



Spis treści

I Akty ustawodawcze

ROZPORZĄDZENIA

- ★ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/969 z dnia 10 maja 2023 r. ustanawiające platformę współpracy mającą na celu wspieranie funkcjonowania wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1726 1

DYREKTYWY

- ★ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania ⁽¹⁾ 21

II Akty o charakterze nieustawodawczym

ROZPORZĄDZENIA

- ★ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2023/971 z dnia 10 maja 2023 r. rejestrujące w rejestrze chronionych nazw pochodzenia i chronionych oznaczeń geograficznych nazwę [„Cedro di Santa Maria del Cedro” (ChNP)] 45
- ★ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2023/972 z dnia 10 maja 2023 r. zezwalające na wprowadzanie na rynek wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności oraz zmieniające rozporządzenie wykonawcze (UE) 2017/2470 ⁽¹⁾ 46
- ★ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2023/973 z dnia 15 maja 2023 r. zmieniające załączniki V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 w odniesieniu do pozycji dotyczących Kanady, Chile, Zjednoczonego Królestwa i Stanów Zjednoczonych w wykazach państw trzecich, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii przesyłek drobiu, materiału biologicznego drobiu oraz świeżego mięsa drobiu i ptaków łownych ⁽¹⁾ 52

⁽¹⁾ Tekst mający znaczenie dla EOG.

- ★ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2023/974 z dnia 16 maja 2023 r. przedłużające okres obowiązywania odstępstwa od rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości morza dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii 74

DECYZJE

- ★ Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2023/975 z dnia 15 maja 2023 r. zmieniająca decyzję wykonawczą Komisji (UE) 2019/417 ustanawiającą wytyczne dotyczące zarządzania unijnym systemem szybkiej informacji „RAPEX” utworzonym na mocy art. 12 dyrektywy 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów oraz funkcjonującym w jego ramach systemem zgłoszeń (notyfikowana jako dokument nr C(2023) 2817) ⁽¹⁾ 77
- ★ Decyzja (UE) 2023/976 Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji z dnia 22 marca 2023 r. w sprawie absolutorium z wykonania budżetu i zamknięcia ksiąg rachunkowych Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji („SRB”) za rok budżetowy 2021 (SRB/PS/2023/02) 87

Sprostowania

- ★ Sprostowanie do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/868 z dnia 30 maja 2022 r. w sprawie europejskiego zarządzania danymi i zmieniającego rozporządzenie (UE) 2018/1724 (akt w sprawie zarządzania danymi) (Dz.U. L 152 z 3.6.2022) 89

⁽¹⁾ Tekst mający znaczenie dla EOG.

I

(Akty ustawodawcze)

ROZPORZĄDZENIA

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/969

z dnia 10 maja 2023 r.

ustanawiające platformę współpracy mającą na celu wspieranie funkcjonowania wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1726

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 82 ust. 1 akapit drugi lit. d),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽¹⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Unia wyznaczyła sobie cel polegający na zapewnieniu swoim obywatelom przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości bez granic wewnętrznych, w której zapewniony jest swobodny przepływ osób. Jednocześnie Unia powinna zapewnić, aby przestrzeń ta pozostawała miejscem bezpiecznym. Cel ten można osiągnąć wyłącznie za pomocą skuteczniejszej, skoordynowanej współpracy krajowych i międzynarodowych organów ścigania i organów sądowych oraz za pomocą odpowiednich środków służących zapobieganiu przestępczości, w tym przestępczości zorganizowanej i terroryzmowi, i jej zwalczaniu.
- (2) Osiągnięcie tego celu jest szczególnie trudne w przypadku przestępczości, która przybiera wymiar transgraniczny i obejmuje terytorium dwóch lub większej liczby państw członkowskich lub państw trzecich. W takich sytuacjach państwa członkowskie muszą mieć możliwość łączenia swoich sił i operacji, aby umożliwić prowadzenie skutecznych i efektywnych transgranicznych postępowań przygotowawczych i ścigania karnego, w przypadku których wymiana informacji i dowodów ma kluczowe znaczenie. Jedno z najskuteczniejszych narzędzi stosowanych w tego typu współpracy transgranicznej to wspólne zespoły dochodzeniowo-śledcze (zwane dalej „zespołami JIT”), które umożliwiają bezpośrednią współpracę i komunikację pomiędzy organami sądowymi i organami ścigania dwóch lub większej liczby państw członkowskich i ewentualnie państw trzecich, tak aby mogły one zorganizować swoje działania i postępowania przygotowawcze w najefektywniejszy sposób. Zespoły JIT tworzone są w konkretnym celu i na określony czas przez właściwe organy dwóch lub większej liczby państw członkowskich i ewentualnie państw trzecich, w celu wspólnego prowadzenia postępowań przygotowawczych w sprawach karnych o skutkach transgranicznych.
- (3) Zespoły JIT okazały się kluczowe dla usprawnienia współpracy sądowej w odniesieniu do postępowań przygotowawczych dotyczących przestępstw transgranicznych oraz ścigania takich przestępstw, na przykład cyberprzestępczości, terroryzmu oraz poważnej i zorganizowanej przestępczości, dzięki ograniczeniu czasochłonnych procedur i formalności między członkami zespołów JIT. Częstsze wykorzystywanie zespołów JIT wzmocniło również kulturę współpracy transgranicznej w sprawach karnych między organami sądowymi w Unii.

⁽¹⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 30 marca 2023 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 24 kwietnia 2023 r.

- (4) Dorobek prawny Unii przewiduje dwie ramy prawne, na podstawie których można utworzyć zespoły JIT przy udziale co najmniej dwóch państw członkowskich: art. 13 Konwencji, ustanowionej przez Radę zgodnie z art. 34 Traktatu o Unii Europejskiej, o pomocy prawnej w sprawach karnych pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej ⁽²⁾ oraz decyzję ramową Rady 2002/465/WSiSW ⁽³⁾. Państwa trzecie mogą uczestniczyć w zespołach JIT jako Strony, gdy istnieje podstawa prawna dla takiego uczestnictwa, taka jak art. 20 Drugiego protokołu dodatkowego do Europejskiej konwencji o pomocy prawnej w sprawach karnych, podpisanej w Strasburgu w dniu 8 listopada 2001 r. ⁽⁴⁾ oraz art. 5 Porozumienia między Unią Europejską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki o wzajemnej pomocy prawnej ⁽⁵⁾.
- (5) Międzynarodowe organy sądowe odgrywają kluczową rolę w postępowaniach przygotowawczych dotyczących przestępstw międzynarodowych oraz w ściganiu takich przestępstw. Przedstawiciele tych organów mogą uczestniczyć w danym zespole JIT na zaproszenie członków zespołu JIT wystosowane na podstawie odpowiedniej umowy ustanawiającej dany zespół JIT (zwanej dalej „umową o JIT”). W związku z tym należy również ułatwiać wymianę informacji i dowodów między właściwymi organami krajowymi a wszelkimi innymi sądami, trybunałami lub mechanizmami – w szczególności Międzynarodowym Trybunałem Karnym (MTK) – których celem jest zajmowanie się poważnymi przestępstwami mającymi znaczenie dla całej społeczności międzynarodowej. Niniejsze rozporządzenie powinno zatem zapewniać przedstawicielom takich międzynarodowych organów sądowych dostęp do platformy informatycznej (zwanej dalej „platformą współpracy JIT”) w celu wzmocnienia współpracy międzynarodowej w odniesieniu do postępowań przygotowawczych dotyczących przestępstw międzynarodowych oraz ścigania takich przestępstw.
- (6) Istnieje pilna potrzeba ustanowienia platformy współpracy, która umożliwi zespołom JIT efektywną komunikację oraz wymianę informacji i dowodów w bezpieczny sposób, aby zapewnić możliwość szybkiego pociągania do odpowiedzialności osób dopuszczających się najpoważniejszych przestępstw. Potrzeba ta została podkreślona w mandacie Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust), ustanowionej rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1727 ⁽⁶⁾, zmienionym rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/838 ⁽⁷⁾, umożliwiającym Eurojustowi zabezpieczanie, analizowanie i przechowywanie dowodów związanych z ludobójstwem, zbrodniami przeciwko ludzkości, zbrodniami wojennymi i powiązаныmi przestępstwami oraz umożliwiającym wymianę powiązanych dowodów z właściwymi organami krajowymi i międzynarodowymi organami sądowymi, w szczególności z MTK.
- (7) Istniejące ramy prawne na poziomie Unii nie określają sposobów wymiany informacji między podmiotami uczestniczącymi w zespole JIT oraz komunikowania się tych podmiotów. Podmioty te dokonują uzgodnień w zakresie takiej wymiany informacji i takiego komunikowania się w oparciu o potrzeby i dostępne środki. W walce z coraz bardziej złożoną i szybko zmieniającą się przestępczością transgraniczną kluczowe znaczenie mają szybkość, współpraca i efektywność. Obecnie nie ma jednak systemu, który wspierałby zarządzanie zespołami JIT, umożliwiał efektywniejsze przeglądanie i utrwalanie dowodów oraz gwarantował zabezpieczanie danych wymienianych między uczestnikami zespołu JIT. Wyraźnie brakuje specjalnych bezpiecznych i skutecznych kanałów, z których mogliby korzystać wszyscy uczestnicy zespołu JIT i które umożliwiłyby im szybką wymianę dużych zbiorów informacji i dowodów lub bezpieczną i skuteczną komunikację. Ponadto nie ma systemu wspierającego zarządzanie zespołami JIT – w tym identyfikowalność dowodów wymienianych między uczestnikami zespołu JIT w sposób zgodny z wymogami prawnymi obowiązującymi przed sądami krajowymi – albo planowanie i koordynację operacji prowadzonych przez zespół JIT.
- (8) W związku z coraz większymi możliwościami w zakresie przestępczego infiltrowania systemów informatycznych obecny stan rzeczy mógłby ograniczać skuteczność i efektywność transgranicznych postępowań przygotowawczych, a także zagrażać takim postępowaniom przygotowawczym i ściganiu oraz je spowalniać z powodu niezabezpieczonej i niemającej cyfrowej formy wymiany informacji i dowodów, zwiększając jednocześnie związane z nimi koszty. W szczególności organy sądowe i organy ścigania powinny zapewnić, aby ich systemy były jak najnowocześniejsze i jak najbezpieczniejsze oraz aby wszyscy członkowie zespołu JIT mogli łatwo kontaktować się i porozumiewać się, w sposób niezależny od ich systemów krajowych.

⁽²⁾ Dz.U. C 197 z 12.7.2000, s. 3.

⁽³⁾ Decyzja ramowa Rady 2002/465/WSiSW z dnia 13 czerwca 2002 r. w sprawie wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych (Dz.U. L 162 z 20.6.2002, s. 1).

⁽⁴⁾ Seria Traktatów Rady Europy ETS nr 182.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 181 z 19.7.2003, s. 34.

⁽⁶⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1727 z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Wymiarów Sprawiedliwości w Sprawach Karnych (Eurojust) oraz zastąpienia i uchylenia decyzji Rady 2002/187/WSiSW (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 138).

⁽⁷⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/838 z dnia 30 maja 2022 r. w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) 2018/1727 w odniesieniu do zabezpieczania, analizy i przechowywania w Eurojustie dowodów dotyczących ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości, zbrodni wojennych oraz powiązanych przestępstw (Dz.U. L 148 z 31.5.2022, s. 1).

- (9) Należy usprawnić współpracę zespołów JIT oraz wspierać ją nowoczesnymi narzędziami informatycznymi. Szybkość i efektywność wymiany informacji między uczestnikami zespołu JIT można by znacznie zwiększyć dzięki utworzeniu specjalnej platformy informatycznej wspierającej funkcjonowanie zespołów JIT. Konieczne jest zatem wprowadzenie przepisów ustanawiających platformę współpracy JIT na poziomie Unii, aby pomóc uczestnikom zespołu JIT w zakresie współpracy, bezpiecznego komunikowania się oraz wzajemnego udostępniania informacji i dowodów.
- (10) Z platformy współpracy JIT należy korzystać wyłącznie wtedy, gdy istnieje – między innymi – unijna podstawa prawna utworzenia zespołu JIT. W przypadku wszystkich zespołów JIT utworzonych wyłącznie na międzynarodowych podstawach prawnych nie należy korzystać z platformy współpracy JIT, ponieważ jest ona finansowana z budżetu Unii i rozwijana na podstawie przepisów Unii. Jednakże w przypadku gdy właściwe organy państwa trzeciego są Stroną umowy o JIT, która ma unijną podstawę prawną, a także międzynarodową podstawę prawną, przedstawiciele właściwych organów tego państwa trzeciego powinni być uznawani za członków zespołu JIT.
- (11) Korzystanie z platformy współpracy JIT powinno być dobrowolne. Zdecydowanie zachęca się jednak do tego, aby z niej korzystać – z uwagi na jej wartość dodaną dla transgranicznych postępowań przygotowawczych. Korzystanie lub niekorzystanie z platformy współpracy JIT powinno pozostawać bez uszczerbku dla zgodności z prawem innych form komunikacji lub wymiany informacji i nie powinno mieć na nią wpływu, a także nie powinno zmieniać sposobu tworzenia, organizowania lub funkcjonowania zespołów JIT. Ustanowienie platformy współpracy JIT nie powinno mieć wpływu na podstawy prawne tworzenia zespołów JIT ani na mające zastosowanie krajowe przepisy proceduralne dotyczące gromadzenia i wykorzystywania uzyskanych dowodów. Pracownicy innych właściwych organów krajowych, takich jak organy celne, w przypadku gdy są członkami zespołów JIT utworzonych zgodnie z decyzją ramową 2002/465/WSiSW, powinni mieć dostęp do przestrzeni współpracy JIT. Platforma współpracy JIT powinna jedynie zapewniać bezpieczne narzędzie informatyczne służące poprawie współpracy, przyspieszeniu przepływu informacji między jej użytkownikami oraz zwiększeniu bezpieczeństwa wymienianych danych oraz skuteczności zespołów JIT.
- (12) Platforma współpracy JIT powinna obejmować etap operacyjny i etap pooperacyjny funkcjonowania zespołu JIT – od momentu podpisania odpowiedniej umowy o JIT do momentu zakończenia oceny zespołu JIT. Ze względu na fakt, że podmioty uczestniczące w procesie tworzenia zespołu JIT są różne od podmiotów będących członkami zespołu JIT po jego ustanowieniu, procesem tworzenia zespołu JIT, w szczególności negocjacjami treści umowy o JIT i jej podpisaniem, nie powinno się zarządzać poprzez platformę współpracy JIT. Jednakże ze względu na zapotrzebowanie na narzędzie elektroniczne służące wsparciu procesu podpisywania umowy o JIT, ważne jest, aby Komisja rozważyła objęcie tego procesu systemem cyfrowej wymiany elektronicznego materiału dowodowego (eEDES), który jest bezpiecznym portalem internetowym używanym do elektronicznych wniosków i odpowiedzi opracowanym przez Komisję.
- (13) Członków każdego zespołu JIT korzystającego z platformy współpracy JIT należy zachęcać do przeprowadzenia oceny zespołu JIT podczas etapu operacyjnego funkcjonowania tego zespołu albo po zakończeniu jego prac, z wykorzystaniem narzędzi zapewnionych w ramach platformy współpracy JIT.
- (14) Umowa o JIT, w tym wszelkie dodatki, powinna być warunkiem wstępnym korzystania z platformy współpracy JIT. Treść wszystkich przyszłych umów o JIT należy dostosować w taki sposób, aby uwzględnić odpowiednie przepisy niniejszego rozporządzenia.
- (15) Sieć ekspertów krajowych ds. JIT, która została stworzona w 2005 r. (zwana dalej „siecią JIT”) opracowała wzór umowy, który zawiera dodatki, aby ułatwić tworzenie zespołów JIT. Treść wzoru umowy i dodatków do niej należy dostosować w taki sposób, aby uwzględnić decyzję o korzystaniu z platformy współpracy JIT oraz przepisy dotyczące dostępu do platformy współpracy JIT.
- (16) Z perspektywy operacyjnej platforma współpracy JIT powinna składać się z wyodrębnionych przestrzeni współpracy JIT, utworzonych dla poszczególnych zespołów JIT hostowanych na platformie współpracy JIT.
- (17) Z perspektywy technicznej platforma współpracy JIT powinna być dostępna poprzez bezpieczne połączenie internetowe oraz powinna składać się ze scentralizowanego systemu informacyjnego, dostępnego poprzez bezpieczny portal internetowy, z oprogramowania komunikacyjnego dla urządzeń mobilnych i stacjonarnych, w tym zaawansowanego mechanizmu rejestrowania i śledzenia aktywności, oraz z połączenia między scentralizowanym systemem informacyjnym i odpowiednimi narzędziami informatycznymi, które wspierają funkcjonowanie zespołów JIT i którymi zarządza sekretariat sieci JIT.

- (18) Celem platformy współpracy JIT powinno być ułatwianie koordynacji zespołu JIT i zarządzania nim. Platforma współpracy JIT powinna zapewniać wymianę i tymczasowe przechowywanie informacji operacyjnych i dowodów, zapewniać bezpieczną komunikację, zapewniać identyfikowalność dowodów oraz wspierać proces oceny zespołu JIT. Wszystkich uczestników zespołu JIT należy zachęcać do korzystania z wszystkich funkcji platformy współpracy JIT oraz do zastąpienia w miarę możliwości obecnie używanych kanałów komunikacji i wymiany danych kanałami platformy współpracy JIT.
- (19) Koordynacja i wymiana danych między unijnymi agencjami i organami w obszarze wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, zaangażowanymi we współpracę sądową oraz członkami zespołów JIT ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia skoordynowanej reakcji Unii na działalność przestępczą oraz zapewnienia kluczowego wsparcia państwom członkowskim w zwalczaniu przestępczości. Platforma współpracy JIT powinna stanowić uzupełnienie istniejących narzędzi umożliwiających bezpieczną wymianę danych między organami sądowymi i organami ścigania, takich jak aplikacja sieci bezpiecznej wymiany informacji (SIENA) zarządzana przez Agencję Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol) ustanowioną rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/794 ⁽⁸⁾.
- (20) Funkcje platformy współpracy JIT związane z komunikacją powinny zapewniać najnowocześniejsze oprogramowanie pozwalające na prowadzenie niemożliwej do śledzenia komunikacji przechowywanej lokalnie na urządzeniach użytkowników platformy współpracy JIT.
- (21) Należy zapewnić odpowiednią funkcję umożliwiającą wymianę informacji operacyjnych i dowodów, w tym dużych plików, poprzez mechanizm zamieszczania/pobierania mający służyć do celów centralnego przechowywania danych wyłącznie przez ograniczony czas niezbędny do technicznego przekazania danych. Gdy tylko dane zostaną pobrane przez wszystkich odbiorców, powinny być one automatycznie i trwale usuwane z platformy współpracy JIT.
- (22) Ze względu na jej doświadczenie w zarządzaniu wielkoskalowymi systemami w obszarze wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych, Agencji Unii Europejskiej ds. Zarządzania Operacyjnego Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), ustanowionej rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1726 ⁽⁹⁾, należy powierzyć zadanie zaprojektowania, opracowania i obsługi platformy współpracy JIT, z wykorzystaniem istniejących funkcji aplikacji SIENA i innych funkcji w ramach Europolu w celu zapewnienia komplementarności oraz, w stosownych przypadkach, dołączalności. Mandat eu-LISA należy zatem zmienić tak, aby odzwierciedlał te nowe zadania, a ponadto należy zapewnić eu-LISA odpowiednie środki finansowe i odpowiedni personel na potrzeby wypełnienia jej obowiązków wynikających z niniejszego rozporządzenia. W związku z tym należy ustanowić przepisy dotyczące obowiązków eu-LISA jako agencji, której powierza się opracowanie, obsługę techniczną i utrzymanie platformy współpracy JIT.
- (23) eu-LISA powinna zapewnić, aby dane znajdujące się w posiadaniu organów ścigania można było, w razie konieczności, łatwo przekazywać z aplikacji SIENA do platformy współpracy JIT. W tym celu Komisja powinna przedłożyć Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie, w którym oceni konieczność, wykonalność i stosowność połączenia platformy współpracy JIT z aplikacją SIENA. Sprawozdanie to powinno zawierać warunki, specyfikacje techniczne i procedury zapewniające bezpieczne i efektywne połączenie oraz wymianę danych. W ocenie należy uwzględnić wysoki poziom ochrony danych potrzebny do takiego połączenia, na podstawie istniejących unijnych i krajowych ram prawnych ochrony danych, takich jak dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 ⁽¹⁰⁾, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 ⁽¹¹⁾ oraz mające zastosowanie

⁽⁸⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/794 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Współpracy Organów Ścigania (Europol), zastępujące i uchylające decyzje Rady 2009/371/WSiSW, 2009/934/WSiSW, 2009/935/WSiSW, 2009/936/WSiSW i 2009/968/WSiSW (Dz.U. L 135 z 24.5.2016, s. 53).

⁽⁹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1726 z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie Agencji Unii Europejskiej ds. Zarządzania Operacyjnego Wielkoskalowymi Systemami Informatycznymi w Przestrzeni Wolności, Bezpieczeństwa i Sprawiedliwości (eu-LISA), zmiany rozporządzenia (WE) nr 1987/2006 i decyzji Rady 2007/533/WSiSW oraz uchylecia rozporządzenia (UE) nr 1077/2011 (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 99).

⁽¹⁰⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/680 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez właściwe organy do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych i wykonywania kar, w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia decyzji ramowej Rady 2008/977/WSiSW (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 89).

⁽¹¹⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

do odpowiednich organów lub jednostek organizacyjnych Unii przepisy zawarte w ustanawiających je aktach prawnych. Należy wziąć pod uwagę poziom ochrony danych, które będą wymieniane za pośrednictwem platformy współpracy JIT, a mianowicie dane wrażliwe i jawne. Zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1725, przed przedłożeniem tego sprawozdania Parlamentowi Europejskiemu i Radzie Komisja powinna również skonsultować się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych w odniesieniu do wpływu planowanego przetwarzania danych osobowych na ochronę praw i wolności osób fizycznych.

- (24) Od czasu utworzenia sieci JIT w 2005 r., sekretariat sieci JIT wspiera pracę sieci JIT poprzez organizowanie corocznych spotkań i szkoleń, gromadzenie i analizowanie ocen poszczególnych zespołów JIT oraz zarządzanie programem Eurojustu ds. finansowania zespołów JIT. Od 2011 r. sekretariat sieci JIT był odrębną jednostką w ramach Eurojustu. Eurojustowi należy zapewnić odpowiedni personel przydzielony do sekretariatu sieci zespołów JIT, aby umożliwić sekretariatowi sieci JIT wspieranie użytkowników platformy współpracy JIT w zakresie korzystania w praktyce z platformy współpracy JIT, udzielanie bieżących wytycznych i bieżącej pomocy, opracowywanie i oferowanie kursów szkoleniowych oraz zwiększanie świadomości i propagowanie korzystania z platformy współpracy JIT.
- (25) Mając na uwadze istniejące obecnie narzędzia informatyczne wspierające operacje prowadzone przez zespoły JIT, którym Eurojust zapewnia hosting i którymi zarządza sekretariat sieci JIT, należy połączyć platformę współpracy JIT z tymi narzędziami informatycznymi, aby ułatwić zarządzanie zespołami JIT. W tym celu Eurojust powinien zapewnić niezbędne dostosowanie techniczne swoich systemów na potrzeby ustanowienia takiego połączenia. Należy również zapewnić Eurojustowi odpowiednie środki finansowe i odpowiedni personel na potrzeby wypełnienia jego obowiązków w tym zakresie.
- (26) Na etapie operacyjnym funkcjonowania zespołu JIT Eurojust i Europol zapewniają członkom zespołu JIT cenne wsparcie operacyjne, oferując szeroki wachlarz narzędzi wsparcia, takich jak mobilne biura, kontrole krzyżowe i analityczne, centra koordynacyjne i operacyjne, koordynacja ścigania karnego, wiedza fachowa i środki finansowe.
- (27) Aby zapewnić jasny podział praw i zadań, należy ustanowić przepisy dotyczące obowiązków państw członkowskich, Eurojustu, Europolu, Prokuratury Europejskiej (EPPO), ustanowionej rozporządzeniem Rady (UE) 2017/1939⁽¹²⁾, Europejskiego Urzędu ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) ustanowionego decyzją Komisji 1999/352/WE/EWWiS, Euratom⁽¹³⁾ oraz innych właściwych organów i jednostek organizacyjnych Unii, w tym warunków, zgodnie z którymi mogą one korzystać z platformy współpracy JIT do celów operacyjnych.
- (28) W niniejszym rozporządzeniu określono szczegółowe przepisy dotyczące mandatu, składu i aspektów organizacyjnych Komisji ds. Zarządzania Programem, którą powinien ustanowić zarząd eu-LISA. Komisja ds. Zarządzania Programem powinna zapewniać odpowiednie zarządzanie etapami projektowania i opracowywania platformy współpracy JIT. Konieczne jest również określenie szczegółowych przepisów dotyczących mandatu, składu i aspektów organizacyjnych grupy doradczej, którą ma ustanowić eu-LISA na potrzeby uzyskania wiedzy fachowej w odniesieniu do platformy współpracy JIT, w szczególności w kontekście przygotowywania rocznego programu prac eu-LISA oraz rocznego sprawozdania z jej działalności.
- (29) W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się przepisy dotyczące dostępu do platformy współpracy JIT oraz niezbędnych zabezpieczeń. Zarządzanie prawami dostępu do przestrzeni współpracy poszczególnych zespołów JIT należy powierzyć administratorowi lub administratorom przestrzeni współpracy JIT. Powinni oni być odpowiedzialni – na podstawie odpowiedniej umowy o JIT – za zarządzanie dostępem użytkowników platformy współpracy JIT podczas etapu operacyjnego i etapu pooperacyjnego funkcjonowania zespołu JIT. Administratorzy przestrzeni JIT powinni mieć możliwość przekazania swoich zadań technicznych i administracyjnych sekretariatowi sieci JIT, z wyjątkiem sprawdzania danych zamieszczonych przez państwa trzecie lub przez przedstawicieli międzynarodowych organów sądowych.
- (30) Mając na uwadze wrażliwość danych operacyjnych, którymi wymieniają się użytkownicy platformy współpracy JIT, platforma ta powinna zapewniać wysoki poziom bezpieczeństwa. eu-LISA powinna wdrożyć wszelkie niezbędne środki techniczne i organizacyjne w celu zapewnienia bezpieczeństwa wymiany danych, poprzez zastosowanie silnych algorytmów szyfrowania end-to-end do szyfrowania danych podczas ich przesyłania lub przechowywania.

⁽¹²⁾ Rozporządzenie Rady (UE) 2017/1939 z dnia 12 października 2017 r. wdrażające wzmocnioną współpracę w zakresie ustanowienia Prokuratury Europejskiej (Dz.U. L 283 z 31.10.2017, s. 1).

⁽¹³⁾ Decyzja Komisji 1999/352/WE/EWWiS, Euratom z dnia 28 kwietnia 1999 r. ustanawiająca Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) (Dz.U. L 136 z 31.5.1999, s. 20).

- (31) W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się przepisy dotyczące odpowiedzialności państw członkowskich, eu-LISA, Eurojustu, Europolu, EPPO, OLAF-u oraz innych właściwych organów i jednostek organizacyjnych Unii w odniesieniu do szkód materialnych lub niematerialnych powstałych w wyniku wszelkiego działania niezgodnego z niniejszym rozporządzeniem. Jeżeli chodzi o państwa trzecie i międzynarodowe organy sądowe, klauzule o odpowiedzialności w odniesieniu do szkód materialnych lub niematerialnych powinny być zawarte w odpowiednich umowach o JIT.
- (32) W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się szczególne przepisy dotyczące ochrony danych – zarówno danych operacyjnych, jak i nieoperacyjnych. Te przepisy dotyczące ochrony danych są niezbędne w celu uzupełnienia istniejących rozwiązań w zakresie ochrony danych oraz zapewnienia właściwego ogólnego poziomu ochrony danych, bezpieczeństwa danych i ochrony praw podstawowych osób, których dane dotyczą.
- (33) Przetwarzanie danych osobowych na podstawie niniejszego rozporządzenia powinno być zgodne z ramami prawnymi Unii dotyczącymi ochrony danych osobowych. Dyrektywa (UE) 2016/680 ma zastosowanie do przetwarzania danych osobowych przez właściwe organy krajowe do celów zapobiegania przestępczości, prowadzenia postępowań przygotowawczych, wykrywania i ścigania czynów zabronionych lub wykonywania kar, w tym ochrony przed zagrożeniami dla bezpieczeństwa publicznego i zapobiegania takim zagrożeniom. W przypadku przetwarzania danych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii, w kontekście niniejszego rozporządzenia zastosowanie ma rozporządzenie (UE) 2018/1725. W tym celu należy zapewnić odpowiednie zabezpieczenia w zakresie ochrony danych.
- (34) Każdy właściwy organ krajowy państwa członkowskiego oraz, w stosownych przypadkach, Eurojust, Europol, EPPO, OLAF lub każdy inny właściwy organ lub każda inna właściwa jednostka organizacyjna Unii powinny być indywidualnie odpowiedzialne za przetwarzanie operacyjnych danych osobowych podczas korzystania z platformy współpracy JIT. Użytkowników platformy współpracy JIT należy uznać za współadministratorów w rozumieniu rozporządzenia (UE) 2018/1725 do celów przetwarzania nieoperacyjnych danych osobowych.
- (35) Zgodnie z odpowiednią umową o JIT administratorzy przestrzeni JIT powinni mieć możliwość udzielania dostępu do przestrzeni współpracy JIT przedstawicielom właściwych organów państw trzecich będących Stronami umowy o JIT lub przedstawicielom międzynarodowych organów sądowych uczestniczącym w zespole JIT. W kontekście umowy o JIT wszelkie przekazywanie danych osobowych państwom trzecim lub międzynarodowym organom sądowym, które to organy do tego celu uznawane są za organizacje międzynarodowe, odbywa się z zastrzeżeniem przestrzegania przepisów określonych w rozdziale V dyrektywy (UE) 2016/680. Wymiana danych operacyjnych z państwami trzecimi lub międzynarodowymi organami sądowymi powinna być ograniczona do wymiany danych niezbędnych wyłącznie do celów odpowiedniej umowy o JIT.
- (36) W przypadku gdy zespół JIT ma wielu administratorów przestrzeni JIT, jeden z nich powinien zostać wskazany w odpowiedniej umowie o JIT jako administrator danych zamieszczonych przez państwa trzecie lub przez przedstawicieli międzynarodowych organów sądowych, zanim utworzona zostanie przestrzeń współpracy JIT w którą zaangażowane są państwa trzecie lub przedstawiciele międzynarodowych organów sądowych.
- (37) eu-LISA powinna zapewnić, aby uzyskiwanie dostępu do scentralizowanego systemu informacyjnego oraz wszystkie operacje przetwarzania danych w scentralizowanym systemie informacyjnym były rejestrowane w celu monitorowania integralności i bezpieczeństwa danych oraz zgodności z prawem przetwarzania danych, a także w celu monitorowania własnej działalności. eu-LISA nie powinna mieć dostępu do danych operacyjnych i danych nieoperacyjnych przechowywanych w przestrzeniach współpracy JIT.
- (38) Niniejsze rozporządzenie nakłada na eu-LISA obowiązki sprawozdawcze dotyczące opracowywania i funkcjonowania platformy współpracy JIT w świetle celów odnoszących się do planowania, rezultatów technicznych, efektywności kosztowej, bezpieczeństwa i jakości usług. Ponadto nie później niż dwa lata po uruchomieniu platformy współpracy JIT, a następnie co cztery lata Komisja powinna przeprowadzać ogólną ocenę platformy współpracy JIT, uwzględniając cele niniejszego rozporządzenia, a także zagregowane wyniki ocen poszczególnych zespołów JIT.
- (39) Chociaż koszty związane z utworzeniem i utrzymaniem platformy współpracy JIT oraz z rolą wspierania Eurojustu po uruchomieniu platformy współpracy JIT powinny być pokrywane z budżetu Unii, każde państwo członkowskie, a także Eurojust, Europol, EPPO, OLAF oraz wszelkie inne właściwe organy i jednostki organizacyjne Unii, powinny ponosić swoje własne koszty wynikające z korzystania przez nie z platformy współpracy JIT.

