



# Monitoring Legislacji Międzynarodowej

Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 21 czerwca 2023 r.

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

Kryzys związany z COVID-19 – zalecenia w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia – Zalecenie (UE) 2021/402 w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE)

Zalecenie EASE, przyjęte 4 marca 2021 r. przez Komisję Europejską, określa konkretne warunki wdrożenia zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. EASE przedstawia strategię stopniowego przejścia ze stosowania środków awaryjnych mających chronić miejsca pracy w trakcie pandemii na stosowanie nowych środków koniecznych dla ożywienia gospodarczego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy. Jest to kluczowy element bardziej ogólnego celu, jakim jest sprawiedliwa odbudowa społeczno-gospodarcza powiązana z włączeniem społecznym i wzmocnieniem odporności. Zalecenie (UE) 2021/402 określa wytyczne dla państw członkowskich UE w zakresie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia (EASE) w celu:

- promowania ożywienia gospodarczego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy;
- zachęcania do rozwoju umiejętności;
- wspierania ludzi w przechodzeniu do nowych, wysokiej jakości miejsc pracy.

Państwa członkowskie powinny:

- opracować spójne pakiety polityki, łączące środki tymczasowe i stałe, aby sprostać wyzwaniom wywołanym pandemią i skutecznie przeprowadzić transformację ekologiczną i cyfrową. Pakiety takie powinny obejmować następujące środki EASE:
  - zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz wspieranie przedsiębiorczości,
  - możliwości podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania oraz środki wsparcia,
  - zwiększone wsparcie ze strony służb zatrudnienia w zakresie zmiany pracy;
- uzupełnić te środki o:
  - wdrożenie właściwych dla danego kraju zaleceń w odniesieniu do europejskiego semestru,
  - mapowanie umiejętności koniecznych w sektorach gospodarki i regionach, z uwzględnieniem nowej strategii przemysłowej dla Europy oraz Europejskiego Zielonego Ładu,
  - koncentrowanie się na transformacji ekologicznej i cyfrowej, defaworyzowanych i niedostatecznie reprezentowanych grupach oraz krajowych planach w dziedzinie energii i klimatu;
- zachęcać pracodawców i przedstawicieli pracowników do przewidywania potrzeb w zakresie kapitału ludzkiego, zgodnie z unijnymi ramami jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji;
- angażować partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i ocenę różnych polityk. Partnerzy społeczni to osoby lub organizacje – pracodawcy, związki zawodowe, pracownicy – współpracujący dla wzajemnych korzyści

Zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz wspieranie przedsiębiorczości obejmują:

- ukierunkowane i ograniczone w czasie programy, obejmujące silny element szkoleniowy i odpowiednie zabezpieczenia w celu zagwarantowania, że nowo utworzone miejsca pracy będą rentowne i utrzymają się po wygaśnięciu zachęt;
- systemy wsparcia przygotowania zawodowego i płatnych staży, w szczególności w małych i średnich przedsiębiorstwach, a także w sektorach borykających się ze szczególnym niedoborem umiejętności. Są one powiązane ze środkami gwarantującymi odpowiednią jakość miejsc pracy, takimi jak europejskie ramy jakości i skuteczności przygotowania zawodowego oraz ramy jakości staży;
- dotacje na rozpoczęcie działalności, pożyczki i dostępność kapitału, przy wsparciu finansowym i niefinansowym, w celu promowania przedsiębiorczości i lepszej ochrony socjalnej osób samozatrudnionych.

Możliwości podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania oraz środki wsparcia koncentrują się na następujących kwestiach:

- kompleksowe strategie na rzecz umiejętności dla różnych sektorów gospodarki i ekosystemów gospodarczych, angażujące przedsiębiorstwa, partnerów społecznych, instytucje edukacyjne i szkoleniowe oraz służby zatrudnienia, zgodnie z paktem na rzecz umiejętności;
- aktualne informacje na temat rynku pracy i umiejętności dostępne dla poszczególnych osób i odpowiednich zainteresowanych stron;
- wsparcie w zakresie kształcenia i szkolenia odpowiadającego potrzebom na rynku pracy poprzez oferowanie zestawu umiejętności i kompetencji zawodowych, krótsze kursy oraz koncentracja na ludziach młodych;
- wysokiej jakości szkolenia i poradnictwo zawodowe w celu zaspokojenia przyszłych potrzeb zawodowych osób dorosłych;
- walidacja uczenia się i doświadczeń zdobytych poza formalnym kształceniem i szkoleniem, tak aby osoby takie mogły informować o swoich umiejętnościach potencjalnych pracodawców.

