

POLISH LAW REVIEW



PRZEGLĄD PRAWA POLSKIEGO

Mamy przyjemność przedstawić Państwu nowy numer Polish Law Review. Jeśli jesteście Państwo zainteresowani poprzednimi wydaniem biuletynu, są one dostępne na naszej stronie internetowej www.millercanfield.pl w zakładce Publikacje.

We are pleased to present to you a new issue of the Polish Law Review. Should you be interested in the previous issues, please refer to the Publications tab on our website www.millercanfield.pl.

**MILLER
CANFIELD**

millercanfield.pl

POLAND USA CANADA MEXICO CHINA QATAR

SPIS TREŚCI / TABLE OF CONTENTS

| | |
|---|----|
| ZMIANY W ZASADACH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW / CHANGES TO RULES REGARDING EMPLOYMENT OF FOREIGNERS..... | 2 |
| PRACA ZDALNA A KODEKS PRACY / REMOTE WORK AND LABOR CODE..... | 3 |
| NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH / KEY CHANGES TO PUBLIC PROCUREMENT LAW..... | 4 |
| ZASADA EFEKTYWNOŚCI W NOWYM PRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH / PRINCIPLE OF EFFICIENCY IN NEW PUBLIC PROCUREMENT LAW..... | 6 |
| NOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW O OCHRONIE SYGNALISTÓW I KONSEKWENCJE NARUSZENIA TYCH PRZEPISÓW / NEW OBLIGATIONS UNDER WHISTLEBLOWER PROTECTION REGULATIONS AND CONSEQUENCES OF THEIR VIOLATION..... | 7 |
| OCHRONA OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA W ŚWIELE NOWYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH SYGNALISTÓW / WHISTLEBLOWER PROTECTION UNDER NEW WHISTLEBLOWER REGULATIONS..... | 8 |
| NOWE WYTYCZNE DOTYCZĄCE TRANSFERU DANYCH OSOBOWYCH Z UE DO USA / NEW GUIDELINES FOR TRANSFER OF PERSONAL DATA FROM EU TO US..... | 10 |
| NOWELIZACJA POSTĘPOWANIA O ZATWIERDZENIE UKŁADU / AMENDMENT TO ARRANGEMENT APPROVAL PROCEEDINGS..... | 12 |

ZMIANY W ZASADACH DOTYCZĄCYCH
ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

17 listopada 2021 roku sejm przyjął nowelizację ustawy o cudzoziemcach (Dz.U.2020.35) i niektórych innych ustaw. Jedną z tych ustaw jest znówelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021.1100), zwana dalej Nowelizacją. Wprowadza ona pewne istotne z perspektywy przedsiębiorcy zmiany w zasadach dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Jedną z najważniejszych jest zmiana w zatrudnianiu cudzoziemców w oparciu o świadczenie o powierzeniu wykonywania pracy. Ten sposób zatrudnienia jak dotąd uchodził za jeden z najprostszych. Do jego realizacji wymagane jest jedynie uzyskanie przez pracodawcę wpisu do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy. Ze strony cudzoziemca z kolei wymaga się posiadania dokumentu potwierdzającego uprawnienie do pobytu na terytorium RP. Dotąd w przypadku zatrudnienia w oparciu o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy obowiązywał 12-miesięczny okres rozliczeniowy pomiędzy okresami zatrudnienia. Od 1 stycznia 2022 roku zostanie on zlikwidowany, co zapewni większą stabilność i ciągłość pracy. Wydłużeniu ulegnie również okres zatrudnienia w oparciu o tego typu świadczenie. Zamiast obecnych 12 miesięcy, będzie on wynosił 24 miesiące. Powyższe zmiany dotyczą cudzoziemców z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

Kolejną istotną zmianą w przepisach, dotyczącą w tym wypadku wszystkich cudzoziemców, jest wprowadzenie uzależnienia wpisu oświadczenia do ewidencji od zapewnienia przez pracodawcę wynagrodzenia na poziomie porównywalnym do wynagrodzenia dla innych tego typu stanowisk. Zabieg ten istotnie przyczyni się do zwiększenia poziomu ochrony pracownika i zapewni mu sprawiedliwe wynagrodzenie za wykonaną pracę. Cudzoziemiec, niezależnie od wymiaru zatrudnienia, będzie musiał otrzymywać co najmniej płacę minimalną. Zmianie ulegnie też wymóg posiadania ubezpieczenia zdrowotnego. Według nowych przepisów zostanie on uznany za spełniony, gdy będzie wynikał z zatrudnienia cudzoziemca w Polsce. W Nowelizacji nie brakuje również ułatwień dla pracodawcy. Jednym z nich jest wydłużenie do 7 dni okresu na poinformowanie powiatowego urzędu pracy o rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca. Warto wspomnieć też o nowej furtce, jaką ustawodawca przewidział w kwestii ułatwień zarówno dla przedsiębiorcy, jak i cudzoziemca. Od 1 stycznia 2022 roku minister właściwy do spraw gospodarki będzie mógł w drodze rozporządzenia ustalić podmioty, które prowadzą działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. W przypadku, gdy cudzoziemiec ubiega się o zezwolenie na pracę w tego typu podmiocie, jego wniosek będzie rozpatrzony w pierwszej kolejności. Ułatwi to sprowadzanie do Polski specjalistów.

Na zmianach skorzystają również cudzoziemcy, którzy złożyli wniosek o zezwolenie na wykonywanie pracy przed 1 stycznia 2022 roku. Dla ich wniosków zostanie

CHANGES TO RULES REGARDING
EMPLOYMENT OF FOREIGNERS

On 17 November 2021, the Polish Parliament adopted an amendment to the Act on Foreigners (Journal of Laws 2020.35) and to certain other acts. One of these acts is the amended Act on Promotion of Employment and on Labor Market Institutions (Journal of Laws 2021.1100), hereinafter referred to as the Amendment. It puts in place certain changes, significant for businesses, to the rules regarding employment of foreigners. One of the most important of them is the change to employment of foreigners under the statement on assignment of work to a foreigner. So far, this method of employment was considered to be one of the simplest. In order to apply it, the employer is only required to enter the statement in the register maintained by the county employment office. In turn, a foreigner is required to hold a document confirming their right to reside in Poland. So far, in the case of employment based on a statement on assignment of work to a foreigner, there was a 12-month settlement period between the periods of employment. As from 1 January 2022, it will no longer apply, thus ensuring greater stability and continuity of work. The term of employment under the statement will also be extended. Instead of the current 12 months, it will be 24 months. The above changes apply to foreigners from Armenia, Belarus, Georgia, Moldova, Russia, and Ukraine.

Another important change to the regulations, in this case applicable to all foreigners, is making the entry of the statement in the register conditional upon the employer offering pay at a level comparable to that of other positions of the type. This measure will significantly contribute to improving the level of protection for the employee and ensure fair pay for the work performed. A foreigner, regardless of the length of working time, has to receive at least the minimum wage. The requirement to have health insurance will also be modified. Under the new regulations, the requirement is deemed fulfilled if it follows from the foreigner's employment in Poland.

The Amendment also contains a number of facilitations for employers. One of them is the extension to 7 days of the period in which to notify the county employment office of the commencement of work by a foreigner. Another new provision benefitting both the employer and the foreigner is also worth mentioning. As from 1 January 2022, the minister with jurisdiction over the economy will be able to determine, by way of regulation, the entities whose business is of strategic importance for the national economy. Should a foreigner apply for a work permit in such an entity, their application will be processed as a matter of priority. This will facilitate bringing in specialists to Poland.

