



NR 3/2022. STAN NA DZIEŃ 7 MARCA 2022 r.

BIULETYN PRAWNY

ZMIANY PRAWNE NA RYNKU FUNDUSZY

BIULETYN PRAWNY

I. Akty prawne dotyczące rynku Funduszy

1. Projekty ustaw/rozporządzeń

- 1.1. Projekt ustawy z dnia 8 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;
- 1.2. Projekt ustawy z dnia 4 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;
- 1.3. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw;
- 1.4. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 26 stycznia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu krajowych stanowisk i funkcji publicznych będących eksponowanymi stanowiskami politycznymi;
- 1.5. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 3 lutego 2022 r. w sprawie przedłużenia terminu do złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) i wpłaty należnego podatku przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych.

2. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru

- 2.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 2.1.1. Dane miesięczne OFE - styczeń 2022 roku;
 - 2.1.2. Biuletyn Kwartalny. Rynek OFE 4/2021;
 - 2.1.3. Dane kwartalne domów maklerskich i TFI za IV kwartał 2021 roku;
 - 2.1.4. Urząd KNF zwraca uwagę na ryzyko zwiększonej aktywności cyberprzestępców;
 - 2.1.5. Urząd KNF przedstawia praktyki w zakresie przeciwdziałania atakom DDoS;
- 2.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych – styczeń 2022;
- 2.3. Deloitte informuje o projekcie wprowadzającym rozwiązania dwóch europejskich dyrektyw do Kodeksu pracy.

II. Obszar zmian

1. Projekty ustaw/rozporządzeń.

1.1. Projekt ustawy z dnia 8 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Status: Komisja Prawnicza – 14 lutego 2022 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12354104>

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ma na celu stworzenie podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także służy realizacji postulatów dotyczących wprowadzenia pracy zdalnej jako rozwiązania stałego, tj. w ramach Kodeksu pracy.

Projekt – w zakresie wprowadzenia kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu – przewiduje zmiany Kodeksu pracy polegające na:

- 1) określeniu podstaw prawnych umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli;
- 2) w zakresie obowiązku pracodawcy niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy:
 - a) utrzymaniu regulacji obecnie obowiązującej w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy,
 - b) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy,
 - c) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku, gdy prewencyjna kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika lub prewencyjna kontrola na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, wykaze obecność takiego środka w organizmie pracownika;
- 3) uregulowaniu procedury przeprowadzania badania w celu ustalenia obecności alkoholu, wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- 4) wprowadzeniu możliwości odpowiedniego zastosowania wskazanych powyżej rozwiązań do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także przedsiębiorców niebędących pracodawcami organizujących pracę wykonywaną przez takie osoby;
- 5) wprowadzeniu możliwości odpowiedniego zastosowania wskazanych powyżej rozwiązań do osób pozostających w stosunku służby;

- 6) uzupełnieniu katalogu przesłanek uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej o przypadki stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie takiego środka w czasie pracy.

Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Ponadto projekt ustawy ma na celu wprowadzenie do Kodeksu pracy rozwiązań prawnych umożliwiających wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej.

Najważniejsze regulacje w tym zakresie przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) wprowadzeniu definicji pracy zdalnej, zgodnie z którą pracą zdalną będzie praca polegająca na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 2) przyjęciu, że praca zdalna będzie mogła być uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę albo już w trakcie zatrudnienia (w tym drugim przypadku do zmiany umowy o pracę – w zakresie miejsca wykonywania pracy – nie będzie wymagana forma pisemna);
- 3) umożliwieniu polecenia przez pracodawcę w szczególnych przypadkach (tj. w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe) – wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, przy zastrzeżeniu złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie;
- 4) uregulowaniu obowiązku określania zasad wykonywania pracy zdalnej w:
 - a) porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi),
 - b) regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową (zakładowymi organizacjami zawodowymi) oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (w tym przypadku regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników);
- 5) umożliwieniu wykonywania pracy zdalnej na wniosek pracownika także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo regulamin, o których mowa w pkt 4, określające zasady wykonywania pracy zdalnej;
- 6) wprowadzeniu możliwości wiążącego wycofania się z pracy zdalnej przez pracodawcę lub pracownika;
- 7) uregulowaniu obowiązków pracodawcy wobec pracownika wykonującego pracę zdalną (m.in. zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycia kosztów związanych z pracą zdalną) oraz przyznaniu stronom uprawnień do ustalenia zasad wykorzystywania przez pracownika prywatnych narzędzi pracy i materiałów w pracy zdalnej;
- 8) unormowaniu prawa kontroli pracownika przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy zdalnej;