- (40) W celu ustanowienia jednolitych warunków dla opracowywania technicznego i wdrożenia platformy współpracy JIT, należy powierzyć Komisji uprawnienia wykonawcze. Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 ⁽¹⁴⁾.
- (41) Komisja powinna przyjąć odpowiednie akty wykonawcze niezbędne do opracowywania technicznego platformy współpracy JIT jak najszybciej po dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.
- (42) Komisja powinna określić datę uruchomienia platformy współpracy JIT po przyjęciu odpowiednich aktów wykonawczych niezbędnych do opracowywania technicznego tej platformy oraz po przeprowadzeniu przez eu-LISA – przy zaangażowaniu ze strony państw członkowskich – kompleksowego testu platformy współpracy JIT.
- (43) Ponieważ cel niniejszego rozporządzenia, a mianowicie umożliwienie skutecznej i efektywnej współpracy, komunikacji oraz wymiany informacji i dowodów między członkami zespołu JIT, przedstawicielami międzynarodowych organów sądowych, Eurojustem, Europolem, OLAF-em i innymi właściwymi organami i jednostkami organizacyjnymi Unii, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na ustanowienie wspólnych przepisów możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (44) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 22 w sprawie stanowiska Danii, załączonego do TUE i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), Dania nie uczestniczy w przyjęciu niniejszego rozporządzenia i nie jest nim związana ani go nie stosuje.
- (45) Zgodnie z art. 3 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do TUE i do TFUE, Irlandia powiadomiła pismem z dnia 7 kwietnia 2022 r. o chęci uczestniczenia w przyjęciu i stosowaniu niniejszego rozporządzenia.
- (46) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który przedstawił formalne uwagi w dniu 25 stycznia 2022 r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszym rozporządzeniu:

- a) ustanawia się platformę informatyczną (zwaną dalej „platformą współpracy JIT”), z której można korzystać na zasadzie dobrowolności, w celu ułatwienia współpracy właściwych organów uczestniczących we wspólnych zespołach dochodzeniowo-śledczych (zwanym dalej „zespołami JIT”) utworzonych na podstawie art. 13 Konwencji, ustanowionej przez Radę zgodnie z art. 34 Traktatu o Unii Europejskiej, o pomocy prawnej w sprawach karnych pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej lub decyzji ramowej 2002/465/WSiSW;

⁽¹⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję (Dz.U. L 55 z 28.2.2011, s. 13).

- b) określa się przepisy dotyczące podziału obowiązków pomiędzy użytkownikami platformy współpracy JIT oraz agencją odpowiedzialną za opracowanie i utrzymanie platformy współpracy JIT;
- c) ustanawia się warunki, zgodnie z którymi użytkownikom platformy współpracy JIT można udzielać dostępu do tej platformy;
- d) określa się szczegółowe przepisy dotyczące ochrony danych niezbędne do uzupełnienia istniejących rozwiązań w zakresie ochrony danych oraz do zapewnienia odpowiedniego ogólnego poziomu ochrony danych, bezpieczeństwa danych i ochrony praw podstawowych osób, których dane dotyczą.

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do przetwarzania informacji, w tym danych osobowych, w kontekście zespołu JIT. Obejmuje to wymianę i przechowywanie danych operacyjnych, a także danych nieoperacyjnych.
2. Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do etapu operacyjnego i etapu pooperacyjnego funkcjonowania zespołu JIT, poczynając od momentu podpisania odpowiedniej umowy o JIT do momentu usunięcia wszystkich danych operacyjnych i danych nieoperacyjnych tego zespołu JIT ze scentralizowanego systemu informacyjnego.
3. Niniejsze rozporządzenie nie zmienia istniejących przepisów prawnych dotyczących ustanawiania, prowadzenia lub oceny zespołów JIT ani nie wpływa na nie w inny sposób.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „scentralizowany system informacyjny” oznacza centralny system informatyczny, w którym przechowuje się i przetwarza dane związane z zespołami JIT;
- 2) „oprogramowanie komunikacyjne” oznacza oprogramowanie ułatwiające wymianę plików i wiadomości w formacie tekstowym, audio, graficznym lub wideo między użytkownikami platformy współpracy JIT;
- 3) „właściwe organy” oznaczają organy państw członkowskich właściwe w zakresie uczestniczenia w zespole JIT, który został utworzony zgodnie z art. 13 Konwencji, ustanowionej przez Radę zgodnie z art. 34 Traktatu o Unii Europejskiej, o pomocy prawnej w sprawach karnych pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z art. 1 decyzji ramowej 2002/465/WSiSW, EPPO, gdy działa ona zgodnie z jej kompetencjami określonymi w art. 22, 23 i 25 rozporządzenia (UE) 2017/1939, a także właściwe organy państwa trzeciego, gdy są one Stroną umowy o zespole JIT zgodnie z dodatkową podstawą prawną;
- 4) „członkowie zespołu JIT” oznaczają przedstawicieli właściwych organów;
- 5) „użytkownicy platformy współpracy JIT” oznaczają członków zespołu JIT, Eurojust, Europol, OLAF oraz inne właściwe organy i jednostki organizacyjne Unii lub przedstawicieli międzynarodowego organu sądowego uczestniczącego w zespole JIT;
- 6) „międzynarodowy organ sądowy” oznacza międzynarodowy organ, sąd, trybunał lub mechanizm ustanowiony w celu prowadzenia postępowań przygotowawczych w sprawie poważnych przestępstw będących przedmiotem zainteresowania całej społeczności międzynarodowej, a mianowicie zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości, zbrodni wojennych i powiązanych przestępstw, które mają wpływ na międzynarodowy pokój i bezpieczeństwo, oraz w celu ścigania tych przestępstw;
- 7) „przestrzeń współpracy JIT” oznacza wyodrębnioną indywidualną przestrzeń dla każdego zespołu JIT hostowanego na platformie współpracy JIT;
- 8) „administrator przestrzeni JIT” oznacza członka zespołu JIT z państwa członkowskiego lub członka zespołu JIT z EPPO, wyznaczonego w umowie o JIT, który jest odpowiedzialny za przestrzeń współpracy JIT;
- 9) „dane operacyjne” oznaczają informacje i dowody przetwarzane przez platformę współpracy JIT na etapie operacyjnym funkcjonowania zespołu JIT w celu wspierania transgranicznych postępowań przygotowawczych i wspierania ścigania;

- 10) „dane nieoperacyjne” oznaczają dane administracyjne przetwarzane przez platformę współpracy JIT, w szczególności w celu ułatwienia zarządzania zespołami JIT oraz współpracy między użytkownikami platformy współpracy JIT.

Artykuł 4

Architektura techniczna platformy współpracy JIT

Platforma współpracy JIT składa się z następujących elementów:

- a) scentralizowanego systemu informacyjnego, który umożliwi tymczasowe scentralizowane przechowywanie danych;
- b) oprogramowania komunikacyjnego, które umożliwi bezpieczne lokalne przechowywanie danych dotyczących komunikacji na urządzeniach użytkowników platformy współpracy JIT;
- c) połączenia między scentralizowanym systemem informacyjnym i odpowiednimi narzędziami informatycznymi, które wspierają funkcjonowanie zespołów JIT i którymi zarządza sekretariat sieci JIT.

Hosting scentralizowanego systemu informacyjnego zapewnią eu-LISA w swoich centrach technicznych.

Artykuł 5

Cel platformy współpracy JIT

Celem platformy współpracy JIT jest ułatwienie:

- a) koordynacji zespołu JIT i zarządzania nim poprzez zestaw funkcji wspierających procesy administracyjne i finansowe w ramach danego zespołu JIT;
- b) szybkiej i bezpiecznej wymiany i tymczasowego przechowywania danych operacyjnych, w tym dużych plików, poprzez funkcję zamieszczania i pobierania;
- c) bezpiecznej komunikacji poprzez funkcję obejmującą komunikację natychmiastową, czaty, audiokonferencje i wideokonferencje;
- d) identyfikowalności wymiany dowodów z wykorzystaniem zaawansowanego mechanizmu rejestrowania i śledzenia aktywności, umożliwiającego śledzenie wszystkich dowodów – w tym dostępu do nich oraz ich przetwarzania – wymienianych za pośrednictwem platformy współpracy JIT;
- e) oceny zespołu JIT w ramach specjalnego procesu wspólnej oceny.

ROZDZIAŁ II

OPRACOWANIE I ZARZĄDZANIE OPERACYJNE

Artykuł 6

Przyjęcie aktów wykonawczych przez Komisję

Komisja przyjmuje jak najszybciej po dniu 7 czerwca 2023 r. akty wykonawcze niezbędne do opracowywania technicznego platformy współpracy JIT, a w szczególności akty wykonawcze dotyczące:

- a) wykazu funkcji wymaganych do celów koordynacji zespołów JIT i zarządzania nimi, w tym tłumaczenia maszynowego danych nieoperacyjnych;
- b) wykazu funkcji wymaganych do celów bezpiecznej komunikacji;
- c) specyfikacji operacyjnych połączenia, o którym mowa w art. 4 akapit pierwszy lit. c);
- d) bezpieczeństwa, o którym mowa w art. 19;
- e) rejestrów technicznych, o których mowa w art. 25;

- f) statystyk i informacji, o których mowa w art. 26;
- g) wymogów dotyczących wyników i dostępności platformy współpracy JIT.

Akty wykonawcze, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego artykułu, przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 29 ust. 2.

Artykuł 7

Obowiązki eu-LISA

1. eu-LISA ustanawia – na podstawie aktów wykonawczych, o których mowa w art. 6 – projekt fizycznej architektury platformy współpracy JIT, w tym jej specyfikacje techniczne i rozwój. Projekt ten zatwierdza zarząd eu-LISA, z zastrzeżeniem uzyskania pozytywnej opinii Komisji.
2. eu-LISA odpowiada za opracowanie platformy współpracy JIT zgodnie z zasadą ochrony danych w fazie projektowania oraz zasadą domyślnej ochrony danych. Takie opracowanie obejmuje opracowanie i wdrożenie specyfikacji technicznych, testowanie oraz ogólną koordynację projektu.
3. eu-LISA udostępnia oprogramowanie komunikacyjne użytkownikom platformy współpracy JIT.
4. eu-LISA opracuje i wdroży platformę współpracy JIT jak najszybciej po dniu 7 czerwca 2023 r. i po przyjęciu aktów wykonawczych, o których mowa w art. 6.
5. eu-LISA zapewnia, aby platforma współpracy JIT była obsługiwana zgodnie z niniejszym rozporządzeniem i z aktami wykonawczymi, o których mowa w art. 6 niniejszego rozporządzenia, a także zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1725.
6. eu-LISA odpowiada za zarządzanie operacyjne platformą współpracy JIT. Zarządzanie operacyjne platformą współpracy JIT obejmuje wszystkie zadania niezbędne do utrzymania funkcjonowania platformy współpracy JIT zgodnie z niniejszym rozporządzeniem, w szczególności utrzymanie i opracowywanie techniczne niezbędne do zapewnienia funkcjonowania platformy współpracy JIT na zadowalającym poziomie zgodnie ze specyfikacjami technicznymi.
7. eu-LISA zapewnia sekretariatowi sieci JIT szkolenia w zakresie technicznego korzystania z platformy współpracy JIT, w tym poprzez udostępnianie materiałów szkoleniowych.
8. eu-LISA tworzy punkt wsparcia do celów terminowego łagodzenia skutków zgłoszonych mu incydentów technicznych.
9. eu-LISA stale wprowadza usprawnienia i dodaje nowe funkcje platformy współpracy JIT, na podstawie informacji otrzymanych od grupy doradczej, o której mowa w art. 12, oraz na podstawie sporządzanego przez sekretariat sieci JIT sprawozdania rocznego, o którym mowa w art. 10 lit. e).
10. eu-LISA nie ma dostępu do danych operacyjnych i danych nieoperacyjnych przestrzeni współpracy JIT.

11. Bez uszczerbku dla art. 17 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, ustanowionego rozporządzeniem Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 ⁽¹⁵⁾, eu-LISA stosuje odpowiednie przepisy dotyczące tajemnicy zawodowej lub inne równoważne wymogi poufności do wszystkich członków swojego personelu, od których wymaga się pracy z danymi zapisanymi w scentralizowanym systemie informacyjnym. Obowiązek ten ma zastosowanie również po zakończeniu pełnienia urzędu przez te osoby lub po ustaniu ich zatrudnienia, lub po zakończeniu ich działalności.

Artykuł 8

Obowiązki państw członkowskich

1. Każde państwo członkowskie dokonuje niezbędnych uzgodnień technicznych na potrzeby dostępu swoich właściwych organów do platformy współpracy JIT zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.
2. Państwa członkowskie zapewniają, aby użytkownicy platformy współpracy JIT mieli dostęp do kursów szkoleniowych zapewnianych przez sekretariat sieci JIT zgodnie z art. 10 lit. c) lub do równoważnych kursów szkoleniowych organizowanych na poziomie krajowym. Państwa członkowskie zapewniają również, aby użytkownicy platformy współpracy JIT byli w pełni świadomi przewidzianych w prawie Unii wymogów dotyczących ochrony danych.

Artykuł 9

Obowiązki właściwych organów i jednostek organizacyjnych Unii

1. Eurojust, Europol, EPPO, OLAF oraz inne właściwe organy i jednostki organizacyjne Unii dokonują niezbędnych uzgodnień technicznych umożliwiających im dostęp do platformy współpracy JIT.
2. Eurojust jest odpowiedzialny za dokonanie niezbędnych dostosowań technicznych swoich systemów, niezbędnych do celów ustanowienia połączenia, o którym mowa w art. 4 akapit pierwszy lit. c).

Artykuł 10

Obowiązki sekretariatu sieci JIT

Sekretariat sieci JIT wspiera funkcjonowanie platformy współpracy JIT poprzez:

- a) zapewnianie – na wniosek administratora lub administratorów przestrzeni JIT – wsparcia administracyjnego, prawnego i technicznego w kontekście tworzenia poszczególnych przestrzeni współpracy JIT oraz zarządzania prawami dostępu do tych przestrzeni, zgodnie z art. 14 ust. 3;
- b) zapewnianie bieżących wytycznych, wsparcia funkcjonalnego i pomocy praktykom w zakresie korzystania z platformy współpracy JIT i jej funkcji;
- c) opracowanie i zapewnianie kursów szkoleniowych dla użytkowników platformy współpracy JIT w celu ułatwienia korzystania z tej platformy;
- d) wzmacnianie kultury współpracy w ramach Unii w odniesieniu do współpracy transgranicznej w sprawach karnych poprzez podnoszenie świadomości i propagowanie wśród praktyków korzystania z platformy współpracy JIT;
- e) informowanie eu-LISA – po uruchomieniu platformy współpracy JIT – o dodatkowych wymogach w zakresie funkcjonalności poprzez składanie rocznego sprawozdania na temat możliwych usprawnień i nowych funkcji platformy współpracy JIT na podstawie informacji zwrotnych, które dotyczą praktycznego korzystania z platformy współpracy JIT i które sekretariat sieci JIT otrzymuje od użytkowników platformy współpracy JIT.

⁽¹⁵⁾ Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1.

*Artykuł 11***Komisja ds. Zarządzania Programem**

1. Przed etapem projektowania i opracowywania platformy współpracy JIT zarząd eu-LISA ustanawia – na czas trwania etapu projektowania i opracowywania – Komisję ds. Zarządzania Programem.
2. Komisja ds. Zarządzania Programem składa się z dziesięciu członków:
 - a) ośmiu członków mianowanych przez zarząd eu-LISA;
 - b) przewodniczącego grupy doradczej, o której mowa w art. 12;
 - c) jednego członka mianowanego przez Komisję.
3. Zarząd eu-LISA zapewnia, aby powoływani przez niego do Komisji ds. Zarządzania Programem członkowie posiadali niezbędne doświadczenie i wiedzę fachową w zakresie opracowywania systemów informatycznych wspierających działalność organów sądowych i w zakresie zarządzania tymi systemami.
4. eu-LISA uczestniczy w pracach Komisji ds. Zarządzania Programem. W tym celu przedstawiciele eu-LISA uczestniczą w posiedzeniach Komisji ds. Zarządzania Programem, aby składać sprawozdania z prac dotyczących projektowania i rozwoju platformy współpracy JIT oraz wszelkich innych związanych z tym prac i działań.
5. Komisja ds. Zarządzania Programem spotyka się co najmniej raz na trzy miesiące lub częściej, w zależności od potrzeby. Zapewnia ona odpowiednie zarządzanie etapami projektowania i opracowywania platformy współpracy JIT. Komisja ds. Zarządzania Programem regularnie, w miarę możliwości raz w miesiącu, przedkłada zarządowi eu-LISA pisemne sprawozdania z postępów platformy współpracy JIT. Komisja ds. Zarządzania Programem nie ma uprawnień do podejmowania decyzji ani jakiegokolwiek mandatu do reprezentowania członków zarządu eu-LISA.
6. Komisja ds. Zarządzania Programem, w konsultacji z zarządem eu-LISA, ustanawia swój regulamin, który zawiera w szczególności przepisy dotyczące przewodnictwa, miejsc posiedzeń, przygotowywania posiedzeń, dopuszczania ekspertów do udziału w posiedzeniach oraz planów w zakresie komunikacji zapewniających pełne informacje członkom zarządu eu-LISA, którzy nie są członkami Komisji ds. Zarządzania Programem.
7. Przewodnictwo Komisji ds. Zarządzania Programem obejmuje jedno z państw członkowskich.
8. Prowadzenie sekretariatu Komisji ds. Zarządzania Programem zapewnia eu-LISA.

*Artykuł 12***Grupa doradcza**

1. eu-LISA ustanawia grupę doradczą, która ma służyć wiedzą fachową w zakresie platformy współpracy JIT, w szczególności w kontekście przygotowywania rocznego programu prac eu-LISA i jej rocznego sprawozdania z działalności, a także wskazywać możliwe udoskonalenia i nowe funkcje, które należy wdrożyć w odniesieniu do platformy współpracy JIT.
2. Grupa doradcza składa się z przedstawicieli państw członkowskich, Komisji oraz sekretariatu sieci JIT. Grupie doradczej przewodniczy eu-LISA. Grupa doradcza:
 - a) spotyka w miarę możliwości co najmniej raz w miesiącu, do czasu uruchomienia platformy współpracy JIT a następnie spotyka się regularnie;
 - b) na etapie projektowania i opracowywania platformy współpracy JIT składa Komisji ds. Zarządzania Programem sprawozdanie po każdym posiedzeniu;
 - c) na etapie projektowania i opracowywania platformy współpracy JIT zapewnia specjalistyczną wiedzę techniczną w celu wsparcia Komisji ds. Zarządzania Programem w realizacji jej zadań.

ROZDZIAŁ III

TWORZENIE I DOSTĘP DO PRZESTRZENI WSPÓŁPRACY JIT

Artykuł 13

Tworzenie przestrzeni współpracy JIT

1. W przypadku gdy w umowie o JIT przewidziano korzystanie z platformy współpracy JIT zgodnie z niniejszym rozporządzeniem, dla każdego zespołu JIT tworzy się w ramach tej platformy przestrzeń współpracy JIT.
2. W odpowiedniej umowie o JIT zapewnia się właściwym organom państw członkowskich i EPPO dostęp do odpowiedniej przestrzeni współpracy JIT, a ponadto można w niej przewidzieć, że właściwym organom i jednostkom organizacyjnym Unii, właściwym organom państw trzecich, które podpisały daną umowę, oraz przedstawicielom międzynarodowych organów sądowych zostanie udzielony dostęp do tej przestrzeni współpracy JIT. W odpowiedniej umowie o JIT określa się postanowienia regulujące taki dostęp.
3. Dana przestrzeń współpracy JIT tworzona jest przez administratora lub administratorów przestrzeni JIT, przy wsparciu technicznym ze strony eu-LISA.
4. Jeżeli w momencie podpisywania umowy o JIT członkowie zespołu JIT zdecydują o niekorzystaniu z platformy współpracy JIT, ale w trakcie funkcjonowania danego zespołu JIT postanawiają rozpocząć korzystanie z platformy współpracy JIT, należy zmienić tę umowę o JIT, o ile nie przewidziano w niej takiej możliwości, przy czym zastosowanie mają ust. 1, 2 i 3. W przypadku gdy członkowie zespołu JIT postanawiają zakończyć korzystanie z platformy współpracy JIT w trakcie funkcjonowania danego zespołu JIT, należy zmienić odpowiednią umowę o JIT, o ile takiej możliwości nie przewidziano już w tej umowie o JIT.

Artykuł 14

Wyznaczenie i rola administratora przestrzeni JIT

1. Jeżeli w umowie o JIT przewidziano korzystanie z platformy współpracy JIT, w tej umowie o JIT wyznacza się jednego lub większą liczbę administratorów przestrzeni JIT, spośród członków zespołu JIT pochodzących z państw członkowskich lub członka zespołu JIT z EPPO.
2. Administrator lub administratorzy przestrzeni JIT zarządzają prawami dostępu użytkowników platformy współpracy JIT do odnośnych przestrzeni współpracy JIT, zgodnie z odpowiednią umową o JIT.
3. W umowie o JIT można postanowić, że sekretariat sieci JIT będzie miał dostęp do przestrzeni współpracy JIT do celów wsparcia technicznego i administracyjnego, a także do celów wsparcia technicznego, prawnego i administracyjnego w odniesieniu do zarządzania prawami dostępu. W takich sytuacjach, zgodnie z uzgodnieniami dokonany przez członków zespołu JIT, administrator lub administratorzy przestrzeni JIT zapewniają sekretariatowi sieci JIT dostęp do tej przestrzeni współpracy JIT.

Artykuł 15

Dostęp właściwych organów państw członkowskich oraz Prokuratury Europejskiej do przestrzeni współpracy JIT

Zgodnie z odpowiednią umową o JIT administrator lub administratorzy przestrzeni JIT zapewniają właściwym organom państw członkowskich wskazanym w tej umowie o JIT oraz EPPO, w przypadku gdy jest ona wskazana w tej umowie o JIT, dostęp do przestrzeni współpracy JIT.

Artykuł 16

Dostęp właściwych organów i jednostek organizacyjnych Unii do przestrzeni współpracy JIT

Zgodnie z odpowiednią umową o JIT administrator lub administratorzy przestrzeni JIT udzielają, w niezbędnym zakresie, dostępu do przestrzeni współpracy JIT:

- a) Eurojustowi – do celów wykonywania jego zadań określonych w rozporządzeniu (UE) 2018/1727;
- b) Europolowi – do celów wykonywania jego zadań określonych w rozporządzeniu (UE) 2016/794;
- c) OLAF-owi – do celów wykonywania jego zadań określonych w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 883/2013 ⁽¹⁶⁾; oraz
- d) innym właściwym organom i jednostkom organizacyjnym Unii – do celów wykonywania zadań określonych w ustanawiających je odpowiednich aktach prawnych.

Artykuł 17

Dostęp właściwych organów państw trzecich do przestrzeni współpracy JIT

1. Zgodnie z odpowiednią umową o JIT oraz do celów wymienionych w art. 5 administrator lub administratorzy przestrzeni JIT udzielają właściwym organom państw trzecich, które podpisały tę umowę o JIT, dostępu do przestrzeni współpracy JIT.

2. W każdym przypadku gdy członkowie zespołu JIT z państw członkowskich oraz członek zespołu JIT z EPPO, jeżeli uczestniczy ona w danym zespole JIT, zamieszczają dane operacyjne w przestrzeni współpracy JIT w celu ich pobrania przez państwo trzecie, dany członek zespołu JIT z państwa członkowskiego lub członek zespołu JIT z EPPO sprawdzają, czy dane, które sami zamieścili, ograniczają się do tego, co jest wymagane do celów odpowiedniej umowy o JIT, i czy te dane są zgodne z warunkami określonymi w tej umowie.

3. W każdym przypadku gdy państwo trzecie zamieszcza dane operacyjne w przestrzeni współpracy JIT, administrator lub administratorzy przestrzeni JIT sprawdzają, czy takie dane ograniczają się do tego, co jest wymagane do celów odpowiedniej umowy o JIT, i czy te dane są zgodne z warunkami określonymi w tej umowie – zanim dane te będą mogły zostać pobrane przez innych użytkowników przestrzeni współpracy JIT.

4. Właściwe organy państw członkowskich zapewniają, aby przekazywanie przez nie danych osobowych do państw trzecich, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, miało miejsce wyłącznie w przypadku spełnienia warunków określonych w rozdziale V dyrektywy (UE) 2016/680.

5. Organy i jednostki organizacyjne Unii zapewniają, aby przekazywanie przez nie danych osobowych do państw trzecich, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, miało miejsce wyłącznie w przypadku spełnienia warunków określonych w rozdziale IX rozporządzenia (UE) 2018/1725, bez uszczerbku dla mających zastosowanie do takich organów lub jednostek organizacyjnych Unii przepisów o ochronie danych zawartych w odpowiednich ustanawiających je aktach prawnych, w przypadku gdy przepisy te wprowadzają szczególne warunki przekazywania danych.

6. EPPO, działając zgodnie ze swoimi kompetencjami przewidzianymi w art. 22, 23 i 25 rozporządzenia (UE) 2017/1939, zapewnia, aby przekazywanie przez nią danych osobowych do państw trzecich, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, miało miejsce wyłącznie w przypadku spełnienia warunków określonych w art. 80–84 tego rozporządzenia.

⁽¹⁶⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 883/2013 z dnia 11 września 2013 r. dotyczące dochodzeń prowadzonych przez Europejski Urząd ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF) oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1073/1999 Parlamentu Europejskiego i Rady i rozporządzenie Rady (Euratom) nr 1074/1999 (Dz.U. L 248 z 18.9.2013, s. 1).

Artykuł 18

Dostęp przedstawicieli międzynarodowych organów sądowych uczestniczących w zespole JIT do przestrzeni współpracy JIT

1. Do celów wymienionych w art. 5, w przypadku gdy taką możliwość przewidziano w umowie o JIT, administrator lub administratorzy przestrzeni JIT udzielają dostępu do przestrzeni współpracy JIT przedstawicielom międzynarodowych organów sądowych, którzy uczestniczą w danym zespole JIT.
2. Administrator lub administratorzy przestrzeni JIT sprawdzają oraz zapewniają, aby wymiana danych operacyjnych z przedstawicielami międzynarodowych organów sądowych, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, była ograniczona do tego, co jest wymagane do celów odpowiedniej umowy o JIT, oraz aby te dane były zgodne z warunkami określonymi w tej umowie.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby przekazywanie przez nie danych osobowych przedstawicielom międzynarodowych organów sądowych, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, miało miejsce wyłącznie w przypadku spełnienia warunków określonych w rozdziale V dyrektywy (UE) 2016/680.
4. Organy i jednostki organizacyjne Unii zapewniają, aby przekazywanie przez nie danych osobowych przedstawicielom międzynarodowych organów sądowych, którym udzielono dostępu do przestrzeni współpracy JIT, miało miejsce wyłącznie w przypadku spełnienia warunków określonych w rozdziale IX rozporządzenia (UE) 2018/1725, bez uszczerbku dla mających zastosowanie do takich organów lub jednostek organizacyjnych Unii przepisów o ochronie danych zawartych w odpowiednich ustanawiających je aktach prawnych, w przypadku gdy przepisy te wprowadzają szczególne warunki przekazywania danych.

ROZDZIAŁ IV

BEZPIECZEŃSTWO I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Artykuł 19

Bezpieczeństwo

1. eu-LISA wprowadza niezbędne środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić wysoki poziom cyberbezpieczeństwa platformy współpracy JIT oraz bezpieczeństwa informacji w odniesieniu do danych znajdujących się na platformie współpracy JIT, w szczególności w celu zapewnienia poufności i integralności danych operacyjnych i danych nieoperacyjnych przechowywanych w scentralizowanym systemie informacyjnym.
2. eu-LISA zapobiega nieuprawnionemu dostępowi do platformy współpracy JIT oraz zapewnia, aby osoby uprawnione do dostępu do platformy współpracy JIT miały dostęp wyłącznie do danych objętych posiadaniem przez siebie uprawnieniem dostępu.
3. Do celów ust. 1 i 2 niniejszego artykułu eu-LISA przyjmuje plan bezpieczeństwa oraz plan ciągłości działania i plan przywrócenia gotowości do pracy po wystąpieniu sytuacji nadzwyczajnej, aby zapewnić możliwość przywrócenia scentralizowanego systemu informacyjnego w przypadku wystąpienia przerwy w jego działaniu. eu-LISA dokonuje uzgodnień roboczych z zespołem reagowania na incydenty komputerowe w instytucjach, organach i jednostkach organizacyjnych Unii ustanowionych Porozumieniem między Parlamentem Europejskim, Radą Europejską, Radą Unii Europejskiej, Komisją Europejską, Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Europejskim Bankiem Centralnym, Europejskim Trybunałem Obrachunkowym, Europejską Służbą Działań Zewnętrznych, Europejskim Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, Europejskim Komitetem Regionów i Europejskim Bankiem Inwestycyjnym w sprawie organizacji i funkcjonowania zespołu reagowania na incydenty komputerowe w instytucjach, organach i agencjach UE (CERT-UE) ⁽¹⁷⁾. Przyjmując ten plan bezpieczeństwa eu-LISA bierze pod uwagę ewentualne zalecenia ekspertów ds. bezpieczeństwa uczestniczących w grupie doradczej, o której mowa w art. 12 niniejszego rozporządzenia.
4. eu-LISA monitoruje skuteczność wszystkich środków opisanych w niniejszym artykule, a także wprowadza niezbędne środki organizacyjne związane z monitorowaniem swojej własnej działalności oraz z nadzorem, aby zapewnić zgodność z niniejszym rozporządzeniem.

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 12 z 13.1.2018, s. 1.

*Artykuł 20***Odpowiedzialność**

1. W przypadku gdy państwo członkowskie, Eurojust, Europol, EPPO, OLAF lub inny właściwy organ lub inna właściwa jednostka organizacyjna Unii, w wyniku nieprzestrzegania przez nie obowiązków wynikających z niniejszego rozporządzenia, wyrządzą szkodę w odniesieniu do platformy współpracy JIT, odpowiednio, państwo członkowskie, Eurojust, Europol, EPPO, OLAF lub inny właściwy organ lub inna właściwa jednostka organizacyjna Unii odpowiadają za taką szkodę, o ile i w zakresie, w jakim eu-LISA nie wprowadzi rozsądnych środków w celu zapobieżenia wystąpieniu szkody lub ograniczenia jej skutków.
2. Roszczenia odszkodowawcze wobec państwa członkowskiego z tytułu szkody, o której mowa w ust. 1, reguluje prawo tego państwa członkowskiego. Roszczenia odszkodowawcze wobec Eurojustu, Europolu, EPPO, OLAF-u lub innego właściwego organu lub innej właściwej jednostki organizacyjnej Unii z tytułu takiej szkody regulują ustanawiające je odpowiednie akty prawne.

