



Finat

NR 3/2023. STAN NA DZIEŃ 7 MARCA 2023 r.

BIULETYN PRAWNY

ZMIANY PRAWNE NA RYNKU FUNDUSZY

BIULETYN PRAWNY

I. Akty prawne dotyczące rynku Funduszy

1. Prawo krajowe

- 1.1. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;
- 1.2. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o Systemie Informacji Finansowej.

2. Projekty ustaw/rozporządzeń

- 2.1. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o obligacjach, ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji oraz niektórych innych ustaw;
- 2.2. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;
- 2.3. Projekt ustawy z dnia 2 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami oraz niektórych innych ustaw;
- 2.4. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 stycznia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie postępowania podmiotów prowadzących działalność w zakresie pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa oraz tytułów uczestnictwa, a także doradztwa inwestycyjnego w odniesieniu do takich instrumentów;
- 2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 stycznia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu, trybu oraz warunków prowadzenia działalności przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych;
- 2.6. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 10 lutego 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie prospektu informacyjnego funduszu inwestycyjnego otwartego i specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego oraz wyliczania wskaźnika zysku do ryzyka tych funduszy.

3. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru

- 3.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:
 - 3.1.1. Dane kwartalne domów maklerskich i TFI za IV kwartał 2022 roku
 - 3.1.2. Biuletyn Kwartalny. Rynek OFE 4/2022;

- 3.1.3. Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2022 roku;
- 3.1.4. Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2022 roku;
- 3.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych;
- 3.3. PFR Portal PPK: PPK w praktyce – Autozapis;
- 3.4. Ministerstwo Finansów: Zmiany w projekcie Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) po uwagach biznesu.

II. Obszar zmian

1. Prawo krajowe. Nowe przepisy wchodzące w życie

1.1. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Status: Weszła w życie 21 lutego 2023 r.

Źródło: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2023/240>

Ustawa dotyczy głównie dwóch podstawowych zagadnień prawnych:

- 1) umożliwienia pracodawcom prowadzenia w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu;
- 2) wprowadzenia pracy zdalnej jako stałej formy świadczenia pracy umocowanej w Kodeksie pracy, (przy jednoczesnym uchyleniu regulacji pracy zdalnej w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) oraz uchylenia dotychczasowej regulacji dotyczącej telepracy.

Kontrola trzeźwości oraz kontrola na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1c}-22^{1h} Kodeksu pracy) - jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca wprowadzi kontrolę trzeźwości pracowników. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości - grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w jego organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ, sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego oraz wykaz środków działających podobnie do alkoholu zostaną określone w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy.

Praca zdalna została uregulowana w rozdziale IIc dodanym do działu drugiego Kodeksu pracy. Praca zdalna może być wykonywana 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. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Praca zdalna może być również wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
 - 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej
- jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć ww. polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe,

pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie ze związkami zawodowymi albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Ustawa wskazuje do czego w związku z pracą zdalną pracodawca jest obowiązany (np. jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis i konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć koszty z tym związane, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych).

Ustawa wskazuje jakich prac nie obejmuje praca zdalna (np. prac szczególnie niebezpiecznych) a także przewiduje możliwość wykonywania okazjonalnie pracy zdalnej na wniosek pracownika, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku.

Przepisy ustawy dotyczące kontroli trzeźwości weszły w życie 21 lutego 2023 r. Przepisy dotyczące pracy zdalnej wejdą w życie 7 kwietnia 2023 r.

1.2. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o Systemie Informacji Finansowej

Status: Weszła w życie 10 lutego 2023 r.

Źródło: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2023/180>

Ustawa ma na celu wdrożenie:

- 1) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/843 z dnia 30 maja 2018 r. zmieniającej dyrektywę (UE) 2015/849 w sprawie zapobiegania wykorzystywaniu systemu finansowego do prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu oraz zmieniającej dyrektywy 2009/138/WE i 2013/36/UE (dalej jako „dyrektywa 2018/843” lub „5AMLD”);
- 2) dyrektywy Rady (UE) 2021/514 z dnia 22 marca 2021 r. zmieniającej dyrektywę 2011/16/UE w sprawie współpracy administracyjnej w dziedzinie opodatkowania;
- 3) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1153 z dnia 20 czerwca 2019 r. ustanawiającej zasady ułatwiające korzystanie z informacji finansowych i innych informacji w celu zapobiegania niektórym przestępstwom, ich wykrywania, prowadzenia dochodzeń w ich sprawie lub ich ścigania oraz uchylającej decyzję Rady 2000/642/WSiSW (dalej jako „dyrektywa 2019/1153”).