- 9) ustanowieniu zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 10) zagwarantowaniu pracownikowi wykonującemu pracę zdalną prawa do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników;
- 11) wprowadzeniu szczególnych zasad w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 12) wyodrębnieniu okazjonalnej pracy zdalnej, do której z uwagi na jej szczególny charakter, nie będą stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej;
- 13) umożliwieniu pracownikowi przekazywania wszystkich wniosków, dla których przepisy Kodeksu pracy lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy przewidują formę pisemną, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Projektowane regulacje zastąpią przepisy Kodeksu pracy dotyczące telepracy, które zostaną uchylone. Niektóre rozwiązania prawne normujące telepracę zostaną przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej.

Planowane wejście w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia (z wyjątkami).

Regulacje dotyczące pracy zdalnej, zgodnie z projektem, wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

1.2. Projekt ustawy z dnia 4 lutego 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy o niektórych innych ustaw

Status: Opiniowanie – 15 lutego 2022 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556>

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw stanowi wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw:

- 1) *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w dniu 1 sierpnia 2022 r. Dyrektywa ustanawia minimalne prawa mające zastosowanie do każdego pracownika w Unii Europejskiej, który jest stroną umowy o pracę lub pozostaje w stosunku pracy określonym przez obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich prawo, umowy zbiorowe lub przyjętą praktykę, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Celem dyrektywy jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, zapewniając równocześnie zdolność adaptacyjną rynku pracy.

- 2) *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L Nr 188, str. 79).*

Termin wdrożenia postanowień tej dyrektywy upływa w dniu 2 sierpnia 2022 r. Dyrektywa ustanawia minimalne wymagania mające na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy – poprzez ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. W tym celu dyrektywa przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym, a także elastyczną organizację pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami. Celem ww. dyrektywy jest zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Implementacja postanowień dyrektywy *Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej* będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze zawierania umów o pracę na okres próbny, jak również zmian polegających na rozszerzeniu prawa pracowników do pełniejszej i uaktualnionej informacji o warunkach zatrudnienia oraz wprowadzeniu nowych minimalnych praw dla wszystkich pracowników. Najważniejsze rozwiązania w tym zakresie, przewidziane w projekcie ustawy, polegają na:

- 1) rozszerzeniu zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika, która będzie obejmować dodatkowe elementy przewidziane ww. dyrektywą (np. informację o szkoleniach zapewnianych przez pracodawcę, o długości płatnego urlopu przysługującego pracownikowi). Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego;
- 2) w zakresie umowy o pracę na okres próbny:
 - zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
 - umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
 - wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy pracownik był z usprawiedliwionych przyczyn nieobecny w pracy w trakcie trwania takiej umowy;
- 3) zapewnieniu prawa pracownika do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 4) zapewnieniu pracownikowi, który wykonywał pracę co najmniej 6 miesięcy (w tym na podstawie umowy o pracę na okres próbny) prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
- 5) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku w przypadku, gdy na mocy prawa, układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnieniu, że

szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy.

