



# Monitoring Legislacji Międzynarodowej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 26 kwietnia 2023 r.

- **Informacje generalne o prawie UE – akty prawne i dokumenty strategiczne**

Rola UE w wielostronnym systemie ONZ – Artykuł 21 Traktatu o Unii Europejskiej

W niniejszym artykule ustanawia się zasady leżące u podstaw działań UE na szczeblu międzynarodowym. Zasady te obejmują wspieranie:

- demokracji, państwa prawnego, praw człowieka i podstawowych wolności, poszanowania zasad Karty Narodów Zjednoczonych (ONZ) oraz prawa międzynarodowego;
- systemu międzynarodowego opartego na silniejszej współpracy wielostronnej i na dobrych rządach na poziomie światowym;
- wielostronnych rozwiązań wspólnych problemów w ramach ONZ.

Udział UE w systemie ONZ

- UE posiada wzmocniony status obserwatora w ONZ:
  - UE ma prawo do zabierania głosu pośród przedstawicieli głównych grup oraz do ustnego przedstawiania wniosków i poprawek (możliwość, którą nie dysponuje żaden inny obserwator), a także prawo do jednorazowej odpowiedzi na interwencję odnośnie do pozycji UE. UE nie może być jednak współwnioskodawcą projektów rezolucji lub decyzji oraz nie ma prawa głosu i prawa wystawiania kandydatów.
- Partnerstwo między UE a ONZ opiera się na współpracy politycznej i operacyjnej na rzecz realizacji wspólnych programów i projektów.
- Główne obszary współpracy obejmują:
  - utrzymanie pokoju i bezpieczeństwa na całym świecie – w ramach pełnego partnerstwa – od zapobiegania konfliktom przez odbudowę do budowania pokoju. UE wnosi wkład w postaci zasobów ludzkich i finansowych. Ponadto wspólna polityka zagraniczna i bezpieczeństwa UE pozwala na zwiększenie współpracy cywilnej i wojskowej;
  - propagowanie praw człowieka, równouprawnienia płci oraz demokracji – poprzez wspieranie norm i mechanizmów na rzecz ochrony praw człowieka, w ramach ONZ i w drodze współpracy dwustronnej;
  - rozwój osobisty, gospodarczy i społeczny – w szczególności poprzez koordynację działań w obszarze pomocy rozwojowej i humanitarnej;
  - ochronę środowiska i zmianę klimatu – w szczególności na potrzeby przyjmowania umów i konwencji międzynarodowych, a także na potrzeby przeprowadzenia reformy międzynarodowego ładu środowiskowego;
  - pomoc humanitarną i żywnościową – zwłaszcza w drodze pomocy ze strony UE, która jest głównym sponsorem działań podejmowanych na całym świecie;
  - przeciwdziałanie zagrożeniom dla bezpieczeństwa na szczeblu międzynarodowym i regionalnym – takim jak terroryzm, rozprzestrzenianie

broni masowego rażenia i broni strzeleckiej i lekkiej, przestępczość zorganizowana, handel narkotykami oraz pranie pieniędzy.

- UE corocznie przedstawia swoje priorytety Zgromadzeniu Ogólnemu ONZ. Leżą one u podstaw działań delegatury UE.
- UE i państwa członkowskie łącznie wnoszą największy wkład do systemu NZ.

W ramach globalnej strategii przyjętej w 2016 r. UE będzie propagować porządek na świecie oparty na określonych zasadach, najważniejszą z których będzie multilateralizm, u podstaw którego będzie ONZ wraz z organizacjami międzynarodowymi i regionalnymi, podmiotami państwowymi i niepaństwowymi. UE zacieśniła partnerstwo z ONZ i zwiększyła swój wpływ w oparciu o wytyczne i zalecenia określone przez Komisję w 2003 r.