System Informacji Finansowej (SInF) tworzy się w celu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, rozpoznawania i wykrywania przestępstw katalogowych oraz zapobiegania przestępstwom katalogowym, a także do innych celów wskazanych w ustawie, wśród których przewidziano w szczególności:

- 1) realizowanie przez sąd lub prokuratora pochodzących z państwa obcego wniosków o pomoc prawną w sprawach przestępstw katalogowych,

- 2) wykorzystywanie SInF na potrzeby postępowań sprawdzających i postępowań bezpieczeństwa przemysłowego prowadzonych na podstawie przepisów o ochronie informacji niejawnych, oraz na potrzeby postępowań kontrolnych dotyczących oświadczeń majątkowych,
- 3) realizację zadań Szefa KAS w zakresie ujawniania i odzyskiwania mienia zagrożonego przypadkiem, rozpoznawania, wykrywania i zwalczania przestępstw oraz przestępstw skarbowych, zapobiegania tym przestępstwom oraz ścigania ich sprawców,
- 4) wymianę informacji w ramach dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) oraz na podstawie przepisów o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami.

SInF jest prowadzony przy użyciu systemu teleinformatycznego. Organem właściwym w sprawach SInF jest Szef Krajowej Administracji Skarbowej.

Ustawa określa katalog instytucji zobowiązanych, których obowiązkiem jest przekazywanie do SInF informacji, wskazując w tym zakresie instytucje kredytowe i banki działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe wraz z Krajową Spółdzielczą Kasą Oszczędnościowo-Kredytową, podmioty oferujące usługi płatnicze na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych, firmy inwestycyjne i banki powiernicze, o których mowa w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie udostępniania skrytek sejfowych oraz Narodowy Bank Polski (NBP) – w zakresie, w jakim prowadzi rachunki bankowe dla osób prawnych, z wyłączeniem rachunków w systemach płatności prowadzonych przez NBP.

Termin rozpoczęcia przekazywania informacji rejestrowanych do SInF zależy od kategorii instytucji zobowiązanej. Informacje rejestrowane mają być przetwarzane w SInF przez okres 5 lat od dnia zamknięcia rachunku albo zakończenia obowiązywania umowy, o której mowa w art. 4 pkt 2 ustawy.

2. Projekty ustaw/rozporządzeń.

2.1. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o obligacjach, ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i ustawy o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji oraz niektórych innych ustaw

Status: Praca w komisjach po I czytaniu – 1 marca 2023 r.

Źródło: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2992>

Projektowana ustawa ma na celu przede wszystkim określenie zasad emisji instrumentów kapitałowych, w tym obligacji kapitałowych jako nowej kategorii obligacji, kwalifikowanych do kapitału regulacyjnego banków i domów maklerskich oraz środków własnych zakładów ubezpieczeń i zakładów reasekuracji zgodnie z właściwymi przepisami prawa Unii Europejskiej. Projektowane rozwiązania zmierzają przede wszystkim do zniesienia barier w odniesieniu do emisji instrumentów, które będą mogły być zaliczane przez banki i domy maklerskie do tzw. kapitału

dodatkowego Tier I i Tier II oraz klasyfikowane do środków własnych jako pozycje tzw. podstawowych środków własnych kategorii 1, kategorii 2 i kategorii 3 – w przypadku podmiotów sektora ubezpieczeniowego. Proponuje się również doprecyzowanie istniejących rozwiązań prawnych, a także określenie kręgu emitentów uprawnionych do emisji instrumentów, które mogą być zaliczane do ich funduszy własnych albo środków własnych.