ROZDZIAŁ V

OCHRONA DANYCH*Artykuł 21***Okres zatrzymywania dotyczący przechowywania danych operacyjnych**

1. Dane operacyjne odnoszące się do poszczególnych przestrzeni współpracy JIT przechowywane są w scentralizowanym systemie informacyjnym przez okres wymagany do tego, aby wszyscy zainteresowani użytkownicy platformy współpracy JIT ukończyli proces ich pobierania. Okres zatrzymywania nie może przekraczać czterech tygodni od dnia zamieszczenia takich danych na platformie współpracy JIT.
2. Po zakończeniu procesu pobierania danych przez wszystkich docelowych użytkowników platformy współpracy JIT lub, najpóźniej, po upływie okresu zatrzymywania, o którym mowa w ust. 1, dane są automatycznie i trwale usuwane ze scentralizowanego systemu informacyjnego.

*Artykuł 22***Okres zatrzymywania dotyczący przechowywania danych nieoperacyjnych**

1. W przypadku gdy przewiduje się przeprowadzenie oceny JIT, dane nieoperacyjne odnoszące się do poszczególnych przestrzeni współpracy JIT przechowywane są w scentralizowanym systemie informacyjnym do czasu ukończenia oceny danego zespołu JIT. Okres zatrzymywania nie może przekraczać pięciu lat od dnia wprowadzenia takich danych do platformy współpracy JIT.
2. W przypadku podjęcia decyzji o nieprzeprowadzeniu oceny w momencie zamknięcia zespołu JIT lub, najpóźniej, po upływie okresu zatrzymywania, o którym mowa w ust. 1, dane są automatycznie usuwane ze scentralizowanego systemu informacyjnego.

*Artykuł 23***Administrator danych oraz podmiot przetwarzający dane**

1. Za administratorów danych w odniesieniu do przetwarzania operacyjnych danych osobowych na podstawie niniejszego rozporządzenia uznaje się, zgodnie z mającymi zastosowanie unijnymi przepisami o ochronie danych, każdy właściwy organ krajowy państwa członkowskiego oraz, w stosownych przypadkach, Eurojust, Europol, EPPO, OLAF lub inny właściwy organ lub inna właściwa jednostka organizacyjna Unii.
2. W przypadku danych, które zostały zamieszczone na platformie współpracy JIT przez właściwe organy państw trzecich lub przez przedstawicieli międzynarodowych organów sądowych, administratorem danych w odniesieniu do danych osobowych wymienianych za pośrednictwem platformy współpracy JIT i przechowywanych na tej platformie wyznacza się w odpowiedniej umowie o JIT jednego z administratorów przestrzeni JIT.

Przed wyznaczeniem administratora danych nie zamieszcza się żadnych danych pochodzących od państw trzecich lub międzynarodowych organów sądowych.

3. eu-LISA uznaje się za podmiot przetwarzający dane, zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1725, w odniesieniu do danych osobowych wymienianych za pośrednictwem platformy współpracy JIT i przechowywanych na tej platformie.

4. Użytkownicy platformy współpracy JIT są współadministratorami, w rozumieniu art. 28 rozporządzenia (UE) 2018/1725, do celów przetwarzania nieoperacyjnych danych osobowych na platformie współpracy JIT.

Artykuł 24

Cel przetwarzania danych osobowych

1. Dane umieszczone na platformie współpracy JIT przetwarza się wyłącznie do celów:
 - a) wymiany danych operacyjnych pomiędzy użytkownikami platformy współpracy JIT, na potrzeby której utworzono dany zespół JIT;
 - b) wymiany danych nieoperacyjnych pomiędzy użytkownikami platformy współpracy JIT na potrzeby zarządzania danym zespołem JIT.
2. Dostęp do platformy współpracy JIT ogranicza się do należycie uprawnionego personelu właściwych organów państw członkowskich i państw trzecich, Eurojustu, Europolu, EPPO, OLAF-u oraz innych właściwych organów lub jednostek organizacyjnych Unii lub przedstawicieli międzynarodowych organów sądowych, w zakresie niezbędnym do wykonywania ich zadań zgodnie z celami, o których mowa w ust. 1, oraz do tego, co jest ściśle niezbędne i proporcjonalne do realizowanych celów.

Artykuł 25

Rejestry techniczne

1. eu-LISA zapewnia prowadzenie rejestru technicznego, w którym zapisuje się każdorazowy dostęp do scentralizowanego systemu informacyjnego oraz wszystkie operacje przetwarzania danych w tym systemie, zgodnie z ust. 2.
2. W rejestrach technicznych wskazuje się:
 - a) datę, strefę czasową i dokładną godzinę dostępu do scentralizowanego systemu informacyjnego;
 - b) znak identyfikacyjny każdego indywidualnego użytkownika platformy współpracy JIT, który uzyskał dostęp do scentralizowanego systemu informacyjnego;
 - c) datę, strefę czasową i godzinę dostępu w odniesieniu do każdej operacji przeprowadzonej przez każdego indywidualnego użytkownika platformy współpracy JIT;
 - d) operację przeprowadzoną przez każdego indywidualnego użytkownika platformy współpracy JIT.

Rejestry techniczne chroni się za pomocą odpowiednich środków technicznych przed modyfikacją i nieuprawnionym dostępem. Rejestry techniczne przechowuje się przez trzy lata lub przez dłuższy okres, jeżeli wymaga tego ukończenie będących w toku procedur monitorowania.

3. Na żądanie i bez zbędnej zwłoki eu-LISA udostępnia rejestry techniczne właściwym organom państw członkowskich, które uczestniczyły w danym zespole JIT.

4. Krajowe organy nadzorcze odpowiedzialne za monitorowanie zgodności z prawem przetwarzania danych uzyskują na żądanie dostęp do rejestrów technicznych w granicach swoich kompetencji i w celu wykonywania swoich obowiązków.

5. Europejski Inspektor Ochrony Danych uzyskuje na żądanie dostęp do rejestrów technicznych w granicach swoich kompetencji i w celu wykonywania swoich obowiązków nadzorczych zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2018/1725.

ROZDZIAŁ VI

PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 26

Monitorowanie i ocena

1. eu-LISA ustanawia procedury w zakresie monitorowania opracowywania platformy współpracy JIT pod kątem celów dotyczących planowania i kosztów oraz procedury w zakresie monitorowania funkcjonowania platformy współpracy JIT pod kątem celów dotyczących rezultatów technicznych, efektywności kosztowej, użyteczności, bezpieczeństwa i jakości działania.
2. Procedury, o których mowa w ust. 1, zapewniają możliwość tworzenia regularnych statystyk technicznych na potrzeby monitorowania oraz wnoszą wkład w ogólną ocenę platformy współpracy JIT.
3. Jeżeli istnieje ryzyko znacznych opóźnień w procesie opracowywania, eu-LISA jak najszybciej informuje Parlament Europejski i Radę o powodach tych opóźnień, o ich skutkach w odniesieniu do ram czasowych i finansów oraz o działaniach, jakie zamierza podjąć, aby zaradzić tej sytuacji.
4. Po zakończeniu etapu opracowywania platformy współpracy JIT eu-LISA składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie, w którym wyjaśnia, w jaki sposób osiągnięto cele, w szczególności cele związane z planowaniem i kosztami, oraz uzasadnia wszelkie rozbieżności.
5. W przypadku technicznej modernizacji platformy współpracy JIT, która mogłaby powodować znaczne koszty, eu-LISA informuje Parlament Europejski i Radę przed przeprowadzeniem takiej modernizacji.
6. Nie później niż dwa lata po uruchomieniu platformy współpracy JIT:
 - a) eu-LISA składa Komisji sprawozdanie dotyczące technicznego funkcjonowania platformy współpracy JIT, w tym aspektów związanych z bezpieczeństwem niemających wrażliwego charakteru oraz udostępnia publicznie to sprawozdanie;
 - b) na podstawie sprawozdania, o którym mowa w lit. a), Komisja przeprowadza ogólną ocenę platformy współpracy JIT oraz przekazuje sprawozdanie z ogólnej oceny Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

Co cztery lata po złożeniu sprawozdania, o którym mowa w akapicie pierwszym lit. a) eu-LISA składa Komisji sprawozdanie dotyczące technicznego funkcjonowania platformy współpracy JIT, w tym jej aspektów niemających wrażliwego charakteru, oraz udostępnia publicznie to sprawozdanie.

Co cztery lata po przekazaniu sprawozdania z ogólnej oceny, o którym mowa w akapicie pierwszym lit. b), oraz na podstawie sprawozdań złożonych przez eu-LISA zgodnie z akapitem drugim, Komisja przeprowadza ogólną ocenę platformy współpracy JIT oraz przekazuje sprawozdanie z ogólnej oceny Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

7. W terminie 18 miesięcy po dniu uruchomienia platformy współpracy JIT Komisja, po konsultacji z Europolem i grupą doradczą, o której mowa w art. 12, składa Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie, w którym ocenia konieczność, wykonalność, stosowność i efektywność kosztową ewentualnego utworzenia połączenia między platformą współpracy JIT a aplikacją SIENA. W sprawozdaniu tym uwzględnia się również warunki, specyfikacje techniczne oraz procedury służące zapewnieniu, aby połączenie takie było bezpieczne i efektywne. W stosownych przypadkach sprawozdaniu temu towarzyszą niezbędne wnioski ustawodawcze, które mogą obejmować upoważnienie Komisji do przyjęcia specyfikacji technicznych dotyczących takiego połączenia.

8. Właściwe organy państw członkowskich, Eurojust, Europol, EPPO, OLAF oraz inne właściwe organy i jednostki organizacyjne Unii przekazują eu-LISA i Komisji informacje niezbędne do przygotowania sprawozdania, o którym mowa w ust. 4 niniejszego artykułu, oraz sprawozdania Komisji z ogólnej oceny, o którym mowa w ust. 6 niniejszego artykułu. Ponadto przekazują one sekretariatowi sieci JIT informacje niezbędne do sporządzenia sprawozdania rocznego, o którym mowa w art. 10 lit. e). Informacje, o których mowa w zdaniach pierwszym i drugim niniejszego ustępu, nie mogą narażać na szwank metod pracy ani ujawniać informacji o źródłach, nazwiskach członków personelu lub postępowaniach przygotowawczych.

9. eu-LISA przekazuje Komisji informacje niezbędne do przeprowadzenia ogólnej oceny, o której mowa w ust. 6.

Artykuł 27

Koszty

Koszty poniesione w związku z ustanowieniem i funkcjonowaniem platformy współpracy JIT pokrywane są z budżetu ogólnego Unii.

Artykuł 28

Uruchomienie platformy

1. Komisja ustala datę uruchomienia platformy współpracy JIT, gdy stwierdzi, że spełniono następujące warunki:
 - a) przyjęto akty wykonawcze, o których mowa w art. 6 lit. a)–g);
 - b) eu-LISA pomyślnie przeprowadziła – przy zaangażowaniu ze strony państw członkowskich – kompleksowy test platformy współpracy JIT, wykorzystując anonimowe dane testowe.

W każdym przypadku data ta nie może nastąpić później niż w dniu 7 grudnia 2025 r.

2. Po ustaleniu daty uruchomienia platformy współpracy JIT zgodnie z ust. 1, Komisja informuje o tej dacie państwa członkowskie, Eurojust, Europol, EPPO oraz OLAF. Informuje o niej także Parlament Europejski.
3. Decyzję Komisji ustalającą datę uruchomienia platformy współpracy JIT, o której mowa w ust. 1, publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
4. Użytkownicy platformy współpracy JIT rozpoczynają korzystanie z platformy współpracy JIT od daty uruchomienia platformy ustalonej przez Komisję zgodnie z ust. 1.

Artykuł 29

Procedura komitetowa

1. Komisję wspomaga komitet. Komitet ten jest komitetem w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
3. W przypadku gdy komitet nie wyda żadnej opinii, Komisja nie przyjmuje projektu aktu wykonawczego i stosuje się art. 5 ust. 4 akapit trzeci rozporządzenia (UE) nr 182/2011.

Artykuł 30

Zmiana rozporządzenia (UE) 2018/1726

W rozporządzeniu (UE) 2018/1726 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„4b. Agencja odpowiada za opracowywanie platformy współpracy wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych (zwanej dalej »platformą współpracy JIT«) oraz za zarządzanie operacyjne tą platformą, w tym za zmiany techniczne.”;

2) dodaje się artykuł w brzmieniu:

„Artykuł 8c

Zadania związane z platformą współpracy JIT

W odniesieniu do platformy współpracy JIT Agencja wykonuje:

- a) zadania powierzone jej na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/969 (*);
- b) zadania związane ze szkoleniem w zakresie technicznego korzystania z platformy współpracy JIT, zapewnianym sekretariatowi sieci JIT, w tym z zapewnianiem materiałów szkoleniowych.

(*) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/969 z dnia 10 maja 2023 r. ustanawiające platformę współpracy mającą na celu wspieranie funkcjonowania wspólnych zespołów dochodzeniowo-śledczych oraz zmieniające rozporządzenie (UE) 2018/1726 (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 1).”;

3) art. 14 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Agencja monitoruje rozwój prac badawczych istotnych dla zarządzania operacyjnego systemami SIS II, VIS, Eurodac, EES, ETIAS, DubliNet, ECRIS-TCN, e-CODEX, platformą współpracy JIT oraz innymi wielkoskalowymi systemami informatycznymi, o których mowa w art. 1 ust. 5.”;

4) w art. 19 ust. 1 lit. ff) dodaje się podpunkt w brzmieniu:

„(viii) platformy współpracy JIT – na podstawie art. 26 ust. 6 rozporządzenia (UE) 2023/969.”;

5) w art. 27 ust. 1 dodaje się literę w brzmieniu:

„dd) grupa doradcza ds. platformy współpracy JIT;”.

Artykuł 31

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w państwach członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Strasburgu dnia 10 maja 2023 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca
R. METSOLA

W imieniu Rady
Przewodnicząca
J. ROSWALL

DYREKTYWY

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/970

z dnia 10 maja 2023 r.

w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Art. 11 Konwencji Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 r. w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ratyfikowanej przez wszystkie państwa członkowskie, stanowi, że państwa Strony mają podejmować wszelkie stosowne kroki w celu zapewnienia, między innymi, prawa do równego wynagrodzenia, w tym również do świadczeń, oraz do równego traktowania za pracę o takiej samej wartości, jak również do równego traktowania w ocenie jakości pracy.
- (2) W art. 2 i w art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej wymienia się prawo do równości kobiet i mężczyzn jako jedną z podstawowych wartości Unii.
- (3) Art. 8 i 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) zawierają wymóg, aby Unia we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet, a także do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć.
- (4) W art. 157 ust. 1 TFUE zobowiązuje się każde państwo członkowskie do zapewnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Art. 157 ust. 3 TFUE przewiduje przyjęcie przez Unię środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”).
- (5) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) orzekł, że zakres zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet nie może ograniczać się do dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci ⁽³⁾. Zważywszy na cel i charakter praw, które ma chronić ta zasada, ma ona także zastosowanie do dyskryminacji wynikającej z transycji płciowej danej osoby.

⁽¹⁾ Dz.U. C 341 z 24.8.2021, s. 84.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 30 marca 2023 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 24 kwietnia 2023 r.

⁽³⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 kwietnia 1996 r., P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 stycznia 2004 r., K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 kwietnia 2006 r., Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 26 czerwca 2018 r., M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) W niektórych państwach członkowskich jest obecnie możliwe, aby dana osoba zarejestrowała się prawnie jako osoba trzeciej płci, często neutralnej. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na odpowiednie przepisy krajowe nadające skutki takiemu uznaniu trzeciej płci w odniesieniu do kwestii zatrudnienia i wynagrodzenia.
- (7) Art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) zakazuje wszelkiej dyskryminacji, w tym ze względu na płeć. Art. 23 Karty stanowi, że należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- (8) Art. 23 Powszechnej deklaracji praw człowieka stanowi między innymi, że każdy, bez jakiegokolwiek dyskryminacji, ma prawo do równego wynagrodzenia za równą pracę, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do słusznych i dogodnych warunków pracy oraz do słusznego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego byt odpowiadający ludzkiej godności.
- (9) Wśród zasad uwzględnionych w Europejskim filarze praw socjalnych, ogłoszonym wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję, znajduje się zasada równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn, a także prawo do równego wynagrodzenia za pracę o takiej samej wartości.
- (10) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽⁴⁾ stanowi, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości ma zostać wyeliminowana. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerzegowania stanowisk pracy, za jego podstawę należy przyjąć te same neutralne pod względem płci kryteria oraz należy sporządzić go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć.
- (11) W ocenie odpowiednich przepisów dyrektywy 2006/54/WE z 2020 r. stwierdzono, że stosowanie zasady równości wynagrodzeń jest utrudnione ze względu na brak przejrzystości systemów wynagrodzeń, brak pewności prawa w odniesieniu do pojęcia pracy o takiej samej wartości oraz przeszkody proceduralne napotymane przez ofiary dyskryminacji. Pracownicy nie posiadają informacji niezbędnych do skutecznego dochodzenia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia, w szczególności informacji na temat poziomów wynagrodzenia poszczególnych kategorii pracowników, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. W sprawozdaniu stwierdzono, że większa przejrzystość pozwoliłaby na ujawnianie uprzedzeń oraz dyskryminacji ze względu na płeć w strukturach plac przedsiębiorstwa lub organizacji. Pozwoliłaby ona ponadto pracownikom, pracodawcom i partnerom społecznym na podejmowanie odpowiednich działań w celu zapewnienia stosowania prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).
- (12) Po dogłębnej ocenie istniejących ram dotyczących równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz szeroko zakrojonym i pluralistycznym procesie konsultacji, w komunikacie Komisji z dnia 5 marca 2020 r. zatytułowanym „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, zapowiedziano, że Komisja zaproponuje wiążące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń.
- (13) Gospodarcze i społeczne skutki pandemii COVID-19 miały nieproporcjonalny negatywny wpływ na kobiety i równouprawnienie płci, a utrata miejsc pracy uderzyła głównie w niskopłatne sektory sfeminizowane. Pandemia COVID-19 wyeksponowała kwestię ciągłego, strukturalnego niedocenia pracy wykonywanej głównie przez kobiety oraz potwierdziła wysoką wartość społeczno-gospodarczą pracy kobiet w ramach usług „pierwszej linii”, takich jak opieka zdrowotna, sprzątanie, opieka nad dziećmi, opieka społeczna oraz opieka rezydencjalna dla osób starszych i innych niesamodzielnych osób dorosłych, która pozostaje w dużym kontraście do jej małej widoczności i niskiego uznania.

⁽⁴⁾ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23).

- (14) Skutki pandemii COVID-19 jeszcze bardziej pogłębią zatem różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz lukę płacową ze względu na płeć, o ile działania służące odbudowie nie będą uwzględniały aspektu płci. W związku z tymi skutkami pandemii należy jeszcze pilniej zająć się kwestią równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Wzmocnienie wdrażania zasady równości wynagrodzeń poprzez dalsze środki jest szczególnie ważne w celu zapewnienia, aby postępy, które zostały poczynione w zakresie odniesienia się do różnic w wynagrodzeniach, nie zostały zaprzepaszczone.
- (15) Luka płacowa ze względu na płeć w Unii wciąż się utrzymuje; w 2020 r. wynosiła 13 % – przy znaczących różnicach występujących w państwach członkowskich – a w ostatniej dekadzie zmniejszyła się tylko nieznacznie. Luka płacowa ze względu na płeć jest spowodowana różnymi czynnikami, takimi jak stereotypy płciowe, utrzymywanie się „szklanego sufitu” i „lepkiej podłogi”, segregacja pozioma, w tym nadreprezentacja kobiet w nisko opłacanych zawodach w sektorze usług, oraz nierówny podział obowiązków opiekuńczych. Ponadto luka płacowa ze względu na płeć jest częściowo spowodowana bezpośrednią i pośrednią dyskryminacją płacową ze względu na płeć. Wszystkie te elementy to strukturalne przeszkody, które tworzą złożone wyzwania przy dążeniu do osiągnięcia wysokiej jakości miejsc pracy i równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, oraz mają długoterminowe konsekwencje, takie jak luka emerytalna i feminizacja ubóstwa.
- (16) Ogólny brak przejrzystości w odniesieniu do poziomów wynagrodzenia w ramach organizacji utrwała sytuację, w której dyskryminacja płacowa oraz uprzedzenia ze względu na płeć mogą pozostawać niewykryte lub, w przypadku gdy istnieje podejrzenie ich występowania, są trudne do udowodnienia. Konieczne jest zatem wprowadzenie wiążących środków prowadzących do zwiększenia przejrzystości wynagrodzeń, zachęcających organizacje do przeglądu ich struktur płacowych w celu zapewnienia równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, a także umożliwiających ofiarom dyskryminacji wykonywanie przysługującego im prawa do równego wynagrodzenia. W uzupełnieniu takich wiążących środków należy wprowadzić przepisy wyjaśniające istniejące pojęcia prawne, takie jak pojęcia „wynagrodzenia” i „pracy o takiej samej wartości”, oraz środki usprawniające mechanizmy egzekwowania prawa i dostęp do wymiaru sprawiedliwości.
- (17) Należy wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez wyeliminowanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej. Nie stoi to na przeszkodzie temu, aby pracodawcy różnie wynagradzali pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, o ile kierują się obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci oraz wolnymi od uprzedzeń kryteriami, takimi jak osiągnięcia i kompetencje.
- (18) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do wszystkich pracowników, w tym pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony oraz osób zatrudnionych na umowę o pracę lub przez agencję pracy tymczasowej lub pozostających z taką agencją w stosunku pracy, a także pracowników na stanowiskach kierowniczych, którzy są zatrudnieni na umowę o pracę lub pozostają w stosunku pracy zgodnie z definicją przewidzianą przez prawo, układ zbiorowy lub praktykę obowiązującą w każdym państwie członkowskim, z uwzględnieniem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości⁽⁵⁾. Zakresem niniejszej dyrektywy objęci są pracownicy domowi, pracownicy na żądanie, pracownicy wykonujący pracę przerywaną, pracownicy w systemie bonów usługowych, osoby pracujące za pośrednictwem platform internetowych, pracownicy wykonujący pracę chronioną, stażyści i praktykanci, pod warunkiem że spełniają oni stosowne kryteria. Przy stwierdzeniu istnienia stosunku pracy należy brać pod uwagę fakty świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, a nie sposób, w jaki strony opisują łączący ich stosunek.
- (19) Ważnym elementem w eliminowaniu dyskryminacji płacowej jest przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem. Niniejsza dyrektywa powinna zatem mieć zastosowanie również do osób starających się o zatrudnienie.
- (20) Aby usunąć przeszkody, na jakie napotykają ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w wykonywaniu swojego prawa do równego wynagrodzenia, a także pokierować pracodawców na drodze do zapewnienia poszanowania tego prawa, należy wyjaśnić, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, podstawowe pojęcia dotyczące równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, takie jak „wynagrodzenie” oraz „praca o takiej samej wartości”. Powinno to ułatwić stosowanie tych pojęć, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw.

(5) Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 3 lipca 1986 r., Lawrie-Blum 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 października 2010 r., Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 lipca 2015 r., Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2016 r., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Zasada równości wynagrodzeń powinna być przestrzegana w odniesieniu do płac godzinowych, płac miesięcznych lub wszelkich innych świadczeń, pieniężnych lub rzeczowych, które pracownicy otrzymują bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości⁽⁶⁾ pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować nie tylko płacę miesięczną, ale również składniki uzupełniające lub zmienne wynagrodzenia. W ramach składników uzupełniających lub zmiennych należy uwzględnić wszelkie świadczenia oprócz zwykłej podstawowej lub minimalnej płacy godzinowej lub płacy miesięcznej, które pracownik otrzymuje bezpośrednio lub pośrednio, pieniężnych lub rzeczowych. Takie składniki uzupełniające lub zmienne mogą obejmować między innymi premie, rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych, zniżki na przejazdy, dodatki mieszkaniowe i żywnościowe, rekompensatę za udział w szkoleniach, płatności w przypadku zwolnienia, ustawowe świadczenia chorobowe, ustawowo wymagane odszkodowanie i emerytury pracownicze. Pojęcie „wynagrodzenia” powinno obejmować wszystkie elementy wynagrodzenia należnego na mocy prawa, układów zbiorowych lub praktyki w każdym państwie członkowskim.
- (22) Aby zapewnić jednolitą prezentację informacji wymaganych niniejszą dyrektywą, poziomy wynagrodzenia powinny być wyrażone jako roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto. Obliczenie poziomów wynagrodzenia powinno być możliwe na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia określonego dla danego pracownika, niezależnie od tego, czy jest ono ustalane jako stawka roczna, miesięczna, godzinowa czy też w inny sposób.
- (23) Państwa członkowskie nie powinny być zobowiązane do ustanawiania nowych organów do celów niniejszej dyrektywy. Powinny one mieć możliwość powierzenia wynikających z niej zadań już ustanowionym organom, w tym partnerom społecznym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, pod warunkiem że państwa członkowskie wypełniają zobowiązania określone w niniejszej dyrektywie.
- (24) Aby pracownicy byli chronieni oraz aby odnieść się do ich obaw przed wiktylizacją przy stosowaniu zasady równości wynagrodzeń, powinni oni móc być reprezentowani przez przedstawiciela. Jako przedstawiciele mogłyby występować związki zawodowe lub inni przedstawiciele pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni móc być reprezentowani przez wybranego przez siebie przedstawiciela. Państwa członkowskie powinny mieć możliwość uwzględnienia swoich uwarunkowań krajowych oraz różnych ról związanych z reprezentacją pracowników.
- (25) Art. 10 TFUE stanowi, że przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia ma dążyć do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W art. 4 dyrektywy 2006/54/WE przewiduje się, że nie powinna występować żadna bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w odniesieniu do wynagrodzenia. Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć, w której płeć ofiary odgrywa kluczową rolę, może w praktyce przybierać różne formy. Może wiązać się z krzyżowaniem się różnych osi dyskryminacji lub nierówności, gdy pracownik należy do jednej lub większej liczby grup objętych ochroną przeciwko dyskryminacji, z jednej strony ze względu na płeć, oraz, z drugiej strony, ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zgodnie z ochroną na mocy dyrektyw Rady 2000/43/WE⁽⁷⁾ lub 2000/78/WE⁽⁸⁾. Wśród grup, które mogą się spotkać z dyskryminacją krzyżową, są kobiety z niepełnosprawnościami, kobiety o zróżnicowanym pochodzeniu rasowym lub etnicznym, w tym kobiety romskie, oraz kobiety młode lub starsze. Niniejsza dyrektywa powinna zatem zawierać wyjaśnienie, że w kontekście dyskryminacji płacowej ze względu na płeć należy stworzyć możliwość uwzględnienia takiego połączenia, a tym samym wyeliminować wszelkie wątpliwości, jakie mogą pojawić się w tym względzie w obowiązujących ramach prawnych, oraz umożliwić sądom krajowym, organom ds. równości i innym właściwym organom należyte uwzględnienie każdej niekorzystnej sytuacji wynikającej z takiej dyskryminacji krzyżowej, w szczególności do celów merytorycznych i proceduralnych, w tym w celu uznania faktu występowania dyskryminacji, podjęcia decyzji w sprawie odpowiedniego komparatora, dokonania oceny proporcjonalności oraz w celu określenia, w stosownych przypadkach, poziomu przyznanego odszkodowania lub nałożonych kar.

⁽⁶⁾ Na przykład wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 1982 r., Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 czerwca 1982 r., Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 lipca 1989 r., Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 czerwca 1990 r., Richards, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 czerwca 1992 r., Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 lutego 1996 r., Gillespie i in., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 marca 1996 r., Freers and Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2004 r., Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22).

⁽⁸⁾ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

Podejście interseksjonalne jest istotne dla zrozumienia luki płacowej ze względu na płeć oraz dla odniesienia się do niej. Wyjaśnienie to nie powinno zmieniać zakresu obowiązków pracodawców w odniesieniu do środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń na mocy niniejszej dyrektywy. W szczególności pracodawcy nie powinni być zobowiązani do zbierania danych związanych z innymi niż płeć cechami chronionymi.

- (26) Aby zapewnić poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia, pracodawcy muszą wprowadzić struktury wynagrodzeń zapewniające, aby w wynagrodzeniach pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości nie występowały różnice ze względu na płeć, które nie byłyby uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Takie struktury wynagrodzeń powinny umożliwiać porównanie wartości różnych stanowisk pracy w ramach tej samej struktury organizacyjnej. Powinno być możliwe oparcie takich struktur wynagrodzeń na istniejących wytycznych Unii dotyczących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszelegowania stanowisk pracy lub na wskaźnikach i modelach neutralnych pod względem płci. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości wartość pracy powinna być oceniana i porównywana na podstawie obiektywnych kryteriów, w tym wymogów w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i szkoleń, umiejętności, wysiłku, odpowiedzialności i warunków pracy, niezależnie od różnic w modelu organizacji pracy. Aby ułatwić – zwłaszcza mikroprzedsiębiorstwom oraz małym i średnim przedsiębiorstwom – stosowanie pojęcia pracy o takiej samej wartości, obiektywne kryteria, którymi należy się posługiwać, powinny obejmować cztery czynniki: umiejętności, wysiłek, odpowiedzialność i warunki pracy. Czynniki te zostały wskazane w istniejących wytycznych Unii jako niezbędne i wystarczające do oceny zadań wykonywanych w danej organizacji niezależnie od sektora gospodarki, do którego dana organizacja należy.

Ponieważ nie wszystkie czynniki są w równym stopniu istotne w odniesieniu do konkretnego stanowiska, pracodawca powinien wyważyć każdy z tych czterech czynników w zależności od znaczenia tych kryteriów dla konkretnego miejsca pracy lub stanowiska. Można również uwzględniać dodatkowe kryteria, jeżeli są one istotne i uzasadnione. W stosownych przypadkach Komisja powinna móc aktualizować istniejące wytyczne Unii, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

- (27) Krajowe systemy ustalania wynagrodzeń różnią się i mogą opierać się na układach zbiorowych lub elementach określonych przez pracodawcę. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na różne krajowe systemy ustalania wynagrodzeń.
- (28) Ważnym parametrem na potrzeby ustalenia, czy pracę można uznać za pracę o takiej samej wartości, jest określenie obowiązującego komparatora. Pozwala to pracownikom wykazać, że byli traktowani mniej korzystnie niż komparator innej płci, wykonujący taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Opierając się na zmianach wprowadzonych definicją bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji w dyrektywie 2006/54/WE, w sytuacjach, w których brak jest rzeczywistego komparatora, należy zezwolić na zastosowanie hipotetycznego komparatora, co umożliwi pracownikom wykazanie, że nie byli traktowani w taki sam sposób, w jaki traktowany byłby hipotetyczny komparator innej płci. Dzięki temu wyeliminowana zostałaby poważna przeszkoda, na jaką narażone są potencjalne ofiary dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, zwłaszcza na rynkach pracy charakteryzujących się wysokim stopniem segregacji płciowej, na których wymóg znalezienia komparatora płci przeciwnej sprawia, że dochodzenie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia jest niemal niemożliwe.