Więcej informacji: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A12016M021>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne, stanowiska:**

1. Korzystanie z ICT i handel elektroniczny – specyfikacje na 2024 r. (wymogi dotyczące danych)

Konsultacje publiczne przepisów prawa gospodarczego (handel elektroniczny) w UE na podstawie analizy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2152 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie europejskiej statystyki gospodarczej – wniosek dotyczący rozporządzenia wykonawczego w sprawie określenia specyfikacji technicznych oraz wymogów dotyczących danych, terminów składania raportów dotyczących metadanych i jakości w zakresie wykorzystania ICT i e-commerce dla roku referencyjnego 2024 – Etap legislacyjny – Projekt aktu prawnego. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 18 maja 2023 r.

UE gromadzi dane statystyczne dotyczące technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób technologie cyfrowe zmieniają świat. Niektóre z tych danych gromadzi się w ramach badania dotyczącego wykorzystania ICT i handlu elektronicznego w przedsiębiorstwach. Aby zagwarantować, że dane dotyczące wykorzystania ICT i handlu elektronicznego będą porównywalne między krajami UE, w ramach tej inicjatywy określa się:

- zmienne,
- jednostkę miary,
- populację statystyczną,
- klasyfikacji i podziały,
- termin przekazywania danych.

Link: <https://pracodawcy.pl/korzystanie-z-ict-i-handel-elektroniczny-specyfikacje-na-2024-r-wymogi-dotyczace-danych/>

2. Unia bankowa – przegląd ram zarządzania kryzysowego banków i gwarantowania depozytów (przegląd dyrektywy DGSD)

Konsultacje publiczne przepisów prawa finansowego (usługi bankowe i finansowe) w UE na podstawie analizy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/49/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie systemów gwarancji depozytów oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/59/UE z dnia 15 maja 2014 r. ustanawiająca ramy na potrzeby prowadzenia działań naprawczych oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji w odniesieniu do instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych – wniosek dotyczący zmiany dyrektywy

2014/59/UE w zakresie środków wczesnej interwencji, warunków restrukturyzacji i finansowanie działań przymusowej restrukturyzacji – III Etap legislacyjny – Przyjęcie przez Komisję. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 23 czerwca 2023 r.

Od czasu światowego kryzysu finansowego UE ustanowiła przepisy regulujące postępowanie w przypadku upadłości banków i zapewniające większą ochronę deponentów. Niniejsze konsultacje publiczne są częścią szerszej strategii konsultacji w sprawie przeglądu ram zarządzania kryzysowego banków i gwarantowania depozytów. Skupiają się one na trzech unijnych aktach prawnych: dyrektywie w sprawie naprawy oraz restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji banków, rozporządzeniu w sprawie jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji oraz dyrektywie w sprawie systemów gwarancji depozytów. Celem konsultacji jest zebranie doświadczeń zainteresowanych stron związanych z funkcjonowaniem obecnych ram z zakresu zarządzania kryzysowego i gwarantowania depozytów, a także poznanie ich opinii na temat przeglądu tych ram. Przegląd ten stanowi element debaty poświęconej dokończeniu budowy unii bankowej, a w szczególności jej trzeciego, brakującego jeszcze filara – europejskiego systemu gwarantowania depozytów.

W ramach tej inicjatywy dokonany zostanie przegląd ram zarządzania kryzysowego banków i gwarantowania depozytów, obejmujący dyrektywę w sprawie systemów gwarancji depozytów (DGSD).

Jego cele to:

- zwiększenie efektywności, elastyczności i spójności przedmiotowych ram w kontekście restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji lub niewypłacalności banków UE zagrożonych upadłością
- zapewnienie równego traktowania deponentów
- zapewnienie deponentom większej ochrony, w tym poprzez ewentualne stworzenie wspólnego mechanizmu ochrony depozytów.