Projekt ustawy przewiduje zmiany w ustawie z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi. Zmiany w zakresie funduszy inwestycyjnych służą implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2261 z dnia 15 grudnia 2021 r. w sprawie zmiany dyrektywy 2009/65/WE w odniesieniu do stosowania dokumentów zawierających kluczowe informacje przez spółki zarządzające przedsiębiorstwami zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) (dyrektywa 2021/2261) oraz uporządkowaniu przepisów ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 1523, z późn. zm.) w związku z bezpośrednim stosowaniem do oferowania jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych od dnia 1 stycznia 2023 r. przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1286/2014 z dnia 26 listopada 2014 r. w sprawie dokumentów zawierających kluczowe informacje, dotyczących detalicznych produktów zbiorowego inwestowania i ubezpieczeniowych produktów inwestycyjnych (PRIIP) (rozporządzenie 1286/2014).

Planowane wejście w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia (w zakresie zmiany dot. ustawy o funduszach).

2.2. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Status: Przekazany do Senatu – 9 lutego 2023 r.

Źródło: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2932>

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 186 z 11.07.2019, str. 105),
- 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 188 z 12.07.2019, str. 79).

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. prawie pracownika do szkoleń, 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:
 - a) zapewnieniu, iż okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i do rodzaju pracy,
 - b) umożliwieniu ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
 - c) wprowadzeniu regulacji umożliwiającej uzgodnienie między 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 przez wprowadzenie zakazu zabraniać 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 prawa do wystąpienia (raz w roku kalendarzowym) o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy oraz otrzymania pisemnej odpowiedzi na ten wniosek z uzasadnieniem w terminie 1 miesiąca od otrzymania wniosku;
- 5) przyznaniu pracownikowi prawa do nieodpłatnego i wliczanego do czasu pracy szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, gdy prawo do takiego szkolenia wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu albo przepisów prawa 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:
 - a) 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); łączny wymiar urlopu dla obojga rodziców dzieci ciężko chorych (program „Za życiem”) będzie o 24 tygodnie dłuższy, tj. będzie wynosił do 65 tygodni (w przypadku urodzenia jednego dziecka) albo do 67 tygodni (w przypadku urodzenia dzieci z ciąży mnogiej),
 - b) uniezależnieniu prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu,

- c) wprowadzeniu w ramach ww. wymiaru urlopu rodzicielskiego nieprzenoszalnej części tego urlopu w wymiarze do 9 tygodni dla każdego z rodziców (oznacza to możliwość skorzystania przez każdego z rodziców z maksymalnie 32/34 tygodni tego urlopu, a w przypadku rodziców dzieci ciężko chorych – 56/58 tygodni),
 - d) 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 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 opieki lub 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 połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego);
 - 4) 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;
 - 5) wprowadzeniu ochrony dla pracownika przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę lub negatywnymi konsekwencjami wobec pracownika w przypadku naruszenia wobec niego przepisów prawa pracy z powodu skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień; ochrona będzie dotyczyć także pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy;
 - 6) wprowadzeniu zakazu prowadzenia wszelkich przygotowań do zwolnienia pracowników i zasadniczo wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o udzielenie: urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu i urlopu opiekuńczego oraz skorzystania z takiego urlopu, a także z powodu wystąpienia z wnioskiem o elastyczną organizację pracy.

Planowane wejście w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

2.3. Projekt ustawy z dnia 2 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o wymianie informacji podatkowych z innymi państwami oraz niektórych innych ustaw

Status: Opiniowanie – 8 lutego 2023 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12369201>

Istotą zmian ujętych w proponowanej ustawie jest udoskonalenie i rozszerzenie obowiązujących przepisów dotyczących zakresu wymiany informacji i współpracy administracyjnej w sprawach podatkowych, poprzez:

- nałożenie na platformy cyfrowe obowiązku sprawozdawczego dotyczącego sprzedawców działających z pomocą tych platform,
- zbudowanie mechanizmu wymiany informacji o sprzedawcach pomiędzy państwami członkowskimi oraz
- poprawę obecnych mechanizmów współpracy między administracjami, np. poprzez wprowadzenie możliwości przeprowadzania wspólnych kontroli.

Implementacja ww. rozwiązań do krajowego porządku prawnego realizuje obowiązki nałożone na państwa członkowskie w dyrektywie DAC 7 tj. uzyskanie informacji o podatnikach uzyskujących dochód ze świadczenia usług i sprzedaży towarów za pośrednictwem platform cyfrowych.