Ponadto nie należy uniemożliwiać pracownikom powoływania się na inne fakty, na podstawie których można domniemywać występowanie zarzucanej dyskryminacji, takich jak statystyki lub inne dostępne informacje. Pozwoliłoby to skuteczniej odnieść się do nierówności w wynagradzaniu ze względu na płeć w sektorach oraz zawodach charakteryzujących się segregacją płciową, w szczególności w sektorach sfeminizowanych, takich jak sektor opiekuńczy.

- (29) Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, że w celu oceny, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, porównanie niekoniecznie ogranicza się do sytuacji, w których mężczyźni i kobiety pracują dla tego samego pracodawcy⁽⁹⁾. Pracownicy mogą znajdować się w porównywalnej sytuacji także wtedy, gdy nie pracują dla tego samego pracodawcy, o ile warunki wynagrodzenia można przypisać jednemu źródłu ustanawiającemu te warunki pracy i gdy warunki te są równe i porównywalne. Taka sytuacja może mieć miejsce w przypadku, gdy stosowne warunki wynagrodzenia są regulowane przepisami ustawowymi lub umowami dotyczącymi wynagrodzeń i mającymi zastosowanie do wielu pracodawców, lub gdy takie warunki są ustalane centralnie dla więcej niż jednej organizacji lub przedsiębiorstwa w ramach spółki holdingowej lub konglomeratu. Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił także, że porównanie nie ogranicza się do pracowników zatrudnionych w tym samym czasie, w którym zatrudniony jest powód⁽¹⁰⁾. Ponadto przy dokonywaniu faktycznej oceny należy brać pod uwagę, że różnicę w wynagrodzeniu można wytłumaczyć czynnikami niezwiązanymi z płcią.

⁽⁹⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 września 2002 r., Lawrence i inni, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 marca 1980 r., Macarthy Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby dostępne były szkolenia oraz specjalne narzędzia i metody, które posłużą pracodawcom jako wsparcie i wskazówki na potrzeby oceny tego, co stanowi pracę o takiej samej wartości. Powinno to ułatwić stosowanie tego pojęcia, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Uwzględniając prawo krajowe, układy zbiorowe lub praktykę, państwa członkowskie powinny móc zdecydować o powierzeniu opracowania konkretnych narzędzi i metod partnerom społecznym lub opracowaniu ich we współpracy z partnerami społecznymi lub po konsultacji z nimi.
- (31) Systemy zaszeregowania i oceny stanowisk pracy mogą prowadzić do dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, o ile nie są stosowane w sposób neutralny pod względem płci, a w szczególności gdy opierają się na tradycyjnych stereotypach związanych z płcią. W takich przypadkach przyczyniają się one do luki płacowej i utrwalają ją, w różny sposób oceniając zmaskulinizowane lub sfeminizowane stanowiska pracy w sytuacjach, w których wykonywana praca ma taką samą wartość. Jeżeli jednak stosowane są neutralne pod względem płci systemy oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, skutecznie przyczyniają się one do ustanowienia przejrzystego systemu wynagrodzeń i mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia wykluczenia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Pozwalają one na wykrycie pośredniej dyskryminacji płacowej powiązanej z niedocenianiem pracy wykonywanej zwykle przez kobiety. Dzieje się to za pośrednictwem pomiaru i porównywania stanowisk pracy, w przypadku których zakres obowiązków jest wprawdzie różny, ale ma taką samą wartość; tym samym systemy te promują zasadę równości wynagrodzeń.
- (32) Brak informacji o przewidywanym zakresie wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy tworzy asymetrię informacyjną, która ogranicza siłę przetargową osób starających się o zatrudnienie. Zapewnienie przejrzystości powinno umożliwić potencjalnym pracownikom podejmowanie świadomych decyzji w odniesieniu do oczekiwanego wynagrodzenia, bez ograniczania w jakikolwiek sposób siły przetargowej pracodawcy lub pracownika w negocjowaniu wynagrodzenia nawet poza wskazanym przedziałem. Przejrzystość zapewniałaby jednoznaczną, pozbawioną uprzedzeń ze względu na płeć podstawę ustalania wynagrodzeń oraz przerwałaby praktyki polegające na zaniżaniu wynagrodzenia w porównaniu z umiejętnościami i doświadczeniem. Przejrzystość odnosiłaby się również do dyskryminacji krzyżowej, w przypadku której nieprzejrzyste systemy ustalania wynagrodzeń pozwalają na stosowanie praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiele przyczyn. Osoby starające się o zatrudnienie powinny otrzymywać informacje o początkowym wynagrodzeniu lub o jego przedziale w sposób zapewniający prowadzenie świadomych i przejrzystych negocjacji dotyczących wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub, w innym przypadku, przed zawarciem jakiegokolwiek umowy o pracę. Informacje powinny być przekazywane przez pracodawcę lub w inny sposób, na przykład przez partnerów społecznych.
- (33) Aby przerwać proces utrwalania się luki płacowej ze względu na płeć mającej wpływ na poszczególnych pracowników przez dłuższy czas, pracodawcy powinni zapewnić, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, tak aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia. Pracodawcy nie powinni mieć prawa do dopytywania się u osób starających się o zatrudnienie o to, jak kształtuje się ich obecne wynagrodzenie lub o to, jak kształtowało się ono w przeszłości, lub do proaktywnego szukania informacji na ten temat.
- (34) Środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń powinny chronić prawo do równego wynagrodzenia przysługujące pracownikom, a jednocześnie w jak największym zakresie ograniczać koszty i obciążenia administracyjne, na jakie narażeni są pracodawcy, zwracając szczególną uwagę na mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie przedsiębiorstwa. W stosownych przypadkach środki powinny być dostosowane do wielkości pracodawców, z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników. Liczba pracowników zatrudnionych przez pracodawców, która ma być stosowana jako kryterium tego, czy pracodawca podlega obowiązkowi składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń, o którym mowa w niniejszej dyrektywie, wyznaczana jest przy uwzględnieniu zalecenia Komisji 2003/361/WE dotyczącego mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw ⁽¹⁾.
- (35) Pracodawcy powinni udostępniać swoim pracownikom kryteria stosowane do określania poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Progresja wynagrodzenia odnosi się do procesu przenoszenia się pracownika na wyższy poziom wynagrodzenia. Kryteria związane z progresją wynagrodzenia mogą obejmować między innymi indywidualne osiągnięcia, rozwój umiejętności i staż pracy. Wykonując ten obowiązek, państwa członkowskie powinny zwrócić szczególną uwagę, aby unikać nakładania nadmiernych obciążeń administracyjnych na mikroprzedsiębiorstwa i małe przedsiębiorstwa. Państwa członkowskie powinny być również w stanie zapewnić, jako środek łagodzący, gotowe szablony w celu wsparcia mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw w wypełnianiu tego obowiązku. Państwa członkowskie powinny być w stanie zwolnić pracodawców będących mikroprzedsiębiorstwami lub małymi przedsiębiorstwami z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń, na przykład zezwalając im na udostępnienie kryteriów dotyczących progresji wynagrodzeń na wniosek pracowników.
- (36) Każdy pracownik powinien mieć prawo do uzyskania, na swój wniosek, informacji dotyczących jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak on lub pracę o takiej samej wartości jak jego praca. Powinien on również mieć możliwość otrzymania informacji za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości. Pracodawcy powinni co roku informować swoich pracowników o tym prawie, a także o krokach, jakie będą podejmowane w celu wykonywania tego prawa. Pracodawcy mogą również z własnej inicjatywy zdecydować się na udzielenie takich informacji, bez konieczności zwracania się o nie przez pracowników.

⁽¹⁾ Zalecenie Komisji 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (Dz.U. L 124 z 20.5.2003, s. 36).

- (37) Niniejsza dyrektywa powinna zapewniać, aby osoby z niepełnosprawnościami miały odpowiedni dostęp do informacji przekazywanych na jej podstawie osobom starającym się o zatrudnienie i pracownikom. Takie informacje powinny być przekazywane tym osobom w sposób uwzględniający rodzaj ich indywidualnej niepełnosprawności, w takim formacie i odpowiedniej formie pomocy i wsparcia, które zapewniają im dostęp do tych informacji i ich zrozumienie. Może to obejmować dostarczanie informacji w zrozumiałym i przystępnym dla nich sposób, przy użyciu odpowiedniego rozmiaru czcionek, zastosowaniu wystarczającego kontrastu lub w innym trybie odpowiednim dla ich rodzaju niepełnosprawności. W stosownych przypadkach zastosowanie ma dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 ⁽¹²⁾.
- (38) Jak przewidziano w niniejszej dyrektywie, pracodawcy zatrudniający co najmniej 100 pracowników powinni regularnie składać sprawozdania dotyczące wynagrodzeń. Informacje te powinny być w odpowiedni i przejrzysty sposób publikowane przez organy monitorujące państw członkowskich. Pracodawcy mogą publikować te sprawozdania na swojej stronie lub udostępniać je publicznie w inny sposób, na przykład zamieszczając informacje w swoich sprawozdaniach z działalności, w stosownych przypadkach w sprawozdaniach z działalności sporządzanych na mocy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE ⁽¹³⁾. Pracodawcy, którzy podlegają wymogom tej dyrektywy, mogą zdecydować, że w swoich sprawozdaniach z działalności umieszczą informacje dotyczące wynagrodzeń obok innych kwestii dotyczących pracowników. Aby zmaksymalizować stopień przejrzystości wynagrodzeń pracowników, państwa członkowskie mogą zwiększyć częstotliwość składania sprawozdań lub wprowadzić obowiązek regularnego składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń w stosunku do pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników.
- (39) Składanie sprawozdań dotyczących wynagrodzeń powinno pozwolić pracodawcom na ocenianie i monitorowanie ich struktur wynagrodzeń oraz polityki wynagrodzeń, a tym samym proaktywnie zapewniać zgodność z zasadą równości wynagrodzeń. Składanie sprawozdań i wspólne oceny wynagrodzeń przyczyniają się do zwiększania świadomości dotyczącej uprzedzeń ze względu na płeć w strukturach wynagrodzeń i dyskryminacji płacowej oraz do odnoszenia się do takich uprzedzeń oraz dyskryminacji w skuteczny i systemowy sposób, tym samym zapewniając korzyści wszystkim pracownikom zatrudnionym przez tego samego pracodawcę. Jednocześnie dane segregowane według kryterium płci powinny służyć właściwym organom publicznym, przedstawicielom pracowników oraz innym zainteresowanym stronom jako pomoc w monitorowaniu luki płacowej ze względu na płeć w poszczególnych sektorach (segregacja pozioma) i funkcjach (segregacja pionowa). Pracodawcy mogą zdecydować się na dołączanie do publikowanych danych wyjaśnień dotyczących wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć lub luk płacowych. W przypadku gdy różnice w średnim wynagrodzeniu za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między pracownikami płci żeńskiej i pracownikami płci męskiej nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawca powinien podjąć środki w celu usunięcia nierówności.
- (40) Aby zmniejszyć obciążenia, na jakie narażeni są pracodawcy, państwa członkowskie mogłyby zbierać i łączyć niezbędne dane za pośrednictwem swoich administracji krajowych, umożliwiając obliczenie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej przypadającej na poszczególnych pracodawców. Zbieranie danych w taki sposób może wymagać połączenia danych od wielu organów administracji publicznej, takich jak inspektoraty podatkowe i zakłady ubezpieczeń społecznych, i byłoby możliwe, jeżeli dostępne byłyby dane administracyjne dopasowujące dane pracodawców – na poziomie przedsiębiorstwa lub organizacyjnym – do danych pracowników – na poziomie poziom indywidualnym – przy uwzględnieniu świadczeń pieniężnych i rzeczowych. Państwa członkowskie mogłyby zbierać te informacje nie tylko w odniesieniu do pracodawców objętych obowiązkiem składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń na podstawie niniejszej dyrektywy, ale również w odniesieniu do pracodawców nieobjętych tym obowiązkiem, którzy składają sprawozdania dobrowolnie. Publikacja wymaganych informacji przez państwa członkowskie powinna zastąpić obowiązek składania sprawozdań dotyczących wynagrodzeń przez pracodawców objętych danymi administracyjnymi, pod warunkiem osiągnięcia rezultatu, jaki był zamierzony w ramach obowiązku składania sprawozdań.
- (41) Aby informacje na temat luki płacowej ze względu na płeć na poziomie organizacyjnym były powszechnie dostępne, państwa członkowskie powinny powierzyć zestawianie otrzymywanych od pracodawców danych dotyczących luki płacowej organowi monitorującemu wyznaczonemu na podstawie niniejszej dyrektywy, nie nakładając dodatkowego obciążenia na pracodawców. Organ monitorujący powinien podawać te dane do wiadomości publicznej, w tym poprzez publikowanie ich na łatwo dostępnej stronie internetowej, umożliwiając porównywanie danych poszczególnych pracodawców, sektorów i regionów w danym państwie członkowskim.
- (42) Państwa członkowskie mogą wyróżniać pracodawców niepodlegających obowiązkowi sprawozdawczym określonym w niniejszej dyrektywie, którzy dobrowolnie składają sprawozdania dotyczące wynagrodzeń, na przykład za pośrednictwem znaku przejrzystości wynagrodzeń, z myślą o promowaniu dobrych praktyk w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.

⁽¹²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1).

⁽¹³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylająca dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG (Dz.U. L 182 z 29.6.2013, s. 19).

- (43) W następstwie wspólnych ocen wynagrodzeń należy podejmować przeglądy i weryfikacje struktur wynagrodzeń w organizacjach zatrudniających co najmniej 100 pracowników, w których występują nierówności w wynagradzaniu. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna zostać przeprowadzona w sytuacji, gdy zainteresowani pracodawcy i przedstawiciele pracowników nie są zgodni co do tego, że różnica w poziomie średniego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami płci żeńskiej i męskiej wynosząca co najmniej 5 % w danej kategorii pracowników może być uzasadniona na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeśli takie uzasadnienie nie zostanie przedstawione przez pracodawcę lub jeśli pracodawca nie zarządził takiej różnicy w poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia złożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń. Wspólna ocena wynagrodzeń powinna być przeprowadzana przez pracodawców we współpracy z przedstawicielami pracowników. Jeżeli nie ma przedstawicieli pracowników, pracownicy powinni ich wyznaczyć do celu przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń. Wspólne oceny wynagrodzeń powinny prowadzić, w rozsądnym terminie, do wyeliminowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć poprzez przyjęcie środków zaradczych.
- (44) Wszelkie przetwarzanie lub publikowanie informacji na podstawie niniejszej dyrektywy powinno być zgodne z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679⁽¹⁴⁾. Należy wprowadzić szczególne zabezpieczenia, aby zapobiec bezpośredniemu lub pośredniemu ujawnianiu informacji dotyczących pracownika możliwego do zidentyfikowania. Pracownikom nie należy uniemożliwiać dobrowolnego ujawniania wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń.
- (45) Ważne jest, aby partnerzy społeczni omawiali kwestie równości wynagrodzeń i zwracali na nie szczególną uwagę podczas negocjacji zbiorowych. Należy przy tym uwzględnić różne cechy krajowych systemów dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych w całej Unii oraz autonomię i swobodę zawierania umów przez partnerów społecznych, a także ich funkcję jako przedstawicieli pracowników i pracodawców. W związku z tym państwa członkowskie powinny podjąć, zgodnie ze swoimi krajowymi systemami i praktykami, odpowiednie środki, aby zachęcać partnerów społecznych do zwracania należytej uwagi na kwestie równości wynagrodzeń; środki te mogą obejmować dyskusje na odpowiednim szczeblu negocjacji zbiorowych, środki służące stymulowaniu wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących ośmiostronnych kwestii i likwidacji nieuzasadnionych ograniczeń w tym zakresie oraz środki służące opracowaniu neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.
- (46) Wszyscy pracownicy powinni mieć do dyspozycji niezbędne procedury ułatwiające wykonywanie prawa dostępu do wymiaru sprawiedliwości. Przepisy krajowe przewidujące stosowanie procedury pojednawczej lub wprowadzające obowiązek interwencji organu ds. równości lub system zachęt lub kar w odniesieniu do takiej interwencji, nie powinny uniemożliwiać stronom wykonywania przysługującego im prawa dostępu do sądów.
- (47) Zaangażowanie organów ds. równości, obok innych zainteresowanych stron, w sposób zasadniczy przyczynia się do skutecznego stosowania zasady równości wynagrodzeń. Uprawnienia i zakres zadań krajowych organów ds. równości powinny zatem być adekwatne, aby w pełni obejmować dyskryminację płacową ze względu na płeć, w tym przejrzystość wynagrodzeń lub wszelkie inne prawa i obowiązki określone w niniejszej dyrektywie. Aby pokonać przeszkody proceduralne i związane z kosztami, z jakimi mierzą się pracownicy usiłujący wykonywać swoje prawo do równego wynagrodzenia, należy umożliwić organom ds. równości, a także stowarzyszeniom, organizacjom i przedstawicielom pracowników lub innym podmiotom prawnym zainteresowanym zapewnianiem równości mężczyznom i kobietom reprezentowanie osób fizycznych. Powinny one mieć możliwość udzielania pomocy pracownikom działając w ich imieniu lub w ramach udzielanego im wsparcia, co umożliwiłoby pracownikom, którzy doświadczyli dyskryminacji, skuteczne dochodzenie roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich praw oraz zasady równości wynagrodzeń.
- (48) Dochodzenie roszczeń w imieniu większej liczby pracowników lub tytułem wspierania ich jest sposobem na ułatwienie postępowania, które w przeciwnym razie nie zostałoby wszczęte ze względu na bariery proceduralne i finansowe lub obawę przed wiktyimizacją. Jest to również pomocne, gdy pracownicy doświadczają dyskryminacji z wielu względów jednocześnie, co może być trudne do uporządkowania. Pozwy zbiorowe mogą przyczynić się do wykrycia dyskryminacji systemowej i sprawić, że prawo do równego wynagrodzenia oraz równouprawnienie płci będą bardziej dostrzegane przez ogół społeczeństwa. Możliwość zbiorowego dochodzenia roszczeń motywowałaby do proaktywnego przestrzegania środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, wywierając wzajemną presję oraz zwiększając świadomość pracodawców i ich gotowość do działań zapobiegawczych, a także odnosząc się do systemowego charakteru dyskryminacji płacowej. Państwa członkowskie mogą postanowić o wyznaczeniu kryteriów kwalifikacyjnych dla przedstawicieli pracowników w postępowaniach sądowych w sprawach roszczeń dotyczących równości wynagrodzeń w celu zapewnienia, aby tacy przedstawiciele byli odpowiednio wykwalifikowani.

⁽¹⁴⁾ 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), (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

- (49) Państwa członkowskie powinny zapewnić przydzielenie organom ds. równości wystarczających zasobów na skuteczne i odpowiednie wykonywanie ich zadań związanych z dyskryminacją płacową ze względu na płeć. W przypadku gdy zadania przydzielono więcej niż jednemu organowi, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednią koordynację między nimi. Obejmuje to na przykład przydzielanie kwot pozyskanych jako grzywny organom ds. równości, aby mogły skutecznie wykonywać swoje funkcje związane z egzekwowaniem prawa do równego wynagrodzenia, w tym dochodzenia roszczeń dotyczących dyskryminacji płacowej lub udzielania ofiarom dyskryminacji pomocy i wsparcia w dochodzeniu takich roszczeń.
- (50) Odszkodowanie powinno w pełni pokrywać straty i szkody poniesione w wyniku dyskryminacji płacowej ze względu na płeć zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości ⁽¹⁵⁾. Powinno ono obejmować pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych oraz odszkodowanie za utracone szanse, takie jak dostęp do niektórych świadczeń zależnych od poziomu wynagrodzenia, a także zadośćuczynienie za szkody niematerialne, takie jak stres wynikający z niedoceny wykonanej pracy. W stosownych przypadkach przy ustalaniu odszkodowania można brać pod uwagę szkody spowodowane przez dyskryminację płacową ze względu na płeć, która krzyżuje się z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Państwa członkowskie nie powinny ustalać z góry maksymalnej wysokości takiego odszkodowania.
- (51) W uzupełnieniu odszkodowania należy przewidzieć inne środki ochrony prawnej. Właściwe organy lub sądy krajowe powinny mieć na przykład możliwość wymagania od pracodawcy wprowadzenia środków strukturalnych lub organizacyjnych w celu wywiązania się z obowiązków związanych z równością wynagrodzeń. Środki takie mogą obejmować na przykład obowiązek dokonywania przeglądu mechanizmu ustalania wynagrodzeń w oparciu o neutralne pod względem płci ocenę i zaszeregowanie stanowisk pracy; opracowania planu działania w celu wyeliminowania wykrytych rozbieżności oraz zmniejszenia wszelkich nieuzasadnionych luk w wynagrodzeniach; przekazywania informacji i zwiększania wiedzy pracowników na temat ich prawa do równego wynagrodzenia; oraz ustanowienia obowiązkowych szkoleń dla pracowników działu kadr na temat równości wynagrodzeń oraz neutralnych pod względem płci oceny i zaszeregowania stanowisk pracy.
- (52) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości ⁽¹⁶⁾ dyrektywa 2006/54/WE ustanawia przepisy zapewniające przeniesienie ciężaru dowodu na pozwanego w sytuacji, gdy występuje dyskryminacja *prima facie*. Niemniej jednak nawet sposób ustalenia tego domniemania nie zawsze jest łatwy dla ofiar i sądów. W sprawie C-109/88 Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w przypadku, gdy system wynagrodzeń jest zupełnie nieprzejrzysty, ciężar dowodu powinien zostać przeniesiony na pozwanego, niezależnie od tego, czy pracownik powołał się na dyskryminację płacową *prima facie*. W związku z powyższym, ciężar dowodu powinien być przeniesiony na pozwanego w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie, na przykład odmawiając udzielenia informacji wymaganych przez pracowników lub, w stosownych przypadkach, nie składając sprawozdania na temat luki płacowej ze względu na płeć, poza przypadkami, w których pracodawca udowodni, że takie naruszenie było w sposób oczywisty niezamierzone i miało marginalny charakter.
- (53) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości przepisy krajowe dotyczące terminów przedawnienia w odniesieniu do dochodzenia roszczeń dotyczących zarzucanych naruszeń praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie powinny być takie, aby praktycznie nie uniemożliwiały lub nadmiernie nie utrudniały wykonywania tych praw. Szczególną przeszkodą dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć są terminy przedawnienia. W tym celu należy ustanowić wspólne minimalne normy. Normy te powinny określać początek biegu terminu przedawnienia, jego długość oraz okoliczności, w których zostaje zawieszony lub przerwany, a także przewidywać co najmniej trzyletni bieg terminów przedawnienia na dochodzenie roszczeń. Bieg terminów przedawnienia nie powinien się rozpoczynać zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą postanowić, że bieg terminu przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie gdy dochodzi do naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy.
- (54) Koszty postępowania sądowego stanowią poważną przeszkodę dla ofiar dyskryminacji płacowej ze względu na płeć w dochodzeniu roszczeń dotyczących zarzucanego naruszenia ich prawa do równego wynagrodzenia, co prowadzi do niewystarczającej ochrony pracowników oraz niewystarczającego egzekwowania prawa do równego wynagrodzenia. Aby usunąć tę istotną przeszkodę proceduralną w dochodzeniu sprawiedliwości, państwa członkowskie powinny zapewnić, aby sądy krajowe mogły oceniać, czy powód, który przegrał sprawę, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, oraz, w przypadku gdy miał takie uzasadnione podstawy, czy powód ten powinien być zobowiązany do ponoszenia kosztów sądowych. Powinno to mieć zastosowanie w szczególności w przypadku, gdy pozwany, który wygrał, nie wywiązał się z obowiązków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń określonych w niniejszej dyrektywie.

⁽¹⁵⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2015 r., Arjona Camacho, C407/14, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 45.

⁽¹⁶⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1989 r., Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Państwa członkowskie powinny przewidzieć skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające kary w przypadku naruszeń przepisów krajowych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy lub przepisów krajowych, które obowiązują już w dniu wejścia w życie niniejszej dyrektywy i które odnoszą się do prawa do równego wynagrodzenia. Takie kary powinny obejmować grzywny, których wysokość może być uzależniona od rocznego obrotu brutto pracodawcy lub całkowitych kosztów wynagrodzeń. Uwzględnić należy wszelkie inne czynniki obciążające lub łagodzące, które mogą mieć zastosowanie w okolicznościach danej sprawy, na przykład w przypadku gdy dyskryminacja płacowa ze względu na płeć jest powiązana z innymi cechami chronionymi będącymi przyczyną dyskryminacji. Do państw członkowskich należy określenie naruszeń praw i obowiązków dotyczących równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, w odniesieniu do których grzywny są najbardziej odpowiednią karą.
- (56) Państwa członkowskie powinny ustanowić szczególne kary za powtarzające się naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z równością wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, aby odzwierciedlić wagę naruszenia oraz jeszcze bardziej zniechęcać do dokonywania takich naruszeń. Takie kary mogłyby obejmować różne rodzaje finansowych czynników zniechęcających, takich jak cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub z możliwości uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego.
- (57) Wynikające z niniejszej dyrektywy obowiązki pracodawców stanowią część mających zastosowanie obowiązków w obszarze prawa ochrony środowiska, prawa socjalnego i prawa pracy, których przestrzeganie państwa członkowskie muszą zapewnić na mocy dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE⁽¹⁷⁾, 2014/24/UE⁽¹⁸⁾ i 2014/25/UE⁽¹⁹⁾ w kontekście uczestnictwa w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Aby przestrzegać tych obowiązków nałożonych na pracodawców w zakresie, w jakim dotyczą one prawa do równego wynagrodzenia, państwa członkowskie powinny przede wszystkim zapewniać, aby podmioty gospodarcze, realizując zamówienie publiczne lub koncesję, dysponowały mechanizmami ustalania wynagrodzeń nieprowadzącymi do luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników – w każdej kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości – której nie można uzasadnić kryteriami neutralnymi pod względem płci. Ponadto, państwa członkowskie powinny rozważyć wymóg wprowadzenia przez instytucje zamawiające, w stosownych przypadkach, kar i warunków rozwiązania umowy zapewniających zachowanie zgodności z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizowania zamówień publicznych i koncesji. Instytucje zamawiające powinny również móc uwzględnić kwestię nieprzestrzegania zasady równości wynagrodzeń przez oferenta lub jednego z jego podwykonawców przy rozpatrywaniu zastosowania podstaw wykluczenia lub decyzji o nieudzieleniu zamówienia oferentowi, który złożył ofertę najkorzystniejszą z ekonomicznego punktu widzenia.
- (58) Skuteczne wykonywanie prawa do równego wynagrodzenia wymaga odpowiedniej ochrony administracyjnej i sądowej przeciwko wszelkiemu niekorzystnemu traktowaniu będącemu reakcją na podejmowane przez pracowników próby wykonywania tego prawa, na wszelkie skargi składane u pracodawcy, lub wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe, mające na celu egzekwowanie przestrzegania tego prawa. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości⁽²⁰⁾ kategoria pracowników uprawnionych do ochrony powinna być interpretowana szeroko oraz obejmować wszystkich pracowników, którzy mogą podlegać środkom odwetowym podjętym przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę dotyczącą dyskryminacji ze względu na płeć. Ochrona nie ogranicza się wyłącznie do pracowników, którzy złożyli skargi, lub ich przedstawicieli, ani do tych, którzy spełniają określone wymogi formalne dotyczące uznania określonego statusu, takiego jak status świadka.
- (59) W celu poprawy egzekwowania zasady równości wynagrodzeń, w niniejszej dyrektywie należy wzmocnić istniejące narzędzia i procedury egzekwowania w odniesieniu do praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie oraz przepisów dotyczących równości wynagrodzeń określonych w dyrektywie 2006/54/WE.
- (60) W niniejszej dyrektywie ustanowiono minimalne wymogi, nie naruszając w ten sposób prerogatyw państw członkowskich w zakresie wprowadzania i utrzymywania przepisów korzystniejszych dla pracowników. Prawa nabyte na mocy obowiązujących ram prawnych powinny nadal mieć zastosowanie, chyba że niniejszą dyrektywą zostają wprowadzone przepisy korzystniejsze dla pracowników. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może zostać wykorzystane do ograniczenia istniejących praw ustanowionych w obowiązującym prawie Unii lub prawie krajowym w tym obszarze, ani nie może stanowić wiążącego uzasadnienia dla ograniczenia praw przysługujących pracownikom w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.

⁽¹⁷⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/23/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania koncesji, (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 1).

⁽¹⁸⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylająca dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65).

⁽¹⁹⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/25/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie udzielania zamówień przez podmioty działające w sektorach gospodarki wodnej, energetyki, transportu i usług pocztowych, uchylająca dyrektywę 2004/17/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 243).

⁽²⁰⁾ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 20 czerwca 2019 r., Hakelbracht i in., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) W celu zapewnienia właściwego monitorowania wdrażania prawa do równego wynagrodzenia państwa członkowskie powinny ustanowić lub wyznaczyć specjalny organ monitorujący. Organ ten, który powinien móc być częścią istniejącego organu realizującego podobne cele, powinien otrzymać konkretne zadania związane z wdrażaniem środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń przewidzianych w niniejszej dyrektywie oraz zbierać określone dane w celu monitorowania nierówności w wynagradzaniu oraz wpływu środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Państwa członkowskie powinny móc wyznaczyć większą liczbę organów, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy określone w niniejszej dyrektywie zapewniane są przez organ centralny.
- (62) Dla analizy i monitorowania zmian w luce płacowej ze względu na płeć na poziomie Unii istotne znaczenie ma zestawianie statystyk dotyczących płac z podziałem na płeć oraz przekazywanie dokładnych i pełnych statystyk Komisji (Eurostatowi). W rozporządzeniu Rady (WE) nr 530/1999 ⁽²¹⁾ nakłada się na państwa członkowskie obowiązek zestawiania co cztery lata statystyk strukturalnych na poziomie mikro, które dotyczą zarobków oraz dostarczają zharmonizowanych danych na potrzeby obliczania luki płacowej ze względu na płeć. Roczne statystyki o wysokiej jakości mogłyby zwiększyć przejrzystość oraz poprawić monitorowanie i świadomość zagadnień nierówności płacowych ze względu na płeć. Dostępność i możliwość porównania takich danych ma zasadnicze znaczenie dla oceny zachodzących zmian, zarówno na poziomie krajowym, jak i w całej Unii. Odpowiednie statystyki przekazywane do Komisji (Eurostatu) powinny być zbierane do celów statystycznych w rozumieniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 ⁽²²⁾.
- (63) Ponieważ cele niniejszej dyrektywy, a mianowicie lepsze i skuteczniejsze stosowanie zasady równości wynagrodzeń poprzez ustanowienie wspólnych minimalnych wymogów, które powinny mieć zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw i organizacji w całej Unii, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie, natomiast ze względu na ich rozmiary i skutki możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, może ona podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa, która ogranicza się do określenia minimalnych norm, nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (64) Rola partnerów społecznych jest kluczowa w opracowywaniu sposobu wdrażania środków dotyczących przejrzystości wynagrodzeń w państwach członkowskich, zwłaszcza w państwach, w których powszechnie stosowane są negocjacje zbiorowe. Państwa członkowskie powinny mieć zatem możliwość powierzenia partnerom społecznym wykonania niniejszej dyrektywy w całości lub częściowo, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do osiągnięcia których dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane.
- (65) Przy wykonywaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny unikać nakładania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych w sposób, który utrudniałby tworzenie i rozwijanie mikroprzedsiębiorstw oraz małych lub średnich przedsiębiorstw. Państwa członkowskie powinny zatem przeprowadzić ocenę skutków swoich przepisów transponujących dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw w celu zapewnienia, aby przedsiębiorstwa te nie poniosły nieproporcjonalnych konsekwencji – przy czym szczególną uwagę należy zwrócić na mikroprzedsiębiorstwa – aby zmniejszyć obciążenia administracyjne oraz opublikować wyniki takich ocen.
- (66) Zgodnie z art. 42 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 ⁽²³⁾ skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię w dniu 27 kwietnia 2021 r.,

⁽²¹⁾ Rozporządzenie Rady (WE) nr 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy (Dz.U. L 63 z 12.3.1999, s. 6).