Link: <https://pracodawcy.pl/unia-bankowa-przegląd-ram-zarządzania-kryzysowego-bankow-i-gwarantowania-depozytow-przegląd-dyrektywy-dgsd/>

- **Publikacje oraz inne informacje:**

1. Legal Alert KPMG: Nowelizacja Kodeksu pracy implementująca dwie dyrektywy unijne

Na posiedzeniu w dniu 9 marca 2023 r. Sejm uchwalił nowelizację Kodeksu pracy implementującą do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy unijne - dyrektywę dotyczącą przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywę dotyczącą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Zmiany do Kodeksu pracy zostały opublikowane w Dzienniku Ustaw w dniu 4 kwietnia br. i zaczęły obowiązywać po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia, tj. od dnia 26 kwietnia 2023 roku. Jednym z istotniejszych rozwiązań, które znalazły się wśród przyjętych regulacji jest wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41-43 tygodni.

Nowe przepisy mają na celu zarówno poprawę warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, jak i wsparcie w procesie godzenia życia zawodowego z rodzinnym m.in. poprzez wprowadzenie nowych, czy też rozszerzenie już istniejących uprawnień dla pracowników pełniących rolę rodziców lub opiekunów. Uchwalone przepisy zwracają przede wszystkim uwagę na to, że korzystanie z uprawnień pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej nie powinno mieć negatywnego wpływu na status pracownika oraz traktowanie w zatrudnieniu.

Wydłużenie urlopu rodzicielskiego

Jednym z istotniejszych rozwiązań, które znalazły się wśród przyjętych regulacji jest wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41-43 tygodni, w zależności od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie oraz wprowadzenie, w ramach wskazanego wymiaru urlopu rodzicielskiego, nieprzenoszalnej części tego urlopu, w wymiarze do 9 tygodni, dla każdego z rodziców. Oznacza to, że jeden z rodziców może skorzystać z urlopu rodzicielskiego w maksymalnym wymiarze 32 lub 34 tygodni (w zależności od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie), a pozostałe 9 tygodni pozostaje do wykorzystania dla drugiego rodzica.

Dodatkowo, przyznanie urlopu rodzicielskiego nie będzie uzależnione od pozostawiania matki dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu, w efekcie czego pracownik-ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego, nawet jeśli w dniu porodu matka dziecka nie pozostawała w stosunku pracy.

Ustawodawca zdecydował się także na ustalenie stałej wysokości zasiłku macierzyńskiego przysługującego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie co do zasady 70% podstawy wymiaru zasiłku. Obecnie, poza wskazanymi w przepisach wyjątkami zasiłek macierzyński wypłacany jest w wysokości 100% podstawy zasiłku za pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego (bądź 8 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka) i 60% podstawy wymiaru zasiłku za pozostałą część tego urlopu.

#### Wprowadzenie urlopu opiekuńczego

Urlop opiekuńczy ma na celu zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym pracownika lub pozostającej z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, wymagającej znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych.

Urlop ten ma być dodatkowym uprawnieniem pracownika. Wymiar urlopu opiekuńczego nie może przekraczać 5 dni w skali roku kalendarzowego, a za okres jego trwania pracownikowi nie będzie przysługiwało wynagrodzenie.

#### Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej przysługiwać będzie pracownikom w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. Pracownik zachowa za ten czas prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

#### Elastyczna organizacja czasu pracy

W ramach nowelizacji Kodeksu pracy ustawodawca umożliwił pracownikom opiekującym się dzieckiem do lat 8. składanie wniosków o tzw. elastyczną organizację czasu pracy dostosowaną do potrzeb pracownika.

Elastyczna organizacja czasu pracy może dotyczyć wdrożenia następujących rozwiązań:

- a) systemu skróconego tygodnia czasu pracy,
- b) systemu pracy weekendowej,
- c) ruchomego czasu pracy,
- d) obniżenia wymiaru pracy,
- e) indywidualnego rozkładu czasu pracy,
- f) systemu przerywanego czasu pracy,
- g) pracy zdalnej.