Implementacja postanowień dyrektywy *Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE* będzie polegała na wprowadzeniu zmian w obszarze uprawnień związanych z wykonywaniem przez pracowników funkcji rodzicielskiej i opiekuńczej, jednocześnie gwarantując ochronę przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Najważniejsze rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy polegają na:

- 1) w zakresie urlopu rodzicielskiego:
 - wprowadzeniu dla pracownic i pracowników indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego. Łączny wymiar tego urlopu dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) albo do 43 tygodni (w przypadku porodu mnogiego),
 - uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,
 - wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu),
 - ustaleniu wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku (jednakże w razie złożenia przez pracownicę stosownego wniosku w terminie nie później niż 21 dni po porodzie miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wyniesie 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu będzie przysługiwał zasiłek w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku);
- 2) wprowadzeniu urlopu opiekuńczego – w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu,
- 3) wprowadzeniu zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego);
- 4) umożliwieniu szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy w celu zwiększenia uprawnień polegających na dostosowywaniu przez pracownika jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w tym poprzez: telepracę, elastyczne rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy, weekendowy system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy i przerywany czas pracy), pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Możliwość szerszego skorzystania z elastycznej organizacji pracy będzie przysługiwała rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom, tj. pracownikom zapewniającym opiekę lub wsparcie krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Odrzucenie wniosku

- o elastyczną organizację pracy będzie wymagało przedstawienia przez pracodawcę pisemnego uzasadnienia;
- 5) skróceniu okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez pracownika – ojca wychowującego dziecko z urlopu ojcowskiego – z 24. do 12. miesięcy od dnia urodzenia dziecka (dyrektywa wiąże bowiem to prawo z narodzinami dziecka); analogicznemu skróceniu ulegnie okres na skorzystanie z urlopu ojcowskiego przez pracownika, który przysposobił dziecko w ustawowo określonym wieku;
 - 6) wprowadzeniu ochrony dla pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika z powodu skorzystania przez niego z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy; ochrona będzie dotyczyć także pracownika który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy;
 - 7) wprowadzeniu zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka bez składania wniosku, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie: części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji czasu pracy;
 - 8) wprowadzeniu sankcji za naruszenie przepisów krajowych w zakresie objętym postanowieniami ww. dyrektywy oraz przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z jej wdrożeniem;
 - 9) zapewnienie, aby organy równościowe, tj. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, były właściwe w odniesieniu do spraw związanych z dyskryminacją wynikających z ww. dyrektywy;
 - 10) w przypadku naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu sprawach wchodzących w zakres dyrektywy ciężar dowodu będzie spoczywał na pracodawcy, a pracownik będzie musiał jedynie uprawdopodobnić, że do określonego naruszenia doszło.

Wprowadzone zostaną także inne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1152, które są konieczne ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych. Będą one polegać na:

- 1) zapewnieniu pracownikowi prawa do równoległego zatrudnienia poprzez wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy oraz zakazu poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu;
- 2) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz zapewnienie, że szkolenie takie będzie nieodpłatne, będzie zaliczało się do czasu pracy i odbywało się w miarę możliwości w godzinach pracy. Będzie to dotyczyć także szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego.

Ponadto wprowadzone zostaną inne konieczne zmiany nie wynikające z ww. dyrektywy 2019/1158; będą one polegać na:

- 1) wydłużeniu z 4. do 8. roku życia dziecka, do ukończenia którego pracodawca może polecać pracownikowi – tylko za jego zgodą – pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy (obecnie są to 4 lata);
- 2) uregulowaniu w przepisach, że korzystanie przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego – z obniżonego wymiaru czasu pracy nie wpływa na wymiar tego urlopu;
- 3) doprecyzowaniu, że zasady udzielania zwolnienia od pracy, o którym mowa w art. 188 Kodeksu pracy, w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobowa norma czasu pracy jest niższa niż 8 godzin;
- 4) wprowadzeniu możliwości składania wniosków w postaci papierowej lub elektronicznej dla pracowników wnioskujących o uprawnienia rodzicielskie, o których mowa w dziale VIII Kodeksu pracy, a także o urlop opiekuńczy.

