.

Proces doprowadzenia do ekwiwalentności dodatku służby zagranicznej z dodatkiem służby cywilnej polega na:

1. określeniu 9-stopniowego katalogu stopni dyplomatycznych (przez przywrócenie stopni attaché oraz ambasadora tytularnego);
2. wskazaniu, że do stopni dyplomatycznych przyporządkowane są określone dla danego stopnia dyplomatycznego mnożniki kwoty bazowej dla członków korpusu służby cywilnej, służące do ustalenia wysokości dodatku służby zagranicznej;
3. wydaniu rozporządzenia w sprawie mnożników służących do ustalenia wysokości dodatku służby zagranicznej, w którym wysokość mnożników kwoty bazowej dla 9 stopni dyplomatycznych zostanie zrównana z obowiązującą wysokością mnożników kwoty bazowej dla 9 stopni służbowych w służbie cywilnej (projekt rozporządzenia został dołączony do projektu nowelizacji).

3.2. W celu zwiększenia profesjonalizmu służby zagranicznej nowelizacja kładzie nacisk na konieczność podnoszenia kwalifikacji jej członków, wprowadzając dwie kategorie stopni dyplomatycznych. Wyższy stopień dyplomatyczny zostaje nadany dyplomacie zawodowemu, który ukończył z wynikiem pozytywnym wyższą kwalifikację dyplomatyczną. Wprowadzenie w służbie zagranicznej dodatkowego kryterium w postaci wyższej kwalifikacji dyplomatycznej pozwoli na obiektywną weryfikację kompetencji, w tym zarządczych, potencjalnej kadry kierowniczej w służbie zagranicznej. Tego typu rozwiązanie jest standardem przyjętym w różnych służbach zagranicznych na świecie, a jego zasadniczym celem jest obiektywne wyłanianie grupy (potencjalnie) menedżerskiej, zdolnej do efektywnego realizowania obowiązków kierowniczych (od szczebla kierownika referatu/naczelnika wydziału w górę), co zapewni skuteczną realizację celów polskiej polityki zagranicznej. Inwestowanie środków publicznych w rozwój kompetencji (w tym zarządczych) odgrywa znaczącą rolę nie tylko w budowie nowoczesnego i profesjonalnego korpusu dyplomatycznego Polski, ale także ze względu na perspektywy obejmowania stanowisk kierowniczych w instytucjach i organizacjach międzynarodowych, gdzie obecność Polaków jest nadal dalece niewystarczająca. Ustawa określa zasady przeprowadzania wyższej kwalifikacji dyplomatycznej: częstotliwość (raz w roku), warunki dopuszczenia (wniosek przełożonego, staranne, rzetelne i terminowe wykonywanie zadań, upływ określonej liczby lat od nadania ostatniego stopnia, brak orzeczenia kary dyscyplinarnej zawieszającej prawo do awansu), czas przeprowadzenia (przed nadaniem wyższego stopnia dyplomatycznego po raz pierwszy, czyli zazwyczaj przed nadaniem dyplomacie zawodowemu stopnia radcy), etapy kwalifikacji (pisemny sprawdzian, ocena predyspozycji kierowniczych, badanie lekarskie oraz rozmowa oceniająca). Dyplomata zawodowy będzie przechodził wyższą kwalifikację dyplomatyczną tylko raz, tj. przed włączeniem do korpusu dyplomatów z wyższym stopniem dyplomatycznym. Za przeprowadzenie wyższej kwalifikacji dyplomatycznej będzie odpowiadać komisja powołana przez Szefa Służby Zagranicznej (czyli ten organ, który nadaje stopnie dyplomatyczne). Szczegółowy tryb pracy komisji, w tym sposób ustalania wyników wyższej kwalifikacji dyplomatycznej zostanie dookreślony na poziomie aktów wewnętrznych.

4. Kontynuując zmiany mające na celu ujednolicenie, w zakresie, w jakim jest to możliwe i celowe, rozwiązań stosowanych w służbie zagranicznej z tymi znanymi ze służby cywilnej, projekt zakłada odejście od zasady, że stopnie dyplomatyczne są funkcjami w placówkach zagranicznych (skoro stopnie służby cywilnej nie wiążą się z zajmowanym stanowiskiem czy pełnioną funkcją).