Zwiększone wsparcie ze strony służb zatrudnienia w zakresie zmiany pracy podkreśla, że:

- osobom szukającym pracy, zwłaszcza ludziom młodym, należy zapewnić zindywidualizowane wsparcie, takie jak doradztwo, poradnictwo i wsparcie praktyczne;
- należy oferować wsparcie pracownikom dotkniętym restrukturyzacją przedsiębiorstw poprzez przeniesienie ich na inne stanowiska w tym samym przedsiębiorstwie lub w innych przedsiębiorstwach;
- publiczne służby zatrudnienia powinny dysponować zasobami koniecznymi do realizacji ich zadań.

Możliwości finansowania, monitorowanie i sprawozdawczość wymagają od państw członkowskich:

- przeznaczenia odpowiednich zasobów na finansowanie środków EASE i dopilnowania, aby działania te były zgodne z zasadami pomocy państwa;
- pełnego wykorzystania (bez podwójnego finansowania) środków finansowych z wielu dostępnych unijnych funduszy;
- włączenia kwalifikujących się środków EASE do planów odbudowy i zwiększania odporności;
- monitorowania i oceniania środków EASE, tak aby można było zwiększyć ich skuteczność poprzez polityki w większym stopniu oparte na dowodach.

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A32021H0402>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne, stanowiska:**

1. Niebezpieczne chemikalia – zakaz produkcji chemikaliów zakazanych w Unii Europejskiej przeznaczonej na wywóz

Konsultacje publiczne przepisów prawa ochrony środowiska UE - na podstawie oceny rozporządzenia REACH (rozporządzenie nr 1907/2006 w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów), rozporządzenia PIC (rozporządzenie nr 649/2012 dotyczące wywozu i przywozu niebezpiecznych chemikaliów), rozporządzenia w sprawie środków ochrony roślin (rozporządzenie nr 1107/2009 dotyczące wprowadzania do obrotu środków ochrony roślin) oraz rozporządzenia w sprawie produktów biobójczych (rozporządzenie nr 528/2012 w sprawie udostępniania na rynku i stosowania produktów biobójczych) – II Etap legislacyjny – Konsultacje publiczne. Ostateczny termin na przesłanie opinii lub wypełnienie kwestionariusza online udostępnionego przez KE to 31 lipca 2023 r.

Przyjęta 14 października 2020 r. strategia w zakresie chemikaliów na rzecz zrównoważoności jest kluczowym działaniem w ramach Europejskiego Zielonego Ładu i dążenia do nietoksycznego środowiska. Celem strategii jest ochrona ludzi i środowiska przed niebezpiecznymi chemikaliami oraz zachęcanie do innowacji w celu opracowania bezpiecznych i zrównoważonych alternatyw w UE i na świecie. Zgodnie ze strategią w zakresie chemikaliów<sup>1</sup> inicjatywa ta ma na celu zapewnienie większej spójności między polityką wewnętrzną i zewnętrzną, a tym samym poprawę międzynarodowej pozycji UE, wzmocnienie wiarygodności naszych wartości i działań oraz, co najważniejsze, poprawę ochrony zdrowia ludzkiego i środowiska na świecie.

Unijne rozporządzenie PIC wdraża konwencję rotterdamską i jest zgodne z jej podstawowymi elementami:

- wymóg powiadomienia o wywozie;
- procedura PIC, która opiera się na zasadzie, zgodnie z którą to do państw przywozu należy decyzja o wyrażeniu zgody na przywóz niektórych chemikaliów (w tym pestycydów) oraz że państwa wywozu muszą przestrzegać tych decyzji.

Ocena ta dostarczy informacji na temat tego, czy obecne przepisy nadal spełniają cele rozporządzenia PIC i w jakich przypadkach konieczne mogą być usprawnienia obecnego systemu w celu zwiększenia wydajności i skuteczności.

Inicjatywa ustawodawcza ma na celu wprowadzenie mechanizmu zakazującego produkcji lub wywozu niektórych niebezpiecznych chemikaliów, które są zakazane w UE, aby chronić państwa spoza UE przed ich negatywnym wpływem na zdrowie ludzkie i środowisko. Inicjatywa ta przyczyni się do dalszego dostosowania polityki wewnętrznej i zewnętrznej oraz poprawy międzynarodowej pozycji UE, zwiększając wiarygodność naszych działań. Wypełni zobowiązanie podjęte w ramach unijnej strategii w zakresie chemikaliów na rzecz zrównoważoności.

