

Lista barier w sektorze finansowym

Polski Związek Pracodawców Prywatnych Banków
i Instytucji Finansowych

Maj 2011

Lewiatan 

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan realizuje projekt „Wdrożenie strategii rozwoju PKPP Lewiatan” (UDA-POKL.05.05.02-00-042/09-00) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ramach projektu wykonywanych jest wiele zadań, w tym rozwój dialogu branżowego i europejskiego, wdrożenie komunikacji on-line z członkami PKPP Lewiatan, wdrożenie systemu zarządzania relacjami z członkami i system zarządzania zasobami ludzkimi oraz tworzenie planu rozwoju kompetencji.

Celem projektu jest wdrożenie trzech głównych filarów strategii rozwoju organizacji. Są to:

- optymalizacja konsultacji poprzez efektywne pozyskiwanie, organizację i prezentację stanowisk w dwóch wymiarach dialogu społecznego: branżowym i europejskim,
- poprawa jakości i właściwe ukierunkowanie informacji poprzez wprowadzenie nowych i modernizację dotychczasowych narzędzi komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- profesjonalizacja działań HR organizacji poprzez wdrożenie systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz programu rozwoju kompetencji.

Nasze działania ukierunkowane są na zwiększenie liczby pracodawców uczestniczących w konsultacjach oraz poprawienie przydatności informacji udostępnianych przez PKPP Lewiatan.

Ważnym celem jest również zbudowanie, opracowanie i wdrożenie narzędzi wspierających skuteczną reprezentację branż (energetyka, media i telekomunikacja, banki i instytucje finansowe).

Listę barier w sektorze finansowym opracował Polski Związek Pracodawców Prywatnych Banków i Instytucji Finansowych.



Lista barier w sektorze finansowym

■ Czarna lista barier 2011

Wstęp

W porównaniu z rokiem 2009 *Lista barier w sektorze finansowym* poszerzyła się o nowe bariery, przede wszystkim w zakresie ochrony danych osobowych i kwestii podatkowych. Zmiany wymaga wciąż ustawa „o praniu pieniędzy” w zakresie likwidacji obowiązku prowadzenia przez instytucje rejestru wszystkich transakcji, których równowartość przekracza 15 tys. euro. Ustawodawca w 2010 roku nie podjął również próby prawnego usankcjonowania rejestru niedozwolonych wzorców umownych. Pilnego wdrożenia do polskiego

porządku prawnego wymaga także ustawa o usługach płatniczych, implementująca tzw. dyrektywę PSD (Payment Service Directive).

Na uchwalenie wciąż czeka nowa ustawa o podpisach elektronicznych – przedsiębiorcy wielokrotnie postulowali, by obecnie obowiązującą ustawę o e-podpisie znowelizować w taki sposób, aby jej poszczególne przepisy były bardziej zrozumiałe, a koszty związane ze stosowaniem podpisów elektronicznych niższe.

■ OPIS BARIER WRAZ Z REKOMENDOWANYMI SPOSOBAMI ICH USUNIĘCIA

BARIERA – OPIS PROBLEMU	PRZYCZYNA PRAWNA LUB FAKTYCZNA	REKOMENDACJA – CO NALEŻY ZROBIĆ
<p>1. Ochrona stosunku pracy osób, które zajmują funkcyjne stanowiska we władzach związków zawodowych. Osoby takie nie mogą być rozliczane jako pracownicy; prowadzi to niejednokrotnie do patologii w relacjach pracodawca – pracownik, ograniczając pracodawcę w zakresie przeciwdziałania nieefektywności w pracy.</p>	<p>Art. 32 <i>Ustawy o związkach zawodowych</i></p>	<p>Zmiana obowiązujących zapisów; odpowiednie rekomendacje dla TK.</p>
<p>2. Konieczność konsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia pracownikowi-członkowi związków zawodowych umowy o pracę. Przepisy są niejasne, gdyż pracodawca nie ma wiedzy nt. tego, czy dany pracownik jest, czy nie jest członkiem związków zawodowych. Organizacja związkowa nie przekazuje dw. pracodawców imiennych list swych członków, zasłaniając się ustawą o ochronie danych osobowych. Rodzi to szereg komplikacji i trudnych sytuacji zaburzających proces zarządzania zasobami ludzkimi, w tym efektywnego prowadzenia procesów związanych z rozwiązywaniem umów o pracę.</p>	<p><i>Ustawa o związkach zawodowych</i> i art. 38 <i>Kodeksu pracy</i> oraz art. 23.1 <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i></p>	<p>Zniesienie tego obowiązku.</p>
<p>3. Obowiązek konsultowania ze związkami zawodowymi wszystkich wewnętrznych regulaminów HR – np. regulaminu pracy, regulaminu wynagrodzeń. Zapis ten znacząco</p>	<p>Art. 104 <i>Kodeksu pracy</i></p>	<p>Zastąpienie konieczności konsultowania regulaminów wprowadzeniem prawa weta związków wobec regulaminu.</p>

wydłuża proces wprowadzania w życie nowych regulaminów, nawet takich, w których zmiany mają charakter jedynie kosmetyczny i wynikają np. z implementacji przepisów dostosowawczych UE. Z uwagi na częste zmiany w polskim *Kodeksie pracy* regulaminy ciągle znajdują się w procesie konsultacyjnym. Utrudnia to sprawne zarządzanie załogą.