5. Jednym z kluczowych zamierzeń projektodawcy jest jasne określenie ścieżek kariery w służbie zagranicznej oraz przywrócenie przejrzystych kryteriów awansu na kolejne stopnie dyplomatyczne. Nowelizacja porządkuje te kwestie, określając na poziomie ustawy procedurę nadawania kolejnych stopni dyplomatycznych (a nie na poziomie rozporządzenia, jak przewiduje to ustawa z 2021 r.). Procedura zakłada, że Szef Służby Zagranicznej nadaje stopień dyplomatyczny attaché członkowi służby zagranicznej, który złożył z wynikiem pozytywnym egzamin dyplomatyczno-konsularny. Nadanie pierwszego stopnia dyplomatycznego wyższego niż attaché jest możliwe, jeśli przemawia za tym dotychczasowe doświadczenie zawodowe członka służby zagranicznej, posiadane wykształcenie, umiejętności, uprawnienia i kwalifikacje zawodowe. Wyższy stopień dyplomatyczny, jak wyjaśniono wyżej, będzie nadawany dyplomacie zawodowemu, który uzyskał pozytywny wynik wyższej kwalifikacji dyplomatycznej. Natomiast ogólne zasady nadawania kolejnych stopni dyplomatycznych zakładają, że następuje to na wniosek przełożonego, jeśli:

1. członek służby zagranicznej starannie, rzetelnie i terminowo wykonywał powierzone zadania i czynności służbowe;
2. wobec członka służby zagranicznej nie została orzeczona kara dyscyplinarna, o której mowa w art. 49 ust. 2 pkt 3, czyli nagana z pozbawieniem możliwości awansowania przez okres 2 lat;
3. od nadania dyplomacie zawodowemu ostatniego stopnia dyplomatycznego upłynęły co najmniej:

a) 2 lata – jeśli był to stopień attaché, III sekretarza lub II sekretarza,

b) 3 lata – jeśli był to stopień I sekretarza lub wyższy.

6. Obowiązujące kryteria nadania stopnia dyplomatycznego członkowi korpusu służby cywilnej zatrudnionemu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych obejmują m.in.: odbycie aplikacji dyplomatyczno-konsularnej, seminarium dyplomatyczno-konsularnego albo ukończenie Krajowej Szkoły Administracji Publicznej (KSAP). Projektodawca zwraca uwagę, że jedynie aplikacja dyplomatyczno-konsularna oraz seminarium dyplomatyczno-konsularnego są szkoleniami specjalistycznymi służącymi do przygotowania do pracy dyplomaty zawodowego. Szkolenie w ramach KSAP przygotowuje natomiast do pracy urzędnika mianowanego służby cywilnej. Co prawda absolwenci KSAP zatrudnieni w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych nie są zwolnieni z egzaminu-dyplomatyczno-konsularnego, jednak w ocenie projektodawcy zarówno z punktu widzenia profesjonalizacji służby zagranicznej, jak i z korzyścią dla samych absolwentów celowe będzie objęcie ich wymogiem ukończenia aplikacji dyplomatyczno-konsularnej albo seminarium dyplomatyczno-konsularnego. Uczestnicy seminarium dylomatyczno-konsularnego będą mogli być zwolnieni z tej części szkoleń objętych programem seminarium, które odbyli już np. w ramach kształcenia w KSAP lub studiów wyższych. Również posiadane kompetencje i doświadczenie zawodowe będzie podstawą do zwolnienia z części szkoleń w ramach seminarium.

7. Zmianą, która jest następstwem modyfikacji przepisów dotyczących seminarium dyplomatyczno-konsularnego, jest uchylenie ust. 3–5 w art. 32 zmienianej ustawy. Ze względu na ograniczenie kręgu osób, które mogą wziąć udział w seminarium dyplomatyczno-konsularnym, do osób zatrudnionych na stałe w urzędzie obsługującym Ministra Spraw Zagranicznych uzyskanie stopnia dyplomatycznego na stałe przez pracowników zagranicznych, którzy są związani z MSZ umową na czas określony i nie przechodzili otwartego naboru w służbie cywilnej, nie będzie już możliwe.

8. Uchylenie art. 34 ustawy jest następstwem określenia w ustawie trybu i warunków nadania kolejnego stopnia dyplomatycznego.

**IV. Zmiany w rozdziale 3 Kierownicy placówek zagranicznych**

W obowiązującym stanie prawnym dyrektor generalny służby zagranicznej w porozumieniu z kierującym placówką zagraniczną wyznacza w placówce zagranicznej zastępcę kierującego placówką, który jednocześnie jest osobą odpowiedzialną przed dyrektorem generalnym za prawidłowe gospodarowanie mieniem, przestrzeganie dyscypliny finansów publicznych, przestrzeganie przepisów, w szczególności przepisów prawa pracy oraz przepisów dotyczących tajemnic ustawowo chronionych. Powyższa regulacja stanowiła element procesu deprofesjonalizacji służby zagranicznej, pozwalając na zatrudnianie w placówkach zagranicznych osób nieposiadających odpowiednich kwalifikacji do kierowania nimi i zwalniając ich z odpowiedzialności za zarządzanie jednostką budżetową. Ponadto przepis ten jest również niezgodny z obowiązującymi przepisami o finansach publicznych, które stanowią, że kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki.