The changes will also benefit foreigners who applied for a permit to perform work prior to 1 January 2022. An accelerated procedure has been instituted for their

uruchomiona procedura przyspieszona. Zgodnie z tą procedurą, nie będzie weryfikowany ani podmiot powierzający wykonanie pracy, ani warunki jej wykonywania. Te kwestie zostaną dookreślone już po udzieleniu zezwolenia na pracę.

Jak więc można zaobserwować, Nowelizacja nie wprowadza zmian przełomowych dla całego procesu zatrudniania cudzoziemców. Są to jednak ułatwienia istotne, zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy. Pozwolą one usprawnić cały proces pozyskiwania pozwolenia na zatrudnienie, zwiększą konkurencyjność na rynku pracy i wprowadzą większą stabilizację. Czy jednak przełoży się to również na podniesienie poziomu kwalifikacji? Ułatwione procedury oznaczają również mniej rygorystyczną selekcję, a za tym mogą iść niższe kwalifikacje. Swoistą przeciwwagą dla tego efektu powinny być ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców-specjalistów. Czy jednak tak będzie, przekonamy się dopiero w dłuższej perspektywie czasowej.

PRACA ZDALNA A KODEKS PRACY

Praca zdalna jest zjawiskiem, które w ostatnich dwóch latach stało się niezwykle powszechne. Pandemia zmusiła ustawodawcę do wprowadzenia nadzwyczajnych środków zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa, również w zakresie zatrudnienia i formy jego wykonywania. Potrzebna była instytucja, która pozwoli decyzją pracodawcy odesłać pracowników do domów i umożliwić im wykonywanie pracy poza zakładem. W ten sposób ukształtowała się praca zdalna w aktualnej formie, czyli ważna część prawa pracy, która jednocześnie nie występuje w kodeksie regulującym tę dziedzinę.

Z pojęciem pracy zdalnej pierwszy raz spotkać mogliśmy się w Ustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: „Ustawa Covidowa”). Już w artykule 3 tej ustawy mamy do czynienia z poleceniem wykonywania pracy zdalnej. Według tegoż artykułu w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego bądź pandemii, oraz w okresie 3 miesięcy po jego odwołaniu pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Z możliwości pracy zdalnej skorzystało w okresie ostatnich dwóch lat bardzo wielu przedsiębiorców. Czy więc jest możliwość, aby instytucja ta pozostała w polskim prawie nawet po zakończeniu pandemii?

By tak się stało, praca zdalna musiałaby pojawić się w Kodeksie Pracy. Takie plany ze strony ustawodawcy pojawiły się już w 2020 roku. Docelowo praca zdalna w Kodeksie Pracy miałaby zastąpić instytucję telepracy. Telepracę i pracę zdalną, mimo bardzo podobnej konstrukcji na pierwszy rzut oka, odróżnia aktualnie kilka elementów. Telepraca jest dobrowolna. Pracownik musi zgodzić się na wykonywanie pracy w tym trybie, a brak zgody nie może być podstawą do wypowiedzenia umowy. Z kolei odesłanie do

applications. Under the new procedure, neither the entity engaging a foreigner nor the terms and conditions of employment will be subject to verification. These issues will be handled after the work permit has been granted.

Clearly, the Amendment does not make any groundbreaking changes to the overall process of employing foreigners. However, it includes significant improvements, both for the employees and the employers. These will help streamline the process of obtaining an employment permit, improve competitiveness in the labor market, and ensure greater stability. And yet, will this translate into a higher level of skills? More relaxed procedures also mean less rigorous selection, which may result in inferior skill sets. This effect may be offset by easier hiring of foreign specialists. Whether this will be the case, however, we will only find out in the long run.

REMOTE WORK AND LABOR CODE

Remote working is a development that has become very common in the last two years. The pandemic forced the legislators to enact extraordinary measures to prevent the spread of the virus, also with regard to employment and its forms. There was a need for a set of regulations that would allow the employer to make a decision to send employees home and allow them to perform work away from the employing establishment. That way, remote work in its current form was instituted, which—while being an important part of labor law—is not governed under the labor code.

The concept of remote work originated in the Act on Special Arrangements for Prevention, Counteracting, and Combating COVID-19, Other Infectious Diseases and Crisis Situations Caused Thereby of 2 March 2020 (hereinafter, the “Covid Law”). The remote work order is laid down as early as in Article 3 of the Covid Law. Under the provision, during the state of epidemic threat or pandemic and for 3 months after it has been lifted, the employer may order an employee to perform work set forth under their employment contract over a definite term away from the place where it is permanently performed. Over the last two years, a large number of employers have availed themselves of the ability to have their employees perform work remotely. Is it possible, therefore, that the concept will remain part of Polish law even after the end of the pandemic?

For this to happen, remote work would have to be incorporated into the Labor Code. The legislators voiced plans to do so as early as in 2020. Ultimately, remote working would replace teleworking in the Labor Code. Telework and remote work, despite being a very similar concept at first glance, currently differ in several respects. Telework is voluntary; the employee is required to perform telework and failure to give their consent cannot provide the grounds for termination of the employment contract. On the other hand, an order

wykonywania pracy zdalnie jest traktowane jak polecenie służbowe, a co za tym idzie, jego niewypełnienie może skutkować konsekwencjami dyscyplinarnymi. Telepraca ma co do zasady charakter stały, podczas gdy praca zdalna (jako środek przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się COVID-19) ma charakter tymczasowy i pracownik wykonuje zatrudnienie w tym trybie jedynie przez oznaczony czas. Są to dwie podstawowe różnice, które docelowo mają zostać zniwelowane, a obydwie te instytucje znaleźć się w Kodeksie Pracy pod jednym szyldem pracy zdalnej.

W przypadku wpisania pracy zdalnej do Kodeksu Pracy, ustawodawca będzie musiał dookreślić również aspekty, które w „Ustawie Covidowej” nie występują, a w przypadku telepracy już się pojawiają. Jest to między innymi kwestia zapewnienia pracownikowi odpowiedniego sprzętu do wykonywania pracy zdalnej, ubezpieczenie tegoż sprzętu, czy też kontrola w zakresie jego używania. Aspekty te nie były istotne w kontekście przeciwdziałania COVID-19, dlatego też ustawodawca nie zdecydował się ich uregulować. Jeśli jednak praca zdalna na stałe wejdzie do Kodeksu Pracy jako część prawa pracy, to będzie należało tego typu przepisy wprowadzić.

Regulacje dotyczące pracy zdalnej są dobrym przykładem przepisów, które powstały z konieczności w wyniku pandemii ale mają bardzo duże szanse pozostać w polskim prawie również po jej zakończeniu. Z instytucji pracy zdalnej skorzystało już bardzo wielu przedsiębiorców i rozwiązanie to jest w zdecydowanej większości przypadków chwalone, zarówno przez pracodawców jak i pracowników. Pomimo, iż data wprowadzenia pracy zdalnej do Kodeksu Pracy nie jest jeszcze znana, właściwie przesądzonym wydaje się fakt że będzie to miało miejsce, a instytucja ta będzie użytecznym narzędziem w polskim prawie pracy.

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

1 stycznia 2021 roku weszła w życie Ustawa z dnia 11 września 2019 roku Prawo zamówień publicznych - całkowicie nowy zbiór przepisów zastępujący wersję z 29 stycznia 2004 roku. Zawiera ona szereg istotnych zmian, które odmieniły charakter zamówień publicznych i które warto omówić.

