



ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
POLSKA MIEDŹ
THE POLISH COPPER EMPLOYERS' ASSOCIATION

Monitoring legislacji europejskiej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 8 grudnia 2021 r.

- **Informacje generalne – dokumenty strategiczne**

Kontynuacja egzekwowania ustawodawstwa UE w zakresie delegowania pracowników (cz.I) – Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Dyrektywa 96/71/WE zawiera wykaz warunków pracy, które muszą zostać zapewnione pracownikom tymczasowo delegowanym za granicę przez pracodawcę w państwie, do którego zostali oddelegowani (państwo przyjmujące). Jej celem jest zagwarantowanie ochrony pracownikom, jak również zapewnienie usługodawcom równych warunków działania.

Dyrektywa 96/71/WE ma zastosowanie wówczas, gdy przedsiębiorstwa (w ramach transnarodowego świadczenia usług) delegują pracownika na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania. „Pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym pracuje na co dzień.

W celu ochrony prawa pracowników delegowanych, w przypadku gdy przedsiębiorstwa korzystają ze swobody świadczenia usług, oraz aby ułatwić korzystanie z tej swobody, w dyrektywie 96/71/WE zawarto podstawowe warunki zatrudnienia, które należy stosować w odniesieniu do pracowników delegowanych w państwie przyjmującym, takie jak:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- odpowiednie minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny;
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy.

Dyrektywa 96/71/EW ma zastosowanie od dnia 10 lutego 1997 r., przy czym do porządku krajowego państw członkowskich miała zostać włączona do dnia 16 grudnia 1999 r.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne:**

1. Sprawozdawczość przedsiębiorstw – poprawa jej jakości i egzekwowania

Konsultacje publiczne przepisów prawa gospodarczego dotyczących sprawozdawczości przedsiębiorstw – Wniosek dotyczący zmiany dyrektywy 2004/109/WE w sprawie harmonizacji wymogów dotyczących przejrzystości informacji o emitentach, których papiery wartościowe dopuszczane są do obrotu na rynku regulowanym, dyrektywy 2013/34/UE w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, dyrektywy 2006/43/WE w sprawie ustawowych

badan rocznych sprawozdan finansowych i skonsolidowanych sprawozdan finansowych i rozporzadzenia (UE) nr 537/2014 w sprawie szczegolowych wymogow dotyczacych ustawowych badan sprawozdan finansowych jednostek interesu publicznego – I/II Etap legislacyjny – Zaproszenie do zgłaszania uwag/ Konsultacje publiczne. Ostateczny termin na przeslanie opinii lub wypełnienie kwestionariusza online udostępnionego przez KE to 4 lutego 2021 r.

Sprawozdawczosc spółek giełdowych stanowi podstawe rynków kapitałowych, poniewaz dostarcza inwestorom podstawowych informacji potrzebnych do podejmowania wlasciwych decyzji inwestycyjnych, takich jak informacje o sytuacji finansowej spółek. Ponadto umożliwia ona zainteresowanym stronom nałożenie na przedsiębiorstwa odpowiedzialności na przykład za kwestie zrównoważonego rozwoju. Jakość i wiarygodność publicznej sprawozdawczosci spółek giełdowych opiera się na trzech wzajemnie umacniających się filarach, którymi są: (i) ład korporacyjny w tych spółkach; (ii) badanie ustawowe oraz (iii) nadzór i egzekwowanie przepisów przez organy publiczne. Mając na uwadze cele planu działania na rzecz unii rynków kapitałowych z 2020 r., które obejmują zwiększenie ochrony inwestorów i poprawę integracji unijnych rynków kapitałowych, niniejsza inicjatywa ma na celu podkreślenie roli sprawozdawczosci spółek giełdowych oraz ustawowych badan sprawozdan finansowych jednostek interesu publicznego. Do tej ostatniej kategorii, oprócz spółek giełdowych, należą instytucje kredytowe, zakłady ubezpieczeń i podmioty wyznaczone do pełnienia takich funkcji przez państwa członkowskie.