Celem konsultacji jest uzyskanie opinii różnych zainteresowanych stron i obywateli na temat zobowiązania strategii w zakresie chemikaliów na rzecz zrównoważoności (przyjętej 14 października 2020 r.) do wprowadzenia zakazu produkcji z przeznaczeniem na wywóz niebezpiecznych chemikaliów zakazanych w UE.

Link: <https://pracodawcy.pl/niebezpieczne-chemikalia-zakaz-produkcji-chemikaliow-zakazanych-w-unii-europejskiej-przeznaczonej-na-wywoz/>

2. Zasada „zanieczyszczający płaci” – ocena adekwatności jej stosowania w odniesieniu do środowiska

Konsultacje publiczne prawa ochrony środowiska UE - na podstawie analizy [Planu działania na rzecz eliminacji zanieczyszczeń Komisji Europejskiej](#) oraz [art. 191 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej](#) – II Etap legislacyjny – Konsultacje publiczne. [Ostateczny termin na przesłanie opinii lub wypełnienie kwestionariusza online udostępnionego przez KE to 4 sierpnia 2023 r.](#)

Zasada „zanieczyszczający płaci” jest kluczową zasadą leżącą u podstaw prawodawstwa i polityki UE w zakresie środowiska określonych w art. 191 ust. 2 skonsolidowanej wersji Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Do środowiska odnosi się również art. 11 Traktatu, który stanowi, że w politykach UE należy uwzględniać wysoki poziom ochrony środowiska i zapewniać go zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju. Oznacza ona, że zanieczyszczające przedsiębiorstwa ponoszą koszty działań służących zapobieganiu zanieczyszczeniom i ich kontroli oraz usuwaniu ich skutków. Ponoszą one także koszty społeczne związane z zanieczyszczeniem.

Ocena adekwatności będzie podstawą planowanych na 2024 r. zaleceń dotyczących lepszego wdrażania zasady. W ramach oceny adekwatności przeanalizowane zostanie, czy polityka unijna i krajowa gwarantuje, że zanieczyszczający ponoszą koszty środków mających na celu zapobieganie zanieczyszczeniom, ich kontrolę oraz usuwanie. Ocena obejmuje takie aspekty jak: stosowanie instrumentów rynkowych przez UE i państwa członkowskie, pośrednie płacenie zanieczyszczającemu w formie dotacji o skutkach szkodliwych dla środowiska lub niestosowanie zasady „zanieczyszczający płaci” w kontekście funduszy UE, sposób postępowania z odpowiedzialnością za środowisko oraz ustalanie cen w polityce. Ocena adekwatności będzie dotyczyła tego, jak zasada ta jest przestrzegana w UE, w tym w obszarach polityki, które mogą mieć wpływ na środowisko. Analiza obejmie stosowanie zasady na szczeblu państw członkowskich.

Ocena adekwatności obejmie analizę sposobu stosowania zasady „zanieczyszczający płaci”. Będzie to oznaczało zbadanie szerokiego zakresu działań i polityk, które odnoszą się do środowiska pod względem ich głównych celów (takich jak zmiana klimatu, polityka wodna, polityka dotycząca powietrza, polityka dotycząca odpadów lub wymogi w zakresie odpowiedzialności za środowisko) oraz polityk sektorowych w innych obszarach, w których uwzględnia się aspekty środowiskowe, takich jak działania i polityki na rzecz przemysłu i gospodarki o obiegu zamkniętym, rolnictwa, rybołówstwa, energii, transportu i wiele innych. Ocena będzie również dotyczyła tego, kto jest odpowiedzialny za stosowanie zasady „zanieczyszczający płaci” (w tym w jaki sposób odpowiedzialność za to jest rozłożona między UE a państwa UE). Ustalenia z oceny adekwatności mogłyby doprowadzić do sformułowania zaleceń dotyczących sposobów lepszego stosowania tej zasady.

Komisja zamierza ocenić, w jaki sposób zasada „zanieczyszczający płaci” jest stosowana we wszystkich obszarach polityki UE. W tym celu w ramach konsultacji publicznych zostaną zebrane opinie zainteresowanych stron i ogółu społeczeństwa, a także wszelkie dowody, które respondenci mogą dostarczyć.