4. Nadmierne przywileje niereprezentatywnych związków zawodowych przy weryfikacji przywilejów związków reprezentatywnych.

Dziś niewielkie struktury związkowe niemające poparcia załogi blokują strategiczne decyzje zarządcze w spółkach. Przeciąganie w czasie podjęcia tych decyzji odbija się niekorzystnie na zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Wskazane byłoby więc takie doprecyzowanie przepisów o związkach zawodowych, by reprezentatywność związku budowali jedynie obecni pracownicy przedsiębiorstwa.

Ustawa o związkach zawodowych

Kompleksowa nowelizacja *Ustawy o związkach zawodowych*.

5. Zawężony zakres informacji o pracowniku i o kandydacie do pracy, jakich może zażądać pracodawca.

Uciążliwym dla pracodawców w przestrzeganiu wymogów ochrony danych osobowych jest art. 22.1 *Kodeksu pracy*. Określa się w nim, jakich informacji o pracowniku i o kandydacie do pracy może zażądać pracodawca.

Art. 22.1 *Kodeksu pracy*

Rozszerzenie zakresu możliwości dostępu do potrzebnych danych poprzez rozszerzenie zapisów wspomnianego artykułu *Kodeksu pracy*, tym bardziej że na rynku działają pracodawcy, którzy takie dane mogą na mocy innych aktów prawnych przetwarzać – np. firmy ochroniarskie czy urzędy administracji publicznej.

Niestety zakres tych informacji jest bardzo zawężony i nie obejmuje tych, które mają kluczowe znaczenie dla wielu specyficznych branż. Szkodliwym z punktu widzenia interesu firmy, a nawet klienta/konsumenta jest np. ograniczenie możliwości przetwarzania danych o niekaralności (pracodawca może ich zażądać, tylko jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów). Dostęp do takich danych ma kluczowe znaczenie dla firm działających na rynku finansowym, powierzających swym pracownikom pieniądze lub papiery wartościowe, a także tych, które kontaktują się z klientem bezpośrednio u niego w domu. W takich okolicznościach pracy wiedza o ewentualnym konflikcie z prawem, w jaki ewentualnie wszedł pracownik, może mieć istotne znaczenie dla jakości świadczonych usług oraz dla bezpieczeństwa klientów, pozostałych pracowników firmy i samej firmy.

6. Niejasne zasady *whistleblowing scheme*, czyli wewnętrznego systemu informowania o nieprawidłowościach w firmie. Wątpliwości budzą obowiązki związane z przetwarzaniem danych osobowych pracownika, który stał się obiektem systemu *whistleblowing*. Najwięcej kontrowersji dotyczy czasu oraz zakresu informacji, jakie muszą być ujawnione osobie, której dane osobowe są przetwarzane.

Art. 25 ust. 1 *Ustawy o ochronie danych osobowych*

Opóźnienie realizacji obowiązku informowania osoby, której dane osobowe są przetwarzane w ramach wspomnianego systemu, aż do czasu ustania zagrożenia paraliżu procesu dochodzenia prawdy w tym systemie.

Zapewnienie poufności źródła informacji w procesie *whistleblowing*.

Zbyt wczesne poinformowanie osoby, wobec której powstało podejrzenie o nieprawidłowości lub przestępstwie, może spowodować zagrożenie dla ewentualnych czynności wyjaśniających przedsięwziętych w wyniku wszczęcia procedury *whistleblowing*.