Planowane wejście w życie z dniem 1 sierpnia 2022 r.

1.3. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks spółek handlowych oraz niektórych innych ustaw

Status: Przekazano do Senatu – 10 lutego 2022 r.

Źródło: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=1515>

Projektowana ustawa składa się z dwóch zasadniczych części. Pierwsza dotyczy wprowadzenia do polskiego prawa spółek handlowych regulacji prawnej tzw. prawa holdingowego (prawa grup spółek, prawa koncernowego), które – w szerokim znaczeniu doktrynalnym – reguluje relacje prywatno-prawne między spółką dominującą a jej spółkami zależnymi, w sposób uwzględniający interes wierzycieli, członków organów oraz drobnych wspólników (akcjonariuszy), zwłaszcza spółki zależnej, natomiast druga część ogniskuje się na zwiększeniu efektywności nadzoru prowadzonego przez rady nadzorcze spółek kapitałowych. Ponadto wyróżnić można zbiór przepisów, w ogólnym ujęciu zmierzających do poprawienia efektywności funkcjonowania spółek oraz porządkujących część regulacji KSH, która od lat sprawiała trudności interpretacyjne.

Projekt przewiduje odpowiedzialność spółki dominującej za skutki wydania wiążącego polecenia wykonanego następnie przez spółkę zależną uczestniczącą w grupie spółek. Jest to odpowiedzialność wobec:

- 1) spółki zależnej,
- 2) wierzycieli spółki zależnej,
- 3) wspólników (akcjonariuszy) mniejszościowych spółki zależnej.

Do szczegółowych instytucji prawnych pozwalających spółce dominującej sprawnie zarządzać grupą spółek – obok wiążących poleceń – należy w projekcie regulacja:

- 1) prawa dostępu do informacji spółki dominującej o spółkach zależnych (art. 216 proj. KSH). Wyraźna regulacja tego prawa jest konieczna w przypadku, gdy spółka zależna jest spółką akcyjną. W przeciwnym przypadku tak szeroko ujęty zakres dostępu do informacji spółki dominującej, jako akcjonariusza w spółce zależnej, byłby wykluczony w świetle art. 428 KSH,
- 2) prawa rady nadzorczej spółki dominującej do sprawowania stałego nadzoru nad spółkami zależnymi uczestniczącymi w grupie spółek, ale tylko w zakresie realizacji interesu grupy spółek (art. 217 proj. KSH),
- 3) prawo do przymusowego wykupu udziałów albo akcji należących do wspólników (akcjonariuszy) mniejszościowych spółki zależnej tzw. squeeze-out (art. 2111 proj. KSH).

Z kolei do szczegółowych instytucji prawnych przewidzianych przez projekt, zapewniających ochronę wspólników (akcjonariuszy) mniejszościowych spółki zależnej uczestniczącej w grupie spółek, zalicza się:

- 1) obowiązek spółki zależnej sporządzenia sprawozdania o jej powiązaniach ze spółką dominującą za okres ostatniego roku obrotowego, które to sprawozdanie obejmuje w swej treści wskazanie wiążących poleceń wydawanych tej spółce przez spółkę dominującą (art. 218 proj. KSH). Przepis ten może być również kwalifikowany jako przepis ochronny z punktu widzenia wierzycieli spółki zależnej,
- 2) prawo do żądania wyznaczenia przez sąd rejestrowy podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych w celu zbadania rachunkowości oraz działalności grupy spółek (art. 219 proj. KSH),
- 3) prawo do przymusowego odkupu udziałów albo akcji należących do wspólników (akcjonariuszy) mniejszościowych spółki zależnej tzw. sell-out (art. 2110 proj. KSH).