Link: <https://pracodawcy.pl/zasada-zanieczyszczajacy-placi-ocena-adekwatnosci-jej-stosowania-w-odniesieniu-do-srodowiska/>

- **Publikacje oraz inne informacje:**

1. [Raport Deloitte dotyczący wdrożenia pracy zdalnej i jej wpływ na organizację: Praca zdalna](#)

[Deloitte Remote Work Survey](#)

Sposoby wykonywania pracy obecnie wyglądają zupełnie inaczej niż kilka lat temu. Praca zdalna szybko stała się regułą i jednym z priorytetów kierownictwa przedsiębiorstwa. Ma także kluczowe znaczenie z perspektywy przyciągania nowych specjalistów, zmniejszenia rotacji, a także poprawy zadowolenia pracowników. Z raportu „Deloitte Remote Work Survey” wynika, że wielu szefów firm oraz dyrektorów zajmujących się kwestiami mobilności pracowników optymistycznie ocenia perspektywy wdrożenia pracy zdalnej w przedsiębiorstwie.

Uczestnikami badania, na podstawie którego powstał raport dot. pracy zdalnej „Deloitte Remote Work Survey”, było ponad 820 specjalistów z dziedziny podatków, zarządzania zasobami ludzkimi, mobilności i obsługi kadrowo-płacowej z 45 krajów. Uważają oni, że praca zdalna stała się elementem standardowych praktyk. Z kolei ponad 80% firm w pewnym stopniu już ją wdrożyło.

Obecnie dla wielu przedsiębiorstw największym problemem jest:

- dopasowanie przyjętych zasad wykonywania pracy zdalnej w sposób dostosowany do strategii i do kultury organizacyjnej,
- a jednocześnie zapewnienie przestrzegania przepisów podatkowych oraz zarządzanie ryzykiem biznesowym związanym ze zdalnym wykonywaniem pracy.
- Nie bez znaczenia jest również wywiązywanie się z nałożonego na pracodawców obowiązku dbałości o pracownika.

Na czym koncentrują się wnioski z raportu oraz jakie są najważniejsze działania dla pracodawcy?

Zapraszamy do zapoznania się z raportem.

Aby lepiej zrozumieć proces przystosowania przedsiębiorstwa do zarządzania pracą w systemie zdalnym i hybrydowym, Deloitte przeprowadził dodatkowo serię pogłębionych wywiadów, których celem było pozyskanie praktycznych spostrzeżeń i prognoz dotyczących podejścia do tego typu pracy.

Wnioski koncentrują się na:

- strategii, zasadach i zarządzaniu pracą zdalną, a także
- możliwościach wykorzystania technologii i metod kontroli oraz ich wpływie na modele zarządzania talentami.

Stopień zaawansowania działań związanych z wprowadzaniem systemu pracy zdalnej jest różny w poszczególnych organizacjach. Przedsiębiorstwa, które go dopiero rozpoczęły, analizują możliwości wdrożenia tego modelu pracy lub odpowiednich regulaminów. Te bardziej zaawansowane już wprowadziły właściwe zasady, dopasowane do przyjętej strategii. Niektóre stosują narzędzia zarządcze - na przykład system kontroli pracy zdalnej, nadzorowany i zatwierdzany przez wyznaczone osoby. Najbardziej zaawansowani dążą do wdrożenia technologii i narzędzi, które umożliwią przestrzeganie przyjętych zasad, redukcję ryzyka oraz opracowanie długoterminowych, elastycznych strategii zarządzania talentami.

Z raportu Deloitte pt. „Great Reimagination” wynika, że praca zdalna i nowe sposoby wykonywania pracy oferują przedsiębiorstwu dodatkowe możliwości przekształcenia się w organizację:

- bardziej zorientowaną na człowieka,
- zwinniejszą,
- odporniejszą,
- działającą zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Szefowie firm zdają sobie sprawę z konieczności wypracowania zrównoważonej metodologii: trzeba wprowadzić pewne mechanizmy kontrolne, by uniknąć istotnego ryzyka - zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawcy. Podstawowym warunkiem efektywności pracy zdalnej jest odpowiednie podejście strategiczne.

## Praca zdalna – najważniejsze działania dla pracodawcy

Na podstawie zgromadzonych informacji i doświadczeń zebranych w toku współpracy z firmami na całym świecie przedstawiamy pięć najważniejszych działań, które musi podjąć każde przedsiębiorstwo zainteresowane zmianą podejścia do pracy zdalnej i skutecznym wdrożeniem odpowiedniej strategii:

1. dostosowanie modelu pracy zdalnej do strategii przedsiębiorstwa,
2. ocena ryzyka,
3. ustalenie sposobów wdrożenia modelu pracy zdalnej,
4. określenie odpowiednich metod kontroli i zarządzania pracownikami,
5. uwzględnienie długoterminowej strategii zarządzania talentami.