Uchylenie w art. 36 ust. 2 jest warunkiem koniecznym w procesie profesjonalizacji służby zagranicznej, jak i przywrócenia jasnego podziału odpowiedzialności za kierowanie placówkami zagranicznymi.

**V. Zmiany w rozdziale 4 Nabór do służby zagranicznej**

1. Projekt nowelizacji wprowadza również zmiany dotyczące seminarium dyplomatyczno-konsularnego oraz aplikacji dyplomatyczno-konsularnej, czyli dwóch programów szkoleniowych przeprowadzanych w celu przygotowania osób zatrudnionych w MSZ do wykonywania obowiązków dyplomaty zawodowego (różnią się one m.in. tym, że seminarium jest skierowane do osób, które są już zatrudnione w MSZ, a w przypadku aplikacji etap naboru ma charakter zewnętrzny, po zakończeniu naboru z aplikantem podpisywana jest umowa o pracę na czas określony). To, że oba programy szkoleniowe są przeprowadzane w tym samym celu znajduje potwierdzenie w tym, że zarówno seminarium, jak i aplikacja kończą się egzaminem dyplomatyczno-konsularnym, a uczestnicy obu programów, zgodnie z obowiązującą ustawą, muszą spełnić jednolite wymagania. Mając na uwadze powyższe, projektodawca proponuje, by w zakresie, w jakim jest to możliwe i celowe, wzorować seminarium dyplomatyczno-konsularne, jak i aplikację dyplomatyczno-konsularną na służbie przygotowawczej (seminarium i aplikacja pełnią w służbie zagranicznej podobną funkcję, co służba przygotowawcza w służbie cywilnej), przy zachowaniu tych odrębności, które wynikają ze specyfiki pracy dyplomaty zawodowego oraz potrzeb służby zagranicznej. Dzięki temu oba z tych programów szkoleniowych w większym stopniu zostaną dostosowane do oczekiwań i wymogów pracodawcy.

Ze względu na ustawowe zadania Szefa Służby Zagranicznej (koordynowanie procesu zarządzania zasobami ludzkimi oraz planowanie i organizowanie szkoleń w służbie zagranicznej), projektodawca uznał, że to na tym organie powinien spoczywać obowiązek określenia programów seminarium i aplikacji oraz składu i trybu pracy komisji egzaminacyjnej, w tym sposobu przeprowadzenia egzaminu dyplomatyczno-konsularnego i ustalenia jego wyniku. Regulowanie tych zagadnień na poziomie aktu powszechnie obowiązującego byłoby systemowo niewłaściwe, ponieważ, jak wskazano wyżej, zarówno aplikacja, jak i seminarium to rodzaje szkoleń przygotowawczych organizowanych dla osób, które są zatrudnione w MSZ.

2. Projektodawca proponuje, by udział w seminarium był otwarty dla wszystkich członków służby zagranicznej zatrudnionych w MSZ. Równocześnie zrezygnowano z możliwości kwalifikowania do udziału w seminarium osób zatrudnionych w MSZ na podstawie powołania w celu wykonywania obowiązków w placówce zagranicznej. W ocenie projektodawcy pogodzenie udziału w seminarium z wykonywaniem obowiązków w placówce zagranicznej nie jest możliwe i za każdym razem wiązałoby się z koniecznością powrotu do kraju na czas szkolenia oraz egzaminu, co czasowo osłabiałoby obsadę kadrową placówki zagranicznej i negatywnie wpływałoby na jej pracę, generując przy tym dodatkowe koszty.

3. Kierując się potrzebą podnoszenia wymogów stawianych dyplomatom zawodowym, postanowiono objąć uczestników seminarium dyplomatyczno-konsularnego (jak również aplikantów) wymogiem znajomości dwóch języków obcych, w tym biegłą znajomością języka angielskiego. Dotychczas wymóg ten musiał być spełniony dopiero na etapie nadania stopnia dyplomatycznego, ale w praktyce okazywało się, że mimo intensywnego szkolenia nie wszystkim aplikantom udawało się go spełnić przed nadaniem stopnia. Biorąc zatem pod uwagę te doświadczenia, celowe jest sformułowanie tych wymogów już na etapie naboru do seminarium i aplikacji.

4. Członkowie służby zagranicznej zatrudnieni w MSZ będą kwalifikowani do udziału w seminarium dyplomatyczno-konsularnym przez Szefa Służby Zagranicznej na podstawie wniosku, w ramach rocznego limitu przyjęć. Wniosek zostanie skonstruowany w taki sposób, by pozwalał na formalną ocenę spełnienia ustawowych wymagań określonych przede wszystkim w art. 31 ust. 1 pkt 4–8 ustawy.