⁽²²⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 223/2009 z dnia 11 marca 2009 r. w sprawie statystyki europejskiej oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE, Euratom) nr 1101/2008 w sprawie przekazywania do Urzędu Statystycznego Wspólnot Europejskich danych statystycznych objętych zasadą poufności, rozporządzenie Rady (WE) nr 322/97 w sprawie statystyk Wspólnoty oraz decyzję Rady 89/382/EWG, Euratom w sprawie ustanowienia Komitetu ds. Programów Statystycznych Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 87 z 31.3.2009, s. 164).

⁽²³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

W niniejszej dyrektywie ustanawia się minimalne wymogi służące wzmocnieniu stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanej dalej „zasadą równości wynagrodzeń”), którą zapisano w art. 157 TFUE, a także wzmocnieniu zakazu dyskryminacji określonego w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE, w szczególności za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz wzmocnionych mechanizmów egzekwowania.

Artykuł 2

Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do pracodawców w sektorze publicznym i prywatnym.
2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy określonych przez prawo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich, przy uwzględnieniu orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.
3. Do celów art. 5 niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do osób starających się o zatrudnienie.

Artykuł 3

Definicje

1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:
 - a) „wynagrodzenie” oznacza zwykłą podstawową lub minimalną płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio (składniki uzupelniające lub zmienne) od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia;
 - b) „poziom wynagrodzenia” oznacza roczne wynagrodzenie brutto i odpowiadające mu wynagrodzenie godzinowe brutto;
 - c) „luka płacowa ze względu na płeć” oznacza różnicę średnich poziomów wynagrodzenia między zatrudnionymi u pracodawcy pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
 - d) „mediana wynagrodzenia” oznacza poziom wynagrodzenia, w stosunku do którego połowa pracowników u danego pracodawcy zarabia więcej, a połowa zarabia mniej;
 - e) „mediana luki płacowej ze względu na płeć” oznacza różnicę między medianą wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i medianą wynagrodzenia pracowników płci męskiej u danego pracodawcy, wyrażoną jako odsetek mediany wynagrodzenia pracowników płci męskiej;
 - f) „kwartył wynagrodzenia” oznacza każdą z czterech równych grup pracowników, na które są oni podzieleni według ich poziomów wynagrodzenia – od najniższego do najwyższego;
 - g) „praca o takiej samej wartości” oznacza pracę, którą określa się jako mającą tę samą wartość zgodnie z niedyskryminacyjnymi i obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, o których mowa w art. 4 ust. 4;

- h) „kategoria pracowników” oznacza pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości pogrupowanych przez pracodawcę tych pracowników w niearbitralny sposób na podstawie niedyskryminacyjnych i obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, o których mowa w art. 4 ust. 4, w stosownych przypadkach, we współpracy z przedstawicielami pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową;
- i) „dyskryminacja bezpośrednia” oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- j) „dyskryminacja pośrednia” oznacza sytuację, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione na podstawie zasadnego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i niezbędne;
- k) „inspektorat pracy” oznacza organ lub organy odpowiedzialne, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, za pełnienie funkcji kontrolnych i inspekcyjnych na rynku pracy, z wyjątkiem przypadków, w których – gdy przewiduje to prawo krajowe – partnerzy społeczni mogą wykonywać takie funkcje;
- l) „organ ds. równości” oznacza organ lub organy wyznaczone na mocy art. 20 dyrektywy 2006/54/WE;
- m) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli pracowników zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

- a) molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2006/54/WE, a także każde mniej korzystne traktowanie spowodowane przez odrzucenie takiego zachowania lub podporządkowanie się takiemu zachowaniu przez osobę, której ono dotyczy, o ile takie molestowanie lub traktowanie jest związane z wykonywaniem praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie lub z niego wynika;
- b) wszelkie polecenia dyskryminowania osób ze względu na płeć;
- c) wszelkie mniej korzystne traktowanie związane z ciężą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG ⁽²⁴⁾;
- d) wszelkie mniej korzystne traktowanie w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 ⁽²⁵⁾, ze względu na płeć, w tym w odniesieniu do urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu opiekuńczego;
- e) dyskryminację krzyżową, która jest oparta na połączeniu dyskryminacji ze względu na płeć z dyskryminacją z powodu jakiegokolwiek innej cechy lub innych cech chronionych na mocy dyrektyw 2000/43/WE lub 2000/78/WE.

3. Ust. 2 lit. e) nie nakłada na pracodawców dodatkowych obowiązków w zakresie zbierania danych, o których mowa w niniejszej dyrektywie, dotyczących innych niż płeć cech chronionych będących przyczyną dyskryminacji.

Artykuł 4

Taka sama praca i praca o takiej samej wartości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania celem zapewnienia, aby pracodawcy dysponowali strukturami wynagrodzeń zapewniającymi równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

2. Państwa członkowskie – w porozumieniu z organami ds. równości – podejmują wszelkie niezbędne środki służące zapewnieniu, aby zostały udostępnione i były łatwo dostępne analityczne narzędzia lub metody służące wspieraniu i zapewnianiu wskazówek w ramach procesu oceny i porównywania wartości pracy zgodnie z kryteriami określonymi w niniejszym artykule. Te narzędzia i metody muszą umożliwiać pracodawcom i ich partnerom społecznym łatwe sporządzenie i stosowanie neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy, które wykluczają wszelką dyskryminację płacową ze względu na płeć.

⁽²⁴⁾ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).

⁽²⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79).

3. W stosownych przypadkach Komisja może aktualizować ogólnounijne wytyczne dotyczące neutralnych pod względem płci systemów ocen i zaszerzgowania stanowisk pracy, w konsultacji z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE).

4. Struktury wynagrodzenia muszą być takie, aby umożliwić dokonanie oceny, czy pracownicy są w porównywalnej sytuacji w odniesieniu do wartości pracy na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów uzgodnionych z przedstawicielami pracowników, o ile tacy przedstawiciele istnieją. Kryteria te nie mogą opierać się bezpośrednio lub pośrednio na płci pracowników. Kryteria te obejmują umiejętności, wysiłek, zakres odpowiedzialności i warunki pracy, oraz – w stosownych przypadkach – wszelkie inne czynniki, które mają znaczenie w danym miejscu pracy lub na danym stanowisku. Muszą być one stosowane w obiektywny, neutralny pod względem płci sposób, wykluczający wszelką bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. W szczególności odpowiednie umiejętności miękkie nie mogą być niedoceniane.

ROZDZIAŁ II

PRZEJRZYŚĆ WYNAGRODZEŃ

Artykuł 5

Przejrzystość wynagrodzeń przed zatrudnieniem

1. Osoby starające się o zatrudnienie mają prawo do otrzymania od przyszłego pracodawcy informacji na temat:
 - a) początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – opartego na obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów – przewidzianego w odniesieniu do danego stanowiska; oraz
 - b) w stosownych przypadkach – odpowiednich przepisów układu zbiorowego stosowanych przez pracodawcę w odniesieniu do danego stanowiska.

Informacje te przekazuje się w taki sposób, aby zapewnić świadome i przejrzyste negocjacje dotyczące wynagrodzenia, na przykład w opublikowanym ogłoszeniu o wakacie, przed rozmową kwalifikacyjną lub w inny sposób.

2. Pracodawca nie może zadawać osobom starającym się o zatrudnienie pytania o ich wynagrodzenie w obecnym stosunku pracy ani w poprzednich stosunkach pracy.
3. Pracodawcy zapewniają, aby ogłoszenia o wakatach i nazwy stanowisk pracy były neutralne pod względem płci oraz aby proces rekrutacji przebiegał w sposób niedyskryminacyjny, aby nie podważać prawa do równego wynagrodzenia za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości (zwanego dalej „prawem do równego wynagrodzenia”).

Artykuł 6

Przejrzystość ustalania wynagrodzeń oraz polityka wzrostu wynagrodzeń

1. Pracodawcy zapewniają swoim pracownikom łatwy dostęp do kryteriów, które są stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.
2. Państwa członkowskie mogą zwolnić pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników z obowiązku związanego z progresją wynagrodzeń określonego w ust. 1.

Artykuł 7

Prawo do informacji

1. Pracownicy mają prawo do występowania o informacje oraz do otrzymywania na piśmie, zgodnie z ust. 2 i 4, informacji dotyczących ich indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia, w podziale na płeć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę jak oni lub pracę o takiej samej wartości jak ich praca.
2. Pracownicy muszą mieć możliwość zwracania się o informacje, o których mowa w ust. 1, oraz ich otrzymywania za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Muszą mieć również możliwość zwracania się o informacje i ich otrzymywania za pośrednictwem organu ds. równości.

Jeżeli otrzymane informacje są niedokładne lub niekompletne, pracownicy, osobiście lub za pośrednictwem ich przedstawicieli pracowników, mają prawo wystąpić o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia i szczegółowe informacje dotyczące wszelkich przekazanych danych oraz otrzymać merytoryczną odpowiedź.

3. Pracodawcy co roku informują wszystkich pracowników o przysługującym im prawie do otrzymywania informacji, o których mowa w ust. 1, oraz o krokach, jakie ma podjąć pracownik w celu wykonania tego prawa.
4. Pracodawcy udostępniają informacje, o których mowa w ust. 1, w rozsądnym terminie, a w każdym razie w ciągu dwóch miesięcy od dnia zwrócenia się o te informacje.
5. Pracownikom nie uniemożliwia się ujawniania ich wynagrodzenia na potrzeby egzekwowania zasady równości wynagrodzeń. W szczególności państwa członkowskie wprowadzają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.
6. Pracodawcy mogą wymagać, aby pracownicy, którzy na mocy niniejszego artykułu uzyskali informacje inne niż dotyczące ich własnych wynagrodzeń lub poziomu wynagrodzenia, nie wykorzystywali tych informacji do jakiegokolwiek innego celu niż cel polegający na wykonywaniu ich prawa do równego wynagrodzenia.

Artykuł 8

Dostępność informacji

Pracodawcy przekazują wszelkie informacje, które udostępniają pracownikom lub osobom starającym się o zatrudnienie na podstawie art. 5, 6 i 7 w formie, który jest przystępny dla osób z niepełnosprawnościami i który uwzględnia ich szczególne potrzeby.

Artykuł 9

Sprawozdawczość w zakresie luki płacowej między pracownikami płci żeńskiej i męskiej

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby pracodawcy dostarczali następujące informacje dotyczące ich organizacji, zgodnie z niniejszym artykułem:
 - a) luka płacowa ze względu na płeć;
 - b) luka płacowa ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
 - c) mediana luki płacowej ze względu na płeć;
 - d) mediana luki płacowej ze względu na płeć w formie składników uzupełniających lub zmiennych;
 - e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej otrzymujących składniki uzupełniające lub zmienne;
 - f) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdym kwartylu wynagrodzenia;
 - g) luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników w podziale na kategorie pracowników, według zwykłej podstawowej płacy godzinowej lub miesięcznej oraz składników uzupełniających lub zmiennych.
2. Pracodawcy zatrudniający 250 pracowników lub więcej, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co roku, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Pracodawcy zatrudniający od 150 do 249 pracowników, do dnia 7 czerwca 2027 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
4. Pracodawcy zatrudniający od 100 do 149 pracowników, do dnia 7 czerwca 2031 r., a następnie co trzy lata, przekazują informacje określone w ust. 1 dotyczące poprzedniego roku kalendarzowego.
5. Państwa członkowskie nie uniemożliwiają pracodawcom zatrudniającym mniej niż 100 pracowników dobrowolnego przekazywania informacji określonych w ust. 1. Państwa członkowskie mogą, w ramach prawa krajowego, wymagać od pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników przekazywania informacji na temat wynagrodzenia.

6. Kierownictwo pracodawcy potwierdza rzetelność informacji po skonsultowaniu się z przedstawicielami pracowników. Przedstawiciele pracowników muszą mieć dostęp do metodologii stosowanej przez pracodawcę.
7. Informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–g) niniejszego artykułu, przekazuje się organowi odpowiedzialnemu za zestawianie i publikowanie takich danych zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c). Pracodawca może publikować informacje, o których mowa w ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na swojej stronie internetowej lub udostępniać je publicznie w inny sposób.
8. Państwa członkowskie mogą samodzielnie zestawiać informacje, o których mowa ust. 1 lit. a)–f) niniejszego artykułu, na podstawie danych administracyjnych, takich jak dane przekazane przez pracodawców organom podatkowym lub organom zabezpieczenia społecznego. Informacje te podaje się do wiadomości publicznej zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. c).
9. Pracodawcy przekazują informacje, o których mowa w ust. 1 lit. g), wszystkim swoim pracownikom i przedstawicielom ich pracowników. Na wniosek pracodawca przekazuje te informacje inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości. Również na wniosek pracodawca przekazuje informacje z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne.
10. Pracownicy, przedstawiciele pracowników, inspektoraty pracy oraz organy ds. równości mają prawo zwrócić się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia i szczegóły dotyczące wszelkich przekazywanych danych, w tym o wyjaśnienia dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Pracodawcy udzielają merytorycznej odpowiedzi na takie zapytania w rozsądnym terminie. W przypadku gdy różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, pracodawcy podejmują środki zaradcze w rozsądnym terminie w ścisłej współpracy z przedstawicielami pracowników, inspektoratem pracy lub organem ds. równości.

Artykuł 10

Wspólna ocena wynagrodzeń

1. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki w celu zapewnienia, aby pracodawcy podlegający sprawozdawczości dotyczącej wynagrodzeń na podstawie art. 9 przeprowadzali, we współpracy z ich przedstawicielami pracowników, wspólną ocenę wynagrodzeń w przypadkach gdy spełnione są wszystkie następujące warunki:
 - a) sprawozdawczość dotycząca wynagrodzeń wykazuje różnicę średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wynoszącą co najmniej 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników;
 - b) pracodawca nie uzasadnił takiej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów;
 - c) pracodawca nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w średnim poziomie wynagrodzenia w ciągu sześciu miesięcy od dnia przedłożenia sprawozdania dotyczącego wynagrodzeń.
2. Wspólną ocenę wynagrodzeń przeprowadza się w celu zidentyfikowania różnic w wynagrodzeniach pracowników płci żeńskiej i męskiej, które nie są uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a także w celu zaradzenia tym różnicom i zapobiegania im; ocena ta obejmuje następujące elementy:
 - a) analizę odsetka pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
 - b) informacje na temat średnich poziomów wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz składników uzupełniających lub zmiennych dla każdej kategorii pracowników;
 - c) wszelkie różnice w średnich poziomach wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej w każdej kategorii pracowników;
 - d) przyczyny takich różnic w średnich poziomach wynagrodzenia, na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, jeżeli takie istnieją, ustalone wspólnie przez przedstawicieli pracowników oraz pracodawcę;
 - e) odsetek pracowników płci żeńskiej i męskiej, którzy skorzystali z jakiegokolwiek poprawy wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, rodzicielskiego lub opiekuńczego, o ile taka poprawa nastąpiła w danej kategorii pracowników w okresie przebywania na urlopie;
 - f) środki mające na celu odniesienie się do różnic w wynagrodzeniu, jeżeli nie są one uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami;

g) ocenę skuteczności środków uwzględnionych we wcześniejszych wspólnych ocenach wynagrodzeń.

3. Pracodawcy udostępniają wspólną ocenę wynagrodzeń pracownikom i przedstawicielom pracowników oraz przekazują ją organowi monitorującemu zgodnie z art. 29 ust. 3 lit. d). Pracodawcy na wniosek udostępniają ją inspektoratowi pracy oraz organowi ds. równości.

4. Przy wdrażaniu środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracodawca podejmuje w rozsądnym terminie działania zaradcze w odniesieniu do nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, w ścisłej współpracy – zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową – z przedstawicielami pracowników. Inspektorat pracy lub organ ds. równości może zostać poproszony o włączenie się w ten proces. Wdrażanie środków obejmuje analizę istniejących neutralnych pod względem płci systemów oceny i zaszeregowania stanowisk pracy lub ustanowienie takich systemów w celu zapewnienia, aby wykluczona była wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja płacowa ze względu na płeć.

Artykuł 11

Wsparcie dla pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników

Państwa członkowskie zapewniają wsparcie, w formie pomocy technicznej i szkolenia, pracodawcom zatrudniającym mniej niż 250 pracowników oraz zainteresowanym przedstawicielom pracowników, aby umożliwić im przestrzeganie obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 12

Ochrona danych

1. W zakresie, w jakim informacje przekazane zgodnie ze środkami podjętymi na podstawie art. 7, 9 i 10 wiążą się z przetwarzaniem danych osobowych, przekazuje się je zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/679.

2. Żadne dane osobowe przetwarzane na podstawie z art. 7, 9 lub 10 niniejszej dyrektywy nie mogą być wykorzystywane w jakimkolwiek innym celu niż stosowanie zasady równości wynagrodzeń.

3. Państwa członkowskie mogą postanowić, że w przypadku, gdy ujawnienie informacji na podstawie art. 7, 9 i 10 prowadziłoby do ujawnienia, bezpośrednio albo pośrednio, wynagrodzenia współpracownika możliwego do zidentyfikowania, dostęp do tych informacji mają wyłącznie przedstawiciele pracowników, inspektorat pracy lub organ ds. równości. Przedstawiciele pracowników lub organ ds. równości doradzają pracownikom w odniesieniu do ewentualnego roszczenia na podstawie niniejszej dyrektywy, nie ujawniając rzeczywistych poziomów wynagrodzenia poszczególnych pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Do celów monitorowania na podstawie art. 29 informacje udostępnia się bez ograniczenia.

Artykuł 13

DIALOG społeczny

Bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapewnić skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych, poprzez poddawanie pod dyskusję praw i obowiązków określonych w niniejszej dyrektywie, w stosownych przypadkach na ich wniosek.

Państwa członkowskie, bez uszczerbku dla autonomii partnerów społecznych oraz uwzględniając różnorodność praktyk krajowych, podejmują odpowiednie środki w celu promowania roli partnerów społecznych oraz zachęcania do wykonywania prawa do negocjacji zbiorowych dotyczących środków służących przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i jej negatywnego wpływu na określanie wartości pracy wykonywanej głównie przez pracowników jednej płci.

ROZDZIAŁ III

ŚRODKI OCHRONY PRAWNEJ I EGZEKWOWANIE*Artykuł 14***Ochrona praw**

Państwa członkowskie zapewniają, aby po ewentualnym skorzystaniu z postępowania pojednawczego wszyscy pracownicy, którzy uważają się za pokrzywdzonych w związku z nieprzestrzeganiem zasady równości wynagrodzeń, mieli dostęp do postępowań sądowych w celu egzekwowania praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Postępowania takie muszą być łatwo dostępne dla pracowników oraz dla osób działających w ich imieniu, także po ustaniu stosunku pracy, w ramach którego miała miejsce zarzucana dyskryminacja.

*Artykuł 15***Procedury w imieniu pracowników lub na ich rzecz**

Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje, organy ds. równości i przedstawiciele pracowników lub inne podmioty prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w zapewnianiu równości mężczyzn i kobiet, mogły wszczynać wszelkie procedury administracyjne lub postępowania sądowe związane z zarzucanym naruszeniem praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Mogą oni działać w imieniu lub na rzecz pracownika, który jest domniemaną ofiarą naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, za zgodą tej osoby.

*Artykuł 16***Prawo do odszkodowania**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby każdy pracownik, który poniósł szkodę w wyniku naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń, miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia, określonego przez państwo członkowskie.
2. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie, o których mowa w ust. 1, muszą zapewniać rzeczywiste i skuteczne odszkodowanie lub zadośćuczynienie za poniesione straty i szkody, w sposób określony przez państwa członkowskie, w sposób odstrasżający i proporcjonalny.
3. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie musi stawiać pracownika, który poniósł szkodę, w sytuacji, w której znalazłby się, gdyby nie był dyskryminowany ze względu na płeć lub gdyby nie doszło do naruszenia jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie zapewniają, aby odszkodowanie lub zadośćuczynienie obejmowały pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne oraz odszkodowanie za szkody spowodowane przez inne odpowiednie czynniki, które mogą obejmować dyskryminację krzyżową, a także odsetki za zwłokę.
4. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie nie podlegają ograniczeniu przez ustalenie z góry maksymalnej wysokości.

*Artykuł 17***Inne środki ochrony prawnej**

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku naruszenia praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń właściwe organy lub sądy krajowe, zgodnie z prawem krajowym, mogły wydać, na wniosek powoda i na koszt pozwanego:
 - a) nakaz zaprzestania naruszenia;

b) nakaz podjęcia środków służących zapewnieniu, aby stosowane były prawa lub obowiązki związane z zasadą równości wynagrodzeń.

2. W przypadku gdy pozwany nie przestrzega nakazu wydanego na podstawie ust. 1, państwa członkowskie zapewniają, aby ich właściwe organy lub sądy krajowe były w stanie, w stosownych przypadkach, wydać nakaz powtarzalnej kary pieniężnej, z myślą o zapewnieniu przestrzegania przepisów.

Artykuł 18

Przeniesienie ciężaru dowodu

1. Państwa członkowskie wprowadzają – zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi – odpowiednie środki zapewniające, aby do pozwanego należało udowodnienie, że bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja związana z wynagrodzeniem nie miała miejsca w sytuacji gdy pracownicy, którzy uznają się za poszkodowanych z powodu niezastosowania do nich zasady równości wynagrodzeń, przedstawią przed właściwym organem lub przed sądem krajowym fakty pozwalające domniemywać występowanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu administracyjnym lub postępowaniu sądowym dotyczącym zarzucanej bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji związanej z wynagrodzeniem, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązków związanych z przejrzystością wynagrodzeń, o których mowa w art. 5, 6, 7, 9 i 10, do pracodawcy należało udowodnienie, że taka dyskryminacja nie miała miejsca.

Akapit pierwszy niniejszego ustępu nie ma zastosowania w przypadku, gdy pracodawca udowodni, że naruszenie obowiązków określonych w art. 5, 6, 7, 9 i 10 było w oczywisty sposób niezamierzone i miało marginalny charakter.

3. Niniejsza dyrektywa nie uniemożliwia państwom członkowskim wprowadzania zasad postępowania dowodowego korzystniejszych dla pracownika wszczynającego postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe w sprawie zarzucanego naruszenia któregośkolwiek z praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

4. Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 w odniesieniu do procedur i postępowań, w których ustalenie stanu faktycznego należy do właściwego organu lub do sądu krajowego.

5. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do postępowania karnego, chyba że prawo krajowe stanowi inaczej.

Artykuł 19

Dowód wykonywania takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości

1. Przy ocenie, czy pracownicy płci żeńskiej i męskiej wykonują taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do przypadków, w których pracownicy płci żeńskiej i męskiej pracują dla tego samego pracodawcy, lecz dotyczy także jednego źródła, które ustanawia warunki wynagrodzenia. Jedno źródło istnieje w przypadku gdy określa ono elementy wynagrodzenia, które mają znaczenie do celów porównania pracowników.

2. Ocena, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji, nie ogranicza się do pracowników, którzy są zatrudnieni w tym samym czasie co zainteresowany pracownik.

3. W przypadku gdy nie można ustalić rzeczywistego komparatora, możliwe jest wykorzystanie wszelkich innych dowodów w celu dowiedzenia zarzucanej dyskryminacji płacowej, w tym statystyk lub porównania, w jaki sposób byłby traktowany pracownik w porównywalnej sytuacji.

Artykuł 20

Dostęp do dowodów

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby w postępowaniu w sprawie roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia właściwe organy lub sądy krajowe mogły nakazać pozwanemu ujawnienie wszelkich mających znaczenie dowodów, które znajdują się w dyspozycji pozwanego, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe były uprawnione do nakazania ujawnienia dowodów zawierających informacje poufne, w przypadku gdy uznają te dowody za mające znaczenie dla danego roszczenia dotyczącego równego wynagrodzenia. Państwa członkowskie zapewniają, aby właściwe organy lub sądy krajowe, nakazując ujawnienie takich informacji, dysponowały skutecznymi środkami ochrony takich informacji, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi.

3. Niniejszy artykuł nie uniemożliwia państwom członkowskim utrzymywania lub wprowadzania zasad korzystniejszych dla skarżących.

Artykuł 21

Terminy przedawnienia

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby przepisy krajowe mające zastosowanie do terminów przedawnienia roszczeń dotyczących równego wynagrodzenia określały datę rozpoczęcia biegu takich terminów, czas ich trwania oraz okoliczności, w których mogą one zostać zawieszane lub przerwane. Bieg terminów przedawnienia nie może rozpocząć się, zanim powód nie będzie świadomy lub zanim można w uzasadniony sposób oczekiwać, że będzie świadomy naruszenia. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że bieg terminów przedawnienia nie rozpoczyna się w czasie trwania naruszenia lub przed rozwiązaniem umowy o pracę lub stosunku pracy. Takie terminy przedawnienia nie mogą być krótsze niż trzy lata.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby bieg terminu przedawnienia ulegał zawieszeniu lub, w zależności od prawa krajowego, przerwaniu w momencie podjęcia działań przez skarżącego, poprzez podanie skargi do wiadomości pracodawcy lub poprzez wszczęcie postępowania przed sądem, bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, inspektoratu pracy lub organu ds. równości.

3. Niniejszy artykuł nie ma zastosowania do przepisów dotyczących wygaśnięcia roszczeń.

Artykuł 22

Koszty prawne

Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy pozwany wygra sprawę w postępowaniu dotyczącym roszczenia dotyczącego dyskryminacji płacowej, sądy krajowe mogły ocenić, zgodnie z prawem krajowym, czy powód, który przegrał, miał uzasadnione podstawy do dochodzenia roszczenia, a jeżeli tak, to czy właściwe jest, aby nie wymagać od powoda pokrycia kosztów postępowania.

Artykuł 23

Kary

1. Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających kar mających zastosowanie w przypadku naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia ich wykonania oraz powiadamiają niezwłocznie Komisję o tych przepisach i środkach, a także o wszelkich późniejszych zmianach, które ich dotyczą.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby kary, o których mowa w ust. 1, gwarantowały rzeczywisty efekt odstraszający w odniesieniu do naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń. Kary te obejmują grzywny, które ustala się na podstawie prawa krajowego.

3. Kary, o których mowa w ust. 1, muszą uwzględniać wszelkie istotne czynniki obciążające lub łagodzące mające zastosowanie do okoliczności naruszenia, co może obejmować dyskryminację krzyżową.

4. Państwa członkowskie zapewniają stosowanie szczególnych kar w przypadku powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

5. Państwa członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia skutecznego stosowania w praktyce kar przewidzianych zgodnie z niniejszym artykułem.

*Artykuł 24***Równość wynagrodzeń w zamówieniach publicznych i koncesjach**

1. Odpowiednie środki podejmowane przez państwa członkowskie na podstawie art. 30 ust. 3 dyrektywy 2014/23/UE, art. 18 ust. 2 dyrektywy 2014/24/UE i art. 36 ust. 2 dyrektywy 2014/25/UE obejmują środki mające na celu zapewnienie, aby podczas realizacji zamówień publicznych lub koncesji podmioty gospodarcze przestrzegały swoich obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.
2. Państwa członkowskie rozważą wymóg względem instytucji zamawiających, aby, w stosownych przypadkach, wprowadziły kary i warunki rozwiązania umowy, zapewniające zgodność z zasadą równości wynagrodzeń podczas realizacji zamówień publicznych i koncesji. W przypadku gdy organy państw członkowskich działają na podstawie art. 38 ust. 7 lit. a) dyrektywy 2014/23/UE, art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE lub art. 80 ust. 1 dyrektywy 2014/25/UE w związku z art. 57 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2014/24/UE, instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia jakiegokolwiek podmiotu gospodarczego z uczestnictwa w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli mogą wykazać, za pomocą wszelkich stosownych środków, naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, związane z niezastosowaniem się do wymogów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń lub z luką płacową wynoszącą więcej niż 5 % w którejkolwiek kategorii pracowników, która to luka nie jest uzasadniona przez pracodawcę obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami. Pozostaje to bez uszczerbku dla jakichkolwiek innych praw lub obowiązków określonych w dyrektywie 2014/23/UE, dyrektywie 2014/24/UE lub dyrektywie 2014/25/UE.

*Artykuł 25***Wiktymizacja oraz ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem**

1. Pracownicy i przedstawiciele pracowników nie mogą być traktowani mniej korzystnie ze względu na to, że wykonywali swoje prawa dotyczące równego wynagrodzenia lub zapewniali wsparcie innej osobie w ochronie jej praw.
2. Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, w tym pracowników będących przedstawicielami pracowników, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę będącymi reakcją na skargę wniesioną w ramach organizacji pracodawcy lub na jakiegokolwiek postępowanie administracyjne lub postępowanie sądowe do celów egzekwowania jakichkolwiek praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń.

*Artykuł 26***Stosunek do dyrektywy 2006/54/WE**

Rozdział III niniejszej dyrektywy ma zastosowanie do postępowań dotyczących wszelkich praw lub obowiązków związanych z zasadą równości wynagrodzeń określoną w art. 4 dyrektywy 2006/54/WE.

ROZDZIAŁ IV

PRZEPISY HORYZONTALNE*Artykuł 27***Poziom ochrony**

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników niż te ustanowione w niniejszej dyrektywie.
2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w obszarach objętych niniejszą dyrektywą.

*Artykuł 28***Organy ds. równości**

1. Bez uszczerbku dla kompetencji inspektoratów pracy lub innych organów egzekwujących prawa pracowników, w tym partnerów społecznych, organy ds. równości są właściwe w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres stosowania niniejszej dyrektywy.
2. Państwa członkowskie, zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową, podejmują aktywne działania w celu zapewnienia ścisłej współpracy i koordynacji między inspektoratami pracy, organami ds. równości oraz, w stosownych przypadkach, partnerami społecznymi w odniesieniu do zasady równości wynagrodzeń.
3. Państwa członkowskie zapewniają swoim organom ds. równości odpowiednie zasoby niezbędne do skutecznego pełnienia ich funkcji w odniesieniu do poszanowania prawa do równego wynagrodzenia.