Raportowaniem będą objęci operatorzy platform, którzy udostępniają je sprzedawcom, umożliwiając tym samym dokonywanie transakcji: sprzedaży towarów, świadczenia usług, najmu środków transportu lub najmu nieruchomości lub ich części. Platformę należy rozumieć jako oprogramowanie, które umożliwia sprzedawcom łączność z innymi użytkownikami w celu wykonywania ww. czynności. Są to przede wszystkim strony internetowe lub ich części lub aplikacje (także mobilne). Jednocześnie za platformę nie jest uważane oprogramowanie umożliwiające wyłącznie przetwarzanie płatności, wystawianie przez użytkowników ogłoszeń, reklamowanie lub przekierowywanie na platformę.

Obowiązki sprawozdawcze będą polegały na przekazywaniu Szefowi KAS zbiorczej informacji na temat sprzedawcy lub sprzedawców, zawierających transakcje za pomocą platformy. Taka informacja za okres sprawozdawczy będzie przekazywana elektronicznie na podstawie wzoru dokumentu zamieszczonego w BIP. W celu przekazywania informacji zostanie stworzone oprogramowanie interfejsowe. W celu prowadzenia działalności jako raportujący operator platformy, podmiot będzie zobowiązany do jednorazowej rejestracji w jednym z państw członkowskich, po której otrzyma indywidualny numer platformy. Numer ten służy identyfikacji dla celów sprawozdawczych.

Planowane wejście w życie z dniem 1 maja 2023 r.

2.4. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 stycznia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie postępowania podmiotów prowadzących działalność w zakresie pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa oraz tytułów uczestnictwa, a także doradztwa inwestycyjnego w odniesieniu do takich instrumentów

Status: Opiniowanie – 8 lutego 2023 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12369204>

Projektowane rozporządzenie ma na celu uzupełnienie wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy delegowanej Komisji (UE) 2021/1269 z dnia 21 kwietnia 2021 r. zmieniającej dyrektywę delegowaną (UE) 2017/593 w odniesieniu do uwzględnienia czynników zrównoważonego rozwoju w zobowiązaniach w zakresie zarządzania produktami.

Podstawowym celem projektowanego rozporządzenia jest zapewnienie równego poziomu ochrony inwestorów nabywających jednostki uczestnictwa niezależnie od podmiotu, za pośrednictwem którego są one nabywane, oraz uzupełnienie wdrożenia dyrektywy 2021/1269. W tym celu, obowiązek uwzględniania czynników zrównoważonego rozwoju przy określaniu grup docelowych w procesie oferowania instrumentów finansowych został nałożony także na tzw. dystrybutorów jednostek uczestnictwa, wprowadzając tym samym zasady dla dystrybutorów jednostek uczestnictwa analogiczne do zasad obowiązujących w tym zakresie firmy inwestycyjne.

Dodatkowo, w odniesieniu do dystrybutorów jednostek uczestnictwa należy zauważyć, że w przypadku tych podmiotów polski ustawodawca skorzystał z możliwości opcjonalnego wyłączenia ich spod wymogów przewidzianych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniającej dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE (Dz. Urz. UE L 173 z 12.06.2014, str. 349, z późn. zm.), zwanej dalej „dyrektywą MiFID”. Niemniej art. 3 ust. 2 tej dyrektywy, pomimo takiego wyłączenia, zobowiązuje te podmioty do stosowania niektórych jej przepisów, w tym art. 24 dyrektywy MiFID oraz odpowiednich środków wykonawczych. Z kolei znowelizowana przez dyrektywę 2021/1269 dyrektywa 2017/593 została wydana na podstawie art. 24 dyrektywy MiFID. W związku z tym, wydaje się, że przepisy tej dyrektywy delegowanej powinny znaleźć zastosowanie również do dystrybutorów jednostek uczestnictwa.

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

2.5. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 18 stycznia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu, trybu oraz warunków prowadzenia działalności przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych

Status: Opiniowanie – 8 lutego 2023 r.

Źródło: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12369205>

Celem projektu rozporządzenia jest uzupełnienie wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy delegowanej Komisji (UE) 2021/1269 z dnia 21 kwietnia 2021 r. zmieniającej dyrektywę delegowaną (UE) 2017/593 w odniesieniu do uwzględnienia czynników zrównoważonego rozwoju w zobowiązaniach w zakresie zarządzania produktami (Dz. Urz. UE L 277 z 02.08.2021, str. 137), dalej „dyrektywa 2021/1269”.