**VI. Zmiany w rozdziale 6 Prawa i obowiązki członków służby zagranicznej**

1. Projekt nowelizacji w zakresie nowelizowanych przepisów zmierza do uporządkowania relacji między służbą zagraniczną a służbą cywilną (zaznaczając, że jest to dopiero pierwszy etap reformy służby zagranicznej). Przykładem takich zmian jest zrezygnowanie z wydawania rozporządzenia określającego pełen katalog stanowisk w służbie zagranicznej. W praktyce bowiem tego typu rozporządzenie musiałoby w znacznym stopniu powtarzać w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej regulacje obowiązującego rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej. W ocenie projektodawcy powielanie tej materii, jednolicie uregulowanej dla całej służby cywilnej, jest niecelowe. Powiązana z powyższą zmianą jest propozycja nadania nowego brzmienia w art. 49 ust. 2 pkt 3 (oraz uchylenia w tym ustępie pkt 4).

2. Projekt nowelizacji powiela obowiązującą dotychczas zasadę, że wynagrodzenie członków służby zagranicznej składa się ze składników wynagrodzenia określonych dla członków służby cywilnej oraz że w przypadku dyplomatów zawodowych oprócz składników wynagrodzenia określonych dla członków służby cywilnej przysługuje im także dodatek służby zagranicznej.

Nowelizacja nie zmienia zatem składników wynagrodzenia przysługujących członkom służby zagranicznej, w tym dyplomatom zawodowym. Zmiana wprowadzana w projekcie dotyczy jedynie sposobu obliczania wysokości dodatku służby zagranicznej. Obowiązująca ustawa przewiduje, że dodatek służby zagranicznej wynosi 40 % wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej. Należy zaznaczyć, że ten sposób ustalania wysokości dodatku służby zagranicznej nie jest i nigdy nie był stosowany w praktyce, ponieważ przepisy przejściowe ustawy odroczyły jego wejście w życie (a kolejne nowelizacje ustawy z 2021 r. przedłużały ten stan prawny). *De facto* wysokość dodatku służby zagranicznej jest wciąż ustalana w oparciu o zasady ustanowione przez uchyloną ustawę o służbie zagranicznej z 2001 r. (na mocy przepisu przejściowego art. 85a pkt 1 ustawy).

W ocenie projektodawcy sposób ustalania wysokości dodatku służby zagranicznej polegający na wyliczeniu go jako 40 % wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wieloletnią pracę w służbie cywilnej wymaga pilnej zmiany z kilku powodów:

1. jest to metoda, która prowadzi do powstania istotnych różnic w wysokości dodatku otrzymywanego przez dyplomatów zawodowych, nie tylko posiadających ten sam stopień dyplomatyczny; metoda ta dopuszcza wręcz, że dyplomata z niższym stopniem dyplomatycznym może otrzymywać dodatek w wyższej wysokości od dyplomaty posiadającego wyższy stopień dyplomatyczny;
2. wysokość dodatku nie jest w żaden sposób powiązana ze ścieżką awansu zawodowego w ramach stopni dyplomatycznych, nie stanowi tym samym narzędzia motywującego do rozwijania kompetencji niezbędnych w korpusie dyplomatów zawodowych;
3. jest systemowo niespójna z systemem ocen okresowych, którymi są objęci także dyplomaci zawodowi; kolejne pozytywne oceny okresowe pozostają w tym ujęciu bez wpływu na awans dyplomaty i wysokość przysługującego mu dodatku służby zagranicznej;
4. utrwala sytuację braku porównywalności dodatków służby zagranicznej oraz dodatków służby cywilnej, co jest szczególnie istotne w przypadku zbiegu uprawnień dyplomaty do obu tych świadczeń (o czym szerzej dalej);
5. nie oferuje dyplomatom zawodowym (tak jak dodatki służby cywilnej urzędnikom mianowanym) przejrzystej ścieżki dochodzenia do dodatku w wyższej wysokości.

W świetle powyższego, kierując się potrzebą zapewnienia dyplomatom zawodowym pewności co do warunków zatrudnienia, a w szczególności przejrzystej drogi do awansu zawodowego, projektodawca proponuje, by na gruncie służby zagranicznej przyjąć rozwiązanie modelowo wzorowane na służbie cywilnej, tj. uzależnienie wysokości dodatku służby zagranicznej od mnożnika kwoty bazowej przypisanego do kolejnych stopni dyplomatycznych, przy jednoczesnym zrównaniu wysokości tych mnożników z tymi, które są przypisane do kolejnych stopni służbowych w służbie cywilnej (*vide* projekt rozporządzenia załączony do projektu nowelizacji). Taki sposób kształtowania wysokości dodatku służby zagranicznej będzie bardziej zrozumiały, sprawiedliwy i systemowo spójny z innymi przepisami ustawy, a ponadto stanowić będzie wymierny ekwiwalent za wyższe wymagania stawiane dyplomatom zawodowym.