#### Zmiany w treści informacji o warunkach zatrudnienia

Ustawodawca rozbudowuje również katalog informacji jakie pracownik będzie musiał otrzymać od pracodawcy w oparciu o art. 29 Kodeksu pracy. Po wejściu w życie przyjętych przepisów pracodawca będzie musiał przekazać pracownikowi nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy dodatkowe informacje dotyczące warunków pracy, m.in. w zakresie:

- a) innych niż określone w umowie o pracę składników wynagrodzenia;
- b) świadczeń pieniężnych lub rzeczowych (np. o dostępnych u pracodawcy pakietach medycznych, czy sportowych);
- c) zasad pracy w godzinach nadliczbowych oraz wysokości rekompensaty wypłacanej za taką pracę;
- d) zasad przechodzenia ze zmiany na zmianę (w sytuacji wykonywania przez pracowników pracy zmianowej);
- e) zasad przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (w sytuacji wykonywania pracy w wielu miejscach);
- f) zasad ustalania i przyznawania płatnego urlopu;
- g) zasad rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy,
- i) prawie do szkoleń.

Pracodawca będzie miał obowiązek przekazywania informacji o warunkach zatrudnienia w postaci papierowej lub elektronicznej. Informowanie pracowników o warunkach zatrudnienia w postaci elektronicznej będzie dopuszczalne pod warunkiem umożliwienia pracownikowi wydrukowania oraz przechowywania udostępnionych informacji.

Informację o warunkach zatrudnienia spełniającą nowe wymogi należy przekazać pracownikowi, z którym po dniu wejścia w życie omawianych przepisów pracodawca zawrze umowę o pracę. W przypadku pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy w dniu wejścia w życie tych przepisów, pracodawca ma obowiązek przekazania informacji o warunkach zatrudnienia według nowego wzoru jedynie na stosowny wniosek pracownika. Termin na wykonanie tego obowiązku wynosić będzie 3 miesiące od daty złożenia wniosku przez pracownika.

W przypadku modyfikacji warunków zatrudnienia wskazanych w art. 29 Kodeksu pracy, pracodawca zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie pracownika, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.

#### Pozostałe zmiany

Zmiany w Kodeksie pracy wynikające z wdrażanych regulacji dotyczą również:

- wprowadzenia dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin pracy oraz prawo do trzeciej przerwy trwającej co najmniej 15 minut, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy takiego pracownika będzie dłuższy niż 16 godzin,
- możliwości zawnioskowania przez pracownika zatrudnionego u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy,
- konieczności uzasadnienia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (do tej pory zasada ta dotyczyła jedynie umów na czas nieokreślony); konieczne będzie również poinformowanie na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony, jeśli u pracodawcy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa,
- zakazu ograniczania przez pracodawcę możliwości świadczenia przez pracownika równoległej pracy u innego pracodawcy, z wyjątkami przewidzianymi w ustawie,
- przyznania pracownikom prawa do odpłatnego, wliczanego do czasu pracy szkolenia, które jest niezbędne do pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku,
- ograniczenia długości trwania umowy o pracę zawartej na okres próbny, która będzie uzależniona od okresu, na jaki strony zawartego stosunku pracy będą planowały

dalszą współpracę. Na skutek wypracowanych modyfikacji, umowa o pracę na okres próbny będzie mogła zostać zawarta na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, przy czym w przypadku:

- o zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy – okres ten nie powinien przekraczać 1 miesiąca;
- o zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy – okres ten nie powinien przekraczać 2 miesięcy.

#### Wpływ implementowanych przepisów na dokumentację z obszaru HR

Nowe przepisy spowodują konieczność dokonania przeglądu i modyfikacji dokumentacji pracowniczej (w szczególności wzorów umów, informacji o warunkach zatrudnienia, oświadczeń o wypowiedzeniu umów na czas określony, wniosków pracowników związanych z uprawnieniami rodzicielskimi), jak również odpowiedniego dostosowania regulacji i procedur wewnętrznych pracodawców.

Link: <https://pracodawcy.pl/legal-alert-kpmg-nowelizacja-kodeksu-pracy-implementujaca-dwie-dyrektywy-unijne/>

#### 2. Sieć Firm Przyszłości PFR: Złóż udany wniosek B+R. 8 kroków do sukcesu w Ścieżce SMART – bezpłatne spotkanie wprowadzające do warsztatów: „Finansowanie projektów B+R” i „Architekt projektów B+R”

Pierwszy nabór do wniosków o dofinansowanie w Programie FENG działanie 1.1. Ścieżka SMART kończy się 9 maja. Kolejny zaczyna się już 10 maja i potrwa do 30 czerwca 2023. Na jesień planowane są kolejne nabory, stąd przed firmami wiele szans na pozyskiwanie funduszy na rozwój!