Ponadto proponowane zmiany przepisów Kodeksu spółek handlowych obejmują:

- 1) Wprowadzenie obowiązku zarządu do udzielania, z własnej inicjatywy, określonych informacji o spółce radzie nadzorczej;
- 2) Uszczegółowienie prawa rady nadzorczej do żądania sporządzenia lub przekazania informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień;
- 3) Prawo wyboru doradcy rady nadzorczej bez udziału zarządu;
- 4) Zgoda na zawarcie transakcji o znaczącej wartości ze spółką dominującą, spółką zależną oraz spółką powiązaną;
- 5) Uporządkowanie kwestii kadencji i mandatu członków organów menadżerskich;
- 6) Wprowadzenie przepisu o obowiązku lojalności i zachowania tajemnicy nawet po wygaśnięciu kadencji członka rady nadzorczej;
- 7) Wprowadzenie do przepisów KSH zasady osądu biznesowego określanego w proponowanych przepisach jako Business Judgement Rule;
- 8) Rozszerzenie art. 203 § 3 oraz art. 370 § 3 KSH o inne przypadki wygaśnięcia mandatu;
- 9) Przepisy porządkujące – rozciągnięcie obowiązku protokołowania na uchwały podejmowane za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość oraz określenie większości głosów do podejmowania uchwał przez radę nadzorczą spółki z o.o.

Planowane wejście w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia (z wyjątkami).

1.4. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 26 stycznia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu krajowych stanowisk i funkcji publicznych będących eksponowanymi stanowiskami politycznymi

Status: Opiniowanie – 4 lutego 2022 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356202>

Na podstawie art. 46c ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (Dz. U. z 2021 r. poz. 1132, z późn. zm.) minister właściwy do spraw finansów publicznych został zobowiązany do określenia, w drodze rozporządzenia wykazu krajowych stanowisk i funkcji publicznych będących eksponowanymi stanowiskami politycznymi, o których mowa w art. 2 ust. 2 pkt 11 lit. a–g, i oraz lit. j ustawy.

Zgodnie z art. 20a ust. 1 dyrektywy 2015/8491 w brzmieniu nadanym przez dyrektywę 2018/8432, każde państwo członkowskie zobowiązane zostało do opracowania oraz publikacji listy tzw. „krajowych PEP-ów”, a więc osób, które zgodnie z przepisami krajowymi kwalifikowane są jako osoby zajmujące eksponowane stanowiska polityczne.

Projekt rozporządzenia zawiera zmianę, która polega na uzupełnieniu wykazu krajowych stanowisk i funkcji o stanowisko zastępcy Szefa Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

Planowane wejście w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

1.5. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 3 lutego 2022 r. w sprawie przedłużenia terminu do złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) i wpłaty należnego podatku przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych

Status: Opiniowanie – 11 lutego 2022 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356456/>

Podstawę prawną wydania projektowanego rozporządzenia stanowi art. 50 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, zgodnie z którym minister właściwy do spraw finansów publicznych może, w drodze rozporządzenia, przedłużać terminy przewidziane w przepisach prawa podatkowego (z wyjątkiem terminów określonych w art. 68–71, art. 77 § 1, art. 79 § 2, art. 80 § 1, art. 87 § 3 i 4, art. 88 § 1 i art. 118), określając grupy podatników, którym przedłużono terminy, rodzaje czynności, których termin wykonania został przedłużony, oraz dzień upływu przedłużonego terminu.

Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, zwanej dalej „ustawą CIT”, podatnicy tego podatku są obowiązani składać urzędom skarbowym zeznanie, według ustalonego wzoru, o wysokości dochodu osiągniętego (straty

poniesionej) w roku podatkowym - do końca trzeciego miesiąca roku następnego i w tym terminie wpłacić podatek należny albo różnicę między podatkiem należnym od dochodu wykazanego w zeznaniu a sumą należnych zaliczek za okres od początku roku.