Kolejne wątpliwości rodzi obowiązek ujawniania źródła informacji pozyskanych w procesie *whistleblowing*. Obowiązek ten stoi w sprzeczności z podstawową zasadą *whistleblowing*, czyli zachowaniem całkowitej anonimowości osób, które zgłaszają informacje dotyczące zauważonych nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

7. Nieprzejrzystość rejestru postanowień wzorców umownych uznanych za niedozwolone

Jedną z praktyk naruszających zbiorowe interesy konsumentów jest stosowanie postanowień wzorców umów, które zostały wpisane do rejestru postanowień wzorców umownych uznanych za niedozwolone. Chociaż rejestr takich wzorców jest dostępny dla przedsiębiorców, zawiera on, niestety, wyłącznie wyrwane z kontekstu klauzule. Nie zawiera natomiast uzasadnienia sądu wyjaśniającego, dlaczego dana klauzula została uznana za niedozwoloną. W tych sprawach, w których przedsiębiorca nie odwołał się od wyroku sądu I instancji uznającego stosowaną przez niego

Art. 24 *Ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów*

Art. 106 ust. 1 *Ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów*

Ustawa o nieuczciwych praktykach rynkowych

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy

Podawanie przez UOKiK uzasadnienia prawnego wyjaśniającego przyczyny zakwestionowania klauzuli oraz zapewnienie przedsiębiorcom elektronicznego dostępu do uzasadnień wyroków sądowych uznających dane postanowienie umowne za niedozwolone.

Wprowadzenie zapisu orzekającego, iż w przypadku gdy przedsiębiorca dobrowolnie zaprzestał stosowania niedozwolonej klauzuli czy praktyki naruszającej zbiorowe interesy konsumentów, nie będzie podlegał karze ograniczenie stosowania ww. sankcji w przypadku umyślnych naruszeń.

Obniżenie poziomu kar.

Obniżenie taryfikatora.

klauzulę za niedozwoloną, takiego uzasadnienia w ogóle się nie sporządza, a ewentualne powody zakwestionowania klauzuli przez UOKiK są zawarte w decyzji UOKiK, która dla przedsiębiorców nie jest dostępna. W konsekwencji w wielu przypadkach przedsiębiorcy, mając dostęp wyłącznie do treści klauzuli, nie są w stanie wywnioskować, czy stosowane przez nich postanowienia umowne nie są niedozwolone z uwagi na ich podobieństwo do postanowień uznanych za takie przez sąd, co zwiększa ryzyko ukarania wysoką sankcją finansową (do 10% obrotu).

Wskazane byłoby ograniczenie stosowania sankcji wobec przedsiębiorców dopuszczających się nieumyślnego naruszenia zbiorowego interesu konsumenta. Kryteria uznania danej praktyki za naruszającą zbiorowe interesy konsumentów są najczęściej otwarte, bardzo ocenne, a biorąc pod uwagę także niską jakość przepisów prawa (często są bardzo niejasne) i dużą ilość nowych przepisów, należy uznać, że wobec braku orzecznictwa i doktryny sytuacja taka naraża przedsiębiorców na znaczne ryzyko.

Aż 10% przychodu za stosowanie klauzuli abuzywnej to kara nieprzystająca, zważywszy problemy interpretacyjne (brak kontekstu stosowania, brak wykładni regulatora), do możliwości prawidłowej oceny abuzywności przez przedsiębiorcę. Zbyt wysokie kary.

<p>8. Nierozstrzygnięta kwestia rejestru niedozwolonych wzorców umownych jako źródła prawa. Dziś rejestr niedozwolonych klauzul umownych stanowi podstawę do karania przedsiębiorców i jako taki stanowi źródło prawa. Przeczy to konstytucyjnej zasadzie niezmienności źródeł prawa.</p>	<p><i>Kodeks cywilny</i></p>	<p>Prawne usankcjonowanie rejestru, stworzenie zamkniętego, przejrzystego i dobrze opisanego katalogu klauzul niedozwolonych. Stosowne zmiany w <i>Kodeksie cywilnym</i>. Dookreślenie katalogu klauzul.</p>
<p>9. Nadmierne i kosztowne obowiązki związane z prowadzeniem przez instytucje obowiązków rejestru wszystkich transakcji, których równowartość przekracza 15 tys. euro, w sytuacji, gdy taki obowiązek nie istnieje w innych państwach UE, które są zobowiązane do stosowania <i>Dyrektywy 2005/60/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie przeciwdziałania korzystaniu z systemu finansowego w celu prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu</i>.</p>	<p>Art. 8 ust. 1 <i>Ustawy z dnia 16 listopada 2000 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu</i></p>	<p>Ograniczenie obowiązku do prowadzenia rejestru wyłącznie transakcji podejrzanych.</p>
<p>10. Trudności w dostępie do kredytu technologicznego dla MSP (małe i średnie przedsiębiorstwa) związane ze zbyt restrykcyjnymi przepisami, w tym warunkującymi wypłatę premii technologicznej.</p>	<p><i>Ustawa z dnia 30 maja 2008 r. o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej</i></p>	<p>Wprowadzenie zmian do <i>Ustawy o niektórych formach wspierania działalności innowacyjnej</i> (m.in. likwidacja uzależnienia wypłaty premii technologicznej od wielkości osiągniętej sprzedaży, obliczanie premii technologicznej w oparciu o koszty kwalifikowane projektu, a nie o kwotę kredytu).</p>
<p>11. Konieczność zamieszczania aktualnej wysokości kapitału zakładowego i kapitału wpłaconego, na tzw. pismach wychodzących ze spółki.</p>	<p><i>Ustawa Kodeks spółek handlowych</i> <i>Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym</i></p>	<p>Ograniczenie obowiązku umieszczania informacji o zmianie wskazanych danych do zmian istotnych np. w przypadku zmiany kapitału o 5 lub 10% wartości.</p>