3. W kontekście wynagrodzeń dyplomatów zawodowych kolejnym istotnym zagadnieniem regulowanym w nowelizacji jest kwestia zbiegu uprawnień dyplomaty zawodowego, będącego urzędnikiem mianowanym zatrudnionym w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zagranicznych, do dodatku służby zagranicznej oraz dodatku służby cywilnej. W nowelizacji proponuje się, by w takim przypadku dyplomacie zawodowemu przysługiwał wyłącznie dodatek służby zagranicznej. Rozwiązanie to oznacza, że dyplomata zawodowy będący urzędnikiem mianowanym nadal podlega ocenie okresowej w służbie cywilnej i nadal może awansować na kolejne stopnie w służbie cywilnej. W celu zagwarantowania zachowania praw nabytych przez urzędników mianowanych przewiduje się, że wysokość otrzymywanego przez nich dodatku służby zagranicznej nie będzie niższa od dodatku służby cywilnej, który by im przysługiwał w danym momencie. Powyższe ma odzwierciedlenie także w przepisach przejściowych.

4. Na mocy art. 85a ustawy, mimo upływu ponad 3 lat od jej wejścia w życie, w sprawach uprawnień i świadczeń, przysługujących członkowi służby zagranicznej oraz osobom, które z dniem wejścia w życie ustawy stały się pracownikami delegowanymi albo dyplomatami delegowanymi, wciąż stosowane są przepisy art. 29 uchylonej ustawy oraz przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 30 tej ustawy. W konsekwencji nie wydane zostało rozporządzenie, o którym mowa w art. 54 nowelizowanej ustawy, które miało określać m.in. wysokość i szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty dodatku zagranicznego oraz sposób jego waloryzacji.

Powyższy stan prawny wymaga pilnej naprawy i przywrócenia członkom służby zagranicznej pewności co do warunków ich zatrudnienia, w tym zrozumiałego i przejrzystego uregulowania przysługujących im świadczeń. Jednym z elementów działań naprawczych ma być uregulowanie na poziomie ustawy sposobu:

1. obliczania wysokości dodatku zagranicznego (tj. jako iloczynu kwoty bazowej określanej dla każdego państwa przyjmującego i mnożnika dodatku zagranicznego określanego dla poszczególnych stanowisk w placówkach zagranicznych);
2. określania kwoty bazowej dodatku zagranicznego;
3. waloryzacji bazowego dodatku zagranicznego.

Nowelizacja reguluje sposób waloryzacji bazowego dodatku zagranicznego (sam obowiązek waloryzacji dodatku wprowadziła ustawa z 2021 r.). Na tej podstawie Minister Spraw Zagranicznych będzie ogłaszał w drodze obwieszczenia, w terminie do dnia 15 marca, kwoty bazowe dodatku zagranicznego dla poszczególnych państw przyjmujących obowiązujące od dnia 1 kwietnia. Jednocześnie na poziomie rozporządzenia zostaną określone przedziały mnożników dodatku zagranicznego dla poszczególnych stanowisk w placówkach zagranicznych.

5. W zakresie samych reguł wypłacania dodatku zagranicznego nowelizacja podtrzymuje zasadę, że przysługuje on za czas wykonywania obowiązków w placówce zagranicznej i ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do dni nieobecności w pracy w przypadku czasowej niemożności wykonywania obowiązków w placówce zagranicznej, wprowadzając przy tym zmiany redakcyjne służące zapewnieniu spójności brzmienia tej normy z innymi przepisami ustawy.

W porównaniu do obowiązujących przepisów rozszerzeniu ulega katalog nieobecności nieuznawanych za czasową niemożność wykonywania obowiązków służbowych w placówce zagranicznej (czyli okresów, za które będzie przysługiwał dodatek zagraniczny) o urlop opiekuńczy, o którym mowa w art. 1731 Kodeksu pracy.

W świetle niejednolitej linii orzeczniczej sądów pracy, w celu rozwiązania pojawiających się wątpliwości, wprowadzono do ustawy przepis wskazujący, że dodatek zagraniczny nie stanowi podstawy do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i nie jest on też składnikiem wynagrodzenia.

Ponadto projektodawca uregulował w ustawie termin wypłacania dodatku zagranicznego, a także termin wypłaty pierwszego dodatku zagranicznego, brak obowiązku zwrotu dodatku otrzymanego za miesiąc, w którym nastąpiło odwołanie lub zgon, oraz okres, za jaki przysługuje dodatek zagraniczny w przypadku odwołania członka służby zagranicznej ze stanowiska w placówce zagranicznej i wyznaczenia stanowiska w innej placówce zagranicznej (w obowiązującej ustawie zasady te miały zostać uregulowane w rozporządzeniu).