Projektowana w rozporządzeniu regulacja wydłuża termin do złożenia zeznania i wpłaty należnego podatku CIT do końca czerwca 2022 r. i znajdzie zastosowanie do wszystkich podatników, których rok podatkowy zakończył się w okresie od dnia 1 grudnia 2021 r. do dnia 28 lutego 2022 r.

Również wszyscy podatnicy ryczałtu od dochodów spółek, których pierwszy rok opodatkowania ryczałtem rozpoczyna się w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 1 marca 2022 r. objęci zostaną tą regulacją. Na podstawie projektowanego § 2 rozporządzenia przedłużeniu podlega określony w art. 7aa ust. 9 pkt 2 ustawy CIT termin na wykazanie przychodów, kosztów oraz dochodów z przekształcenia w zeznaniu składanym „do końca trzeciego miesiąca pierwszego roku opodatkowania ryczałtem od dochodów spółek”, jeżeli rok ten rozpoczyna się w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 1 marca 2022 r. Termin wykonania tego obowiązku zostanie w rozporządzeniem przedłużony do dnia 30 czerwca 2022 r.

Z kolei termin wynikający z art. 7aa ust. 9 pkt 4 ustawy CIT na zapłatę podatku należnego od dochodu z przekształcenia podlega przedłużeniu automatycznie na podstawie projektowanego § 1 rozporządzenia, który przedłuża do 30 czerwca 2022 r. termin wskazany w art. 27 ust. 1 ustawy CIT.

Planowane wejście w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

2. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru

2.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:

2.1.1. Dane miesięczne OFE – styczeń 2022 r.

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są dane miesięczne dotyczące OFE za styczeń 2022 r.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/?articleId=77206&p_id=18

2.1.2. Biuletyn Kwartalny. Rynek OFE 4/2021

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego publikuje Biuletyn Kwartalny dotyczący Rynku OFE za IV kwartał 2021 r.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/?articleId=77269&p_id=18

2.1.3. Dane kwartalne domów maklerskich i TFI za IV kwartał 2021 roku

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że dostępne są dane dotyczące domów maklerskich i towarzystw funduszy inwestycyjnych za IV kwartał 2021 roku.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/aktualnosci?articleId=60955&p_id=18

2.1.4. Urząd KNF zwraca uwagę na ryzyko zwiększonej aktywności cyberprzestępców

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w związku z sytuacją geopolityczną pojawiło się ryzyko wzmożonej aktywności w polskiej cyberprzestrzeni osób próbujących zdestabilizować funkcjonowanie np. poszczególnych podmiotów sektora finansowego.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/aktualnosci?articleId=77229&p_id=18

2.1.5. Urząd KNF przedstawia praktyki w zakresie przeciwdziałania atakom DDoS

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego przedstawia przygotowane przez specjalistów ds. telekomunikacji oraz Zespół CSIRT KNF opracowanie opisujące koncepcje, narzędzia i techniki chroniące przed atakami DDoS, które są jednym z popularnych rodzajów działań cyberprzestępców.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/aktualnosci?articleId=77246&p_id=18

2.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych – styczeń 2022

W serwisie internetowym PFR Portal PPK dostępny jest Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych za styczeń 2022 r.

Źródło: <https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-01-2022.pdf>

2.3. Deloitte informuje o projekcie wprowadzającym rozwiązania dwóch europejskich dyrektyw do Kodeksu pracy

Deloitte przedstawia analizę projektu ustawy wprowadzającej do Kodeksu pracy rozwiązania tzw. dyrektywy work-life balance (2019/1158) oraz dyrektywy 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Źródło: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/newsletter-strefa-pracodawcy-podatki-i-prawo/jest-juz-projekt-wprowadzajacy-rozwiazania-dwoch-europejskich-dyrektyw-do-kodeksu-pracy.html>

Kontakt

Jeżeli nie chcą Państwo otrzymywać tego typu korespondencji w przyszłości, prosimy o przekazanie takiej informacji na adres dsm@finat.pl