Link: <https://pracodawcy.pl/raport-deloitte-dotyczacy-wdrozenia-pracy-zdalnej-i-jej-wplyw-na-organizacje-praca-zdalna/>

## 2. Bank Światowy: prezentacja raportu nt. gospodarki o obiegu zamkniętym

Bank Światowy, Ministerstwo Rozwoju i Technologii oraz Instytut Innowacji i Odpowiedzialnego Rozwoju INNOWO serdecznie zapraszają na konferencję, podczas której przedstawiony zostanie europejski raport Banku Światowego na temat gospodarki o obiegu zamkniętym pod tytułem: „Squaring the Circle: Policies from Europe’s Circular Economy Transition”. Publikacja ta skupia się na problemach związanych z produkcją i konsumpcją surowców, a także proponuje rozwiązania, które mają na celu umożliwienie wzrostu gospodarek przy jednoczesnym ograniczeniu wykorzystania materiałów.

Podczas wydarzenia, eksperci omówią najważniejsze wnioski z raportu dotyczące otoczenia regulacyjnego i instytucjonalnego, które wpływają na rozwój i funkcjonowanie gospodarki o obiegu zamkniętym w Polsce.

Spotkanie będzie doskonałą okazją do dyskusji na temat rekomendacji i możliwych rozwiązań, które można zastosować w naszym kraju oraz niezbędnych reform, które trzeba wprowadzić w tym obszarze.

Data: 26 czerwca 2023 r.

Godzina: 9:30- 11.30

Lokalizacja: Ministerstwo Rozwoju i Technologii w Warszawie, Plac Trzech Krzyży 3/5, sala konferencyjna ABC

### AGENDA

9.00 – 9.30 | Rejestracja

9.30 – 9.45 | Otwarcie konferencji

- Kamila Król, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii RP
- Marcus Heinz, Przedstawiciel Banku Światowego na Polskę i kraje bałtyckie, Bank Światowy

9.45 – 10.20 | Prezentacja raportu Banku Światowego “Squaring the Circle: Policies from Europe’s Circular Economy Transition” i analiza wniosków dla Polski

- Andrea Liverani, Lead Specialist in the Europe and Central Asia Region's Environment, Natural Resources and Blue Economy Global Practice, World Bank
- Arno Behrens, Senior Environmental Economist, World Bank

10.20 – 11.00 | Dyskusja:

- Przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju i Technologii

- Agnieszka Sznyk, Prezes Instytutu Innowacji i Odpowiedzialnego Rozwoju INNOWO
- Piotr Wołejko, Ekspert ds. społeczno-gospodarczych, Federacja Przedsiębiorców Polskich
- Przedstawiciel sektora prywatnego (TBC)

11.00 – 11.30 | Sesja Q&A i zakończenie konferencji

Link: <https://pracodawcy.pl/bank-swiatowy-prezentacja-raportu-nt-gospodarki-o-obiegu-zamknietym/>

### 3. „Samorząd i jego otoczenie - jak wspierać rozwój naszych małych ojczyzn?”

„*Samorząd i jego otoczenie – jak wspierać rozwój naszych małych ojczyzn?*” to tytuł II edycji konferencji dla przedstawicieli samorządów lokalnych, która odbędzie się w dniach 26-27 czerwca 2023 r, w DCS Polana Jakuszycka.

Duże zainteresowanie wyrażane przez uczestników pierwszej edycji w połączeniu z licznymi, nowymi instrumentami wsparcia samorządów spowodowały, że Związek Pracodawców Polska Miedź po raz kolejny podjął się organizacji tego niezwykle ważnego dla rozwoju regionu przedsięwzięcia.

„*Do udziału w konferencji zaprosiliśmy przedstawicieli Parlamentu RP, Rządu RP oraz kluczowych instytucji odpowiedzialnych za finansowanie projektów i inicjatyw samorządu lokalnego. Spotkanie w takim gronie przy szerokim udziale naszych samorządowców z pewnością przełoży się na dalszy rozwój naszych małych ojczyzn*” – powiedziała Marta Wisłocka, Prezes Zarządu Związku Pracodawców Polska Miedź.