6. Kluczowym zagadnieniem wymagającym interwencji legislacyjnej jest uregulowanie katalogu świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki w placówce zagranicznej. Z uwagi na brzmienie przepisów przejściowych wciąż są stosowane przepisy art. 29 uchylonej ustawy z 2001 r. oraz przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 30 tej ustawy. Termin obowiązywania przepisu przejściowego, o którym mowa w art. 85a, był wielokrotnie przesuwany z uwagi na trudności czy wręcz niemożność wykonania obowiązującej ustawy. Członkowie służby zagranicznej są więc *de facto* utrzymywani w stanie przejściowym między regulacjami z 2001 r. a nowym modelem opracowanym w 2021 r. Założeniem nowelizacji jest uzdrowienie tego stanu prawnego i przywrócenie członkom służby zagranicznej pewności co do warunków ich zatrudnienia.

Wadliwość modelu uprawnień i świadczeń z 2021 r. polega przede wszystkim na:

1. braku rzetelnej oceny skutków regulacji, w szczególności skutków finansowych dla budżetu państwa – na etapie prac nad projektem wprowadzono w błąd uczestników procesu legislacyjnego co do rzeczywistych kosztów przyjęcia ustawy;
2. wprowadzeniu alternatywnych sposobów realizacji niektórych uprawnień pracowniczych, które generowałyby nieproporcjonalnie wysokie koszty dla budżetu państwa, w stosunku do sposobów dotychczas stosowanych, bez określenia kryteriów stosowania poszczególnych rozwiązań;
3. powieleniu błędów ustawy z 2001 r. polegających m.in. na blankietowości przepisów oraz przeniesieniu do aktu wykonawczego zagadnień, które stanowią materię ustawową.

7.1. W porównaniu do zarówno ustawy z 2001 r., jak i ustawy z 2021 r. nowelizacja dąży do pełniejszej ochrony praw pracowniczych przez przeniesienie na poziom ustawy szczegółowych zasad przyznawania świadczeń, w tym:

1. przydzielania lokali mieszkalnych oraz rozliczania kosztów ich eksploatacji;
2. zwrotu kosztów leczenia, w tym określenia katalogu uzasadnionych świadczeń i usług medycznych, za które taki zwrot przysługuje, jeżeli zostaną udokumentowane;
3. pokrycia opłat z tytułu obowiązkowego przygotowania przedszkolnego oraz nauki w szkołach typu podstawowego lub średniego;
4. przypadków, w których przysługuje pokrycie kosztów przejazdu do Polski i z powrotem;
5. zwrotu kosztów podróży przesiedleniowej oraz ryczałtu na przewóz mienia;
6. wypłaty i wysokości zasiłku adaptacyjnego;
7. świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki w placówce o podwyższonym stopniu zagrożenia bezpieczeństwa.

Rozumiejąc potrzebę ustabilizowania norm regulujących uprawnienia członków służby zagranicznej wykonujących obowiązki w placówkach zagranicznych, projektodawca postanowił, by szczegółowe rozwiązania w tym zakresie wzorować na przepisach obecnie stosowanych, w szczególności na rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie dodatku zagranicznego i świadczeń przysługujących członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki służbowe w placówce zagranicznej. Dzięki temu zmiany wprowadzane na mocy nowelizacji nie będą stanowić dla członków służby zagranicznej kolejnej rewolucji.

Próbując pogodzić uzasadnione i racjonalne oczekiwania członków służby zagranicznej z obowiązującymi zasadami dokonywania wydatków ze środków publicznych, w szczególności wydatkowania ich w sposób celowy, oszczędny i efektywny, nowelizacja zakłada zachowanie katalogu uprawnień przysługujących członkom służby zagranicznej, ale rezygnację z niektórych metod ich realizacji, które miały charakter jedynie alternatywny, a które zostały zidentyfikowane jako nieefektywne kosztowo, tj. ryczałtu na wynajem lokalu mieszkalnego, ubezpieczenia zdrowotnego w państwie przyjmującym, finansowania opłat za naukę w szkołach niewyznaczonych przez Szefa Służby Zagranicznej. Oprócz nieproporcjonalnie wysokich kosztów do zakładanych celów rozwiązania zaprojektowane w 2021 r. dopuszczały m.in. możliwość przerzucenia na pracownika zdań związanych ze znalezieniem i najęciem odpowiedniego lokalu mieszkalnego czy zawarciem umowy ubezpieczenia zdrowotnego. W ocenie projektodawcy pracodawca powinien dążyć do możliwie maksymalnego odciążenia pracownika w procesie przygotowania do wyjazdu na placówkę zagraniczną, co stanowiło dodatkowy argument za odstąpieniem od tych rozwiązań. Powyższe uprawnienia pracownicze, na mocy nowelizacji, będą zatem realizowane odpowiednio przez:

