

Uzasadnienie

1. Cel regulacji

Celem proponowanej regulacji jest wprowadzenie rozwiązań wspierających zatrudnienie bezpośrednią pomocą finansową na dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami przez przedsiębiorców, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej oraz określenie zasad dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Pomoc udzielana będzie na warunkach określonych w ustawie. Proponowana regulacja zawiera niektóre instrumenty sprawdzone wcześniej w ustawie z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035, z późn. zm.), która zawierała rozwiązania ustalone z partnerami społecznymi w trakcie dialogu prowadzonego w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Przy odnotowywanym spadku obrotów gospodarczych, przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeśli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty budżetu państwa, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Funduszu Pracy.

Dzięki przyznanym przedsiębiorcy świadczeniom na częściowe dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami:

- obniżeniu mogą ulec koszty pracy, a przez to może poprawić się sytuacja finansowa przedsiębiorcy w okresie spowolnienia gospodarczego lub kryzysu ekonomicznego,
- utrzymany zostanie poziom zatrudnienia, a przez to gotowość do podjęcia działalności w przypadku poprawy koniunktury oraz
- utrzymana zostanie konkurencyjność prowadzonej działalności.

Ponadto okres wypłaty świadczeń może być wykorzystany przez przedsiębiorcę na dostosowanie prowadzonej działalności do zmieniających się warunków rynkowych.

2. Zakres regulacji

Przewidziana w projekcie regulacji pomoc stanowi pomoc de minimis, spełniającą przesłanki określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie.

Z rozwiązań na rzecz ochrony miejsc pracy, o których mowa w projektowanej regulacji, będą mogli skorzystać wyłącznie przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

3. Zasadnicze kwestie uregulowane w przedmiotowym akcie.

Projektowana regulacja przewiduje następujące rozwiązania prawne, które będą mogły być stosowane u przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, którzy wystąpili z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych:

a) skorzystanie przez przedsiębiorcę z instytucji przestoju ekonomicznego.

Wprowadzenie tego rozwiązania u przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jeżeli u danego przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie świadczeń nie działają zakładowe organizacje związkowe przestój ekonomiczny wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy. Wprowadzenie przestoju ekonomicznego będzie możliwe do stosowania bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy.

b) obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy wraz z obniżeniem wynagrodzenia za pracę – co będzie możliwe do stosowania bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy. Wymiar czasu pracy danego pracownika, po zastosowaniu obniżenia, nie będzie mógł być niższy niż 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania u przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jeżeli u danego przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie świadczeń nie działają zakładowe organizacje związkowe obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Projektowana ustawa określi także obligatoryjny zakres regulacji układowej lub zawartej w porozumieniu. Zakres dotyczyłby określenia grup zawodowych objętych zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy, okresu przez jaki obowiązywałby przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy. W przypadku ograniczenia wymiaru czasu pracy, pracownikom przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,

świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługiwałoby świadczenie i wynagrodzenie w łącznej kwocie, co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę finansowane w części ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i w części ze środków przedsiębiorcy w wysokości proporcjonalnej do obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poziom powyższej gwarancji finansowej będzie proporcjonalny do wymiaru czasu pracy.

Skorzystanie przez przedsiębiorcę z instytucji przestoju ekonomicznego oraz obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy zostało uwarunkowane spełnieniem kryterium spadku obrotów gospodarczych określonych w ustawie.

Projektowana ustawa przewiduje objęcie ochroną stosunku pracy pracowników:

- w okresie lub w okresach pobierania świadczeń związanych z przestojem ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy, a także

- w okresie lub okresach przypadających bezpośrednio po pobieraniu takich świadczeń – nie dłużej niż przez łączny okres 3 miesięcy.

Zakres tej ochrony polegałby na zakazie wypowiedzenia pracownikowi przez przedsiębiorcę umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

4. Świadczenia finansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Projektowana regulacja przewiduje następujące tytuły świadczeń dla przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy:

- 1) świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego,
- 2) świadczenie na częściowe zrekompensowanie wynagrodzenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy.