<p>Jest to bardzo uciążliwy obowiązek administracyjny, generujący zbędne koszty.</p>		
<p>12. Niska sprawność systemu sądownictwa gospodarczego. Czas potrzebny na dochodzenie należności z umów handlowych na drodze sądowej wynosi w Polsce średnio 830 dni, ponad 1/3 tego okresu wynika z konieczności oczekiwania na wszczęcie postępowania komorniczego (źródło: <i>Doing Business 2008</i>).</p>	<p>Ograniczenia ustawowe i pozaustawowe w dostępie do zawodu sędziego Zbyt mała liczba etatów sędziowskich w sądach</p>	<p>Zwiększenie liczby etatów sędziowskich i usprawnienie systemu naboru na stanowiska sędziowskie.</p>
<p>13. Niemożność umieszczania informacji o ogłoszeniu upadłości osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej w biurach informacji gospodarczych oraz instytucjach powstałych na podstawie art. 105 ust. 4 ustawy <i>Prawo bankowe</i>.</p>	<p>Ustawa <i>Prawo upadłościowe i naprawcze</i></p>	<p>Zmiana systemu informowania o ogłoszeniu upadłości.</p>
<p>14. Brak możliwości dokonywania czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu, za zgodą sądu, przez „upadłego konsumenta”.</p>	<p>Ustawa <i>Prawo upadłościowe i naprawcze</i></p>	<p>Umożliwienie „upadłemu” konsumentowi dokonywania czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu za zgodą sądu. Zmiana sposobu zarządzania majątkiem przez upadłego w okresie wykonywania planu spłaty wierzycieli.</p>
<p>15. Brak uregulowania stosunków majątkowych małżeńskich w sytuacji, gdy jeden z małżonków chce ogłosić upadłość konsumentką.</p>	<p>Ustawa <i>Prawo upadłościowe i naprawcze</i></p>	<p>Uregulowanie stosunków majątkowych małżeńskich.</p>

<p>16. Problemy w stosowaniu <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i> wynikające głównie z zawarcia w przepisach pojęć niedookreślonych np. „dane osobowe”, „nadmiernych”, „istotne naruszenie dóbr osobistych”, „względy techniczne”.</p>	<p>Praktyka GODO – niechęć do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach, z którymi zwracają się do GODO administratorzy danych</p>	<p>Zawarcie w art. 12 ustawy, wśród zadań GODO, obowiązku wydawania administratorom danych pisemnych interpretacji przepisów o ochronie danych osobowych, wiążących w indywidualnej sprawie. Wydanie interpretacji następowaloby np. w terminie 30 dni od dnia otrzymania stosownego wniosku, który zawierałby wyczerpujące przedstawienie stanu faktycznego oraz własnego stanowiska administratora danych w sprawie. Jeżeli w określonym powyżej terminie GODO nie wyda interpretacji, wówczas będzie związany stanowiskiem administratora danych przedstawionym we wniosku o wydanie interpretacji.</p>
<p>17. Wymóg związany z wstrzymaniem się od przetwarzania danych osobowych w świetle definicji przetwarzania danych (art 7 pkt 2). Wymóg ten jest trudny, wręcz niemożliwy do realizacji, gdyż praktycznie uznaje za przetwarzanie danych jakiegokolwiek operacje na nich łącznie z przechowywaniem danych.</p>	<p>Art. 32.1. pkt 6 <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i> w zakresie czasowego lub stałego wstrzymania się od przetwarzania danych osobowych</p>	<p>Wykreślenie zapisów związanych z wstrzymaniem się od przetwarzania danych osobowych. Praktycznie pozostałe zapisy art. 32.1. pkt 6 gwarantują wszelkie prawa osób, których dane zostały zebrane czy są przetwarzane niezgodnie z ustawą. Trzeba zauważyć, że wstrzymanie przetwarzania danych osobowych w praktyce równa się usunięciu danych.</p>
<p>18. Niedoprecyzowanie pojęcia „szczególnej sytuacji” w <i>Ustawie o ochronie danych osobowych</i>.</p>	<p>Art. 32 ust. 1 pkt 7 <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i></p>	<p>Doprecyzowanie, ewentualnie podanie przykładów, jakie „szczególne sytuacje” mają zastosowanie (np. bezpieczeństwo, zdrowie).</p>
<p>19. Brak terminu, w jakim GODO powinien dokonać rejestracji zbioru danych, o których mowa w art. 27 ust. 1 <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i>.</p>	<p>Brak regulacji</p>	<p>Dodanie do art. 42 ust. 5, gdzie określony zostanie termin, np. 30 dni, na rejestrację zbioru danych osobowych wymienionych w art. 27 ust. 1, od daty zgłoszenia zbioru.</p>