1. przydzielenie członkowi służby zagranicznej nieodpłatnie wyposażonego lokalu mieszkalnego, będącego własnością Skarbu Państwa lub znajdującego się w zasobie placówki zagranicznej, odpowiedniego dla liczby przesiedlających się z nim członków rodziny i w standardzie gwarantującym właściwe wykonywanie obowiązków służbowych, a w przypadku braku takiego lokalu zapewnienie wyposażonego lokalu najętego przez placówkę zagraniczną; w następstwie decyzji o przydzieleniu lokalu mieszkalnego kierownik placówki zagranicznej będzie zawierał umowę użyczenia lokalu z członkiem służby zagranicznej;
2. zwrot uzasadnionych i udokumentowanych kosztów leczenia członka służby zagranicznej i przebywających z nim na stałe w państwie przyjmującym członków rodziny (w ustawie zawarto przykładowy katalog uzasadnionych usług/zabiegów medycznych, za które przysługiwać będzie zwrot kosztów, jeżeli zostaną udokumentowane); w przypadku członków służby zagranicznej przebywających w państwie przyjmującym będącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, w którym przysługuje mu dostęp do gwarantowanych świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych, zwrot kosztów leczenia nie będzie przysługiwać;
3. pokrycie opłat z tytułu obowiązkowego przygotowania przedszkolnego wymaganego przepisami obowiązującymi w państwie przyjmującym oraz opłat za naukę dzieci w szkole typu podstawowego lub średniego w wysokości 100 % czesnego w przypadku wyboru przedszkola bazowego lub szkoły bazowej określonych dla państwa przyjmującego przez dyrektora generalnego służby zagranicznej; nowelizacja dopuszcza także w szczególnych przypadkach (np. podyktowanych niepełnosprawnością dziecka lub jego innymi specjalnymi potrzebami) wyznaczenie przez dyrektora generalnego służby zagranicznej innego przedszkola lub szkoły niż te wymienione na liście przedszkoli i szkół bazowych oraz określenie indywidualnych zasad pokrywania opłat z tytułu obowiązkowego przygotowania przedszkolnego lub opłat za naukę dzieci.

7.2. Projekt ustawy przewiduje, aby dodatek rozłąkowy, przysługujący osobom, które ze względów bezpieczeństwa przesiedlają się na placówkę zagraniczną bez członków rodziny, zastąpić szerszym pakietem świadczeń, obejmujących dodatek finansowy oraz świadczenia urlopowe, zróżnicowane w zależności od stopnia zagrożenia placówki zagranicznej, w której członek służby zagranicznej wykonuje obowiązki służbowe. Zgodnie z projektem członkom służby zagranicznej wykonującym obowiązki w placówkach zagranicznych o podwyższonym stopniu zagrożenia przysługują:

1. dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego, od 5 do 10 w zależności od stopnia zagrożenia bezpieczeństwa, każdorazowo w okresie 6 miesięcy wykonywania obowiązków w placówce;
2. pokrycie kosztów podróży urlopowej w ramach dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego do Polski lub najbliższego bezpiecznego państwa;
3. dodatek specjalny w wysokości od 50 % do 200 % kwoty bazowej służby cywilnej, w zależności od stopnia zagrożenia bezpieczeństwa.

Ponadto podwyższeniu będzie ulegać również dieta pracownika zatrudnionego w MSZ, w przypadku podróży służbowej do kraju, w którym znajduje się placówka zagraniczna o najwyższym stopniu zagrożenia.

Należy podkreślić, że dookreślenie uprawnień przysługujących w związku z wykonywaniem obowiązków w placówce zagranicznej o podwyższonym stopniu zagrożenia bezpieczeństwa jest wymuszone przez pogłębiającą się destabilizację sytuacji międzynarodowej oraz związane z tym wyzwania dla służby zagranicznej. Stopnie zagrożenia bezpieczeństwa placówek zagranicznych wraz z przyporządkowanymi im liczbą dni urlopowych oraz wysokością dodatku specjalnego zostaną określone przez Ministra Spraw Zagranicznych w rozporządzeniu. Natomiast samo przyporządkowanie stopni zagrożenia do poszczególnych placówek zagranicznych będzie następować w drodze decyzji Ministra Spraw Zagranicznych, podejmowanej po zasięgnięciu opinii Agencji Wywiadu.

**VII. Przepisy zmieniające, przejściowe i końcowe**

1. Nowelizacja przewiduje zmiany w ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, polegające na objęciu obowiązkiem składania oświadczeń majątkowych: Szefa Służby Zagranicznej, pełnomocnych przedstawicieli Rzeczypospolitej Polskiej w innym państwie lub przy organizacji międzynarodowej, dyplomatów zawodowych, dyplomatów delegowanych, pracowników zagranicznych, którym nadano stopień dyplomatyczny na czas pełnienia obowiązków w placówce zagranicznej. Jest to uzasadnione specyfiką służby zagranicznej, której członkowie, zwłaszcza wykonujący obowiązki w placówkach zagranicznych, mogą być w większym stopniu narażeni na występowanie propozycji korupcyjnych, działania wywiadów obcych państw czy występowanie konfliktów interesów. Wszystkie wymienione wyżej grupy pracowników powinny być zobowiązane do składania oświadczeń majątkowych w MSZ. Dotychczasowa praktyka obejmowania tych osób obowiązkiem składania oświadczeń majątkowych jako zajmujących stanowiska równorzędne pod względem płacowym do stanowisk już objętych tym obowiązkiem budziła niejednokrotnie wątpliwości interpretacyjne i nie pozwalała na skuteczne egzekwowanie obowiązku złożenia oświadczenia majątkowego.