Projektowane rozwiązania przewidują, iż z określonymi świadczeniami wypłaca się przedsiębiorcy spełniającemu kryteria zawarte w ustawie środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

- 1) W przypadku zaistnienia przestoju ekonomicznego pracownikom przedsiębiorcy, który wystąpił do marszałka województwa z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, przysługiwałoby świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwiększonego o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracownika w wysokości proporcjonalnej do przestoju ekonomicznego, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika oraz wynagrodzenie finansowane ze środków przedsiębiorcy
- w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie

przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

- 2) W przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom przedsiębiorcy występującego z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy przysługiwałoby świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwiększonego o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracowników w wysokości proporcjonalnej do obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem oraz wynagrodzenie finansowane ze środków przedsiębiorcy

- w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

Wskazane wyżej świadczenia udzielane są przez marszałka województwa przez łączny okres 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy po zawarciu umowy przez marszałka województwa z przedsiębiorcą, który może ubiegać się o pomoc ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych po spełnieniu następujących wymogów:

- osiągnął spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym, łącznie nie mniej niż o 15 %, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 6 kolejnych miesięcy w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do łącznych obrotów z analogicznych 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy przed okresem 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku;

- nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku, gdy zadłużony przedsiębiorca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek,

- nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia jego upadłości, o których mowa w art. 11, art. 12 ust. 2 i art. 13 ust. 3 - ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze,

- przedłoży plan spłaty zadłużenia wraz z wnioskiem w sprawie układu ratalnego, w przypadku przedsiębiorców, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 lit. b.

Projektowana procedura przyznawania i wypłaty świadczeń polega na tym, iż przedsiębiorca zwraca się do marszałka województwa z wnioskiem o przyznanie, finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy wraz z niezbędnymi dokumentami i oświadczeniami. Marszałek województwa, w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki do uzyskania świadczeń, w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń występuje do dysponenta Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń finansowanych na podstawie ustawy oraz w terminie 7 dni roboczych od daty uzyskania limitu podpisuje z przedsiębiorcą umowę o wypłatę świadczeń. W przypadku braku limitu, marszałek województwa w formie pisemnej odmawia przyznania świadczeń.

W razie stwierdzenia braków formalnych wniosku o przyznanie świadczeń marszałek województwa wzywa przedsiębiorcę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu wniosku. Po bezskutecznym upływie terminu wniosek o przyznanie świadczeń pozostawia się bez rozpoznania. W przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca nie spełnia warunków, o których mowa w art. 3 ustawy, marszałek województwa w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń odmawia w formie pisemnej zawarcia umowy z przedsiębiorcą.

Środki Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę świadczeń przekazywane są na rachunek przedsiębiorcy, po zawarciu umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i złożeniu przez przedsiębiorcę wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń, wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń są dodatkową pomocą udzielaną przedsiębiorcy.

Projekt ustawy zakłada, iż pomoc określona w projektowanej regulacji ma charakter bezzwrotnej pomocy finansowej udzielanej na zasadzie pomocy de minimis przyznanej zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Przedsiębiorca, który uzyska świadczenia, o których mowa w ustawie, będzie obowiązany do rozliczenia środków na wypłatę świadczeń. Marszałek województwa będzie mógł przeprowadzać kontrole u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wypłatę świadczeń, wydatkowania środków zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

Projekt regulacji nakłada na przedsiębiorcę, który zawarł umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, obowiązek zwrotu otrzymanej pomocy wraz z odsetkami, w przypadku

niespełnienia warunków umowy, w szczególności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, a także w okresie 3 miesięcy przypadających bezpośrednio po okresie pobierania tych świadczeń lub niepoddania się kontroli. W sytuacji, gdy pomoc zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, ustawa przewiduje natychmiastowy obowiązek zwrotu kwoty pomocy wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami.

Od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2013 r., minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dysponent Funduszu Pracy przeznaczają na wypłaty z tytułów, o których mowa w ustawie - 200 mln zł na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz 50 mln zł na dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy. W 2014 r. minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i dysponent Funduszu Pracy przeznaczają na wypłaty z tytułów, o których mowa w ustawie – 204,6 mln zł na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz 51,2 mln zł na dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników z Funduszu Pracy.