Najważniejszą zmianą w nowym Prawie zamówień publicznych jest wprowadzenie trybu podstawowego do katalogu trybów udzielania zamówień o wartości mniejszej niż progi Unii Europejskiej. Tryb podstawowy wprowadzony został w miejsce takich trybów przetargu jak: przetarg ograniczony i nieograniczony, negocjacje z ogłoszeniem, dialog konkurencyjny, zapytanie o cenę i licytacja elektroniczna. Tryb ten dzieli się na trzy rodzaje: bez negocjacji, z możliwością negocjacji i z negocjacjami.

Tryb podstawowy bez negocjacji przypomina tryb przetargu nieograniczonego. Zastosować go można wtedy, gdy już na etapie wszczęcia postępowania

to perform work remotely is deemed to be the employer's official order, and consequently failure to comply with it may result in disciplinary sanctions being imposed upon the employee. In principle, telework is permanent in nature, while remote work (as a means of fighting the spread of COVID-19) is merely temporary, and the employee works remotely over a specified period of time only. These are the two basic differences, which ultimately are to be eliminated and both concepts integrated in the Labor Code as remote work.

In the event of incorporation of remote work into the Labor Code, the legislators will also have to provide for the aspects that while not part of the Covid Law have already been laid down for telework. This includes the issue of providing the employee with suitable equipment to perform remote work, insurance of such equipment, or control over its use. Since these issues were not significant in the context of counteracting COVID-19, the legislators decided not to address them. However, if remote working is included in the Labor Code as part of labor law, these provisions will have to be enacted.

The remote working regulations are a good example of provisions that became necessary as a result of the pandemic but stand a very good chance of remaining part of Polish law even after the pandemic is over. A great many employers decided to take advantage of the remote work arrangement, and the solution has earned nothing but praise in the vast majority of cases, both among employers and employees. While the date of incorporating remote work into the Labor Code is not yet known, it seems virtually a foregone conclusion that it will happen, with remote work becoming a useful tool of the Polish labor law.

KEY CHANGES TO PUBLIC PROCUREMENT LAW

On 1 January 2021, the Public Procurement Law of 11 September 2019, a completely new set of regulations replacing the previous law of 29 January 2004, came into force. It contains a number of significant changes that have transformed the nature of public procurement and are worth addressing.

The most important change in the new Public Procurement Law is the addition of the basic procedure to the list of procedures for awarding contracts with a value below the EU thresholds. The basic procedure replaces such tendering procedures as open tendering and selective tendering, negotiated procedure with prior publication, competitive dialogue, price inquiry, and electronic auction. The basic procedure is divided into three types of procedures: without negotiations, with optional negotiations, and negotiated.

The basic procedure without negotiations is similar to open tendering. It can be used when the contracting authority's needs can be described in detail at the early

specyfika przedmiotu zamówienia umożliwia opisanie potrzeb zamawiającego w precyzyjny sposób i nie ma potrzeby prowadzenia dalszych negocjacji. Obowiązkiem zamawiającego w tym trybie jest sporządzenie specyfikacji istotnych warunków zamówienia (dalej: SIWZ).

Tryb podstawowy z możliwością negocjacji dopuszcza negocjacje złożonych ofert, ale tylko w przypadku gdy zamawiający przewidział taką możliwość. Tutaj również wymagane jest sporządzenie SIWZ, a negocjacje nie mogą dotyczyć elementów, jakie zostały w SIWZ zawarte.

Trzeci rodzaj, czyli tryb podstawowy z negocjacjami, różni się od poprzednich przede wszystkim faktem, że SIWZ sporządza się dopiero po przeprowadzeniu negocjacji. Te z kolei są prowadzone na zaproszenie zamawiającego i poprzedzone są sporządzeniem przez niego opisu potrzeb i wymagań (nie będącego jednak SIWZ).

Zmiany zachodzą również w zakresie postępowania odwoławczego. Od 1 stycznia 2021 roku zmieniły się regulacje dotyczące pełnomocników stron. Pełnomocnikiem takim będzie mógł zostać adwokat lub radca prawny, pracownik jednostki, osoba sprawująca zarząd nad majątkiem, a także podmiot pozostający ze stroną w stosunku zlecenia (jeżeli w zakres tegoż zlecenia wchodzi przedmiot sprawy). Zniesione zostało również ograniczenie dotyczące zakresu odwołania. Aktualnie odwołanie może dotyczyć każdego elementu postępowania.

Zmieniły się również niektóre aspekty postępowania skargowego. Podstawową zmianę stanowi zmiana sądu właściwego do ich rozpatrywania. Przed 1 stycznia 2021 roku był to sąd okręgowy właściwy dla siedziby lub miejsca zamieszkania zamawiającego. W nowych przepisach nastąpiła jednak unifikacja i wszystkie tego typu skargi rozpatrywać będzie Sąd Okręgowy w Warszawie. Wydłużeniu uległ termin na wniesienie skargi – aktualnie jest to 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia. Niemniej ważną zmianą w postępowaniu skargowym jest udostępnienie instytucji skargi kasacyjnej do Sądu Najwyższego większej liczbie podmiotów. Według nowych przepisów uprawniony do wniesienia takowej jest już nie tylko Prezes Urzędu Zamówień Publicznych, ale również strona. Ostatnia różnica między starymi i nowymi przepisami to wysokość wpisu od skargi. Dotychczasowa pięciokrotność wpisu wniesionego od odwołania została zastąpiona jego trzykrotnością.

Jak więc można zauważyć, zmiany w Prawie zamówień publicznych są dosyć rozległe, a w niniejszym artykule przytoczono tylko wybrane. Ustawodawca dąży niewątpliwie do jak największego uproszczenia procedury zamówień publicznych i uczynienia jej przystępniejszą – o czym świadczy zarówno zmniejszenie liczby trybów udzielania zamówień publicznych, jak również obniżenie wysokości wpisu i wydłużenie terminu na złożenie skargi. Wydaje się, że jest to dobry kierunek i nowe

stage of initiating the procedure, and there is no need to conduct further negotiations. Under the procedure, the contracting authority is required to draw up the Terms of Reference (“Terms of Reference”).

The basic procedure with optional negotiations allows for negotiations of the bids submitted, but only if the contracting authority has provided for such an option. Here, the contracting authority is also required to prepare the Terms of Reference, and the negotiations may not include any items that are not part of the Terms of Reference.

The third procedure, i.e. the basic negotiated procedure, differs from the previous two above all in that the Terms of Reference are drawn up only after the negotiations. In turn, the negotiations are conducted at the invitation of the contracting authority and are preceded by a description of needs and requirements (but not Terms of Reference) being prepared by the contracting authority.

There have also been changes to the appeal procedure. As from 1 January 2021, the regulations regarding the parties’ attorneys have changed. An advocate or legal advisor, an employee of the company, a person managing its assets, and an entity contracted by the party (if the scope of such contract includes the subject-matter of the case) may act as an attorney. The limitation on the scope of the appeal has also been eliminated. Under the new law, an appeal may be lodged with regard to any component of public procurement process.