2. Przepisy przejściowe nowelizacji gwarantują, że dyplomaci zawodowi, pracownicy zagraniczni i dyplomaci delegowani zachowują stopień dyplomatyczny nadany im przed dniem wejścia w życie nowelizacji, z zastrzeżeniem, że pracownicy zagraniczni i dyplomaci delegowani zachowują stopień dyplomatyczny tylko na czas wykonywania przez nich obowiązków w placówce zagranicznej. Podobnie pełnomocnym przedstawicielom Rzeczypospolitej Polskiej w innym państwie lub przy organizacji międzynarodowej, którzy przed rozpoczęciem pełnienia funkcji posiadali status dyplomaty zawodowego, od dnia wejścia w życie nowelizacji przysługiwać będzie stopień dyplomatyczny posiadany przez nich przed rozpoczęciem pełnienia funkcji.

3. W przypadku członków służby zagranicznej, którzy w dniu wejścia w życie nowelizacji posiadają wyższy stopień dyplomatyczny, w rozumieniu nowelizacji, przy nadawaniu im kolejnego stopnia dyplomatycznego, poza stopniem ambasadora tytularnego, będą zobowiązani do spełnienia wymogów wprowadzanych nowelizacją, w szczególności uzyskania pozytywnego wyniku wyższej kwalifikacji dyplomatycznej.

4. W przepisach przejściowych zagwarantowano również, że dyplomaci zawodowi, będący urzędnikami służby cywilnej, których mnożnik kwoty bazowej, służący do ustalenia wysokości dodatku służby zagranicznej, jest niższy od mnożnika kwoty bazowej dodatku służby cywilnej przysługującego im w dniu wejścia w życie ustawy, otrzymają dodatek służby zagranicznej w wysokości otrzymywanego dotychczas dodatku służby cywilnej. Oznaczać to będzie w praktyce podwyższenie im mnożnika kwoty bazowej przy zachowaniu przez nich dotychczasowego stopnia dyplomatycznego. W ten sposób projektodawca dąży do zapewnienia, że żaden dyplomata zawodowy nie straci na zmianach wprowadzanych nowelizacją.

5. W przypadku kandydatów na aplikację dyplomatyczno-konsularną, biorących udział w naborze na aplikację dyplomatyczną rozpoczętym i niezakończonym przed dniem wejścia w życie nowelizacji, stosowane będą wymogi określone w art. 44 ustawy w brzmieniu dotychczasowym. Podobnie aplikacja dyplomatyczno-konsularna rozpoczęta i niezakończona przed dniem wejścia w życie nowelizacji oraz egzamin ją kończący są przeprowadzane w oparciu o przepisy dotychczasowe. Zmiana zasad przeprowadzania tego szkolenia w jego trakcie wprowadzałaby niepotrzebny zamęt organizacyjny i byłaby z tego punktu widzenia niekorzystna także dla samych aplikantów.

6. Przepisy przejściowe określają ponadto wysokość bazowego dodatku zagranicznego oraz sposób obliczania kwot bazowych dla poszczególnych państw przyjmujących w roku wejścia ustawy w życie. Mechanizm dokonania obliczeń dla roku zerowego oraz opublikowania ich wyników jest taki sam, jak dla kolejnych lat.

7. Planowany termin wejścia w życie ustawy to 1 stycznia 2025 r. Wyznaczony termin powinien umożliwić zakończenie prac nad ustawą z odpowiednim *vacatio legis* oraz wydanie niezbędnych dla nowelizacji aktów wykonawczych. Przewiduje się jedynie wcześniejsze wejście w życie przepisu pozwalającego na ustalenie kwot bazowych dodatku zagranicznego dla poszczególnych państw, który będzie obowiązywał od 1 stycznia 2025 r.

**VIII. Uwagi końcowe**

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. *w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych* (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.) i w związku z tym nie podlega procedurze notyfikacji.

Projekt ustawy jest zgodny z przepisami prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega przedstawieniu właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt ustawy stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. *o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa* (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – *Regulamin pracy Rady Ministrów* (M.P. z 2024 r. poz. 806) został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt ustawy nie podlegał dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – *Regulamin pracy Rady Ministrów*.