Warunkiem rozpoczęcia przetwarzania tych danych jest zarejestrowanie. W praktyce znacznie wydłuża to okres oczekiwania na zaświadczenie i możliwość rozpoczęcia przetwarzania danych.

20. Brak terminu, w jakim GIO-DO powinien dokonać rejestracji zbioru danych, w przypadku ponownego zgłoszenia zbioru danych do rejestracji po usunięciu wad. Warunkiem rozpoczęcia przetwarzania tych danych jest zarejestrowanie zbioru. W praktyce znacznie wydłuża to okres oczekiwania na zaświadczenie i możliwość rozpoczęcia przetwarzania danych.

Brak regulacji

Dodanie do art. 44 ust. 6, gdzie określony zostanie termin, np. 30 dni od daty zgłoszenia, na rejestrację zbioru danych osobowych w przypadku ponownego zgłoszenia zbioru danych do rejestracji po usunięciu wad.

21. Przebieg procesu legislacyjnego oraz zasady jego prowadzenia przez właściwe organy administracji publicznej. Sposób przeprowadzenia analiz w trakcie procesu legislacyjnego został m.in. opracowany przez Ministerstwo Gospodarki w raporcie *Wytyczne do oceny skutków regulacji*. Brak analizy przeprowadzonej wg tych wytycznych powoduje, iż proponowane są często rozwiązania, których koszt wdrożenia przewyższa korzyści, jakie z niego płyną. Dodatkowo przedsiębiorcy nie mają praktycznie możliwości dyskusji z decydentami, co do przewidywanych skutków regulacji, co wskazuje na jakość stanowionego prawa.

Ustawa o Radzie Ministrów
Regulamin prac Rady Ministrów

Konieczność kompleksowych zmian w zasadach prowadzenia procesu legislacyjnego w zakresie przewidzianym ustawą o Radzie Ministrów i regulaminem prac Rady Ministrów.

Proces prowadzenia konsultacji jest wysoce niejasny i nieprecyzyjny. Główny problem stanowi zatem nieumiejętne wykorzystywanie zasięgniętych opinii lub niekorzystanie z tego instrumentu w ogóle. Wynika to z braku jasnych reguł prowadzenia zasięgania opinii oraz nieuporządkowanego stanu prawnego w tym zakresie, co prowadzi do braku przejrzystości w procesie konsultacyjnym.

Zgodnie z regułami granicznymi, określonymi w *Regulaminie pracy Rady Ministrów* (§ 12.4 i 12.5), organ wnioskujący ma obowiązek konsultacji z instytucjami, których opinia o danej kwestii jest wymagana na podstawie konkretnego przepisu ustawowego.

Jeśli nie ma obowiązku ustawowego, decyzję o tym, jakie niepaństwowe organizacje powinny być konsultowane, podejmuje ministerstwo. Jedyną ograniczającą regułą graniczną/merytoryczną jest wymóg, by ministerstwo uzyskało *ex post* opinię Rządowego Centrum Legislacji (RCL) na temat zakresu społecznych konsultacji (§ 11.1). Brak reguł czasowych, które rządziłyby zewnętrznymi konsultacjami, pozwala ministerstwu określić, kiedy – jeśli w ogóle – pozyskuje zewnętrzne opinie na temat projektów ustaw i ile czasu daje na przygotowanie odpowiedzi.

Regułą jest, że ministerstwa nie odpowiadają na przesłane im uwagi do projektów ustaw.

Opiniowanie projektów ustaw jest więc dla organizacji pozarządowych raczej działaniem mającym na celu zaznaczenie swojego stanowiska – z poczuciem, że nie ma się wpływu na kształt projektu ustawy na tym poziomie. Zazwyczaj legislatorzy nie dają informacji zwrotnej; w najlepszym wypadku odnoszą się do wszystkich uwag zbiorczo w jednym dokumencie, czasem prezentowanym na stronach internetowych BIP-u.

22. Brak implementacji dyrektywy PSD.

Dyrektywa 2007/64/WE z dnia 13 listopada 2007 r. o usługach płatniczych w ramach rynku wewnętrznego (PSD)

Implementacja przepisów dyrektywy PSD do polskiego porządku prawnego.