Inicjatywa ta ma na celu poprawę jakości sprawozdawczosci przedsiębiorstw i jej egzekwowania poprzez wyeliminowanie niedociągnięć w podstawowym ekosystemie. Poprawa ram w zakresie ładu korporacyjnego, audytu zewnętrznego i nadzoru zwiększy ochronę inwestorów oraz głębokość i atrakcyjność unii rynków kapitałowych (jednolitego rynku kapitałowego w UE).

Służby Komisji dokonały ewaluacji ram sprawozdawczosci przedsiębiorstw w drodze oceny adekwatności. W ramach oceny adekwatności ocenie poddano nie tylko unijne środki w zakresie sprawozdawczosci przedsiębiorstw mające zastosowanie do spółek giełdowych, ale również środki, które mają zastosowanie do wszystkich spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. W ramach oceny adekwatności nie oceniono jednak unijnych ram przeprowadzania badan ustawowych ani unijnych ram dotyczących ładu korporacyjnego (w przypadku gdy są one istotne z punktu widzenia sprawozdawczosci przedsiębiorstw) – zostaną poddane ewaluacji w ramach prac nad niniejszą inicjatywą.

Link: <https://pracodawcy.pl/sprawozdawczosc-przedsiębiorstw-poprawa-jej-jakosci-i-egzekwowania/>

2. Przemieszczanie odpadów – przegląd i ocena przepisów UE

Konsultacje publiczne przepisów dot. ochrony środowiska (gospodarka odpadami) – wniosek dotyczący zmiany Rozporządzenia (WE) nr 1013/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 14 czerwca 2006 r. w sprawie przemieszczania odpadów oraz zmieniających rozporządzenie (UE) nr 1257/2013 i rozporządzenie (UE) 2020/1056 – III Etap legislacyjny – Przyjęcie przez Komisję. Ostateczny termin na przeslanie opinii to 17 stycznia 2021 r.

Odpady przemieszczane między granicami mogą stwarzać zagrożenia dla zdrowia ludzkiego i środowiska, w szczególności, jeżeli nie są właściwie kontrolowane. Jednocześnie odpady te często mają dodatnią wartość ekonomiczną, zwłaszcza jako surowce wtórne, które mogą zastąpić surowce pierwotne i zmniejszyć zależność od nich, a tym samym przyczynić się do rozwoju gospodarki o bardziej zamkniętym obiegu.

Przegląd rozporządzenia w sprawie przemieszczania odpadów jest również odpowiedzią na wezwanie zawarte w Europejskim Zielonym Ładzie i planie działania UE dotyczącym

gospodarki o obiegu zamkniętym do przeglądu rozporządzenia w sprawie przemieszczania odpadów w celu:

- ułatwiania przemieszczania odpadów do ponownego użycia i recyklingu w UE;
- zagwarantowania, że UE nie będzie eksportowała do państw trzecich swoich problemów związanych z odpadami, oraz
- zwalczania nielegalnego przemieszczania odpadów.

W procesie legislacyjnym istotne jest zebranie informacji i opinii na temat możliwości dokonania przeglądu obecnych ram prawnych dotyczących przemieszczania odpadów. Konsultacje miały na celu zebranie zarówno opinii społeczeństwa na temat wyzwań związanych z przemieszczaniem odpadów, jak i bardziej szczegółowych informacji i opinii od organów krajowych, ekspertów i podmiotów prywatnych zaangażowanych w przemieszczanie odpadów i gospodarowanie nimi.

Zgodnie z zapowiedzią w ramach Europejskiego Zielonego Ładu Komisja dokonuje obecnie przeglądu tych przepisów. . Celem tego przeglądu jest zapewnienie, by polityka UE w zakresie przemieszczania odpadów ułatwiała recykling odpadów w UE w celu wspierania przechodzenia na gospodarkę o obiegu zamkniętym. W ramach przeglądu zbadane zostaną m.in. sposoby ograniczenia wywozu odpadów, na przykład poprzez:

- lepszy system kontroli
- środki przeciwko nielegalnemu przemieszczeniu odpadów
- środki służące uniknięciu potencjalnych negatywnych skutków dla środowiska i zdrowia spowodowanych przemieszczaniem odpadów do państw trzecich spoza UE.