Some aspects of the complaints procedure have also changed. The main one is the change to the court competent to hear complaints. Prior to 1 January 2021, this was the regional court with jurisdiction over the contracting authority’s seat or place of residence. Under the new regulations, the venue has been integrated, and now all the complaints are heard by the Regional Court in Warsaw. The deadline for filing a complaint has been extended, and under the new law it is 14 days from the ruling service date. Another equally important change in the complaint procedure is making the final appeal with the Supreme Court available to a greater number of entities. Under the new regulations, not only the President of the Public Procurement Office but also a party is entitled to lodge such an appeal. The last difference between the old and the new regime is the rate of the complaint fee. The previous fivefold amount of the appeal fee has been replaced with a threefold amount.

Thus, as becomes evident, changes to the Public Procurement Law are quite extensive, while this paper addresses only a few of them. The legislators undoubtedly seek to make the public procurement procedure as simple and accessible as possible, as evidenced by the reduction in the number of procedures for awarding public contracts, reduction in the rate of the complaint fee, and the extension of the deadline for filing complaints. This seems to be a good overall direction of modifications, and the new regulations are

przepisy powinny spotkać się z większą aprobatą zarówno zamawiających, jak i wykonawców.

ZASADA EFEKTYWNOŚCI W NOWYM PRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

Ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych, która weszła w życie 1 stycznia 2021 roku (dalej: Ustawa), wprowadziła wiele zmian do tej gałęzi prawa. Jednym z głównych założeń przy projektowaniu przez ustawodawcę tychże zmian było znaczne zwiększenie efektywności funkcjonowania zamówień publicznych. Mówi o tym art. 17 ust. 1 pkt. 2 Ustawy:

„Zamawiający udziela zamówienia w sposób zapewniający (...) uzyskanie najlepszych efektów zamówienia, w tym efektów społecznych, środowiskowych oraz gospodarczych, o ile którykolwiek z tych efektów jest możliwy do uzyskania w danym zamówieniu, w stosunku do poniesionych nakładów.”

W jakich dokładnie zmianach objawia się wyżej wymieniona zasada? Zasadę efektywności zauważyć można przykładowo w art. 83 Ustawy. Zgodnie z tym przepisem, zamawiający przed wszczęciem postępowania dokonuje analizy potrzeb i wymagań, uwzględniając rodzaj i wartość zamówienia. Odstąpić od tego obowiązku może tylko, jeśli dokonuje zamówienia w trybie negocjacji bez ogłoszenia lub z wolnej ręki. Ustawa nie określa formy, w jakiej tego typu analiza powinna zostać przeprowadzona, wskazuje tylko informacje, które powinny zostać w niej zawarte, a także jej przedmiot. Analiza potrzeb i wymagań powinna pomóc zamawiającemu w dokonaniu wyboru najlepszego trybu przeprowadzenia zamówienia.

Zasadą efektywności ustawodawca kierował się również, projektując art. 84 Ustawy. Umożliwia on zamawiającemu przeprowadzenie konsultacji rynkowych przed wszczęciem postępowania o udzielenie zamówienia i poinformowanie wykonawców o swoich planach i wymaganiach dotyczących zamówienia. Prowadząc konsultacje, zamawiający może korzystać z doradztwa ekspertów, władzy publicznej lub wykonawców. Jest to narzędzie, które również powinno pomóc zamawiającemu w uzyskaniu informacji niezbędnych do jak najefektywniejszego przeprowadzenia zamówienia.

Ustawodawca, w art. 61 Ustawy, przewidział wymóg wymiany informacji, dokumentów i oświadczeń między zamawiającym a wykonawcą za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Powinno to znacznie przyspieszyć komunikację między obiema stronami, a co za tym idzie, zwiększyć efektywność całego procesu.

Ostatnim, ale również bardzo istotnym zabiegiem prowadzącym do zwiększenia efektywności realizacji zamówienia jest konieczność sporządzenia raportu z tejże realizacji, jeśli w trakcie procedury wystąpiły pewne konkretne okoliczności. Kwestia ta uregulowana

most likely to meet with the approval of both contracting authorities and contractors.

PRINCIPLE OF EFFICIENCY IN NEW PUBLIC PROCUREMENT LAW

The Public Procurement Law of 11 September 2019, which came into force on 1 January 2021 (“Law”), ushered in many changes in the public procurement regime. One of the underlying assumptions of the legislators when designing these changes was to significantly improve the efficiency of public procurement. The principle is expressly stated in Article 17.1(2) of the Law:

A contracting authority shall award a contract in a manner that ensures (...) that the best effects of the contract, including social, environmental, and economic, are achieved, to the extent that any of these effects are achievable in the relevant contract, as against the expenditures incurred.

In what specific changes is the principle manifested? The principle of efficiency is demonstrated for example in Article 83 of the Law. Pursuant to the provision, before a tender is initiated, the contracting authority is required to analyze its needs and requirements, taking into account the type and value of the contract. The contracting authority is under no obligation to satisfy the above requirement only if the contract is awarded under the procedure of negotiations without prior publication or single source procurement. The Law does not specify the format that such analysis should follow, indicating merely the information that should be included in it, as well as its subject-matter. The analysis of needs and requirements should help the contracting authority to select the best procedure for conducting the procurement.

The legislators also relied on the principle of efficiency when drafting Article 84 of the Law. The provision allows the contracting authority to conduct market consultations before launching procurement proceedings and to advise contractors about its plans and requirements for the contract. When conducting consultations, the contracting authority may seek advice of experts, public authorities, or contractors. This is a tool that should also assist the contracting authority in obtaining the information necessary to conduct the procurement in the most efficient manner.

Under Article 61 of the Law, the legislators have provided for a requirement that information, documents, and statements should be exchanged between the contracting authority and the contractor using electronic communications. This should significantly speed up communication between the two parties and thus increase the efficiency of the whole process.

Last but not least, another significant measure aimed at improving the efficiency of contract performance is the requirement to draw up a contract performance report, should certain specific circumstances occur in the process. The issue has been regulated under Article 446

została w art. 446 Ustawy. Zamawiający zobowiązany jest sporządzić raport, jeśli zwiększeniu uległa kwota przeznaczona na realizację zamówienia, gdy na wykonawcę zostały nałożone kary umowne, lub też w przypadku, gdy wystąpiły opóźnienia w realizacji umowy, albo któraś ze stron odstąpiła od umowy w całości lub w części (bądź też ją wypowiedziała). Raport musi zawierać konkretne, wskazane w Ustawie informacje. Celem jego sporządzenia jest uniknięcie podobnych trudności w przyszłości, a co za tym idzie, zwiększenie efektywności realizacji podobnych zamówień.

Można zatem zauważyć, że Ustawodawca zastosował szereg rozwiązań mających na celu zwiększenie efektywności w procesie zamówień publicznych. Czy będą one skuteczne? Ustawa obowiązuje jeszcze zbyt krótko by stwierdzić to z całą pewnością. Wiele z zastosowanych środków do spełnienia swojej roli potrzebuje zaangażowania stron. Jeśli strony będą traktowały takie środki, jak analiza potrzeb i wymagań, tylko jako kolejną formalność którą należy wypełnić, to środki te nie będą efektywne. Z ostateczną oceną tych zmian należy więc jeszcze poczekać i zobaczyć, jak zareagują na nie uczestnicy procesu zamówień publicznych.