Celem dyrektywy 2021/1269 jest zapewnienie równego poziomu ochrony inwestorów nabywających instrumenty finansowe niezależnie od podmiotu, za pośrednictwem którego są one nabywane. W związku z tym projekt rozporządzenia przewiduje nałożenie na towarzystwa funduszy inwestycyjnych obowiązku uwzględniania czynników zrównoważonego rozwoju przy określaniu grup docelowych w procesie oferowania jednostek uczestnictwa każdego funduszu inwestycyjnego otwartego lub specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego zarządzanego przez towarzystwo.

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

2.6. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 10 lutego 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie prospektu informacyjnego funduszu inwestycyjnego otwartego i specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego oraz wyliczania wskaźnika zysku do ryzyka tych funduszy

Status: Opiniowanie – 14 lutego 2023 r.

Źródło: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12369403/>

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 221 ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 1523, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o funduszach inwestycyjnych”.

W dniu 20 października 2022 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, zwany dalej „TSUE”, wydał wyrok w sprawie C-473/20 Invest Fund Management. W wyroku TSUE orzekł, że art. 72 dyrektywy 2009/65/WE należy interpretować w ten sposób, że informacje dotyczące spółki zarządzającej, przewidziane w tabeli A załącznika I do tej dyrektywy, które stanowią minimalne informacje, jakie prospekt emisyjny powinien zawierać na podstawie art. 69 ust. 2 owej dyrektywy, wchodzi w zakres pojęcia „zasadniczych elementów prospektu emisyjnego” w rozumieniu wspomnianego art. 72, a zatem powinny one być aktualne.

Projektowane rozporządzenie dodaje w § 22 ust. 4 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 maja 2013 r. w sprawie prospektu informacyjnego funduszu inwestycyjnego otwartego i specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego oraz wyliczania wskaźnika zysku do ryzyka tych funduszy nowy pkt 7, który określa zakres danych podlegających niezwłocznej aktualizacji, tak aby cały zakres danych wskazany w przepisie § 22 zmienianego rozporządzenia pokrywał się z zakresem wskazanym w tabeli A załącznika I do dyrektywy 2009/65/WE.

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

3. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru

3.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:

3.1.1. Dane kwartalne domów maklerskich i TFI za IV kwartał 2022 roku

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są dane kwartalne domów maklerskich i TFI za IV kwartał 2022 roku.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/aktualnosci?articleId=81229&p_id=18

3.1.2. Biuletyn Kwartalny. Rynek OFE 4/2022

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są informacje kwartalne i miesięczne o członkostwie w otwartych funduszach oraz o poziomie składek na ubezpieczenie emerytalne przekazywanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do OFE.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/?articleId=81249&p_id=18

3.1.3. Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2022 roku

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są dane dotyczące rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2022 roku.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/?articleId=81273&p_id=18

3.1.4. Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2022 roku

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są dane dotyczące rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2022 roku.

Źródło: https://www.knf.gov.pl/?articleId=81272&p_id=18

3.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

W serwisie internetowym PFR Portal PPK dostępny jest Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych za luty 2023 r.

Źródło: <https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-2-2023.pdf>

3.3. PFR Portal PPK: PPK w praktyce - Autozapis

W serwisie internetowym PFR Portal PPK dostępny jest poradnik PPK dotyczący autozapisu (wydanie III).

Źródło: <https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/PPK-w-praktyce---Autozapis-v3.pdf>

3.4. Ministerstwo Finansów: Zmiany w projekcie Krajowego Systemu e-Faktur (KSeF) po uwagach biznesu

Ministerstwo Finansów informuje o zmianach w projekcie ustawy wprowadzającej e-fakturę jako powszechny system rozliczania. Proponowane zmiany uwzględniają postulaty organizacji przedsiębiorców, księgowych i biegłych rewidentów, sektora IT oraz resortu infrastruktury. Propozycja zmian zakłada m.in. przesunięcie wejścia w życie KSeF z 1 stycznia 2024 r. na 1 lipca 2024 r. oraz wyłączenie z KSeF faktur konsumenckich.

Źródło: <https://www.gov.pl/web/finanse/zmiany-w-projekcie-krajowego-systemu-e-faktur-ksef-po-uwagach-biznesu>

Kontakt

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