Link: <https://pracodawcy.pl/przemieszczanie-odpadow-przeglad-i-ocena-przepisow-ue/>

- **Publikacje, stanowiska oraz inne informacje:**

1. Noty tematyczne o Unii Europejskiej: Delegowanie pracowników

Zgodnie z Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej swoboda przedsiębiorczości i swoboda świadczenia usług gwarantują mobilność przedsiębiorstw i pracowników w UE. Jednak aby zapewnić sprawiedliwą mobilność i uczciwą konkurencję, wprowadzono również szczegółowe przepisy UE regulujące prawa pracowników delegowanych.

Pracownik delegowany to pracownik tymczasowo wysyłany przez swojego pracodawcę do wykonania usługi w innym państwie członkowskim UE. Prawo UE dotyczące delegowanych pracowników jest ogólnie uznawane za ukierunkowaną próbę uregulowania i wyważenia dwóch zasad:

- stworzenia równych warunków działania w odniesieniu do transgranicznego świadczenia usług w jak najmniej ograniczony sposób
- i ochrony praw pracowników delegowanych przez zagwarantowanie wspólnego zbioru praw socjalnych, aby zapobiec niesprawiedliwemu traktowaniu i tworzeniu taniej siły roboczej.

Parlament Europejski był siłą napędową prac nad przepisami dotyczącymi swobodnego przepływu osób i usług. Od 2004 r. w kilku rezolucjach Parlament przypominał o potrzebie udoskonalenia dyrektywy o delegowaniu pracowników. W trakcie negocjacji w sprawie zmiany dyrektywy o delegowaniu pracowników Parlament wezwał w szczególności do „równego wynagrodzenia za tę samą pracę” oraz do zapewnienia państwom członkowskim możliwości stosowania regionalnych, sektorowych lub branżowych porozumień. Ponadto Parlament starał się umożliwić państwom członkowskim, za pomocą klauzuli przeglądowej, nałożenie tych samych zobowiązań krajowych na przedsiębiorstwa zagraniczne w przypadku

podwykonawstwa. Przyczynił się on również z powodzeniem do wprowadzenia dwuletniego okresu transpozycji i stosowania dyrektywy.

Rozpoczęcie prac nad dyrektywą o delegowaniu pracowników oraz jej podstawa prawna wynikają z zasady swobody świadczenia usług (art. 56 TFUE) oraz zobowiązania UE do zniesienia przeszkód w swobodnym świadczeniu usług transgranicznych w obrębie rynku wewnętrznego. Po rozszerzeniu Unii Europejskiej w 1986 r. – w wyniku przystąpienia Hiszpanii i Portugalii – w debacie na temat rynku wewnętrznego na pierwszy plan wysunęła się kwestia transgranicznego świadczenia usług. Dopiero wydany przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości wyrok w sprawie C-113/89, a także przystąpienie Austrii, Finlandii i Szwecji, zakończyły ten dziesięcioletni impas legislacyjny i doprowadziły w końcu do przyjęcia dyrektywy regulującej sytuację pracowników delegowanych. Pierwsza dyrektywa została przyjęta 16 grudnia 1996 r. W dyrektywie tej określono zbiór podstawowych minimalnych warunków zatrudnienia i warunków pracy (takich jak maksymalne okresy pracy, minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych, minimalne stawki płacy, bezpieczeństwo i zdrowie w pracy itd.), które muszą być przestrzegane zgodnie z zasadą państwa przyjmującego. W odniesieniu do pozostałych kwestii związanych ze stosunkiem pracy zastosowanie miały nadal przepisy prawa pracy państwa wysyłającego. W odniesieniu do kwestii zabezpieczenia społecznego pracownicy delegowani byli objęci ubezpieczeniem w systemie zabezpieczenia społecznego w kraju pochodzenia, pod warunkiem że okres delegowania był – ogólnie rzecz biorąc – krótszy niż dwa lata. W odniesieniu do kwestii opodatkowania prawo do pobierania podatku dochodowego przysługiwało państwu wysyłającemu przez 183 dni, a dopiero po upływie tego okresu przechodziło na państwo przyjmujące.