NOWE OBOWIĄZKI WYNIKAJĄCE Z PRZEPISÓW O OCHRONIE SYGNALISTÓW I KONSEKWENCJE NARUSZENIA TYCH PRZEPISÓW

17 grudnia 2021 roku upłynął czas na implementację przez Państwa Członkowskie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: Dyrektywa). Polski Parlament nie zdążył jeszcze jednakże wprowadzić ustawy implementacyjnej, znajduje się ona dopiero w fazie projektu. Dyrektywa nie skupia się jedynie na uprawnieniach sygnalistów, ale też na związanych z tą kwestią obowiązkach przedsiębiorców. Jej adresatami będą na początku przedsiębiorcy zatrudniający więcej niż 249 pracowników. Mniejsze podmioty (od 50 do 249 pracowników) będą miały więcej czasu na dostosowanie swoich wewnętrznych procedur do nowych przepisów, bo zaczną ich one obowiązywać dopiero 17 grudnia 2023 roku. Prawodawca nakłada na zatrudniających szereg wymogów, jakie muszą spełnić w procesie dostosowywania się do nowych przepisów.

Najważniejszym z obowiązków jest utworzenie odpowiednich kanałów do zgłaszania naruszeń przez sygnalistów. Kanały te muszą spełnić pewne warunki, jak choćby zapewnienie całkowitej poufności podczas trwania postępowania. Z utworzeniem tego typu kanałów wiąże się również utworzenie regulaminu dotyczącego tego, w jaki sposób można z nich korzystać. Pracodawca musi również powiadomić o kanałach zgłoszeniowych swoich partnerów biznesowych.

Kolejnym ważnym obowiązkiem jest wyznaczenie osób, które będą zajmowały się przyjmowaniem

of the Law. The contracting authority is required to prepare the report if the amount allocated to the contract has increased, contractual penalties have been imposed upon the contractor, delays in contract performance have occurred, or if either party has rescinded (or terminated) the contract in whole or in part. The report is required to include specific information as listed under the Law. The purpose of the report is to avoid similar difficulties in the future and, what follows, to make the performance of similar contracts more efficient.

Thus, as becomes evident, the legislators have used a number of solutions aimed at improving the efficiency of the public procurement process. Will they be effective? The Law has not been in effect long enough to draw any definitive conclusions. Many of the measures employed rely on the involvement of the parties to achieve their purpose. Should the parties treat such measures as the analysis of the needs and requirements as just another formality to be ticked off, these measures will not be effective. One should therefore wait with the final assessment of these changes to see how the parties to the public procurement process react to them.

NEW OBLIGATIONS UNDER WHISTLEBLOWER PROTECTION REGULATIONS AND CONSEQUENCES OF THEIR VIOLATION

The deadline for implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law ("Directive") by Member States expired on 17 December 2021. However, the Polish Parliament has not yet managed to enact the implementing regulations, which are still at the drafting stage. The Directive focuses not only on the rights of whistleblowers but also on the related obligations of businesses. Initially the regulations will apply to businesses with more than 249 employees on their payroll. Smaller entities (50 to 249 employees) will have more time to realign their internal procedures with the new legislation, as it will not become effective until 17 December 2023. The legislators have imposed a number of requirements that employers are required to meet to realign their businesses with the new regulations.

The most significant of the obligations is to establish suitable channels for whistleblowers to report breaches of law. The channels need to meet certain conditions, such as ensuring complete confidentiality of the process. Establishing such channels also involves putting in place rules and regulations on how to use them. The employer is also required to notify its business partners of the reporting channels.

Another important obligation is to designate individuals responsible for receiving whistleblower reports. They

zgłoszeń sygnalistów. Muszą to być osoby bezstronne, które zachowają poufność w trakcie procesu przetwarzania zgłoszenia. Będą to jedyne osoby, którym znana będzie tożsamość sygnalisty (chyba że wyrazi on zgodę na udzielenie tych informacji innym podmiotom). Pracodawca zobowiązany jest również poinformować sygnalistę o przebiegu i wyniku postępowania.

Pracodawca będzie również zobowiązany do wprowadzenia rejestru zgłaszanych naruszeń. Dane w rejestrze będą musiały być przechowywane przez okres 5 lat od zgłoszenia naruszenia.

Dyrektywa przewiduje również określenie przez poszczególne państwa członkowskie sankcji dla pracodawców. Dyrektywa uznaje jedynie, że mają być one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, resztę pozostawiając w gestii krajowego ustawodawcy. W Polskim projekcie ustawy działaniami sankcjonowanymi są:

- nieustanowienie lub niewłaściwe ustanowienie procedur zgłaszania,
- utrudnianie dokonywania zgłoszeń
- podejmowanie działań odwetowych wobec sygnalistów
- naruszenie poufności tożsamości sygnalisty.

Za powyższe może grozić nawet do 3 lat pozbawienia wolności.

Jak więc można zauważyć, nowe przepisy o sygnalistach nie skupiają się jedynie na ich ochronie, ale wprowadzają również określone obowiązki i konsekwencje dla drugiej strony, czyli dla pracodawców. To, w jakim stopniu dostosują się oni do nowych zmian, zaważy na skuteczności Dyrektywy i na ilości zgłoszeń. Obowiązki pracodawców mają szeroki zakres i oznaczają dla nich wiele zmian. Proces ten zapewne będzie trudniejszy w przypadku mniejszych przedsiębiorstw, dlatego pochwalić należy decyzję o wydłużeniu dla nich okresu na dostosowanie się do nowych regulacji do 17 grudnia 2023 roku.

OCHRONA OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA W ŚWIETLE NOWYCH PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH SYGNALISTÓW

17 grudnia 2021 roku upłynął w Polsce czas na implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23.10. 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (dalej: Dyrektywa). Terminu implementacji Polskiemu Parlamentowi nie udało się dotrzymać, dlatego też ustawa implementująca jest cały czas w trakcie opracowywania. Dyrektywa ustanawia wspólne minimalne normy ochrony dla osób zgłaszających naruszenia prawa Unii w zakresie trzech kategorii:

- zasad rynku wewnętrznego (przykładowo: naruszenie unijnych

must be impartial and maintain confidentiality during the processing of the report. They will be the only persons who will be aware of the identity of the whistleblower (unless the whistleblower agrees to disclosure of the information to others). The employer is also required to inform the whistleblower of the progress and outcome of the investigation.

Further, the employer is required to put in place a register of reported breaches. The data entered in the register have to be kept for a period of 5 years from the breach report.

The Directive also stipulates for individual Member States to provide for penalties applicable to employers. The Directive merely states that the penalties have to be effective, proportionate, and dissuasive, leaving the rest to the national lawmakers. Under the Polish bill, the penalized actions include:

- failure to establish or unsatisfactory establishment of the reporting procedures,
- causing hindrance to reporting,
- retaliation against whistleblowers,
- failure to keep whistleblower's identity confidential.

The above may result in up to 3 years of imprisonment.

Thus, as becomes evident, the new regulations on whistleblowers do not merely focus on protecting whistleblowers but also establish certain obligations and impose penalties on the other party, i.e. the employers. The extent to which the employers realign their businesses with the new changes will determine the effectiveness of the Directive and the number of reports actually made. The obligations of employers are wide-ranging and translate into numerous changes for them. The process will probably be more difficult in the case of smaller businesses, which is why one should applaud the decision on extending the period for realignment with the new legal regime until 17 December 2023.