23. Problemy występujące w trakcie użytkowania systemu Elektronicznego Postępowania Upominawczego (EPU), w tym trudności z wykorzystaniem tego mechanizmu zwłaszcza przez pozwy zbiorowe. Aktualnie na stronie e-sądu nie ma funkcjonalności, które obsługiwałyby np. konto zdefiniowane w projekcie jako „administrator użytkowników kwalifikowanych”. Najgorzej wygląda sytuacja w przypadku możliwości korzystania z e-sądu przez tzw. pełnomocnika zawodowego (z konta „powoda zbiorowego” nie ma możliwości wystąpienia o zwrot kosztów zastępstwa procesowego). E-sąd ma dodatkowo dokładnie ten sam problem, na który wierzyciele

Kodeks postępowania cywilnego

Usprawnienie systemu elektronicznego obsługującego EPU; zabezpieczenie danych.

napotykają w tradycyjnych sądach, tj. opóźnienie wydawania klauzul wykonalności. Obecnie w ogóle nie są one wydawane! Nawet jeśli wierzyciel otrzyma klauzulę, napotka kolejny problem. Ponieważ egzekucja komornicza związana z EPU musi być kontynuowana w tym trybie (nie można tytułu przekazać w dowolny sposób) to na chwilę obecną dostawca oprogramowania dopiero szkoli komorników z zakresu przyjmowania klauzul drogą elektroniczną.

Ponadto użytkownicy zgłaszają permanentne kłopoty z dostępem do strony e-sądu (przerwy są coraz dłuższe) i blokowaniem ich kont, mają również zastrzeżenia do bezpieczeństwa przesyłu danych (w niektórych firmach oprogramowanie EPU nie przeszło testów bezpieczeństwa!).

24. Brak spójnej i kompleksowej regulacji prawa grup kapitałowych.

Brak odpowiedniej regulacji

Przedmiotem zainteresowania prawa koncernowego powinny być przeciwstawne interesy spółek powiązanych w ramach koncernu, w tym problem dopuszczalności i sposobu powstania struktury koncernu, kwestia odpowiedzialności spółki kierującej koncernem oraz zagadnienie ochrony spółki zależnej i kapitałowych postaw jej działalności, ochrony mniejszości w spółce zależnej oraz wierzycieli spółki, a także rozwiązanie sprzecznych ze sobą interesów powiązanych spółek jako odrębnych jednostek organizacyjnych działających w obrocie gospodarczym.

<p>25. Niezrozumiałość poszczególnych przepisów <i>Ustawy o podpisie elektronicznym</i> i zbyt wysokie koszty związane ze stosowaniem podpisów elektronicznych oraz utrudnienia w stosowaniu podpisu elektronicznego.</p>	<p><i>Ustawa o podpisie elektronicznym</i></p>	<p>Nowelizacja <i>Ustawy o podpisie elektronicznym</i> w taki sposób, by jej poszczególne przepisy były bardziej zrozumiałe, a koszty związane ze stosowaniem podpisów elektronicznych niższe. Ułatwienie stosowania podpisu elektronicznego jako występującego w różnych postaciach i na różnych poziomach bezpieczeństwa mechanizmu uwierzytelnienia w elektronicznym obrocie prawnym.</p>
<p>26. Słabe upowszechnienie podpisu elektronicznego. Stosunkowo słabe upowszechnienie podpisu elektronicznego wynika z błędnej implementacji dyrektywy 1999/93/WE (rozbieżności terminologiczne, bardziej restrykcyjne regulacje w ustawie niż w dyrektywie), zbyt małej liczby instytucji publicznych, które są przygotowane technologicznie do kontaktów z interesantami drogą elektroniczną oraz z dość wysokiego kosztu korzystania z podpisu elektronicznego. Taka sytuacja jest wynikiem zaniedbań legislacyjnych i mało kompleksowego podejścia legislatora do zmian w prawie, a także niewielkiej konkurencji na rynku usług certyfikacyjnych, co bezpośrednio przekłada się na cenę urządzeń i certyfikatów.</p>	<p><i>Ustawa o podpisie elektronicznym</i></p>	<p>Dostosowanie polskich przepisów do terminologii unijnej, zwiększenie konkurencyjności na rynku usług certyfikacyjnych.</p>
<p>27. Problemy związane z procesem sekurytyzacji i wykorzystania funduszy sekurytyzacyjnych.</p>	<p><i>Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych</i> <i>Kodeks cywilny</i></p>	<p>Zmiana przepisów prawnych – w szczególności o podatku dochodowym CIT – ułatwiających sekurytyzację i wykorzystanie funduszy sekurytyzacyjnych, zwiększających płynność aktywów.</p>