Tematy szczegółowe: Dyrektywa o egzekwowaniu 2014/67/UE; Zmieniona dyrektywa o delegowaniu pracowników z 28 czerwca 2018 r. (dyrektywa (UE) 2018/957)

Link: <https://pracodawcy.pl/noty-tematyczne-o-unii-europejskiej-delegowanie-pracownikow/>

2. Fundusz Innowacyjny – II nabór wniosków o dofinansowanie

Fundusz Innowacyjny został utworzony w celu wsparcia nowoczesnych technologii. Jest jednym z największych w świecie funduszy wspierających przedsięwzięcia wykorzystujące niskoemisyjne technologie oraz mające na celu wprowadzenie na rynek rozwiązań przemysłowych służących dekarbonizacji i wspieraniu państw członkowskich UE w osiągnięciu neutralności klimatycznej. Środki finansowe, którymi dysponuje Fundusz, pochodzą z sprzedaży aukcji 450 mln uprawnień do emisji, a także z niewykorzystanych środków pochodzących z Programu NER300. Całkowita pula środków FI może wynieść około 10 mld euro a jej ostateczna wielkość uwarunkowana będzie bieżącymi cenami uprawnień do emisji. Fundusz będzie funkcjonował do 2030 r.

Projekty uzyskujące wsparcie (głównie w formie dotacji) w ramach Funduszu Innowacyjnego dotyczyć muszą inwestycji w czystą energię i przemysł – wysoce innowacyjne technologie, procesy oraz produkty pozwalające na znaczną redukcję emisji gazów cieplarnianych.

- Wysokość wsparcia – maksymalnie 60% kosztów kwalifikowanych (nakłady kapitałowe dla małych projektów lub różnica między łącznymi kosztami projektu i korzyściami powstałymi w trakcie 10 lat po rozpoczęciu eksploatacji / łącznymi kosztami i korzyściami w przypadku projektu wykorzystującego konwencjonalną technologię o takiej samej zdolności dla większych projektów).
- Szacowany budżet tego programu na lata 2020-2030 to ok. 20 mld EUR.

Fundusz Innowacyjny skupia się na wsparciu innowacyjnych technologii w sektorach:

- przemysłu energochłonnego, w tym produktów zastępujących produkty wysokowęglowe,

- wychwytywania i utylizacji dwutlenku węgla (CCU),
- budowy i eksploatacji wychwytywania i składowania dwutlenku węgla (CCS),
- innowacyjnego wytwarzania energii odnawialnej,
- magazynowania energii.

Komisja Europejska (KE) w ramach Funduszu Innowacyjnego uruchomiła drugi nabór wniosków dla tzw. projektów dużej skali, czyli przedsięwzięć, których wydatki kapitałowe przekraczają 7,5 mln euro.

Zakończenie naboru wniosków nastąpi 1 marca 2022 r. Wyniki oceny zostaną opublikowane w III kwartale 2022 r., natomiast przyznanie wsparcia i podpisanie umów o dofinansowanie nastąpi w IV kwartale 2022 r.

W marcu 2022 r. uruchomiony zostanie również drugi nabór wniosków dla projektów o małej skali, czyli tych, których wydatki kapitałowe wynoszą poniżej 7,5 mln euro.

- Budżet w ramach naboru: ok. 100 mln EUR;
- Konkurs uruchomiony zostanie 15 marca 2022 r. i potrwa do drugiej połowy sierpnia 2022 r.

MKIŚ zaprasza zainteresowane firmy i przedsiębiorstwa do składania wniosków i udział w konkursach.

Więcej informacji pod linkiem: <https://pracodawcy.pl/fundusz-innowacyjny-ii-nabor-wnioskow-o-dofinansowanie/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Regina Konle-Seidl, Parlament Europejski, Komisja Europejska, Ministerstwo Klimatu i Środowiska