Celem Konferencji będzie dostarczenie najbardziej aktualnej wiedzy na temat finansowania rozwoju JST ze środków rządowych, samorządowych i Unii Europejskiej oraz wskazanie możliwych ścieżek współpracy.

„*Dzięki inicjatywom samorządów powstają nowe miejsca pracy, tworzone są przyjazne warunki do inwestowania i otoczenie, dzięki któremu Dolny Śląsk jest jednym z najprężniej rozwijających się regionów w Polsce. Wierzę, że pozyskane na naszej konferencji informacje stworzą nowe możliwości rozwojowe, które wykorzystają samorządowcy, do których kierujemy zaproszenie.*” – powiedział Piotr Karwan, Wiceprezes Zarządu Związku Pracodawców Polska Miedź.

Dolnośląskie Centrum Sportu Polana Jakuszycka, w którym odbywać się nasza konferencja to doskonały przykład współpracy samorządu województwa i rządu, a także jednocześnie najnowocześniejszy ośrodek biathlonu i narciarstwa biegowego w Polsce i Europie, którego powstanie z pewnością pozytywnie wpływa na rozwój tej części naszego regionu.

<https://polanajakuszycka.pl/>

„*Dolnośląskie Centrum Sportu na Polanie Jakuszyckiej to jedna z naszych sztanदारowych inwestycji zrealizowanych w obecnej kadencji przez Sejmik Województwa Dolnośląskiego. Ta wspaniała inwestycja to nie tylko miejsce stworzone dla sportu i rekreacji, ale też doskonała przestrzeń do spotkań i konferencji*” – z dumą zaznacza Piotr Karwan, Radny Sejmiku Województwa Dolnośląskiego.

Konferencja jest bezpłatna, osoby, które chcą wziąć udział w spotkaniu proszone są o bezpośredni kontakt z Biurem Związku Pracodawców Polska Miedź (tel. 76 847 85 85, e-mail: [sekretariat@pracodawcy.pl](mailto:sekretariat@pracodawcy.pl) )

Link: <https://pracodawcy.pl/samorzad-i-jego-otoczenie-jak-wspierac-rozwoj-naszyc-malych-ojczyzn/>

### 4. Webinar KPMG: Nowe typy reorganizacji transgranicznych i krajowych – aspekty prawne i podatkowe

W maju tego roku został wniesiony do Sejmu rządowy projekt ustawy wprowadzający szereg zmian w reorganizacjach kapitałowych.

KPMG zaprasza na wydarzenie "Nowe typy reorganizacji transgranicznych i krajowych – aspekty prawne i podatkowe", które odbędzie się 27 czerwca 2023 r. w formule online.

W ramach webinaru eksperci KPMG – Michał Błaszkiwicz, Mariusz Kułagowski – przyjrzą się między innymi proponowanym przez rząd zmianom i przeanalizują ich wpływ na działalność spółek w Polsce. Przedstawią także całkowicie nowe przepisy o podziałach i przekształceniach transgranicznych, nową metodę podziału przez wyodrębnienie, a także nowe połączenie uproszczone. Omówią również kluczowe zmiany podatkowe, w tym nowy obowiązek uzyskania opinii Szefa KAS przed dokonaniem reorganizacji transgranicznej.

Wydarzenie odbędzie się 27 czerwca 2023 r. w godzinach 11:00-12:00 w formule online.

Zgłoszenia w formie online przyjmowane są do 27 czerwca 2023 r. do momentu rozpoczęcia wydarzenia.

Podczas wydarzenia zostaną omówione tematy takie jak:

- Podziały i przekształcenia transgraniczne (aspekty prawne i podatkowe)
- Podział przez wyodrębnienie i nowe połączenie uproszczone (aspekty prawne i podatkowe)
- Podatkowe opiniowanie reorganizacji

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny, jednakże możliwy wyłącznie po otrzymaniu potwierdzenia. Prosimy o wysyłanie zgłoszeń ze służbowych adresów e-mail.

Organizator zastrzega sobie możliwość selekcji zgłoszeń, a także możliwość zmiany terminu lub odwołania wydarzenia. Spotkanie odbędzie się w języku polskim.

Link: <https://pracodawcy.pl/webinar-kpmg-nowe-typy-reorganizacji-transgranicznych-i-krajowych-aspekty-prawne-i-podatkowe/>

Źródło: EUR-Lex, Komisja Europejska, Deloitte Polska (Deloitte Touche Tohmatsu Limited), Bank Światowy, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Instytut Innowacji i Odpowiedzialnego Rozwoju INNOWO, KPMG Sp. z o.o.