*Artykuł 29***Monitorowanie i podnoszenie świadomości**

1. Państwa członkowskie zapewniają spójne i skoordynowane monitorowanie i wspieranie stosowania zasady równości wynagrodzeń oraz egzekwowania wszystkich dostępnych środków ochrony prawnej.
2. Każde państwo członkowskie wyznacza organ do celów monitorowania i wspierania procesu wprowadzania w życie krajowych środków wykonujących niniejszą dyrektywę (zwany dalej „organem monitorującym”) oraz podejmuje niezbędne działania w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania. Organ monitorujący może być częścią istniejącego organu lub istniejącej struktury na poziomie krajowym. Państwa członkowskie mogą wyznaczyć większą liczbę organów do celów podnoszenia świadomości i zbierania danych, pod warunkiem że funkcje monitorowania i analizy przewidziane w ust. 3 lit. b), c) i e) zapewnione są przez organ centralny.
3. Państwa członkowskie zapewniają, aby do zadań organu monitorującego należało:
 - a) podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw i organizacji publicznych i prywatnych, partnerów społecznych i ogółu społeczeństwa w celu promowania zasady równości wynagrodzeń oraz prawa do przejrzystości wynagrodzeń, w tym poprzez odniesienie się do dyskryminacji krzyżowej w odniesieniu do równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości;
 - b) analizowanie przyczyn luki płacowej ze względu na płeć oraz projektowanie narzędzi pomagających w ocenie nierówności w wynagradzaniu, w szczególności z wykorzystaniem analitycznych prac i narzędzi EIGE;
 - c) zbieranie danych otrzymanych od pracodawców zgodnie z art. 9 ust. 7 oraz bezzwłoczne publikowanie danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 lit. a)–f), w sposób łatwo dostępny i przyjazny dla użytkownika, który umożliwi dokonywanie porównań między pracodawcami, sektorami i regionami danego państwa członkowskiego, oraz zapewnienie dostępu do danych z poprzednich czterech lat, o ile są one dostępne;
 - d) gromadzenie wspólnych sprawozdań z oceny wynagrodzeń na podstawie art. 10 ust. 3;
 - e) agregowanie danych na temat liczby i rodzajów skarg dotyczących dyskryminacji płacowej wniesionych do właściwych organów, w tym organów ds. równości, oraz roszczeń dochodzonych przed sądami krajowymi.
4. Do dnia 7 czerwca 2028 r., a następnie co dwa lata państwa członkowskie przekazują Komisji, zbiorczo, dane, o których mowa w ust. 3 lit. c), d) i e).

*Artykuł 30***Negocjacje zbiorowe i działania zbiorowe**

Niniejsza dyrektywa nie narusza w żaden sposób prawa do negocjowania, zawierania i egzekwowania układów zbiorowych lub podejmowania działań zbiorowych zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

*Artykuł 31***Statystyka**

Państwa członkowskie co roku przekazują Komisji (Eurostatowi) aktualne dane krajowe umożliwiające obliczenie luki płacowej ze względu na płeć w formie nieskorygowanej. Te dane statystyczne przekazuje się w podziale na płeć, sektor gospodarki, wymiar czasu pracy (pełny wymiar czasu pracy / niepełny wymiar czasu pracy), rodzaj własności gospodarczej (własność publiczna / prywatna) oraz wiek, a także oblicza się je w ujęciu rocznym.

Dane, o których mowa w akapicie pierwszym, przekazuje się od dnia 31 stycznia 2028 r. za rok odniesienia 2026.

*Artykuł 32***Rozpowszechnianie informacji**

Państwa członkowskie podejmują aktywne działania w celu zapewnienia, aby zainteresowane osoby na całym terytorium danego państwa były informowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich przepisach, które już obowiązują.

*Artykuł 33***Wykonanie**

Państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym wykonanie niniejszej dyrektywy, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową w zakresie roli partnerów społecznych, pod warunkiem że państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, aby rezultaty, do których osiągnięcia dąży niniejsza dyrektywa, były w każdym momencie gwarantowane. Zadania w zakresie wykonania powierzone partnerom społecznym mogą obejmować:

- a) opracowanie analitycznych narzędzi lub metod, o których mowa w art. 4 ust. 2;
- b) kary pieniężne równoważne grzywnom, pod warunkiem że są one skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

*Artykuł 34***Transpozycja**

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 7 czerwca 2026 r. Niezwłocznie przekazują one Komisji tekst tych przepisów.

Informując Komisję, państwa członkowskie przekazują również streszczenie wyników oceny dotyczącej wpływu przyjętych przez nie przepisów transponujących na pracowników i na pracodawców zatrudniających mniej niż 250 pracowników oraz odniesienie do miejsca, w którym taka ocena jest publikowana.

2. Przepisy, o których mowa w ust. 1, przyjęte przez państwa członkowskie, zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Sposób dokonywania takiego odniesienia określany jest przez państwa członkowskie.

*Artykuł 35***Sprawozdawczość i przeglądy**

1. Do dnia 7 czerwca 2031 r. państwa członkowskie informują Komisję o wykonaniu niniejszej dyrektywy i jej wpływie w praktyce.

2. Do dnia 7 czerwca 2033 r. Komisja złoży Parlamentowi Europejskiemu i Radzie sprawozdanie na temat wykonania niniejszej dyrektywy. W sprawozdaniu analizuje się między innymi progi dotyczące pracodawcy przewidziane w art. 9 i 10, a także próg 5 % odnoszący się do wspólnej oceny wynagrodzeń przewidzianej w art. 10 ust. 1. W stosownych przypadkach Komisja proponuje wszelkie zmiany ustawodawcze, które uzna za niezbędne w oparciu o to sprawozdanie.

Artykuł 36

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Artykuł 37

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 10 maja 2023 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca
R. METSOLA

W imieniu Rady
Przewodnicząca
J. ROSWALL

II

(Akty o charakterze nieustawodawczym)

ROZPORZĄDZENIA

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2023/971

z dnia 10 maja 2023 r.

rejestrujące w rejestrze chronionych nazw pochodzenia i chronionych oznaczeń geograficznych nazwę [„Cedro di Santa Maria del Cedro” (ChNP)]

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1151/2012 z dnia 21 listopada 2012 r. w sprawie systemów jakości produktów rolnych i środków spożywczych ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 52 ust. 2,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie z art. 50 ust. 2 lit. a) rozporządzenia (UE) nr 1151/2012 wniosek Włoch o rejestrację nazwy „Cedro di Santa Maria del Cedro” został opublikowany w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* ⁽²⁾.
- (2) Do Komisji nie wpłynęło żadne oświadczenie o sprzeciwie zgodnie z art. 51 rozporządzenia (UE) nr 1151/2012, nazwa „Cedro di Santa Maria del Cedro” powinna zatem zostać zarejestrowana,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Nazwa „Cedro di Santa Maria del Cedro” (ChNP) zostaje zarejestrowana.

Nazwa, o której mowa w akapicie pierwszym, określa produkt należący do klasy 1.6 Owoce, warzywa i zboża świeże lub przetworzone, zgodnie z załącznikiem XI do rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) nr 668/2014 ⁽³⁾.

Artykuł 2

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 10 maja 2023 r.

W imieniu Komisji,
za Przewodniczącą,
Janusz WOJCIECHOWSKI
Członek Komisji

⁽¹⁾ Dz.U. L 343 z 14.12.2012, s. 1.

⁽²⁾ Dz.U. C 25 z 24.1.2023, s. 12.

⁽³⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 668/2014 z dnia 13 czerwca 2014 r. ustanawiające zasady stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1151/2012 w sprawie systemów jakości produktów rolnych i środków spożywczych (Dz.U. L 179 z 19.6.2014, s. 36).

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2023/972**z dnia 10 maja 2023 r.****zezwalające na wprowadzanie na rynek wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności oraz zmieniające rozporządzenie wykonawcze (UE) 2017/2470****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2283 z dnia 25 listopada 2015 r. w sprawie nowej żywności, zmieniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1169/2011 oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 258/97 Parlamentu Europejskiego i Rady oraz rozporządzenie Komisji (WE) nr 1852/2001 ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 12 ust. 1,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rozporządzenie (UE) 2015/2283 stanowi, że nowa żywność może być wprowadzana na rynek w Unii, pod warunkiem że wydano na nią zezwolenie i została ona wpisana do unijnego wykazu nowej żywności.
- (2) Na podstawie art. 8 rozporządzenia (UE) 2015/2283 w rozporządzeniu wykonawczym Komisji (UE) 2017/2470 ⁽²⁾ ustanowiono unijny wykaz nowej żywności.
- (3) 7 października 2019 r. przedsiębiorstwo Medika Natura Sdn. Bhd. („wnioskodawca”, wcześniej: Orchid Life Sdn Bhd) przedłożyło Komisji zgodnie z art. 10 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2015/2283 wniosek o wprowadzenie na rynek w Unii wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności. Wnioskodawca wystąpił z wnioskiem o stosowanie wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* w suplementach żywnościowych zdefiniowanych w dyrektywie 2002/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽³⁾ przeznaczonych dla osób dorosłych, z wyłączeniem kobiet w ciąży i karmiących piersią, przy maksymalnym poziomie stosowania wynoszącym 750 mg na dzień.

⁽¹⁾ Dz.U. L 327 z 11.12.2015, s. 1.

⁽²⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2017/2470 z dnia 20 grudnia 2017 r. ustanawiające unijny wykaz nowej żywności zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/2283 w sprawie nowej żywności (Dz.U. L 351 z 30.12.2017, s. 72).

⁽³⁾ Dyrektywa 2002/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 10 czerwca 2002 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do suplementów żywnościowych (Dz.U. L 183 z 12.7.2002, s. 51).

- (4) 7 października 2019 r. wnioskodawca zwrócił się również do Komisji z wnioskiem o ochronę danych zastrzeżonych, a mianowicie badania farmakokinetycznego na szczurach ⁽⁴⁾, badania mutacji powrotnych w komórkach bakteryjnych ⁽⁵⁾, testu aberracji chromosomowej w komórkach ssaków *in vitro* ⁽⁶⁾, testu mikrojądrowego na erytrocytach ssaków na myszach ⁽⁷⁾, badania toksyczności pokarmowej dawki powtórzonej (90 dni) na szczurach ⁽⁸⁾, badania rozpuszczalności ⁽⁹⁾, testu mikrojądrowego *in vitro* ⁽¹⁰⁾ oraz rocznego badania toksyczności przewlekłej ⁽¹¹⁾
- (5) 14 kwietnia 2020 r. Komisja zwróciła się do Europejskiego Urzędu ds. Bezpieczeństwa Żywności („Urząd”) o przeprowadzenie oceny wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności.
- (6) 28 września 2022 r. Urząd przyjął opinię naukową pt. „Bezpieczeństwo wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności na podstawie rozporządzenia (UE) 2015/2283” ⁽¹²⁾ zgodnie z art. 11 rozporządzenia (UE) 2015/2283.
- (7) W swojej opinii naukowej Urząd stwierdził, że wyciąg wodno-etanolowy (1:1) z całej rośliny *Labisia pumila* wymieszany z maltodekstryną (2:1), która służy jako substancja wspomagająca suszenie, jest bezpieczny dla populacji docelowej na poziomie do 350 mg na dzień. W związku z tym wspomniana opinia naukowa daje wystarczające podstawy do stwierdzenia, że wyciąg wodno-etanolowy z *Labisia pumila* stosowany w suplementach żywnościowych zdefiniowanych w dyrektywie 2002/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady przeznaczonych dla osób dorosłych, z wyłączeniem kobiet w ciąży i karmiących piersią, przy maksymalnym poziomie stosowania wynoszącym 350 mg na dzień, spełnia warunki wprowadzenia na rynek zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2015/2283.
- (8) W swojej opinii naukowej Urząd zauważył również, że jego wnioski dotyczące bezpieczeństwa nowej żywności opierają się na badaniu rozpuszczalności oraz informacjach toksykologicznych (badania dotyczące farmakokinetyki, genotoksyczności, toksyczności pokarmowej podprzewlekłej i przewlekłej), bez których nie mógłby on ocenić nowej żywności i wyciągnąć wniosków.
- (9) Komisja zwróciła się do wnioskodawcy o dodatkowe wyjaśnienie uzasadnienia jego wniosku o ochronę zastrzeżonych danych w odniesieniu do tych danych i badań oraz o wyjaśnienie jego wniosku o wyłączne prawo powoływania się na nie zgodnie z art. 26 ust. 2 lit. b) rozporządzenia (UE) 2015/2283.
- (10) Wnioskodawca oświadczył, że w momencie składania wniosku posiadał zastrzeżone i wyłączne prawo do powoływania się na badanie farmakokinetyczne na szczurach, badanie mutacji powrotnych w komórkach bakteryjnych, test aberracji chromosomowej w komórkach ssaków *in vitro*, test mikrojądrowy na erytrocytach ssaków na myszach, badanie toksyczności pokarmowej dawki powtórzonej (90 dni) na szczurach, badanie rozpuszczalności, test mikrojądrowy *in vitro* oraz roczne badanie toksyczności przewlekłej, oraz że osoby trzecie nie mogą zgodnie z prawem uzyskać dostępu do tych danych, wykorzystywać ich ani odwoływać się do nich.
- (11) Komisja oceniła wszystkie informacje dostarczone przez wnioskodawcę i uznała, że należy uzasadniać one spełnienie wymogów określonych w art. 26 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2015/2283. W związku z tym badanie farmakokinetyczne na szczurach, badanie mutacji powrotnych w komórkach bakteryjnych, test aberracji chromosomowej w komórkach ssaków *in vitro*, test mikrojądrowy na erytrocytach ssaków na myszach, badanie toksyczności pokarmowej dawki powtórzonej (90 dni) na szczurach, badanie rozpuszczalności, test mikrojądrowy *in vitro* oraz roczne badanie toksyczności przewlekłej powinny być chronione zgodnie z art. 27 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2015/2283. Co za tym idzie, jedynie wnioskodawca powinien być upoważniony do wprowadzania wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* na rynek Unii w okresie pięciu lat od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

⁽⁴⁾ Załącznik 48.

⁽⁵⁾ Załącznik 52.

⁽⁶⁾ Załącznik 53.

⁽⁷⁾ Załącznik 54.

⁽⁸⁾ Załącznik 55.

⁽⁹⁾ Załącznik 91.

⁽¹⁰⁾ Załącznik 92.

⁽¹¹⁾ Załączniki 93, 94, 97 i 98.

⁽¹²⁾ Dziennik EFSA 2022;20(11):7611.

- (12) Ograniczenie zezwolenia dotyczącego wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* oraz powoływania się na dane zawarte w dokumentacji wnioskodawcy wyłącznie do użytku wnioskodawcy nie uniemożliwia jednak kolejnym wnioskodawcom ubiegania się o zezwolenie na wprowadzenie na rynek tej samej nowej żywności, pod warunkiem że ich wnioski będą się opierać na uzyskanych zgodnie z prawem informacjach potwierdzających na potrzeby takiego zezwolenia.
- (13) Włączenie wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila* jako nowej żywności do unijnego wykazu nowej żywności powinno zawierać informacje, o których mowa w art. 9 ust. 3 rozporządzenia (UE) 2015/2283. W związku z tym, zgodnie z warunkami stosowania suplementów diety zawierających wyciąg wodno-etanolowy z *Labisia pumila*, zaproponowanymi przez wnioskodawcę i ocenionymi przez Urząd, należy poinformować konsumentów poprzez odpowiednie etykietowanie, że suplementy diety zawierające wyciąg wodno-etanolowy z *Labisia pumila* powinny być spożywane wyłącznie przez osoby dorosłe z wyłączeniem kobiet w ciąży i karmiących piersią.
- (14) Wyciąg wodno-etanolowy z *Labisia pumila* należy włączyć do unijnego wykazu nowej żywności ustanowionego w rozporządzeniu wykonawczym (UE) 2017/2470. Należy zatem odpowiednio zmienić załącznik do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2017/2470.
- (15) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Stałego Komitetu ds. Roślin, Zwierząt, Żywności i Pasz,

PRZYMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

1. Zezwala się na wprowadzanie na rynek w Unii wyciągu wodno-etanolowego z *Labisia pumila*.

Wyciąg wodno-etanolowy z *Labisia pumila* należy włączyć do unijnego wykazu nowej żywności ustanowionego w rozporządzeniu wykonawczym (UE) 2017/2470.

2. W załączniku do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2017/2470 wprowadza się zmiany zgodnie z załącznikiem do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 2

Wyłącznie przedsiębiorstwo Medika Natura Sdn. Bhd. ⁽¹⁾ jest upoważnione do wprowadzania na rynek w Unii nowej żywności, o której mowa w art. 1, przez okres pięciu lat od dnia 6 czerwca 2023 r., chyba że kolejny wnioskodawca uzyska zezwolenie na tę nową żywność bez powoływania się na dane naukowe chronione na podstawie art. 3 lub za zgodą Medika Natura Sdn. Bhd.

Artykuł 3

Dane naukowe zawarte w dokumentacji wniosku i spełniające warunki określone w art. 26 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2015/2283, nie mogą być wykorzystywane bez zgody Medika Natura Sdn. Bhd. na rzecz kolejnego wnioskodawcy przez okres pięciu lat od daty wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 4

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

⁽¹⁾ No. 44B Jalan Bola Tampar 13/14 Section 13, 40100 Shah Alam Selangor, Malezja.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 10 maja 2023 r.

W imieniu Komisji
Przewodnicząca
Ursula VON DER LEYEN

ZAŁĄCZNIK

W załączniku do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2017/2470 wprowadza się następujące zmiany:

1) w tabeli 1 (Nowa żywność, na którą wydano zezwolenie) dodaje się następujący wpis:

Nowa żywność, na którą wydano zezwolenie	Warunki stosowania nowej żywności		Dodatkowe szczególne wymogi dotyczące etykietowania	Inne wymogi	Ochrona danych
	Określona kategoria żywności	Maksymalne poziomy			
„Wyciąg wodno-etanolowy z <i>Labisia pumila</i>»	Określona kategoria żywności	Maksymalne poziomy	<p>1. Nowa żywność jest oznaczana w ramach etykietowania zawierających ją środków spożywczych jako »wyciąg wodno-etanolowy z <i>Labisia pumila</i>«.</p> <p>2. Etykiety suplementów diety zawierających nową żywność zawierają informację, że żywność ta powinna być spożywana wyłącznie przez osoby powyżej 18 roku życia, z wyłączeniem kobiet w ciąży i karmiących piersią.</p>		<p>Zezwolenie wydane w dniu 6 czerwca 2023 r. Niniejszy wpis opiera się na zastrzeżonych dowodach naukowych i danych naukowych objętych ochroną zgodnie z art. 26 rozporządzenia (UE) 2015/2283.</p> <p>Wnioskodawca: Medika Natura Sdn. Bhd., No. 44B Jalan Bola Tampar 13/14 Section 13, 40100 Shah Alam Selangor, Malezja. W okresie ochrony danych nowa żywność – wyciąg wodno-etanolowy z <i>Labisia pumila</i> może być wprowadzana na rynek w Unii wyłącznie przez przedsiębiorstwo Medika Natura Sdn. Bhd., chyba że kolejny wnioskodawca uzyska zezwolenie dotyczące przedmiotowej nowej żywności bez powoływania się na zastrzeżone dowody naukowe lub dane naukowe objęte ochroną zgodnie z art. 26 rozporządzenia (UE) 2015/2283 lub za zgodą Medika Natura Sdn.</p> <p>Data zakończenia ochrony danych: 6 czerwca 2028 r.”</p>
	Suplementy żywnościowe w rozumieniu dyrektywy 2002/46/WE przeznaczone dla osób dorosłych, z wyjątkiem kobiet w ciąży i karmiących piersią	350 mg/dzień			

2) w tabeli 2 (Specyfikacje) dodaje się wpis w brzmieniu:

Nowa żywność, na którą wydano zezwolenie	Specyfikacja
„Wyciąg wodno-etanolowy z <i>Labisia pumila</i>	<p>Opis/definicja: Nowa żywność jest wyciągiem wodno-alkoholowym otrzymywanym z całych suszonych roślin <i>Labisia pumila</i> (Blume) Fern.-Vill. Proces produkcji nowej żywności rozpoczyna się od mycia, suszenia i mielenia rośliny <i>Labisia pumila</i>. Zmielony materiał roślinny poddaje się następnie dwukrotnej ekstrakcji mieszaniną wody i etanolu (50/50 v/v). Następnie wyciąg płynny jest zagęszczany, mieszany z maltodekstryną (stosowaną jako substancja wspomagająca suszenie) w proporcji 2:1 i poddawany suszeniu rozpyłowemu.</p> <p>Charakterystyka/skład (w tym maltodekstryna): Rozmiar cząstek: > 90 % przez sito o rozmiarze oczek 120 (125 µm) Popiół: < 10 % Popiół nierozpuszczalny w kwasie: < 1 % Wilgotność: < 8 % Etanol: < 1 % (m/m) Kwas galusowy: 2–10 % (m/m) Węglowodany: 70–90 g/100 g Zawartość białka: < 9 % (m/m) Całkowita zawartość tłuszczu: < 3 % (m/m) Saponina (jako ardisiacripsin A): < 1,5 % (m/m)</p> <p>Kryteria mikrobiologiczne: Ogólna liczba drobnoustrojów tlenowych: < 1x10⁴ jtk/g Drożdże i pleśń: < 5x10² jtk/g <i>E. coli</i>: nie wykrywa się w 10 g <i>S. aureus</i>: nie wykrywa się w 10 g <i>Salmonella</i>: nie wykrywa się w 25 g <i>P. aeruginosa</i>: nie wykrywa się w 10 g jtk: jednostki tworzące kolonię m/m: wartość procentowa masy”</p>

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2023/973**z dnia 15 maja 2023 r.****zmieniające załączniki V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 w odniesieniu do pozycji dotyczących Kanady, Chile, Zjednoczonego Królestwa i Stanów Zjednoczonych w wykazach państw trzecich, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii przesyłek drobiu, materiału biologicznego drobiu oraz świeżego mięsa drobiu i ptaków łownych****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/429 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie przenośnych chorób zwierząt oraz zmieniające i uchylające niektóre akty w dziedzinie zdrowia zwierząt („Prawo o zdrowiu zwierząt”) ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 230 ust. 1 oraz art. 232 ust. 1 i 3,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rozporządzenie (UE) 2016/429 stanowi, że do Unii można wprowadzać wyłącznie przesyłki zwierząt, materiału biologicznego i produktów pochodzenia zwierzęcego pochodzące z państwa trzeciego lub terytorium, lub ich strefy bądź kompartmentu, wymienionych w wykazie zgodnie z art. 230 ust. 1 tego rozporządzenia.
- (2) W rozporządzeniu delegowanym Komisji (UE) 2020/692 ⁽²⁾ określono wymagania w zakresie zdrowia zwierząt, które muszą spełniać przesyłki niektórych gatunków i kategorii zwierząt, materiału biologicznego i produktów pochodzenia zwierzęcego z państw trzecich lub terytoriów bądź ich stref lub kompartmentów w przypadku zwierząt akwakultury, aby mogły zostać wprowadzone do Unii.
- (3) W rozporządzeniu wykonawczym Komisji (UE) 2021/404 ⁽³⁾ ustanowiono wykazy państw trzecich lub terytoriów bądź ich stref lub kompartmentów, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii gatunków i kategorii zwierząt, materiału biologicznego i produktów pochodzenia zwierzęcego, które są objęte zakresem rozporządzenia delegowanego (UE) 2020/692.
- (4) W szczególności w załącznikach V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 określono wykazy państw trzecich, terytoriów lub ich stref, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii odpowiednio przesyłek drobiu, materiału biologicznego drobiu oraz świeżego mięsa drobiu i ptaków łownych.
- (5) Kanada powiadomiła Komisję o wystąpieniu dwóch ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków u drobiu znajdujących się w prowincjach Ontario (1) i Quebec (1), potwierdzonych w 17 kwietnia 2023 r. i 19 kwietnia 2023 r. w drodze analizy laboratoryjnej (RT-PCR).
- (6) Ponadto Chile powiadomiło Komisję o wystąpieniu trzech ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków u drobiu znajdujących się w regionie Valparaíso (2) i Biobío (1), potwierdzonych w okresie od 18 kwietnia 2023 r. do 20 kwietnia 2023 r. w drodze analizy laboratoryjnej (RT-PCR).
- (7) Dodatkowo Zjednoczone Królestwo powiadomiło Komisję o wystąpieniu sześciu ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków u drobiu znajdujących się w hrabstwach Devon (1), South Yorkshire (1), Yorkshire (1) w Anglii i Powys (3) w Walii, potwierdzonych w okresie od 31 marca 2023 r. do 29 kwietnia 2023 r. w drodze analizy laboratoryjnej (RT-PCR).

⁽¹⁾ Dz.U. L 84 z 31.3.2016, s. 1.

⁽²⁾ Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2020/692 z dnia 30 stycznia 2020 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/429 w odniesieniu do przepisów dotyczących wprowadzania do Unii przesyłek niektórych zwierząt, materiału biologicznego i produktów pochodzenia zwierzęcego oraz przemieszczania ich i postępowania z nimi po ich wprowadzeniu (Dz.U. L 174 z 3.6.2020, s. 379).

⁽³⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2021/404 z dnia 24 marca 2021 r. ustanawiające wykazy państw trzecich, terytoriów lub ich stref, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii zwierząt, materiału biologicznego i produktów pochodzenia zwierzęcego zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/429 (Dz.U. L 114 z 31.3.2021, s. 1).

- (8) W związku z wystąpieniem ostatnich ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków organy weterynaryjne Kanady, Chile i Zjednoczonego Królestwa wyznaczyły strefy objęte kontrolą o promieniu co najmniej 10 km wokół zakładów, w których wystąpiła choroba, oraz wprowadziły politykę likwidacji stad w celu kontroli występowania wysoce zjadliwej grypy ptaków i ograniczenia rozprzestrzeniania się tej choroby.
- (9) Kanada, Chile i Zjednoczonego Królestwo przedłożyły Komisji informacje o sytuacji epidemiologicznej na swoich terytoriach oraz o środkach wprowadzonych celem zapobieżenia dalszemu rozprzestrzenianiu się wysoce zjadliwej grypy ptaków. Informacje te zostały ocenione przez Komisję. Na podstawie tej oceny i w celu ochrony statusu zdrowia zwierząt w Unii nie należy dalej zezwalać na wprowadzanie do Unii przesyłek drobiu, materiału biologicznego drobiu oraz świeżego mięsa drobiu i ptaków łownych z obszarów objętych ograniczeniami ustanowionych przez organy weterynaryjne Kanady, Chile i Zjednoczonego Królestwa w wyniku niedawnego wystąpienia ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków.
- (10) Ponadto Kanada przedłożyła zaktualizowane informacje na temat sytuacji epidemiologicznej na swoim terytorium w odniesieniu do ośmiu ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków w zakładach drobiarskich w prowincjach Kolumbia Brytyjska (4), Ontario (3) i Quebec (1), potwierdzonych w okresie od 5 kwietnia 2022 r. do 1 grudnia 2022 r.
- (11) Ponadto Zjednoczone Królestwo przedłożyło zaktualizowane informacje na temat sytuacji epidemiologicznej na swoim terytorium w odniesieniu do 58 ognisk wysoce zjadliwej grypy ptaków w zakładach drobiarskich w hrabstwach Cumbria (1), Herefordshire (1), Lincolnshire (6), Norfolk (42), North Yorkshire (1), Staffordshire (1) Suffolk (4), Worcestershire (1) i Yorkshire (1) w Anglii w Zjednoczonym Królestwie, potwierdzonych w okresie od 3 września 2022 r. do 10 marca 2023 r.
- (12) Ponadto Kanada i Zjednoczone Królestwo przedstawiły również informacje na temat środków wprowadzonych w celu zapobieżenia dalszemu rozprzestrzenianiu się wysoce zjadliwej grypy ptaków. W szczególności w związku z wystąpieniem wspomnianych ognisk tej choroby Kanada i Zjednoczone Królestwo wprowadziły politykę likwidacji stad w celu kontroli i ograniczenia rozprzestrzeniania się tej choroby, a także zakończyły wymagane działania w zakresie czyszczenia i dezynfekcji w następstwie wdrożenia na ich terytoriach polityki likwidacji stad w zakaźnych zakładach drobiarskich.
- (13) Komisja oceniła informacje przedłożone przez Kanadę Zjednoczone Królestwo i stwierdziła, że ogniska wysoce zjadliwej grypy ptaków w zakładach drobiarskich zostały zlikwidowane i że nie istnieje już ryzyko związane z wprowadzaniem do Unii towarów drobiowych ze stref Kanady i Zjednoczonego Królestwa, z których wprowadzanie towarów drobiowych do Unii zostało zawieszono ze względu na te ogniska.
- (14) Należy zatem zmienić załączniki V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404, aby uwzględnić obecną sytuację epidemiologiczną w odniesieniu do wysoce zjadliwej grypy ptaków w Kanadzie, Chile i Zjednoczonym Królestwie.
- (15) Biorąc pod uwagę obecną sytuację epidemiologiczną w Kanadzie, Chile i Zjednoczonym Królestwie w odniesieniu do wysoce zjadliwej grypy ptaków oraz poważne ryzyko wprowadzenia tej choroby do Unii, zmiany, które mają zostać wprowadzone niniejszym rozporządzeniem w załącznikach V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404, powinny stać się skuteczne w trybie pilnym.
- (16) Rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) 2023/868 (*) zmieniono załącznik V i załącznik XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404, zmieniając w załączniku V i w załączniku XIV wiersze dotyczące strefy US-2.278 w taki sposób, że w pozycjach dotyczących Stanów Zjednoczonych ustalono datę otwarcia tej wcześniej zamkniętej strefy. Ponieważ wykryto błąd dotyczący daty otwarcia strefy US-2.278 w załącznikach V i XIV, należy odpowiednio sprostować wiersze dotyczące strefy US-2.278 w załącznikach V i XIV. Sprostowanie to powinno mieć zastosowanie od daty rozpoczęcia stosowania rozporządzenia wykonawczego (UE) 2023/868.
- (17) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Stałego Komitetu ds. Roślin, Zwierząt, Żywności i Pasz,

(*) Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2023/868 z dnia 27 kwietnia 2023 r. zmieniające załączniki V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 w odniesieniu do pozycji dotyczących Kanady, Chile i Zjednoczonego Królestwa w wykazach państw trzecich, z których dozwolone jest wprowadzanie do Unii przesyłek drobiu, materiału biologicznego drobiu oraz świeżego mięsa drobiu i ptaków łownych (Dz.U. L 113 z 28.4.2023, s. 12).

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

W załącznikach V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 wprowadza się zmiany zgodnie z załącznikiem do niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 2

Sprostowanie rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404

1. W części 1 sekcja B załącznika V w pozycji dotyczącej Stanów Zjednoczonych wiersz dotyczący strefy US-2.278 otrzymuje brzmienie:

„US Stany Zjednoc- zone	US-2.278.	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		23.9.2022	31.3.2023”
----------------------------------	-----------	--	-------	--	-----------	------------

2. W części 1 sekcja B załącznika XIV w pozycji dotyczącej Stanów Zjednoczonych wiersze dotyczące stref US-2.278 otrzymują brzmienie:

„US Stany Zjednoc- zone	US-2.278.	POU, RAT	N, P1		23.9.2022	31.3.2023
		GBM	P1		23.9.2022	31.3.2023”

Artykuł 3

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie następnego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Art. 2 stosuje się jednak od dnia 29 kwietnia 2023 r.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 15 maja 2023 r.