Na podstawie ustawy minister właściwy do spraw pracy będzie prowadził miesięczny monitoring stopy bezrobocia na poziomie krajowym rozumianej jako procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo oraz będzie obliczał procentowe zmiany krajowej stopy bezrobocia w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego.

W przypadku wystąpienia dynamiki zmian krajowej stopy bezrobocia równej lub wyższej niż 7% w dwóch kolejnych miesiącach minister właściwy do spraw pracy po zasięgnięciu opinii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych na temat sytuacji na krajowym rynku pracy przedstawia Radzie Ministrów informację na temat tej dynamiki. Konieczność zasięgnięcia opinii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych wynika z zadań Komisji, do których należy m.in. prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach - art. 1 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

Po dniu 30 czerwca 2014 r. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia łączną kwotę pomocy, która może być udzielona na podstawie ustawy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy w danym roku w ramach maksymalnych limitów pomocy określonych na dany rok oraz okres stosowania tej pomocy i termin na dokonanie określonych czynności w roku wydania rozporządzenia i roku następnym, kierując się przewidywanymi potrzebami dotyczącymi tej pomocy oraz uwzględniając stan środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy.

Rada Ministrów nie wydaje rozporządzenia, jeżeli jego wydanie ograniczyłoby wykonywanie bieżących zadań Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w zakresie ochrony roszczeń

pracowniczych oraz Funduszu Pracy w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Konieczność wspomagania pracowników i przedsiębiorców w celu ochrony miejsc pracy w czasie spowolnienia lub kryzysu ekonomicznego była inicjatywą parterów społecznych reprezentowanych w Trójstronnej Komisji, którzy podczas prac nad projektem ustawy w znacznym stopniu przyczynili się do wypracowania zawartych w nim rozwiązań. Dlatego też mając na względzie dobro polskiego rynku pracy oraz konieczność urealnienia wpływu instytucji dialogu społecznego na jego funkcjonowanie, ważne jest wzmocnienie o komponent społeczny decyzji o wydatkowaniu środków publicznych, o których mowa w projekcie ustawy.

W zakresie wsparcia przedsiębiorców, którzy odnotowali spadek obrotów gospodarczych w inwestowaniu w kwalifikacje zatrudnionych pracowników:

Projektowana ustawa w art. 18-23 zawiera rozwiązania wspierane środkami Funduszu Pracy pozwalające na inwestowanie przez przedsiębiorców w podnoszenie kwalifikacji pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Projekt ustawy przewiduje, że przedsiębiorca posiadający umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy może otrzymać także, na wniosek i w oparciu o umowę o dofinansowanie kosztów szkolenia zawartą ze starostą dofinansowanie w wysokości 80% kosztów szkolenia podjętego przez pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy, organizowanego przez przedsiębiorcę. Wysokość refundacji kosztów szkolenia dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Przedsiębiorca będzie obowiązany do rozliczenia środków otrzymanych na podstawie umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia. Starosta (prezydent miasta na prawach powiatu) będzie mógł przeprowadzać kontrole u przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia, wydatkowania środków Funduszu Pracy zgodnie z przeznaczeniem, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu Pracy i w tym celu może żądać okazania wszelkiej dokumentacji z tym związanej oraz żądać złożenia stosownych wyjaśnień.

Przewidziano także, że jeśli pracownicy nie ukończą szkolenia z ich winy, przedsiębiorcy zobowiązani będą do zwrotu dofinansowania właściwemu staroście. Prawa i wzajemne obowiązki przedsiębiorcy i pracownika oraz przedsiębiorcy i starosty - dysponenta Funduszu Pracy będą regulowały odpowiednie dwustronne umowy. Jeśli przedsiębiorca wyda przyznane mu środki niezgodnie z umową, nie spełni warunków w niej zawartych lub nie podda się kontroli będzie musiał je zwrócić łącznie z odsetkami.

W związku z zamieszczeniem na stronie internetowej BIP Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej projektu ustawy żaden podmiot nie dokonał zgłoszenia w trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.).

Ustawa nie zawiera norm technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z

dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.), dlatego nie podlega notyfikacji przez Komisję Europejską.