Jeśli chcesz dowiedzieć się:

- Czy Twój pomysł może być projektem B+R,
- Jak napisać wniosek, aby projekt był możliwy do wykonania,
- Na co zwrócić uwagę kompletując dokumentację konkursową.

Poznaj 8 kroków do sukcesu w Ścieżce SMART. Dołącz do bezpłatnego spotkania informacyjnego!

Polski Fundusz Rozwoju zaprasza na spotkanie wprowadzające do warsztatów PFR, podczas którego przeprowadzi uczestników przez proces przygotowania wniosku dotacyjnego, składający się z 8 kroków.

W trakcie spotkania usłyszysz:

- Jakie zadania trzeba wykonać przed złożeniem wniosku o dofinansowanie,
- Jak w praktyce przełożyć pomysł na treść wniosku,
- Jak poradzić sobie z kruczkami formalno-administracyjnymi,
- Które warsztaty z oferty PFR odpowiedzą na Twoje potrzeby.

Spotkanie odbędzie się 10 maja w godz. 10.00-11.00 w formule online.

Spotkanie poprowadzi: Michał Skwierczyński (ekspert w zakresie pomocy publicznej, w szczególności pozyskiwania dotacji i ulg podatkowych) oraz Błażej Żyliński ( Chief Technology Officer i kierownik projektów B+R).

Link: <https://pracodawcy.pl/siec-firm-przyszlosci-pfr-zloz-udany-wniosek-br-8-krokow-do-sukcesu-w-sciezce-smart-bezplatne-spotkanie-wprowadzajace-do-warsztatow-finansowanie-projektow-br-i-architekt-projektow/>

3. Innowacyjne rozwiązania na rzecz służby zdrowia (AI, IoT) – finansowanie, rozwiązania technologiczne, programy i projekty

Związek Pracodawców Polska Miedź wraz z partnerami zaprasza na konferencję „Innowacyjne rozwiązania na rzecz służby zdrowia (AI, IoT) – finansowanie, rozwiązania technologiczne, programy i projekty”, która odbędzie się w dniu 12 maja 2023 r w Centrum Konferencyjnym LSSE w Legnicy (ul. Rycerska 24) w godz. 10:00-14:30.

Podczas konferencji wystąpią przedstawiciele Ministerstwa Zdrowia, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, Dolnośląskiego Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, Banku Gospodarstwa Krajowego czy też Platformy Przemysłu Przyszłości. Będzie okazja zapoznać się z możliwościami finansowania placówek opieki zdrowotnej w różnych obszarach działalności oraz podyskutować z zaproszonymi ekspertami.

Celem organizowanego przez nas spotkania jest wymiana doświadczeń, dobrych praktyk pomiędzy uczestnikami, zaproszonymi gośćmi i prelegentami. Wierzę, że pozyskane informacje o źródłach finansowania rozwiązań na rzecz służby zdrowia i zaprezentowane innowacyjne rozwiązania w dziedzinie ochrony zdrowia, zostaną wykorzystane w praktyce w naszym regionie.

Serdecznie zapraszamy do wzięcia udziału w konferencji, w której udział jest bezpłatny.

Udział w konferencji jest bezpłatny.

Uprzejmie prosimy o potwierdzenie udziału w terminie do 9 maja 2023 r. na formularzu zgłoszeniowym znajdującym się pod adresem: <https://forms.gle/ghyVdRE1JU2Yh2VX6>

Link: <https://pracodawcy.pl/innowacyjne-rozwiazania-na-rzecz-sluzby-zdrowia-ai-iot-finansowanie/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, KPMG Sp. z o.o (KPMG Law Bajno Stopyra sp.k. ), Polski Fundusz Rozwoju S.A.