W imieniu Komisji
Przewodnicząca
Ursula VON DER LEYEN

ZAŁĄCZNIK

W załącznikach V i XIV do rozporządzenia wykonawczego (UE) 2021/404 wprowadza się następujące zmiany:

1) w załączniku V wprowadza się następujące zmiany:

a) w części 1, sekcja B wprowadza się następujące zmiany:

(i) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.8 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.8	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		5.4.2022	21.4.2023”
---------------	--------	--	-------	--	----------	------------

(ii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.52 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.52	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		3.5.2022	21.4.2023”
---------------	---------	--	-------	--	----------	------------

(iii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.54 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.54	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		3.5.2022	21.4.2023”
---------------	---------	--	-------	--	----------	------------

(iv) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.65 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.65	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		18.5.2022	21.4.2023”
---------------	---------	--	-------	--	-----------	------------

(v) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.148 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.148	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		16.10.2022	21.4.2023”
---------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(vi) w pozycji dotyczącej Kanady wiersz dotyczący strefy CA-2.153 otrzymuje brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.153	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		19.11.2022	21.4.2023”
---------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(vii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące stref CA-2.161 oraz CA-2.162 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.161	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		29.11.2022	21.4.2023
	CA-2.162	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		1.12.2022	21.4.2023”

- (viii) w pozycji dotyczącej Kanady po wierszu dotyczącym strefy CA-2.183 dodaje się wiersze dotyczące stref CA-2.184 oraz CA-2.185 w brzmieniu:

„CA Kanada	CA-2.184	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		17.4.2023	
	CA-2.185	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		19.4.2023”	

- (ix) w pozycji dotyczącej Chile po wierszu dotyczącym strefy CL-2.7 dodaje się wiersze dotyczące stref CL-2.8, CL-2.9 i CL-2.10 w brzmieniu:

„CL Chile	CL-2.8	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		18.4.2023	
	CL-2.9	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		20.4.2023	
	CL-2.10	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		20.4.2023”	

- (x) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.138 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoc- zone Królestwo	GB-2.138	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		3.9.2022	18.4.2023”
--------------------------------------	----------	--	-------	--	----------	------------

- (xi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.148 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoc- zone Królestwo	GB-2.148	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		19.9.2022	23.4.2023”
--------------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

- (xii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.153 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoc- zone Królestwo	GB-2.153	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		24.9.2022	14.4.2023”
--------------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.155 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.155	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		27.9.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xiv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.159 i GB-2.160 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.159	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		1.10.2022	23.4.2023
	GB-2.160	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		1.10.2022	23.4.2023”

(xv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.162 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.162	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		4.10.2022	14.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.164 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.164	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		4.10.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.167 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.167	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		6.10.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.171 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.171	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		9.10.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

- (xix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.173 i GB-2.174 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.173	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		10.10.2022	23.4.2023
	GB-2.174	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		10.10.2022	18.4.2023”

- (xx) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.176, GB-2.177 and GB-2.178 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.176	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		11.10.2022	19.4.2023
	GB-2.177	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		11.10.2022	23.4.2023
	GB-2.178	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		11.10.2022	23.4.2023”

- (xxi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.181 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.181	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		12.10.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	------------	------------

- (xxii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.186, GB-2.187 i GB-2.188 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.186	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		14.10.2022	23.4.2023
	GB-2.187	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		14.10.2022	23.4.2023
	GB-2.188	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		15.10.2022	19.4.2023”

- (xxiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.190 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.190	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		16.10.2022	14.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxiv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.192 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.192	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		16.10.2022	23.4.2023”
--	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.196 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.196	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		18.10.2022	23.4.2023”
--	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.199, GB-2.200 i GB-2.201 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.199	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		18.10.2022	23.4.2023
	GB-2.200	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		19.10.2022	19.4.2023
	GB-2.201	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		19.10.2022	23.4.2023”

(xxvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.205, GB-2.206 i GB-2.207 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.205	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		20.10.2022	23.4.2023
	GB-2.206	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		21.10.2022	23.4.2023
	GB-2.207	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		21.10.2022	19.4.2023”

(xxviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.210 i GB-2.111 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.210	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		22.10.2022	19.4.2023
	GB-2.211	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		22.10.2022	30.4.2023”

(xxix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.214 i GB-2.215 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.214	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		23.10.2022	19.4.2023
	GB-2.215	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		23.10.2022	23.4.2023”

(xxx) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.221 i GB-2.222 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.221	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		26.10.2022	19.4.2023
	GB-2.222	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		26.10.2022	22.4.2023”

(xxxii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.225 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.225	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		28.10.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxxiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.228 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.228	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		29.10.2022	22.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxxiiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.234 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.234	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		1.11.2022	22.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xxxv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.237 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.237	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		2.11.2022	19.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xxxv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.239 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.239	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		3.11.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xxxvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.245 i GB-2.246 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.245	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		6.11.2022	18.4.2023
	GB-2.246	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		6.11.2022	19.4.2023”

(xxxvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.250 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.250	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		9.11.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	-----------	------------

(xxxviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.259 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.259	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		16.11.2022	20.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	------------	------------

(xxxix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.263 i GB-2.264 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.263	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		20.11.2022	16.4.2023
	GB-2.264	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		20.11.2022	30.4.2023”

(xl) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.268 i GB-2.269 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.268	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		23.11.2022	19.4.2023
	GB-2.269	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		26.11.2022	22.4.2023”

(xli) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.276 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.276	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			13.12.2022	16.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	--	------------	------------

(xlii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.278 i GB-2.279 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.278	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			15.12.2022	24.4.2023
	GB-2.279	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			15.12.2022	13.4.2023”

(xliii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.281 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.281	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			20.12.2022	23.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	--	------------	------------

(xliv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.284 i GB-2.285 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.284	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			30.12.2022	23.4.2023
	GB-2.285	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			4.1.2023	18.4.2023”

(xlv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersz dotyczący strefy GB-2.287 otrzymuje brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.287	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			10.1.2023	19.4.2023”
---------------------------------	----------	--	-------	--	--	-----------	------------

(xlvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.289 i GB-2.290 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.289	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			12.1.2023	18.4.2023
	GB-2.290	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1			12.1.2023	18.4.2023”

(xlvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.295 i GB-2.296 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.295	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		21.2.2023	27.4.2023
	GB-2.296	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		10.3.2023	4.5.2023”

(xlvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa po wierszu dotyczącym strefy GB-2.296 dodaje się wiersze dotyczące stref od GB-2.297 do GB-2.302 w brzmieniu:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.297	BPP, BPR, DOC, DOR, SP, SR, POU-LT20, HEP, HER, HE-LT20	N, P1		31.3.2023	
	GB-2.298		N, P1		13.4.2023	
	GB-2.299		N, P1		13.4.2023	
	GB-2.300		N, P1		23.4.2023	
	GB-2.301		N, P1		27.4.2023	
	GB-2.302		N, P1		29.4.2023”	

b) w części 2 wprowadza się następujące zmiany:

(i) w pozycji dotyczącej Kanady po opisie strefy CA-2.183 dodaje się opisy stref CA-2.184 i CA-2.185 w brzmieniu:

„Kanada	CA-2.184	Quebec- Latitude 45.74, Longitude -72.72 The municipalities involved are: 3km PZ: Sainte-Hélène-de-Bagot and Saint-Eugene-de-Grantham. 10km SZ: Sainte-Hélène-de-Bagot, Saint-Eugène-de-Grantham, Saint-Germain de-Grantham, Saint-Guillaume, Saint-Hugues, Saint-Liboire, Sait-Nazaire-d”Acton, Saint-Simon-De-Bagot, Saint-Théodore-d”Acton, and Upton
	CA-2.185	Ontario- Latitude 43.01, Longitude -80.29 The municipalities involved are: 3km PZ: Waterford and Wilsonville 10km SZ: Hagersville, Ohsweken, Simcoe, Townsend, Waterford, and Wilsonville”

(ii) w pozycji dotyczącej Chile, po opisie strefy CL-2.7 dodaje się opis stref CL-2.8, CL-2.9 i CL-2.10 w brzmieniu:

„Chile	CL-2.8	Valparaíso Region, Province of Quillota, Commune of Hijuelas. Latitude -32.804 Longitude -71.052 PZ: Communities: Romeral, San Rafael SZ: Communities: Purehue, Ocoa
	CL-2.9	Valparaíso Region, Province of Quillota, Commune of Nogales Latitude -32,744967 Longitude -71,180022 PZ :Communities: La Peña SZ: Communities: Melón, Ex asentamiento El Melón, El Chamisal, Pucalán, Los Maquis, Nueva Pucalán, Rosario, El Navío, El Olivo, Garretón

	CL-2.10	Biobío Region, Province of Concepción latitude -36.809390, longitude -72.717702 PZ: Commune of Florida, Communities: Chequén SZ: Commune of Florida, and part of commune of Tomé (a zone of 26 km ² , separated by a highway). Communities: Porvenir, San Lorenzo, San Juan, Bodega, Peninhueque, Roa, Granerillos”
--	---------	---

(iii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa po opisie strefy GB-2.296 dodaje się opisy stref od GB-2.297 do GB-2.302 w brzmieniu:

„Zjednoczone Królestwo	GB-2.297	near Newton Abbot, Teignbridge, Devon, England, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N50.52 and Long: W3.64
	GB-2.298	near Newtown, Powys, Wales, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N52.57 and Long: W3.30
	GB-2.299	near Leven, East Riding of Yorkshire, Yorkshire, England, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N53.89 and Long: W0.32
	GB-2.300	near Montgomery, Powys, Wales, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N52.58 and Long: W3.24
	GB-2.301	near Newtown, Powys, Wales, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N52.57 and Long: W3.29
	GB-2.302	near Cantley, Doncaster, South Yorkshire, England, GB The area contained with a circle of a radius of 10km, centred on WGS84 dec, coordinates Lat: N53.53 and Long: W0.99”

2) w części 1, sekcja B w załączniku XIV wprowadza się następujące zmiany:

(i) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.8 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.8	POU, RAT	N, P1		5.4.2022	21.4.2023
		GBM	P1		5.4.2022	21.4.2023”

(ii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.52 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.52	POU, RAT	N, P1		3.5.2022	21.4.2023
		GBM	P1		3.5.2022	21.4.2023”

(iii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.54 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.54	POU, RAT	N, P1		3.5.2022	21.4.2023
		GBM	P1		3.5.2022	21.4.2023”

(iv) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.65 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.65	POU, RAT	N, P1		18.5.2022	21.4.2023
		GBM	P1		18.5.2022	21.4.2023”

(v) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.148 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.148	POU, RAT	N, P1		16.10.2022	21.4.2023
		GBM	P1		16.10.2022	21.4.2023”

(vi) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące strefy CA-2.153 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.153	POU, RAT	N, P1		19.11.2022	21.4.2023
		GBM	P1		19.11.2022	21.4.2023”

(vii) w pozycji dotyczącej Kanady wiersze dotyczące stref CA-2.161 oraz CA-2.162 otrzymują brzmienie:

„CA Kanada	CA-2.161	POU, RAT	N, P1		29.11.2022	21.4.2023
		GBM	P1		29.11.2022	21.4.2023
	CA-2.162	POU, RAT	N, P1		1.12.2022	21.4.2023
		GBM	P1		1.12.2022	21.4.2023”

(viii) w pozycji dotyczącej Kanady po wierszu dotyczącym strefy CA-2.183 dodaje się wiersze dotyczące stref CA-2.184 oraz CA-2.185 w brzmieniu:

„CA Kanada	CA-2.184	POU, RAT	N, P1		17.4.2023	
		GBM	P1		17.4.2023	
	CA-2.185	POU, RAT	N, P1		19.4.2023	
		GBM	P1		19.4.2023”	

- (ix) w pozycji dotyczącej Chile po wierszu dotyczącym strefy CL-2.7 dodaje się wiersze dotyczące stref CL-2.8, CL-2.9 i CL-2.10 w brzmieniu:

„CL Chile	CL-2.8	POU, RAT	N, P1		18.4.2023	
		GBM	P1		18.4.2023	
	CL-2.9	POU, RAT	N, P1		20.4.2023	
		GBM	P1		20.4.2023	
	CL-2.10	POU, RAT	N, P1		20.4.2023	
		GBM	P1		20.4.2023”	

- (x) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.138 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.138	POU, RAT	N, P1		3.9.2022	18.4.2023
		GBM	P1		3.9.2022	18.4.2023”

- (xi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.148 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.148	POU, RAT	N, P1		19.9.2022	23.4.2023
		GBM	P1		19.9.2022	23.4.2023”

- (xii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.153 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.153	POU, RAT	N, P1		24.9.2022	14.4.2023
		GBM	P1		24.9.2022	14.4.2023”

- (xiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.155 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.155	POU, RAT	N, P1		27.9.2022	23.4.2023
		GBM	P1		27.9.2022	23.4.2023”

- (xiv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.159 i GB-2.160 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.159	POU, RAT	N, P1		1.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		1.10.2022	23.4.2023
	GB-2.160	POU, RAT	N, P1		1.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		1.10.2022	23.4.2023”

(xv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.162 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.162	POU, RAT	N, P1		4.10.2022	14.4.2023
		GBM	P1		4.10.2022	14.4.2023”

(xvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.164 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.164	POU, RAT	N, P1		4.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		4.10.2022	23.4.2023”

(xvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.167 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.167	POU, RAT	N, P1		6.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		6.10.2022	23.4.2023”

(xviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.171 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.171	POU, RAT	N, P1		9.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		9.10.2022	23.4.2023”

(xix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.173 i GB-2.174 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.173	POU, RAT	N, P1		10.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		10.10.2022	23.4.2023
	GB-2.174	POU, RAT	N, P1		10.10.2022	18.4.2023
		GBM	P1		10.10.2022	18.4.2023”

(xx) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.176, GB-2.177 and GB-2.178 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.176	POU, RAT	N, P1		11.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		11.10.2022	19.4.2023
	GB-2.177	POU, RAT	N, P1		11.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		11.10.2022	23.4.2023
	GB-2.178	POU, RAT	N, P1		11.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		11.10.2022	23.4.2023”

(xxi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.181 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.181	POU, RAT	N, P1		12.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		12.10.2022	23.4.2023”

(xxii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref od GB-2.186 do GB-2.188 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.186	POU, RAT	N, P1		14.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		14.10.2022	23.4.2023
	GB-2.187	POU, RAT	N, P1		14.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		14.10.2022	23.4.2023
	GB-2.188	POU, RAT	N, P1		15.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		15.10.2022	19.4.2023”;

(xxiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.190 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.190	POU, RAT	N, P1		16.10.2022	14.4.2023
		GBM	P1		16.10.2022	14.4.2023”

(xxiv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.192 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.192	POU, RAT	N, P1		16.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		16.10.2022	23.4.2023”

(xxv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.196 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.196	POU, RAT	N, P1		18.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		18.10.2022	23.4.2023”

(xxvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB2.199, GB2.200 i GB-2.201 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.199	POU, RAT	N, P1		18.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		18.10.2022	23.4.2023
	GB-2.200	POU, RAT	N, P1		19.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		19.10.2022	19.4.2023
	GB-2.201	POU, RAT	N, P1		19.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		19.10.2022	23.4.2023”

(xxvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.205, GB-2.206 i GB-2.207 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.205	POU, RAT	N, P1		20.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		20.10.2022	23.4.2023
	GB-2.206	POU, RAT	N, P1		21.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		21.10.2022	23.4.2023
	GB-2.207	POU, RAT	N, P1		21.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		21.10.2022	19.4.2023”

(xxviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.210 i GB-2.211 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.210	POU, RAT	N, P1		22.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		22.10.2022	19.4.2023
	GB-2.211	POU, RAT	N, P1		22.10.2022	30.4.2023
		GBM	P1		22.10.2022	30.4.2023”

(xxix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.214 i GB-2.215 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.214	POU, RAT	N, P1		23.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		23.10.2022	19.4.2023
	GB-2.215	POU, RAT	N, P1		23.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		23.10.2022	23.4.2023”

(xxx) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.221 i GB-2.222 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.221	POU, RAT	N, P1		26.10.2022	19.4.2023
		GBM	P1		26.10.2022	19.4.2023
	GB-2.222	POU, RAT	N, P1		26.10.2022	22.4.2023
		GBM	P1		26.10.2022	22.4.2023”

(xxxi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.225 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.225	POU, RAT	N, P1		28.10.2022	23.4.2023
		GBM	P1		28.10.2022	23.4.2023”

(xxxii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.228 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.228	POU, RAT	N, P1		29.10.2022	22.4.2023
		GBM	P1		29.10.2022	22.4.2023”

(xxxiii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.234 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.234	POU, RAT	N, P1		1.11.2022	22.4.2023
		GBM	P1		1.11.2022	22.4.2023”

(xxxiv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.237 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.237	POU, RAT	N, P1		2.11.2022	19.4.2023
		GBM	P1		2.11.2022	19.4.2023”

(xxxv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.239 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.239	POU, RAT	N, P1		3.11.2022	23.4.2023
		GBM	P1		3.11.2022	23.4.2023”

(xxxvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.245 i GB-2.246 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.245	POU, RAT	N, P1		6.11.2022	18.4.2023
		GBM	P1		6.11.2022	18.4.2023
	GB-2.246	POU, RAT	N, P1		6.11.2022	19.4.2023
		GBM	P1		6.11.2022	19.4.2023”

(xxxvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.250 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.250	POU, RAT	N, P1		9.11.2022	23.4.2023
		GBM	P1		9.11.2022	23.4.2023”

(xxxviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.259 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.259	POU, RAT	N, P1		16.11.2022	20.4.2023
		GBM	P1		16.11.2022	20.4.2023”

(xxxix) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.263 i GB-2.264 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.263	POU, RAT	N, P1		20.11.2022	16.4.2023
		GBM	P1		20.11.2022	16.4.2023
	GB-2.264	POU, RAT	N, P1		20.11.2022	30.4.2023
		GBM	P1		20.11.2022	30.4.2023”

(xl) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.268 i GB-2.269 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.268	POU, RAT	N, P1		23.11.2022	19.4.2023
		GBM	P1		23.11.2022	19.4.2023
	GB-2.269	POU, RAT	N, P1		26.11.2022	22.4.2023
		GBM	P1		26.11.2022	22.4.2023”

(xli) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.276 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.276	POU, RAT	N, P1		13.12.2022	16.4.2023
		GBM	P1		13.12.2022	16.4.2023”

(xlii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.278 i GB-2.279 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.278	POU, RAT	N, P1		15.12.2022	24.4.2023
		GBM	P1		15.12.2022	24.4.2023
	GB-2.279	POU, RAT	N, P1		15.12.2022	13.4.2023
		GBM	P1		15.12.2022	13.4.2023”

(xliii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.281 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.281	POU, RAT	N, P1		20.12.2022	23.4.2023
		GBM	P1		20.12.2022	23.4.2023”

(xliv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.284 i GB-2.285 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.284	POU, RAT	N, P1		30.12.2023	23.4.2023
		GBM	P1		30.12.2023	23.4.2023
	GB-2.285	POU, RAT	N, P1		4.1.2023	18.4.2023
		GBM	P1		4.1.2023	18.4.2023”

(xlv) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące strefy GB-2.287 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.287	POU, RAT	N, P1		10.1.2023	19.4.2023
		GBM	P1		10.1.2023	19.4.2023”

(xlvi) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.289 i GB-2.290 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.289	POU, RAT	N, P1		12.1.2023	18.4.2023
		GBM	P1		12.1.2023	18.4.2023
	GB-2.290	POU, RAT	N, P1		12.1.2023	18.4.2023
		GBM	P1		12.1.2023	18.4.2023”

(xlvii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa wiersze dotyczące stref GB-2.295 i GB-2.296 otrzymują brzmienie:

„GB Zjednoczone Królestwo	GB-2.295	POU, RAT	N, P1		21.2.2023	27.4.2023
		GBM	P1		21.2.2023	27.4.2023
	GB-2.296	POU, RAT	N, P1		10.3.2023	4.5.2023
		GBM	P1		10.3.2023	4.5.2023”

(xlviii) w pozycji dotyczącej Zjednoczonego Królestwa po wierszu dotyczącym strefy GB-2.296 dodaje się wiersze dotyczące stref od GB-2.297 do GB-2.302 w brzmieniu:

„GB Zjednoc- zone Królestwo	GB-2.297	POU, RAT	N, P1		31.3.2023	
		GBM	P1		31.3.2023	
	GB-2.298	POU, RAT	N, P1		13.4.2023	
		GBM	P1		13.4.2023	
	GB-2.299	POU, RAT	N, P1		13.4.2023	
		GBM	P1		13.4.2023	
	GB-2.300	POU, RAT	N, P1		23.4.2023	
		GBM	P1		23.4.2023	
	GB-2.301	POU, RAT	N, P1		27.4.2023	
		GBM	P1		27.4.2023	
	GB-2.302	POU, RAT	N, P1		29.4.2023	
		GBM	P1		29.4.2023”	

ROZPORZĄDZENIE WYKONAWCZE KOMISJI (UE) 2023/974**z dnia 16 maja 2023 r.****przedłużające okres obowiązywania odstępstwa od rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości morza dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Rady (WE) nr 1967/2006 z dnia 21 grudnia 2006 r. w sprawie środków zarządzania zrównoważoną eksploatacją zasobów rybołówstwa Morza Śródziemnego, zmieniające rozporządzenie (EWG) nr 2847/93 i uchylające rozporządzenie (WE) nr 1626/94 ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 13 ust. 5,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) nr 277/2014 ⁽²⁾ dnia 19 marca 2014 r. po raz pierwszy przyznano odstępstwo od art. 13 ust. 1 akapit pierwszy rozporządzenia (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości wód dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii, które wygasło dnia 23 marca 2017 r. Rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) 2017/2383 ⁽³⁾ przyznano przedłużenie okresu obowiązywania tego odstępstwa, które to przedłużenie wygasło dnia 27 marca 2020 r. Rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) 2022/511 ⁽⁴⁾ przyznano kolejne przedłużenie okresu obowiązywania tego odstępstwa, które to przedłużenie wygasło dnia 27 marca 2023 r.
- (2) Dnia 21 września 2022 r. Komisja otrzymała od Słowenii wnioski o przedłużenie okresu obowiązywania odstępstwa przyznanego rozporządzeniem wykonawczym (UE) 2022/511. Słowenia przedstawiła projekt nowego planu zarządzania przyjęty dnia 18 sierpnia 2021 r. ⁽⁵⁾ oraz sprawozdanie z monitorowania i realizacji planu zarządzania, zgodne z rozporządzeniem wykonawczym Komisji (UE) 2022/511, uzasadniające przedłużenie okresu obowiązywania odstępstwa w świetle wymogów rozporządzenia (WE) nr 1967/2006 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1241 ⁽⁶⁾.
- (3) Podczas swojego 71. posiedzenia plenarnego, które odbyło się w listopadzie 2022 r., Komitet Naukowo-Techniczny i Ekonomiczny ds. Rybołówstwa (STECF) ⁽⁷⁾ ocenił wniosek o ponowne przedłużenie okresu obowiązywania odstępstwa i sprawozdanie z realizacji. STECF potwierdził swoją wcześniejszą opinię o przedmiotowym planie zarządzania i w świetle nowych informacji przedstawionych przez Słowenię stwierdził, że warunki przyznania odstępstwa są nadal spełniane.
- (4) Odstępstwo, o które zwróciła się Słowenia jest zgodne z warunkami określonymi w art. 13 ust. 5 i 9 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006.

⁽¹⁾ Dz.U. L 409 z 30.12.2006, s. 11.

⁽²⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) nr 277/2014 z dnia 19 marca 2014 r. wprowadzające odstępstwo od rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości morza dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii (Dz.U. L 82 z 20.3.2014, s. 1).

⁽³⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2017/2383 z dnia 19 grudnia 2017 r. przedłużające okres obowiązywania odstępstwa od rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości morza dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii (Dz.U. L 340 z 20.12.2017, s. 32).

⁽⁴⁾ Rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2022/511 z dnia 30 marca 2022 r. przedłużające okres obowiązywania odstępstwa od rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006 w zakresie minimalnej odległości od brzegu i minimalnej głębokości morza dla trawlerów typu „volantina” prowadzących połowy na wodach terytorialnych Słowenii (Dz.U. L 103 z 31.3.2022, s. 7).

⁽⁵⁾ Decyzja nr 34200-2/2021/3 z 18.8.2021 r.

⁽⁶⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1241 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie zachowania zasobów rybnych i ochrony ekosystemów morskich za pomocą środków technicznych, zmieniające rozporządzenia Rady (WE) nr 1967/2006, (WE) nr 1224/2009 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1380/2013, (UE) 2016/1139, (UE) 2018/973, (UE) 2019/472 i (UE) 2019/1022 oraz uchylające rozporządzenia Rady (WE) nr 894/97, (WE) nr 850/98, (WE) nr 2549/2000, (WE) nr 254/2002, (WE) nr 812/2004 i (WE) nr 2187/2005 (Dz.U. L 198 z 25.7.2019, s. 105).

⁽⁷⁾ Komitet Naukowo-Techniczny i Ekonomiczny ds. Rybołówstwa – sprawozdanie z 71. posiedzenia plenarnego (STECF-PLEN-22-03). Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2022 r. (<https://stecf.jrc.ec.europa.eu/documents/43805/43440856/STECF+PLEN+22-03.pdf/d0acb3d4-6b6a-4067-9d08-0b6004660e25>).

- (5) Istnieją zwłaszcza specyficzne przeszkody geograficzne, gdyż wody terytorialne Słowenii w żadnym punkcie nie osiągają głębokości 50 metrów. W warunkach braku odstępstwa trawlerzy typu „volantina” mogłyby być zatem wykorzystywane do połowów wyłącznie poza obszarem 3 mil morskich od linii brzegowej, gdzie łowiska są znacznie ograniczone przez obszary przeznaczone na handlowe szlaki żeglugowe.
- (6) Ponadto słoweński plan zarządzania gwarantuje, że nakład połowowy w przyszłości nie zostanie zwiększony, zgodnie z wymogami art. 13 ust. 9 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006. Upoważnienia do połowów będą wydawane wyłącznie 12 określonym statkom, którym Słowenia zezwoliła już na prowadzenie połowów.
- (7) Wniosek dotyczy działalności połowowej dozwolonej już przez Słowenię oraz statków prowadzących udokumentowane połowy dłużej niż pięć lat zgodnie z art. 13 ust. 9 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006.
- (8) Statki te zostały wpisane do wykazu przekazanego Komisji zgodnie z wymogami art. 13 ust. 9 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006.
- (9) Przedmiotowa działalność połowowa spełnia wymogi art. 4 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006, ponieważ połowy nie są prowadzone nad skupiskami trawy morskiej, w szczególności gatunku *Posidonia oceanica*, ani innych morskich roślin nagonasiennych.
- (10) W odniesieniu do wymogu zgodności z minimalnym wymiarem oczka sieci przedmiotowe odstępstwo spełnia wymogi art. 8 ust. 1 lit. h) rozporządzenia (WE) nr 1967/2006, zastąpionego art. 8 ust. 1 i sekcją I części B załącznika IX do rozporządzenia (UE) 2019/1241, ponieważ w takielunku sieci typu „volantina” nie stosuje się oczka kwadratowego mniejszego niż 40 mm.
- (11) Połowów włokami typu „volantina”, które są rodzajem połowów wielogatunkowych, nie można prowadzić przy użyciu innego sprzętu; wyjątkiem jest sprzęt o większej masie typu „tartana”, którego użycie może prowadzić jednak do większego kontaktu włoka z dnem morskim, a co za tym idzie, do wyższego połowu gatunków dennych; „volantina” nie koliduje ze sprzętem innym niż włoki, niewody lub podobne sieci ciągnięte.
- (12) Trawlerzy typu „volantina” podlegają regulacjom prawnym, aby zagwarantować, że połowy gatunków wymienionych w części A załącznika IX do rozporządzenia (UE) 2019/1241 są znikome, zgodnie z kryteriami określonymi w art. 13 ust. 9 lit. c) rozporządzenia (WE) nr 1967/2006. STECF zauważył, że wielkość zgłoszonych połowów tych gatunków nie jest znikoma, niemniej jednak uznał, że biorąc pod uwagę ograniczoną wielkość połowów typu „volantina”, połowy te wynoszą łącznie kilkadziesiąt ton, co stanowi jedynie bardzo niewielką część całkowitych połowów tych gatunków na obszarze północnego Adriatyku.
- (13) Połowy trawlerami typu „volantina” nie są ukierunkowane na łowienie głowonogów. STECF zauważył, że głowonogi stanowią w połowach typu „volantina” cenny przyłów, niemniej jednak na podstawie najnowszego sprawozdania z realizacji planu zarządzania stwierdził, że biorąc pod uwagę ograniczoną wielkość połowów typu „volantina”, dane połowy głowonogów stanowią najprawdopodobniej bardzo niewielką część wszystkich połowów tych gatunków na większym obszarze północnego Adriatyku.
- (14) Słoweński plan zarządzania obejmuje środki monitorowania działalności połowowej przewidziane w art. 13 ust. 9 akapit trzeci rozporządzenia (WE) nr 1967/2006 oraz w art. 14 i 15 rozporządzenia Rady (WE) nr 1224/2009 ⁽⁸⁾.
- (15) W związku z powyższym Komisja uważa, że przedłużenie okresu obowiązywania odstępstwa, o które wystąpiła Słowenia, jest zgodne z warunkami określonymi w art. 13 ust. 5 i 9 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006. Należy zatem przyznać wnioskowane przedłużenie odstępstwa.
- (16) Słowenia powinna przedstawić Komisji sprawozdanie we właściwym terminie oraz zgodnie z planem monitorowania przewidzianym w słoweńskim planie zarządzania.

⁽⁸⁾ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1224/2009 z dnia 20 listopada 2009 r. ustanawiające wspólnotowy system kontroli w celu zapewnienia przestrzegania przepisów wspólnej polityki rybołówstwa, zmieniające rozporządzenia (WE) nr 847/96, (WE) nr 2371/2002, (WE) nr 811/2004, (WE) nr 768/2005, (WE) nr 2115/2005, (WE) nr 2166/2005, (WE) nr 388/2006, (WE) nr 509/2007, (WE) nr 676/2007, (WE) nr 1098/2007, (WE) nr 1300/2008, (WE) nr 1342/2008 i uchylające rozporządzenia (EWG) nr 2847/93, (WE) nr 1627/94 oraz (WE) nr 1966/2006 (Dz.U. L 343 z 22.12.2009, s. 1).

- (17) Należy ustanowić ograniczenie okresu obowiązywania przedmiotowego odstępstwa, aby umożliwić sprawne wprowadzenie naprawczych środków zarządzania, w przypadku gdyby w sprawozdaniu przekazanym Komisji wykazano niewystarczający stan ochrony poławianych stad, a także by stworzyć ramy dla udoskonalenia naukowych podstaw zmian wprowadzanych do planu zarządzania.
- (18) Ponieważ odstępstwo przyznane na podstawie rozporządzenia wykonawczego (UE) 2017/2383 straciło ważność w dniu 27 marca 2023 r., niniejsze rozporządzenie należy stosować ze skutkiem od dnia 28 marca 2023 r., aby zachować ciągłość obowiązywania przepisów prawa. Ze względu na pewność prawa niniejsze rozporządzenie powinno wejść w życie w trybie pilnym.
- (19) Środki przewidziane w niniejszym rozporządzeniu są zgodne z opinią Komitetu ds. Rybołówstwa i Akwakultury,

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Odstępstwo

Art. 13 ust. 1 akapit pierwszy rozporządzenia (WE) nr 1967/2006 nie ma zastosowania na wodach terytorialnych Słowenii, niezależnie od głębokości, na obszarze w odległości od 1,5 do 3 mil morskich od wybrzeża, w odniesieniu do trawlerów typu „volantina”, używanych przez statki, które spełniają następujące wymogi:

- a) noszą numery rejestracyjne wymienione w słoweńskim planie zarządzania przyjętym przez Słowenię zgodnie z art. 19 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006;
- b) prowadzą udokumentowane połowy dłużej niż pięć lat i nie spowodują zwiększenia nakładu połowowego w przyszłości; oraz
- c) posiadają upoważnienie do połowów i działają na podstawie planu zarządzania przyjętego przez Słowenię zgodnie z art. 19 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 1967/2006.

