



„Implementacja dyrektywy ECN+ w Polsce, w stronę skutecznego stosowania prawa konkurencji?”

Panel I: „Niezależność i zasoby”

Małgorzata Kozak

Adiunkt, Uniwersytet w Utrechcie

Założenia wystąpienia:

- Wprowadzenie
- Cele sformułowane przez dyrektywę 2019/1 odnośnie niezależności i bezstronności
- Propozycje w noweli uokik (projekt z 14 stycznia 2021)
- Analiza propozycji zawartej w nowelizacji

Wprowadzenie

„W wielu przypadkach krajowe prawo nie zapewnia krajowym organom ochrony konkurencji niezbędnych **gwarancji niezależności, zasobów ani uprawnień w zakresie stosowania prawa i nakładania kar**, które to gwarancje i uprawnienia pozwalałyby tym organom na skuteczne stosowanie unijnych reguł konkurencji. W efekcie ograniczona zostaje zdolność tych organów do skutecznego stosowania art. 101 i 102 TFUE oraz stosowania krajowego prawa konkurencji równoległe z art. 101 i 102 TFUE”.

Ust. 5, Preambuła do Dyrektywy 2019/1

Pojęcie niezależności

Niezależność oznacza najprościej mówiąc swobodę działania bez nacisków zewnętrznych: ze strony innych organów, polityków, podmiotów rynkowych oraz na płaszczyźnie międzynarodowej.

Tak więc można wyróżnić następujące składowe niezależności: bezstronność, uczciwość oraz niezależność *de iure* i *de facto*.

- Rozumienie wąskie: aspekty organizacyjne
- Rozumienie szerokie: aspekty organizacyjne i funkcjonalne

Dyrektywa ECN +: art. 4 i art. 5

Art. 4:
niezależność

Art. 5:
zasoby

Dyrektywa ECN +: art. 4 i art. 5

Art. 4 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, aby organy ochrony konkurencji wykonywały swoje obowiązki i uprawnienia w sposób bezstronny i z myślą o skutecznym i jednolitym stosowaniu tych przepisów.

Zgodnie z art. 5, państwa członkowskie zapewniają krajowym organom ochrony konkurencji **co najmniej wystarczającą liczbę wykwalifikowanych pracowników** oraz **wystarczające zasoby finansowe, techniczne i technologiczne** niezbędne do skutecznego wykonywania obowiązków i uprawnień przez te organy dla stosowania art. 101 i 102 TFUE

Projekt noweli z 14 stycznia 2021

- Zmiany dotyczące sposobu obsadzenia i sprawowania stanowiska Prezesa UOKiK: kadencyjność, nabór, zakaz zajmowania innych stanowisk
- Zmiany dot. wyboru wiceprezesów UOKiK
- Nowy art. 34a: sposób wykonywania obowiązków przez Prezesa, wiceprezesów i pracowników UOKiK

Zapewnienie bezstronności

- Art. 34a – charakter pewnej deklaracji
- Zakaz przez 3 lata zaangażowania w tę samą sprawę w ramach nowego zajęcia
- Uzasadnienie nowelizacji odsyła w odniesieniu do „zapewnienia bezstronności oraz niezależności organu antymonopolowego oraz pracowników wykonujących uprawnienia władcze” do KPA oraz ustawy o służbie cywilnej.

Art. 34a, osoby te:

- wykonują swoje obowiązki i uprawnienia niezależnie od wpływów politycznych i innych wpływów zewnętrznych;
- nie mogą zwracać się o instrukcje do rządu ani innego podmiotu publicznego lub prywatnego ani przyjmować od nich żadnych instrukcji podczas wykonywania obowiązków i uprawnień, oraz
- mają obowiązek powstrzymać się od wszelkich działań, które mogłyby skutkować konfliktem interesów.

Zasada bezstronności w polskim systemie prawa administracyjnego

- Konstytucyjna zasady równości wobec prawa (art. 32 i 33 Konstytucji RP)
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

W polskim postępowaniu administracyjnym gwarancją bezstronności stanowią:

- instytucja wyłączenia pracownika organu administracji publicznej (art. 24 k.p.a.),
- organu administracji publicznej (art. 25 k.p.a.) oraz
- członka organu kolegialnego (art. 27 k.p.a.).

Bezstronność w ustawie o służbie cywilnej

- Art. 1 (jako jeden z celów służby cywilnej)
- Ślubowanie urzędnika służby cywilnej jak i jako jeden z obowiązków członka korpusu służby cywilnej (art. 76 ust. 1 pkt 4: rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania)

Bezstronność w rozumieniu ww. przepisu oznacza zakaz kierowania się własnymi poglądami, sympatiami, uprzedzeniami itp. przy wykonywaniu zadań.

Wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 listopada 2018 r.
VII Pa 104/18

W nowelizacji brak odniesień do zapewnienia wiedzy eksperckiej i wystarczających zasobów finansowych

- Budżet UOKiKu wypada niekorzystnie zarówno na tle innych organów regulacyjnych w Polsce czy organów ochrony konkurencji, np. w Hiszpanii (Bernat, Martyniszyn)
- Propozycja prof. G. Materny: możliwość zwiększenia roli Prezesa UOKiK w planowaniu swoich dochodów i wydatków, na kształt organów wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy o finansach publicznych (plany budżetowe jedynie włączone do projektu ustawy budżetowej)

Wysokość zarobków w UOKiK (na podstawie raportów NIK za wykonanie budżetu za 2018 i 2019)

Za 2018	Za 2019
Przeciętne wynagrodzenie w UOKiK wynosiło 6800 złotych	Przeciętne wynagrodzenie w 2019 r. wyniosło 7443,6 zł i w porównaniu z 2018 r. było wyższe o 589,8 zł, tj. 8%.
Wydatki na wynagrodzenia wynosiły 43436,5 tysiąca złotych (wzrost o 4% względem 2017 r.).	Wydatki na wynagrodzenia, wraz z pochodnymi oraz dodatkowym wynagrodzeniem rocznym, w 2019 r. wyniosły 48 492,1 tys. zł i w stosunku do 2018 r. wzrosły o 5055,6 tys. zł (tj. 12%)
W 2018 roku zatrudnionych było 447 osób.	Przeciętne zatrudnienie w przeliczeniu na pełnozatrudnionych w 2019 r. w UOKiK wyniosło 455 osób.

Podsumowanie

- Implementacja dyrektywy ma **charakter niepełny**: brak propozycji w odniesieniu do wzmocnienia charakteru eksperckiego i wynagrodzenia pracowników
- W odniesieniu do art. 4 dyr. 2019/1 propozycja jest implementacją o charakterze jedynie **formalnym**, pominięto **aspekty funkcjonalne**



The information in this presentation has been compiled with the utmost care,
but no rights can be derived from its contents.