WHISTLEBLOWER PROTECTION UNDER NEW WHISTLEBLOWER REGULATIONS

The deadline for implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law ("Directive") by Member States expired on 17 December 2021. However, the Polish Parliament has not managed to meet it, and hence the implementing regulations are still at the drafting stage. The Directive lays down common minimum standards for the protection of whistleblowers falling into three categories:

- internal market rules (for example breaches of EU competition and State aid rules, corporate tax law)

zasad konkurencji i pomocy państwa, naruszenie przepisów o podatku od osób prawnych)

- interesów finansowych Wspólnoty (wszelkie działania uderzające w interesy Unii Europejskiej określone w art. 325 TFUE i aktach szczególnych)
- objęte zakresem stosowania aktów Unii Europejskiej w konkretnych dziedzinach (przykładowo: zamówienia publiczne, ochrona środowiska, zdrowie publiczne, ochrona konsumentów).

Dyrektywa przewiduje również możliwość rozszerzenia wskazanego w Dyrektywie katalogu o kolejne naruszenia na mocy prawa krajowego ustanawianego przez poszczególne Państwa Członkowskie.

Osoby zgłaszające tego typu naruszenia (tzw. sygnaliści) podlegać będą szczególnym formom ochrony. Do sygnalistów zaliczymy nie tylko pracowników danego przedsiębiorcy, ale również wszelkie inne osoby, które uzyskują i zgłaszają takie informacje. Mogą to być przykładowo również stażyści, podwykonawcy czy byli pracownicy. Dyrektywa zakłada, że osoby zgłaszające nie będą podlegały odpowiedzialności za takie czyny jak naruszenie poufności, praw autorskich, czy tajemnicy przedsiębiorstwa, w zakresie zgłoszenia. Nie będą mogły być również wszczęte przeciw nim żadne działania odwetowe. Katalog tego typu działań jest w Dyrektywie otwarty, a za przykłady mogą posłużyć środki takie, jak: obniżenie pensji, zawieszenie, przymusowy urlop czy degradacja. Aby sygnalista mógł zostać objęty ochroną, musi zgłosić naruszenie za pomocą jednego z trzech z góry określonych sposobów.

Pierwszym z nich jest kanał wewnętrzny. Dyrektywa zakłada wprowadzenie w państwach członkowskich wymogu posiadania przez przedsiębiorców wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. W takim wypadku naruszenie będzie rozpatrzone bez udziału organów zewnętrznych. Prawodawca narzuca pewne minimalne standardy, jakie muszą spełniać kanały wewnętrzne. Zakładają one między innymi powołanie bezstronnej osoby lub działu, który będzie przyjmował zgłoszenia, a także możliwość udzielenia sygnaliście informacji zwrotnej w ciągu 3 miesięcy od otrzymania zgłoszenia o naruszeniu. Muszą również zapewniać prywatność i poufność.

Kolejnym sposobem będzie kanał zewnętrzny. W tym wypadku adresatem zgłoszenia będą organy specjalnie wyznaczone w tym celu przez poszczególne państwa członkowskie. Tego typu organy muszą być bezstronne i niezależne. Otrzymanie zgłoszenia ma być potwierdzane niezwłocznie. Organ zewnętrzny będzie również informować sygnalistów o wynikach postępowania.

Ostatnim sposobem na zgłoszenie naruszenia jest ujawnienie publiczne. Jest to metoda, którą sygnalista może zastosować w wypadku wyczerpania dwóch

- financial interests of the Community (breaches affecting the interests of the European Union as set forth under Article 325 TFEU and in the relevant measures)
- falling within the scope of the EU acts in specific areas (for example public procurement, protection of the environment, public health, consumer protection).

The Directive also provides for potential extension of the scope of protection as set forth under the Directive to further breaches under national legislation enacted by individual Member States.

Individuals who report such breaches (known as whistleblowers) are afforded special forms of protection. The whistleblowers include not only employees of the relevant company, but also any other individuals who obtain and report such information. These can include interns, subcontractors, or former employees. The Directive stipulates that whistleblowers are not subject to liability for such acts as breach of confidentiality, copyright, or business secrecy to the extent covered by their reporting. Also, no form of retaliation can be applied against them. The list of forms of retaliation given in the Directive is open-ended, with examples including such measures as reduction in wages, suspension, lay-off, or demotion. To be protected, a whistleblower is required to report a breach in one of three predetermined ways.

The first of these are the internal reporting channels. The Directive provides for Member States to require businesses to put in place internal reporting channels for whistleblowers. In this case, the breach is handled without the involvement of any external authorities. The legislators have imposed certain minimum standards that the internal channels are required to meet. These include among others the appointment of an impartial person or department to receive reports and the ability to provide feedback to the whistleblower within three months of receiving the breach report. The internal channels are also required to ensure privacy and confidentiality.

The next option are the external reporting channels. In this case, the report is submitted to authorities specifically designated for that purpose by individual Member States. Such authorities must be impartial and independent. Receipt of a report must be acknowledged without delay. The external authorities also inform whistleblowers about the outcome of the investigation.

The last way to report breaches is by public disclosure. This is a procedure that the whistleblower may employ if the two previous channels have been used and the

poprzednich dróg i niepodjęcie przez uprawnione organy żadnych działań. Możliwość taką sygnalista będzie miał również w przypadkach gdy naruszenie stanowi zagrożenie dla interesu publicznego bądź też gdy ma uzasadnione obawy, iż w przypadku kanału zewnętrznego grozić mu będą działania odwetowe. Ujawnienie publiczne zakłada przekazanie informacji organowi czy instytucji, które nie są wyszczególnione w przepisach jako uprawnione do przyjmowania informacji kanałem zewnętrznym (np. prasa). Takie ujawnienie skutkuje ochroną sygnalisty w takim samym stopniu jak zgłoszenia wewnętrzne i zewnętrzne.

Jak więc można zauważyć, za pomocą Dyrektywy otwarto nowe możliwości do zgłaszania naruszeń prawa Unii. Nowe przepisy o sygnalistach wydają się być przemyślane, ale wymagają dużego nakładu pracy ze strony państw członkowskich i przedsiębiorców. Tego typu system musi być szczelny i niezawodny, inaczej osoby zgłaszające naruszenia będą obawiały się z niego korzystać.

NOWE WYTYCZNE DOTYCZĄCE TRANSFERU DANYCH OSOBOWYCH Z UE DO USA

Temat transferu danych osobowych z państw Unii Europejskiej (UE) do Stanów Zjednoczonych od lat budzi wiele wątpliwości, a jego uwarunkowania prawne dynamicznie się zmieniają. Podstawę stanowi rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych) (dalej: RODO). Zmianom ulegają jednak dalej dookreślone sposoby przeprowadzania tego typu transferu. Pośród nich wymienić możemy m.in.: umowne zastrzeżenie odpowiednich zabezpieczeń, wiążące reguły korporacyjne, a także wydanie przez Komisję Europejską (dalej: KE) decyzji stwierdzającej odpowiedni poziom ochrony. W ostatnich latach ostatni sposób okazał się być nieskuteczny, jako że w wyniku orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE unieważnione zostały dwa zaakceptowane wcześniej przez KE programy mające na celu uporządkowanie tej materii: Safe Harbour i Privacy Shield. Jednym z podstawowych sposobów na bezpieczny i legalny transfer danych osobowych do państw trzecich pozostają więc standardowe klauzule umowne.

Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu na nowy mechanizm umożliwiający przekazywanie danych osobowych do państw spoza UE, 4 czerwca 2021 roku Komisja Europejska przyjęła nowy zestaw klauzul umownych. Klauzulami umownymi nazywa się postanowienia w umowie między kontrahentami, w tym przypadku takie, które zapewniają odpowiedni poziom bezpieczeństwa i poufności transferowanych danych. Nowe wzory klauzul są zgodne z RODO i w założeniu dostosowane do wymagań rynkowych. Przykładem na to może być ich konstrukcja, nazywana modułową. Powinna umożliwić ona kontrahentom

competent authorities have not taken any action. The whistleblower will also be able to rely on this option if the breach constitutes a danger to the public interest or in the case of external reporting, there is a risk of retaliation against the whistleblower. Public disclosure involves communication of information to an authority or institution that is not specified under law as authorized to receive information through the external channels (e.g. the press). Such disclosure results in the whistleblower being protected to the same extent as when reporting through internal and external channels.

Thus, as becomes evident, the Directive has opened up new possibilities for reporting breaches of EU law. While the new whistleblower regulations seem well thought out, they require a lot of work on the part of Member States and businesses. This type of system must be watertight and reliable, as otherwise whistleblowers will be afraid to use it.

NEW GUIDELINES FOR TRANSFER OF PERSONAL DATA FROM EU TO US

The issue of transfer of personal data from the EU countries to the United States has raised many questions for years, while its legal framework has rapidly evolved. Said personal data transfer is governed under Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) ("GDPR"). However, the detailed procedures for the transfer are subject to still further changes. These include, among others: contractual stipulation of appropriate safeguards, binding corporate rules, and issuance of the adequacy decision by the European Commission ("EC") confirming adequate level of protection. In recent years, the last method proved to be ineffective, as following rulings of the Court of Justice of the European Union, two programs previously approved by the EC aimed at regulating the issue: Safe Harbour and Privacy Shield, were cancelled. Thus, standard contractual clauses remain one of the basic methods to ensure safe and legal transfer of personal data to third countries.

On 4 June 2021, to meet the demand for a new mechanism enabling transfer of personal data to countries outside the EU, the European Commission adopted a new set of contractual clauses. The term contractual clauses refers to provisions in a contract between counterparties, in this particular case, ensuring an adequate level of security and confidentiality of the data being transferred. The new model clauses comply with GDPR and assumedly meet market requirements. An example of that is their design, referred to as modular. It should enable counterparties to develop extensive clauses in an easy and transparent manner,

konstruowanie rozbudowanych zapisów w łatwy i przejrzysty sposób, w zależności od tego, jaki rodzaj transferu jest przedmiotem umowy.

W nowym zbiorze standardowych klauzul umownych znajdziemy trzy działy: klauzule ogólne, klauzule szczególne i załączniki. Klauzule ogólne znajdują zastosowanie przy każdym rodzaju i scenariuszu transferu (np. klauzule wstępne czy dotyczące rozwiązania umowy). Bardziej zawężony zakres zastosowania mają klauzule szczególne. To właśnie tutaj występuje wcześniej wspomniana konstrukcja modułowa. Wyróżnić można cztery moduły:

- Transfer między administratorem a administratorem w państwie trzecim;
- Transfer między administratorem a podmiotem przetwarzającym w państwie trzecim;
- Transfer między podmiotem przetwarzającym a podmiotem przetwarzającym w państwie trzecim;
- Transfer między podmiotem przetwarzającym a administratorem w państwie trzecim.

Każdy z wyżej wymienionych modułów powinien zostać dopasowany do sytuacji faktycznej i charakteru umowy. Trzecią sekcją, jaką znajdziemy w nowych standardowych klauzulach umownych, są załączniki, które zawierają m.in. listę stron i opis transferów, środki techniczne i organizacyjne i listę podmiotów przetwarzających.

Nowe klauzule weszły w życie 27 czerwca 2021 roku. Co jednak z umowami skonstruowanymi na bazie dotychczasowych standardowych klauzul umownych? Mogą one obowiązywać w niezmienionej formie przez 18 miesięcy od dnia publikacji nowych klauzul (do 27 grudnia 2022 roku). Po upływie tego czasu należy dostosować umowy i formę transferu danych do nowych przepisów. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy zmianie ulegają operacje przetwarzania, o których mówi umowa. W takiej sytuacji przy konstruowaniu zmian umownych należy zastosować standardowe klauzule umowne z 27 czerwca 2021 roku.

Wprowadzenie nowych standardowych klauzul umownych było bardzo potrzebnym zabiegiem. Nowe klauzule, nie dość że są zgodne z RODO i wyrokami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, to znacznie ułatwiają konstruowanie umów dotyczących transferu danych do państw trzecich zapewniając jednocześnie bezpieczeństwo tego proceduru. Są one również znacznie prostsze w użyciu, bardziej zróżnicowane i lepiej dostosowane do aktualnych realiów. Wydaje się więc, że powinny choć w pewnym stopniu uporządkować jakże niestabilny prawnie temat przesyłu danych osobowych do państw spoza UE.

depending on what type of transfer is contemplated under the relevant agreement.

The new set of standard contractual clauses falls into three sections: general clauses, special clauses, and schedules. The general clauses apply to all types and scenarios of transfer (e.g. preliminary or contract termination clauses). Special clauses have a narrower scope of application. It is these clauses that offer modular construction referred to above. There are four separate modules:

- Transfer between a controller and a controller in a third country;
- Transfer between a controller and a processor in a third country;
- Transfer between a processor and a processor in a third country;
- Transfer between a processor and a controller in a third country.

Each of the modules listed above requires to be tailored to the relevant facts and nature of the contract. The third section of the new standard contractual clauses are schedules that include, among other things, a list of parties and a description of transfers, technical and organizational measures, and a list of processors.

The new contractual clauses took effect on 27 June 2021. But what about contracts drawn up based on the previous set of standard contractual clauses? They can remain unchanged for 18 months from the date of promulgation of the new clauses (until 27 December 2022). After that time, contracts and data transfer procedures must be realigned with the new regulations. The exception is when the processing operations contemplated under the contract change. Under such circumstances, the standard contractual clauses of 27 June 2021 should be applied when drafting amendments to the contract.

The introduction of new standard contractual clauses was a much needed development. The new clauses not only comply with GDPR and judgments of the Court of Justice of the European Union, they also make it much easier to draft contracts for transfer of personal data to third countries, while at the same time ensuring security of the process. They are also much easier to use, more diverse, and are a better fit with the current realities. Therefore, it seems that they should at least to some extent clean up the legally wobbly issue of personal data transfer to countries outside the EU.

NOWELIZACJA POSTĘPOWANIA O ZATWIERDZENIE UKŁADU

1 grudnia 2021 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o Krajowym Rejestrze Zadłużonych oraz niektórych innych ustaw (dalej: Nowelizacja). Jedną z najbardziej istotnych zmian wprowadzonych przez Nowelizację jest całkowite przemodelowanie, bardzo niszowego dotąd, postępowania o zatwierdzenie układu.

Postępowanie to jest pochodną niezwykle popularnego w czasach pandemii uproszczonego postępowania restrukturyzacyjnego (dalej: UPR), wprowadzonego przez ustawę o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, zwaną również Tarczą 4.0. Podstawową zaletą UPR była możliwość obwieszczenia otwarcia układu prowadzonego w oparciu o przepisy prawa restrukturyzacyjnego. Tego typu obwieszczenie mogło być zrealizowane tylko raz. Podstawowym jego skutkiem było zawieszenie wszelkich postępowań egzekucyjnych wobec dłużnika aż do końca postępowania. UPR okazało się niezwykle popularnym i chętnie wybieranym przez przedsiębiorców rozwiązaniem. Jednakże od początku miało ono stanowić rozwiązanie tymczasowe. Gdy więc 30 listopada 2021 roku skończyła się możliwość korzystania z UPR, ustawodawca na jego miejsce wprowadził całkowicie zmienione postępowanie o zatwierdzenie układu. Dzieli się ono na kilka etapów.