		W szczególności uregulowania wymaga możliwość uproszczonej cesji zabezpieczeń w razie sprzedaży zobowiązania.
<p>28. Problemy związane z działaniem systemu gwarancji i poręczeń wdrożonego w BGK. Zmiany ustawowe w 2009 r. wzmocniły rolę BGK, który – jako bank prowadzący także działalność komercyjną, konkurencyjną wobec innych banków – zawodzi jako dysponent gwarancji na rachunek Skarbu Państwa.</p>	<p><i>Ustawa o zmianie ustawy o poręczeniach i gwarancjach udzielanych przez Skarb Państwa oraz niektóre osoby prawne</i> <i>Ustawa o Banku Gospodarstwa Krajowego</i></p>	Wprowadzenie zmian legislacyjnych, tak aby gwarancje i poręczenia były dostępne na rozsądnych warunkach.
<p>29. Problem z pogodzeniem zapisów ustawy o związkach zawodowych z ustawą o ochronie danych osobowych ujawniająca się przy współpracy pracodawców ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Problem polega na tym, że przepisy UODO blokują pozyskanie i przetwarzanie przez pracodawcę danych o przynależności związkowej pracowników. Jednocześnie ustawa o związkach zawodowych wymaga konsultacji/pozyskania zgody w indywidualnych sprawach wynikających ze stosunku pracy. Na tym polu dochodzi do szeregu patologii.</p>	<p>Art. 30 ust. 21 <i>Ustawy o związkach zawodowych</i> Art. 27 <i>Ustawy o ochronie danych osobowych</i></p>	Zmiana w ustawie o związkach zawodowych mogłaby polegać na określeniu, że pracodawca zwraca się np. raz na kwartał o podanie imiennej listy członków związku poszerzonej o listę osób korzystających z reprezentacji związku do celów współdziałania w ich sprawach indywidualnych (art. 38 KP).

<p>30. Brak uprawnień pracodawcy w zakresie weryfikacji imiennej listy członków związku. Pracodawca powinien mieć prawo do weryfikacji imiennej listy pracowników, którzy są członkami związku. Ma to istotne znaczenie przy określaniu przez pracodawcę, czy danemu pracownikowi należy się, czy nie bezpłatny urlop z racji funkcji pełnionych w organizacji związkowej. Obecnie w przedsiębiorstwach nierzadko dochodzi do dwuznacznych sytuacji, rodzących podejrzenia o nieuprawnione wykorzystywanie przywilejów związanych z działalnością związkową.</p>	<p>Art. 30.3 <i>Ustawy o związkach zawodowych</i> <i>Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania bezpłatnego zwolnienia od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy</i></p>	<p>Dodanie do <i>Ustawy o związkach zawodowych</i> zapisów zapewniających pracodawcy prawo do weryfikacji imiennej listy członków związku.</p>
<p>31. Problem zwolnienia od świadczenia pracy przy wypełnianiu funkcji związkowych. W świetle ustawy pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem wynagrodzenia, gdy wykonuje doraźne prace na rzecz związku, zaś na mocy rozporządzenia zakładowa organizacja związkowa winna wykazać okoliczności uzasadniające takie zwolnienie. Rozporządzenie stawia wyższe wymagania niż ustawa, co jest sprzeczne z zasadą hierarchiczności źródła prawa. Nie jest więc w pełni respektowane ani przez związkowców, ani przez sądy rozstrzygające spory w tym zakresie.</p>	<p>Art. 30.3 <i>Ustawy o związkach zawodowych</i> 4.1 <i>Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania bezpłatnego zwolnienia od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy</i></p>	<p>Warunki do zwolnienia ze świadczenia pracy winny być określone w ustawie, a rozporządzenie powinno zawierać jedynie wytyczne dotyczące szczegółów samego wniosku.</p>