Pierwszym krokiem jest zawarcie przez dłużnika umowy o sprawowanie nadzoru nad postępowaniem z doradcą restrukturyzacyjnym, w ramach którego sporządzony zostaje spis wierzycieli i wstępny plan restrukturyzacyjny. Niezwłocznie po rozpoczęciu postępowania dłużnik ustala dzień układowy. Musi on przypaść nie wcześniej niż 3 miesiące i nie później niż dzień przed dniem złożenia wniosku o zatwierdzenie układu. Po tego typu ustaleniu nadzorca dokonuje obwieszczenia w Krajowym Rejestrze Zadłużonych (w przeciwieństwie do UPR, w którym obwieszczenie było dokonywane w Monitorze Sądowym i Gospodarczym). W momencie dokonania obwieszczenia zawieszeniu ulegają postępowania egzekucyjne związane z danym przedsiębiorstwem. Nowością wprowadzoną przez Nowelizację jest również wymóg założenia i prowadzenia przez nadzorcę akt postępowania w systemie teleinformatycznym.

Kolejnym krokiem jest przeprowadzenie przez nadzorcę układu głosowania wśród wierzycieli. Przeprowadzane jest ono za pośrednictwem systemu teleinformatycznego obsługującego postępowanie, lub na specjalnie zwołanym przez nadzorcę zgromadzeniu wierzycieli. Następnie nadzorca podlicza głosy i stwierdza przyjęcie układu.

Gdy tak się stanie, dłużnik w ramach ostatniego kroku zobligowany jest do złożenia wniosku o zatwierdzenie układu. Wniosek taki nie może być złożony później niż

AMENDMENT TO ARRANGEMENT APPROVAL PROCEEDINGS

On 1 December 2021, an amendment to the Act on National Debtor Register and Certain Other Acts ("Amendment") came into force. One of the most significant changes ushered in under the Amendment is the complete revamping of the—so far highly niche—arrangement approval proceedings.

The arrangement approval proceedings are an offshoot of the simplified restructuring proceedings ("SRP"), very popular during the pandemic, that were enacted under the Act on Subsidies to Interest Rates on Bank Loans Granted to Businesses Affected by COVID-19 and on Simplified Arrangement Approval Proceedings in Connection with Emergence of COVID-19, also known as Shield 4.0. The main advantage of the SRP was the ability to announce the opening of the arrangement conducted under the provisions of the restructuring law. This type of announcement could only be made once. Its main effect was the suspension of all the enforcement proceedings pending against the debtor until the conclusion of the proceedings. The SRP turned out to be an extremely popular measure, eagerly opted for by businesses. However, from the very outset it was intended as a temporary solution. Thus, when on 30 November 2021 the option of the SRP ceased to be available, the legislators replaced it with the completely revamped arrangement approval proceedings. The arrangement approval proceedings fall into several stages.

The first step is for the debtor to enter into an agreement for supervision over the proceedings with a restructuring advisor, whereby a table of claims and a preliminary restructuring plan are drawn up. Immediately after the institution of the proceedings, the debtor sets the arrangement date, which must fall no earlier than 3 months and no later than the day immediately preceding the day on which the application for approval of the arrangement is submitted. The arrangement date set, the supervisor makes an announcement in the National Debtor Register (in contrast to the SRP, where the announcement was made in *Monitor Sądowy i Gospodarczy*). Upon making the announcement, any enforcement proceedings pending against the business are suspended. Another novelty introduced under the Amendment is the requirement for the supervisor to establish and maintain the records of the proceedings in an ICT system.

The next step is for the supervisor to hold a vote among the creditors on the arrangement. The vote is taken via an ICT system servicing the proceedings or at a meeting of creditors convened by the supervisor specifically for that purpose. Then the supervisor counts the votes and confirms that the arrangement has been approved.

When that happens, as the last step of the process, the debtor is required to file an application for approval of the arrangement. Such an application may not be

4 miesiące od dnia obwieszczenia o ustaleniu dnia układowego. Wniosek rozpatruje właściwy sąd i wydaje postanowienie o jego przyjęciu lub odrzuceniu. Jest to jego jedyna rola w całym postępowaniu o zatwierdzenie układu.

Jak więc można zauważyć, postępowanie o zatwierdzenie układu jest procesem skrajnie odformalizowanym i niewymagającym niemal żadnej interwencji ze strony sądu. W połączeniu z wymogiem poprowadzenia postępowania przez profesjonalnego doradcę daje to relatywnie prosty i przystępny sposób na restrukturyzację, nawet dla przedsiębiorców niezaznajomionych z tą gałęzią prawa. Zmiany wprowadzone przez ustawodawcę należy więc ocenić jako pozytywne, a postępowanie o zatwierdzenie układu będzie niewątpliwie bardzo popularnym wśród dłużników narzędziem.

filed later than 4 months from the date on which the announcement of the arrangement day has been made. The application is examined by the competent court and a decision is issued to approve or reject it. This is the debtor's only role in the entire arrangement approval proceedings.

Thus, as becomes evident, the proceedings for approval of the arrangement are an extremely informal process that requires almost no involvement of the court. In combination with the requirement for the proceedings to be conducted by a professional advisor, this provides a relatively simple and accessible method of handling the restructuring, even for undertakings that may be unfamiliar with this particular area of law. Thus, the amendments made by the legislators must be seen as positive, and the arrangement approval proceedings will undoubtedly become a very popular legal tool among debtors.

POLISH LAW REVIEW

GDYNIA

ul. Batorego 28-32
81-366 Gdynia
Tel. +48 58 782-0050
Fax +48 58 782-0060
gdynia@millercanfield.com

WARSZAWA

ul. Nowogrodzka 11
00-513 Warszawa
Tel. +48 22 447-4300
Fax +48 22 447-4301
warszawa@millercanfield.com

WROCŁAW

ul. Skarbowców 23a
53-125 Wrocław
Tel. +48 71 780-3100
Fax +48 71 780-3101
wroclaw@millercanfield.com

MILLER CANFIELD

millercanfield.pl

Zastrzeżenie: Niniejsza publikacja została przygotowana dla klientów i współpracowników kancelarii Miller Canfield. Ma ona na celu jedynie przedstawienie streszczenia niektórych wydarzeń prawnych z wybranych dziedzin prawa. Z tego powodu informacje zawarte w niniejszej publikacji nie powinny stanowić podstawy do podjęcia jakiegokolwiek decyzji dotyczącej określonego kierunku działania. Informacje te nie mogą też być traktowane jako porada prawna ani nie zastępują szczegółowej opinii prawnej w konkretnej sprawie. W każdym przypadku należy skorzystać z usług doradców prawnych w celu weryfikacji, czy odpowiednie przepisy prawa mają zastosowanie do określonej sytuacji.

Disclaimer: This publication has been prepared for clients and professional associates of Miller Canfield. It is intended to provide only a summary of certain recent legal developments of selected areas of law. For this reason the information contained in this publication should not form the basis of any decision as to a particular course of action; nor should it be relied on as legal advice or regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. The services of a competent professional adviser should be obtained in each instance so that the applicability of the relevant legislation or other legal development to the particular facts can be verified.