<p>32. Problem sporów o całkowite zwolnienie z pracy dla przewodniczącego związku. Dziś obowiązuje taki sam tryb zwolnienia dla szeregowych członków związku, jak i dla przewodniczącego związku. Z racji tego, że zwolnienie ze świadczenia obowiązku pracy dla przewodniczącego związku w praktyce oznacza długoterminowe lub całkowite zaniechanie świadczenia pracy, przez co generuje znaczne koszty po stronie pracodawcy – tryb weryfikacji tych uprawnień powinien być odrębny w przypadkach uzasadnionych wątpliwości pracodawcy.</p>	<p>Art. 30. <i>Ustawy o związkach zawodowych</i></p>	<p>Wprowadzenie do <i>Ustawy o związkach zawodowych</i> odrębnego trybu weryfikacji uprawnień przewodniczącego związku w drodze powództwa o ustalenie przed Sądem Pracy (tylko w uzasadnionych przypadkach pojawienia się wątpliwości po stronie pracodawcy).</p>
<p>33. Skomplikowanie procesu podwójnego księgowania dla celów rachunkowych i podatkowych. <i>Ustawa o rachunkowości</i> oraz <i>Ustawa o podatku dochodowym od osób prawnych</i> (jak i <i>Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych</i>) nie są spójne w zakresie sposobu kalkulacji kluczowych wielkości wykazywanych dla poszczególnych celów. Szereg pozycji przychodowych i kosztowych podlega odmiennym zasadom ich kalkulacji lub momentu wykazania. Oba sposoby kalkulacji są skomplikowane, czasochłonne, w przypadku dużych firm często wręcz niemożliwe do przeprowadzenia bez kosztownego, dedykowanego oprogramowania. Zrobienie kalkulacji, jak i ich kontrola przez podmioty jest bardzo trudna.</p>	<p><i>Ustawa o rachunkowości</i> Ustawa PIT Ustawa CIT</p>	<p>Ujednolicenie procesu kalkulacji przychodów i kosztów, tak by wynik rachunkowy (sporządzony zgodnie z przepisami o rachunkowości) był jednocześnie wynikiem podatkowym.</p>

34. Problem wliczania złych długów do kosztów uzyskania przychodu. Dziś tylko banki i SKOK-i mogą zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu wierzytelności stanowiące kwotę kredytu czy pożyczki. Jest to sytuacja dyskryminująca pozostałych uczestników rynku działających w oparciu o inne ustawy niż *Prawo bankowe*.

Art. 16. 1. *Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych*

Nadanie takich uprawnień instytucjom finansowym prowadzącym działalność kredytową i pożyczkową na mocy ustawy o kredycie konsumenckim.

Polski Związek Pracodawców Prywatnych Banków i Instytucji Finansowych

Polski Związek Pracodawców Prywatnych Banków i Instytucji Finansowych powstał 1 września 1998 r. i od razu przystąpił do Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Przynależność do Lewiatana umożliwia przedstawicielom Związku uczestnictwo w procesie legislacyjnym krajowym i unijnym, tj. w pracach komisji rządowych i parlamentarnych, a także możliwość obrony przed Trybunałem Kon-

stytucyjnym interesów zrzeszonych przedsiębiorców. Związek przekazuje swoim członkom, środowiskom opiniotwórczym, a także politykom ocenę sytuacji gospodarczej oraz propozycje korzystnych dla sektora i całej gospodarki rozwiązań prawnych. Jego działania ukierunkowane są głównie na reprezentację interesów oraz poprawę warunków funkcjonowania sektora bankowego. Równocześnie jednak przedstawiciele Związku uczestniczą w działaniach Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan na rzecz poprawy stanu otoczenia gospodarczego przedsiębiorstw sektora prywatnego, np. opiniowaniu prawodawstwa unijnego, kwestii branżowych i horyzontalnych, czy też w działaniach zmierzających do uelastycznienia stosunków pracy.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan powstała w styczniu 1999 r. Skupia dziś 58 branżowych i regionalnych związków pracodawców oraz 18 członków indywidualnych. W sumie reprezentujemy około 3500 firm, zatrudniających ponad 600 tys. pracowników. Nasze główne cele to konkurencyjność polskiej gospodarki i sukces polskich przedsiębiorstw.

Najważniejsze postulaty PKPP Lewiatan to:

- niższe i prostsze podatki,
- niższe koszty pracy,
- liberalizacja prawa pracy,
- ograniczenie biurokracji,
- lepsze prawo gospodarcze,
- przyjazny klimat dla przedsiębiorczości,
- tańsze i sprawniejsze państwo,
- rozwój dialogu społecznego.

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan skutecznie wykorzystuje prawa, jakie przysługują organizacjom pracodawców w Polsce. Od początku istnienia członkowie i eksperci PKPP Lewiatan zaopiniowali ponad 1400 projektów ustaw i rozporządzeń z różnych sfer prawa gospodarczego, podatkowego, finansowego, stosunków pracy, ubezpieczeń i prawa branżowego, zabiegając o uwzględnienie postulatów przedsiębiorców na wszystkich etapach procesu legislacyjnego.

PKPP Lewiatan jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych opiniuje tak ważne regulacje gospodarcze, jak budżet, prawo pracy, prawo gospodarcze, a także zgłasza pod obrady Komisji najważniejsze dla jej członków sprawy.

Jesteśmy jedyną polską organizacją pracodawców należącą do BUSINESSEUROPE, największego reprezentanta europejskiego biznesu. Wiceprezydentem tej organizacji jest Henryka Bochniarz, prezydent PKPP Lewiatan.