Artykuł 2

Plan monitorowania i sprawozdawczość

Słowenia przekaże Komisji sprawozdanie sporządzone zgodnie z planem monitorowania ustanowionym w planie zarządzania, o którym mowa w art. 1, w terminie jednego roku od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 3

Wejście w życie i data rozpoczęcia stosowania

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie następnego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie stosuje się od dnia 28 marca 2023 r. do dnia 27 marca 2026 r.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 16 maja 2023 r.

W imieniu Komisji
Przewodnicząca
Ursula VON DER LEYEN

DECYZJE

DECYZJA WYKONAWCZA KOMISJI (UE) 2023/975

z dnia 15 maja 2023 r.

zmieniająca decyzję wykonawczą Komisji (UE) 2019/417 ustanawiającą wytyczne dotyczące zarządzania unijnym systemem szybkiej informacji „RAPEX” utworzonym na mocy art. 12 dyrektywy 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów oraz funkcjonującym w jego ramach systemem zgłoszeń

(notyfikowana jako dokument nr C(2023) 2817)

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając dyrektywę 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 grudnia 2001 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów ⁽¹⁾, w szczególności jej art. 11 ust. 1 akapit trzeci i pkt 8 załącznika II do tej dyrektywy,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniające dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011 ⁽²⁾, w szczególności jego art. 20,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE ⁽³⁾, w szczególności jego art. 28 ust. 1,

uwzględniając 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 ⁽⁴⁾, w szczególności jego art. 26 ust. 1,

po konsultacji z komitetem powołanym na mocy art. 15 ust. 1 dyrektywy 2001/95/WE,

po konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych zgodnie z art. 42 rozporządzenia (UE) 2018/1725,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2019/417 ⁽⁵⁾ określa wytyczne dotyczące zarządzania unijnym systemem szybkiej informacji „RAPEX” utworzonym na mocy art. 12 dyrektywy 2001/95/WE oraz funkcjonującym w jego ramach systemem zgłoszeń.

⁽¹⁾ Dz.U. L 11 z 15.1.2002, s. 4.

⁽²⁾ Dz.U. L 169 z 25.6.2019, s. 1.

⁽³⁾ Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1.

⁽⁵⁾ Decyzja wykonawcza Komisji (UE) 2019/417 z dnia 8 listopada 2018 r. ustanawiająca wytyczne dotyczące zarządzania unijnym systemem szybkiej informacji „RAPEX” utworzonym na mocy art. 12 dyrektywy 2001/95/WE w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów oraz funkcjonującym w jego ramach systemem zgłoszeń (Dz.U. L 73 z 15.3.2019, s. 121).

- (2) Art. 28 rozporządzenia (UE) 2018/1725 stanowi, że jeżeli co najmniej dwóch administratorów wspólnie ustala cele i sposoby przetwarzania, są oni współadministratorami. Obowiązki poszczególnych współadministratorów mogą zostać określone w prawie Unii, w szczególności w odniesieniu do wykonywania przez osobę, której dane dotyczą, przysługujących jej praw, oraz ich obowiązków w odniesieniu do podawania informacji, o których mowa w art. 15 i 16 rozporządzenia (UE) 2018/1725.
- (3) Art. 26 rozporządzenia (UE) 2016/679 stanowi, że jeżeli co najmniej dwóch administratorów wspólnie ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych, uznaje się ich za współadministratorów. Obowiązki poszczególnych współadministratorów mogą zostać określone w prawie Unii, w szczególności w odniesieniu do wykonywania przez osobę, której dane dotyczą, przysługujących jej praw, oraz ich obowiązków w odniesieniu do podawania informacji, o których mowa w art. 13 i 14 rozporządzenia (UE) 2016/679.
- (4) Komisja i organy krajowe pełnią funkcję współadministratorów przetwarzania danych w systemie Safety Gate/RAPEX.
- (5) Należy określić podział ról i obowiązków oraz ustalenia między Komisją a organami krajowymi działającymi jako współadministratorzy na mocy art. 28 rozporządzenia (UE) 2018/1725 i art. 26 rozporządzenia (UE) 2016/679.
- (6) Należy zatem odpowiednio zmienić decyzję wykonawczą (UE) 2019/417,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

W decyzji wykonawczej (UE) 2019/417 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) art. 1 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 1

1. W załączniku I do niniejszej decyzji zawarto wytyczne dotyczące zarządzania unijnym systemem szybkiej informacji »RAPEX« utworzonym na mocy art. 12 dyrektywy 2001/95/WE oraz funkcjonującym w jego ramach systemem zgłoszeń.
2. W załączniku II do niniejszej decyzji określono zasady współadministrowania unijnym systemem szybkiej informacji »RAPEX«.”;
- 2) załącznik otrzymuje nazwę „Załącznik I”;
- 3) dodaje się załącznik II w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej decyzji.

Artykuł 2

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 maja 2023 r.

W imieniu Komisji
Didier REYNDERS
Członek Komisji

ZAŁĄCZNIK

„ZAŁĄCZNIK II

WSPÓŁADMINISTROWANIE UNIJNYM SYSTEMEM SZYBKIEJ INFORMACJI »RAPEX« UTWORZONYM NA MOCY ART. 12 DYREKTYWY 2001/95/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY ⁽¹⁾ (DYREKTYWA W SPRAWIE OGÓLNEGO BEZPIECZEŃSTWA PRODUKTÓW)**1. Przedmiot i opis przetwarzania**

Aplikacja Safety Gate/RAPEX jest systemem powiadamiania służącym do szybkiej wymiany informacji między organami krajowymi państw członkowskich, organami trzech państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego/Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EOG/EFTA) (Islandia, Liechtenstein i Norwegia) oraz Komisją na temat środków zastosowanych w odniesieniu do produktów niebezpiecznych wykrytych na rynku Unii lub EOG/EFTA. Celem tego systemu powiadamiania jest:

- uniemożliwienie dostarczania konsumentom niebezpiecznych produktów na rynku wewnętrznym,
- w razie potrzeby, podjęcie środków naprawczych, takich jak wycofanie takich produktów z obrotu lub odzyskanie ich od użytkowników.

Wymiana informacji dotyczy środków i działań zapobiegawczych i restrykcyjnych podejmowanych w odniesieniu do niebezpiecznych produktów konsumenckich i specjalistycznych, z wyjątkiem żywności, pasz, produktów farmaceutycznych i wyrobów medycznych. System Safety Gate/RAPEX obejmuje zarówno środki zastosowane przez organy krajowe, jak i środki podjęte dobrowolnie przez podmioty gospodarcze.

2. Zakres współadministrowania

Komisja i organy krajowe działają jako współadministratorzy przetwarzania danych w systemie Safety Gate/RAPEX. »Organami krajowymi« to wszystkie organy państw członkowskich i organy państw EFTA/EOG, które działają w obszarze bezpieczeństwa produktów konsumenckich i należą do sieci Safety Gate/RAPEX, łącznie z organami nadzoru rynku odpowiedzialnymi za monitorowanie zgodności produktów z wymogami bezpieczeństwa i organami odpowiedzialnymi za kontrole granic zewnętrznych.

Do celów art. 26 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 ⁽²⁾ i art. 28 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 ⁽³⁾ Komisja jako współadministrator danych osobowych jest odpowiedzialna za następujące czynności przetwarzania:

- 1) Komisja może przetwarzać informacje dotyczące środków wprowadzonych względem produktów stwarzających poważne zagrożenie, przywożonych do Unii i Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub z nich wywożonych, w celu przekazania tych informacji punktom kontaktowym RAPEX.
- 2) Komisja może przetwarzać informacje otrzymane od państw trzecich, organizacji międzynarodowych, przedsiębiorstw lub innych systemów wczesnego ostrzegania, dotyczące produktów stwarzających zagrożenie, pochodzących z UE i spoza UE, w celu przekazania tych informacji organom krajowym.

Komisja odpowiada za zapewnienie przestrzegania obowiązków i warunków określonych w rozporządzeniu (UE) 2018/1725 w odniesieniu do tych działań.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2001/95/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 grudnia 2001 r. w sprawie ogólnego bezpieczeństwa produktów (Dz.U. L 11 z 15.1.2002, s. 4).

⁽²⁾ 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) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1).

⁽³⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39).

Do kompetencji organów krajowych jako współadministratorów danych osobowych należą następujące czynności przetwarzania:

- 1) Organy krajowe mogą przetwarzać informacje zgodnie z art. 11 i 12 dyrektywy 2001/95/WE oraz art. 20 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 (*) w celu przekazania tych informacji Komisji i innym państwom członkowskim oraz państwom EFTA/EOG.
- 2) Organy krajowe mogą przetwarzać informacje wynikające z ich działań następczych przeprowadzonych w związku ze zgłoszeniami w systemie Safety Gate/RAPEX w celu przekazania tych informacji Komisji i innym państwom członkowskim oraz państwom EFTA/EOG.

Organy krajowe odpowiadają za zapewnienie przestrzegania obowiązków i warunków określonych w rozporządzeniu (UE) 2016/679 w odniesieniu do tych działań.

3. **Obowiązki, role i relacje współadministratorów w stosunku do osób, których dane dotyczą**

3.1. **Kategorie osób, których dane dotyczą, i danych osobowych**

Współadministratorzy wspólnie przetwarzają następujące kategorie danych osobowych:

a) Dane kontaktowe użytkowników Safety Gate/RAPEX

Następujące dane mogą być przetwarzane:

- imię,
- nazwisko,
- adres e-mail,
- kraj,
- preferowany język.

b) Dane kontaktowe autorów i osób zatwierdzających zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX.

Do autorów i osób zatwierdzających należą:

- krajowe punkty kontaktowe systemu Safety Gate/RAPEX oraz inspektorzy z organów nadzoru rynku państw członkowskich i państw EFTA/EOG lub z krajowych organów odpowiedzialnych za kontrole granic zewnętrznych, którzy uczestniczą w procedurze zgłoszeniowej,
- pracownicy Komisji, tacy jak urzędnicy, pracownicy zatrudnieni na czas określony, pracownicy kontraktowi, stażyści i usługodawcy zewnętrzni.

Następujące dane mogą być przetwarzane:

- imiona autorów i osób zatwierdzających zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX,
- nazwiska autorów i osób zatwierdzających zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX,
- nazwy organów będących autorem lub podmiotem zatwierdzającym zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX,
- adresy organów będących autorem lub podmiotem zatwierdzającym zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX,

(*) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniające dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011 (Dz.U. L 169 z 25.6.2019, s. 1).

- adresy e-mail autorów i osób zatwierdzających zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX,
 - numery telefonów autorów i osób zatwierdzających zgłoszenia i uwagi przekazane za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX.
- c) Ponadto w systemie mogą dodatkowo zostać ujęte dwa rodzaje danych osobowych:
- (i) Kiedy konieczne jest wykrycie produktów niebezpiecznych zdefiniowanych w art. 2 lit. c) dyrektywy 2001/95/WE, dane kontaktowe podmiotów gospodarczych (producentów, eksporterów, importerów, dystrybutorów lub sprzedawców detalicznych) mogą zawierać dane osobowe, które zostaną ujęte w systemie. Takie dane są wprowadzane do systemu Safety Gate/RAPEX wyłącznie przez organy krajowe na podstawie informacji zgromadzonych podczas dochodzenia.

Następujące dane podmiotów gospodarczych mogą być przetwarzane:
 - nazwa,
 - adres,
 - miejscowość,
 - kraj,
 - dane kontaktowe: to pole może odnosić się do osoby fizycznej reprezentującej producentów lub upoważnionych przedstawicieli. Państwa członkowskie są jednak proszone o unikanie wprowadzania jakichkolwiek danych osobowych i korzystanie głównie z nieosobowych danych kontaktowych, takich jak ogólne adresy e-mail,
 - adres kontaktowy.
 - (ii) Imiona i nazwiska osób, które przeprowadziły badania produktów niebezpiecznych i/lub uwierzytelniły sprawozdania z badań i które zostały dodatkowo ujęte w innych dokumentach, np. w sprawozdaniach z badań. Te dane osobowe znajdują się w załącznikach i nie można ich wyszukiwać. Państwa członkowskie są proszone o usunięcie takich danych przed przedłożeniem sprawozdania, jeżeli nie uważają tych danych za niezbędne do celów systemu.

3.2. Przekazywanie informacji osobom, których dane dotyczą

Komisja podaje informacje, o których mowa w art. 15 i 16, oraz przekazuje wszelkie komunikaty na mocy art. 17–24 i 35 rozporządzenia (UE) 2018/1725 w związku, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem. Komisja podejmuje również odpowiednie środki, aby pomóc organom krajowym w podawaniu informacji, o których mowa w art. 13 i 14, oraz przekazywaniu wszelkich komunikatów na mocy art. 19–26 i 37 rozporządzenia (UE) 2016/679 w związku, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem, na temat następujących danych:

- dane dotyczące użytkowników systemu Safety Gate/RAPEX,
- dane dotyczące autorów zgłoszeń i uwag oraz osób je zatwierdzających.

Użytkownicy systemu Safety Gate/RAPEX są informowani o przysługujących im prawach za pośrednictwem oświadczenia o ochronie prywatności dostępnego w systemie Safety Gate/RAPEX.

Organy krajowe podejmują odpowiednie środki, aby w związku, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem podawać wszelkie informacje, o których mowa w art. 13 i 14, oraz przekazywać wszelkie komunikaty na mocy art. 19–26 i 37 rozporządzenia (UE) 2016/679 dotyczące następujących danych:

- informacje o osobach prawnych, które identyfikują osobę fizyczną,
- imiona i nazwiska oraz inne dane osób, które przeprowadziły badania produktów niebezpiecznych i/lub uwierzytelniły sprawozdania z badań.

Informacje przekazuje się na piśmie, w tym drogą elektroniczną.

Przy wypełnianiu swoich obowiązków dotyczących osób, których dane dotyczą, organy krajowe stosują wzór oświadczenia o ochronie prywatności udostępniony przez Komisję.

3.3. Rozpatrywanie wniosków osób, których dane dotyczą

Osoby, których dane dotyczą, mogą wykonywać swoje prawa wynikające odpowiednio z rozporządzenia (UE) 2018/1725 i rozporządzenia (UE) 2016/679 w odniesieniu do każdego ze współadministratorów i przeciwko każdemu z nich.

Współadministratorzy rozpatrują wnioski osób, których dane dotyczą, zgodnie z procedurą ustanowioną w tym celu przez współadministratorów. Szczegółową procedurę wykonywania praw osób, których dane dotyczą, wyjaśniono w oświadczeniu o ochronie prywatności.

Współadministratorzy współpracują ze sobą i na wniosek udzielają sobie wzajemnie szybkiej i skutecznej pomocy w rozpatrywaniu wszelkich wniosków osób, których dane dotyczą.

Jeżeli jeden ze współadministratorów otrzyma wniosek osoby, której dane dotyczą, a którego rozpatrzenie nie należy do jego obowiązków, współadministrator ten niezwłocznie, a najpóźniej w ciągu siedmiu dni kalendarzowych od otrzymania wniosku, przekazuje go współadministratorowi faktycznie odpowiedzialnemu za jego rozpatrzenie. W ciągu kolejnych trzech dni kalendarzowych odpowiedzialny współadministrator wysyła potwierdzenie otrzymania wniosku do osoby, której dane dotyczą, informując jednocześnie o tym współadministratora, który otrzymał wniosek w pierwszej kolejności.

W odpowiedzi na wniosek osoby, której dane dotyczą, o dostęp do danych osobowych żaden ze współadministratorów nie ujawnia ani w inny sposób nie udostępnia żadnych danych osobowych przetwarzanych wspólnie, bez uprzedniej konsultacji z drugim odpowiednim współadministratorem.

4. Inne obowiązki i role współadministratorów

4.1. Bezpieczeństwo przetwarzania danych

Każdy współadministrator wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, mające na celu:

- a) zapewnienie i ochronę bezpieczeństwa, integralności i poufności wspólnie przetwarzanych danych osobowych zgodnie z decyzją Komisji (UE, Euratom) 2017/46 ^(⁹) i właściwym aktem prawnym – odpowiednio – państwa członkowskiego UE lub państwa EFTA/EOG;
- b) ochronę danych osobowych będących w jego posiadaniu przed wszelkiego rodzaju przetwarzaniem, utratą, wykorzystaniem, ujawnieniem lub nabyciem, które jest nieuprawnione lub niezgodne z prawem, lub przed nieuprawnionym lub niezgodnym z prawem dostępem do tych danych;
- c) nieujawnianie ani niezezwalanie na dostęp do danych osobowych innej osobie niż uprzednio uzgodnieni odbiorcy lub podmioty przetwarzające.

Każdy współadministrator wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne w celu zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzania zgodnie z – odpowiednio – art. 33 rozporządzenia (UE) 2018/1725 i art. 32 rozporządzenia (UE) 2016/679.

Współadministratorzy udzielają sobie wzajemnie szybkiej i skutecznej pomocy w przypadku cyberincydentów, w tym naruszeń ochrony danych osobowych.

4.2. Zarządzanie cyberincydentami, w tym naruszeniami ochrony danych osobowych

Współadministratorzy zajmują się cyberincydentami, w tym przypadkami naruszenia ochrony danych osobowych, zgodnie ze swoimi procedurami wewnętrznymi i obowiązującymi przepisami.

Współadministratorzy w szczególności udzielają sobie wzajemnie szybkiej i skutecznej pomocy niezbędnej do ułatwienia identyfikacji wszelkich cyberincydentów związanych z operacją wspólnego przetwarzania, w tym przypadków naruszeń ochrony danych osobowych, oraz do określenia procedur postępowania w przypadku takich incydentów.

Administratorzy powiadamiają się wzajemnie o następujących kwestiach:

- a) wszelkim potencjalnym lub faktycznym ryzyku dla dostępności, poufności lub integralności danych osobowych podlegających wspólnemu przetwarzaniu;
- b) wszelkich cyberincydentach, które mają związek z operacją wspólnego przetwarzania;

⁽⁹⁾ Decyzja Komisji (UE, Euratom) 2017/46 z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych w Komisji Europejskiej (Dz.U. L 6 z 11.1.2017, s. 40).

- c) wszelkich przypadkach naruszenia ochrony danych osobowych (tj. wszelkich naruszeniach bezpieczeństwa prowadzących do przypadkowego lub niezgodnego z prawem zniszczenia, utracenia, zmodyfikowania, nieuprawnionego ujawnienia lub nieuprawnionego dostępu do danych osobowych podlegających wspólnemu przetwarzaniu), możliwych konsekwencjach naruszenia ochrony danych osobowych oraz ocenie ryzyka dla praw i wolności osób fizycznych, a także wszelkich działaniach podjętych w celu zaradzenia naruszeniu ochrony danych osobowych i zminimalizowania ryzyka naruszenia praw lub wolności osób fizycznych;
- d) wszelkich naruszeniach zabezpieczeń technicznych lub organizacyjnych operacji wspólnego przetwarzania.

Każdy ze współadministratorów jest odpowiedzialny za wszelkie cyberincydenty, w tym naruszenia ochrony danych osobowych, do których dochodzi w wyniku naruszenia zobowiązań danego współadministratora wynikających z niniejszej decyzji oraz odpowiednio rozporządzenia (UE) 2018/1725 i rozporządzenia (UE) 2016/679.

Współadministratorzy dokumentują cyberincydenty (w tym naruszenia ochrony danych osobowych) i powiadamiają się wzajemnie bez zbędnej zwłoki, a najpóźniej w ciągu 48 godzin od uzyskania informacji o cyberincydencie (w tym o naruszeniu ochrony danych osobowych).

Współadministrator odpowiedzialny za naruszenie ochrony danych osobowych dokumentuje i zgłasza je Europejskiemu Inspektorowi Ochrony Danych lub właściwemu krajowemu organowi nadzorcemu. Współadministrator dokonuje zgłoszenia bez zbędnej zwłoki – w miarę możliwości nie później niż 72 godziny po uzyskaniu informacji o naruszeniu ochrony danych osobowych – chyba że jest mało prawdopodobne, by naruszenie to skutkowało ryzykiem naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Współadministrator odpowiedzialny informuje o takim zgłoszeniu pozostałych współadministratorów.

Współadministrator odpowiedzialny za naruszenie ochrony danych osobowych powiadamia o tym naruszeniu zainteresowane osoby, których dane dotyczą, jeśli takie naruszenie może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw i wolności osób fizycznych. Współadministrator odpowiedzialny informuje o takim powiadomieniu pozostałych współadministratorów.

4.3. Lokalizacja danych osobowych

Dane osobowe gromadzone do celów procesu powiadamiania za pośrednictwem systemu Safety Gate/RAPEX przechowuje i gromadzi się w aplikacji Safety Gate/RAPEX obsługiwanej przez Komisję w celu zapewnienia, aby dostęp do aplikacji był ograniczony wyłącznie do wyraźnie określonych osób, a tym samym aby dane przechowywane w tej aplikacji były dobrze chronione.

Dane osobowe zgromadzone do celów operacji przetwarzania przetwarza się wyłącznie na terytorium UE/EOG i nie mogą zostać przekazane poza to terytorium, chyba że są zgodne z art. 45, 46 lub 49 rozporządzenia (UE) 2016/679 albo z art. 47, 48 lub 50 rozporządzenia (UE) 2018/1725.

Zgodnie z art. 12 ust. 4 dyrektywy 2001/95/WE dostęp do systemu Safety Gate/RAPEX przysługuje państwom ubiegającym się o członkostwo, państwom trzecim lub organizacjom międzynarodowym w ramach umowy między UE a tymi państwami lub organizacjami międzynarodowymi stosownie do warunków określonych w tych umowach. Można przekazywać wybrane informacje z systemu Safety Gate/RAPEX. Takie informacje nie mogą zawierać danych osobowych.

4.4. Odbiorcy

Dostępu do danych osobowych udziela się wyłącznie upoważnionym pracownikom i podwykonawcom Komisji i organów krajowych do celów zarządzania i posługiwania się systemem Safety Gate/RAPEX, który ułatwia przetwarzanie danych. Dostęp ten musi podlegać następującym wymogom w zakresie identyfikatora i hasła:

- System Safety Gate/RAPEX jest otwarty wyłącznie dla Komisji i użytkowników konkretnie wyznaczonych przez organy państw członkowskich UE i państw EFTA/EOG, a także organy Zjednoczonego Królestwa w odniesieniu do użytkowników z Irlandii Północnej.
- Dostęp do zgromadzonych danych osobowych w systemie Safety Gate/RAPEX przyznaje się wyłącznie wyznaczonym i upoważnionym użytkownikom aplikacji, którzy posiadają identyfikator użytkownika/hasło. Dostęp do aplikacji i przyznanie hasła są możliwe jedynie na wniosek właściwego organu krajowego pod ogólnym nadzorem zespołu ds. Safety Gate/RAPEX w Komisji.

— Dostępu do zgromadzonych danych osobowych udziela się pracownikom Komisji odpowiedzialnym za prowadzenie danej operacji przetwarzania danych oraz upoważnionym osobom zgodnie z zasadą ograniczonego dostępu. Pracownicy tych służb i organów muszą przestrzegać regulaminowych, a także – w razie potrzeby – dodatkowych zobowiązań umownych do zachowania poufności.

Dostęp do zgromadzonych danych osobowych mają następujące osoby:

- a) pracownicy i podwykonawcy Komisji;
- b) wyznaczone punkty kontaktowe i inspektorzy z organów nadzoru rynku państw członkowskich i państw EFTA/EOG, a także organów Zjednoczonego Królestwa w odniesieniu do użytkowników z Irlandii Północnej;
- c) określone inspektorzy z organów odpowiedzialnych za kontrole granic zewnętrznych państw członkowskich UE i państw EFTA/EOG.

Osoby, które mają dostęp do wszystkich zgromadzonych danych osobowych i które mają możliwość ich modyfikowania, na wniosek, to:

- a) członkowie zespołu ds. Safety Gate/RAPEX w Komisji;
- b) pracownicy pomocy technicznej Safety Gate/RAPEX w Komisji.

Wykaz wszystkich punktów kontaktowych Safety Gate/RAPEX (użytkowników wyznaczonych przez organy krajowe w państwach UE/EOG) zawierający ich dane kontaktowe (imię, nazwisko, nazwa organu, adres organu, numer telefonu, faksu, adres e-mail) udostępnia się publicznie na stronie internetowej Safety Gate w portalu Europa ⁽⁶⁾. Zarządzanie użytkownikami na szczelnie krajowym kontrolują krajowe punkty kontaktowe Safety Gate/RAPEX za pośrednictwem aplikacji Safety Gate/RAPEX.

Wszyscy użytkownicy mają dostęp do treści zgłoszeń o statusie „EC validated” (zatwierdzone przez KE). Jedynie krajowi użytkownicy Safety Gate/RAPEX mają dostęp do projektu swoich zgłoszeń (przed przekazaniem ich KE). Pracownicy Komisji i osoby upoważnione mają dostęp do zgłoszeń o statusie „przekazano KE”.

Każdy współadministrator informuje wszystkich pozostałych współadministratorów o wszelkich przypadkach przekazywania danych osobowych odbiorcom w państwach trzecich lub organizacjach międzynarodowych.

5. **Określone obowiązki poszczególnych współadministratorów**

Komisja gwarantuje i jest odpowiedzialna za:

- a) podejmowanie decyzji dotyczących sposobów, wymogów i celów przetwarzania;
- b) rejestrowanie operacji przetwarzania danych;
- c) ułatwienie korzystania z praw przez osoby, których dane dotyczą;
- d) rozpatrywanie wniosków osób, których dane dotyczą;
- e) podejmowanie decyzji dotyczących ograniczenia stosowania praw osób, których dane dotyczą, lub odstępstw od tych praw, jeśli jest to konieczne i proporcjonalne;
- f) uwzględnienie ochrony prywatności już w fazie projektowania i zapewnienie domyślnej ochrony prywatności;
- g) określanie i ocenę zgodności z prawem, konieczności i proporcjonalności przesyłania i przekazywania danych osobowych;
- h) w razie potrzeby przeprowadzanie wcześniejszych konsultacji z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych;
- i) zapewnienie, by osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych zobowiązały się do zachowania tajemnicy lub by podlegały odpowiedniemu ustawowemu obowiązkowi zachowania tajemnicy;
- j) współpracę z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, na jego wniosek, w zakresie wykonywania jego zadań.

⁽⁶⁾ https://ec.europa.eu/safety/consumers/consumers_safety_gate/menu/documents/Safety_Gate_contacts.pdf

Organy krajowe gwarantują i są odpowiedzialne za:

- a) rejestrowanie operacji przetwarzania danych;
- b) zapewnianie, aby przetwarzane dane osobowe były odpowiednie, dokładne, istotne i ograniczone do tego, co jest niezbędne do osiągnięcia celu;
- c) zapewnienie osobom, których dane dotyczą, przejrzystych informacji i komunikacji o ich prawach;
- d) ułatwienie korzystania z praw przez osoby, których dane dotyczą;
- e) korzystanie wyłącznie z usług podmiotów, które zapewniają wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, by przetwarzanie spełniało wymogi rozporządzenia (UE) 2016/679 i chroniło prawa osób, których dane dotyczą;
- f) uregulowanie przetwarzania prowadzonego przez podmiot przetwarzający na podstawie umowy lub aktu prawnego, które podlegają prawu Unii lub prawu państwa członkowskiego zgodnie z art. 28 rozporządzenia (UE) 2016/679;
- g) w razie potrzeby przeprowadzanie wcześniejszych konsultacji z krajowym organem nadzorczym;
- h) zapewnienie, by osoby upoważnione do przetwarzania danych osobowych zobowiązały się do zachowania tajemnicy lub by podlegały odpowiedniemu ustawowemu obowiązkowi zachowania tajemnicy;
- i) współpracę z krajowym organem nadzorczym, na jego wniosek, w zakresie wykonywania jego zadań.

6. **Czas trwania przetwarzania**

Współadministratorzy nie zatrzymują ani nie przetwarzają danych osobowych przez okres dłuższy niż jest to niezbędne do realizacji uzgodnionych celów i zobowiązań określonych w niniejszej decyzji, tj. przez okres konieczny do osiągnięcia celu, w którym dane te były gromadzone lub przetwarzane. W szczególności:

- a) Dane kontaktowe użytkowników aplikacji Safety Gate/RAPEX przechowuje się w systemie, dopóki osoby te są użytkownikami. Dane kontaktowe usuwa się z aplikacji niezwłocznie po otrzymaniu informacji, że dana osoba nie jest już użytkownikiem systemu.
- b) Dane kontaktowe inspektorów z organów nadzoru rynku państw członkowskich i państw EFTA/EOG, a także inspektorów z organów odpowiedzialnych za kontrole granic zewnętrznych podane w zgłoszeniach i uwagach przechowuje się w systemie przez okres pięciu lat od zatwierdzenia zgłoszenia lub uwagi.
- c) Dane osobowe innych osób fizycznych, które mogły zostać ujęte w systemie, przechowuje się w formie umożliwiającej identyfikację przez 30 lat od momentu wprowadzenia informacji do systemu Safety Gate/RAPEX, co odpowiada szacunkowej maksymalnej długości cyklu życia kategorii produktów takich jak urządzenia elektryczne lub pojazdy silnikowe.

Komisja blokuje, koryguje lub usuwa dane osób, których dane dotyczą, na ich uzasadniony wniosek w terminie jednego miesiąca od otrzymania wniosku.

7. **Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów**

Komisja ponosi odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów zgodnie z rozdziałem VIII rozporządzenia (UE) 2018/1725.

Organy państw członkowskich UE ponoszą odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów zgodnie z rozdziałem VIII rozporządzenia (UE) 2016/679.

8. **Współpraca między współadministratorami**

Każdy współadministrator, po otrzymaniu odnośnego wniosku, zapewnia szybką i skuteczną pomoc pozostałym współadministratorom w wykonaniu niniejszej decyzji, przestrzegając przy tym wszystkich mających zastosowanie wymogów zawartych odpowiednio w rozporządzeniu (UE) 2018/1725 i rozporządzeniu (UE) 2016/679 oraz innych mających zastosowanie przepisów o ochronie danych.

9. **Rozstrzyganie sporów**

Współadministratorzy dążą do polubownego rozstrzygnięcia wszelkich sporów wynikających z wykładni lub stosowania niniejszej decyzji lub z nią związanych.

Jeśli w dowolnym momencie między współadministratorami wystąpi wątpliwość, spór lub różnica w odniesieniu do niniejszej decyzji lub w związku z niniejszą decyzją, współadministratorzy dołożą wszelkich starań, aby rozstrzygnięcie nastąpiło w drodze konsultacji.

Zaleca się, aby wszystkie spory rozstrzygano na szczeblu operacyjnym w miarę ich powstawania oraz aby ich rozstrzygnięciem zajmowały się punkty kontaktowe, o których mowa w pkt 10 niniejszego załącznika i które są podane na ogólnodostępnej stronie internetowej Safety Gate w portalu Europa.

Celem konsultacji jest dokonanie przeglądu i uzgodnienie, w miarę możliwości, działań podejmowanych w celu rozwiązania powstałego problemu, a współadministratorzy prowadzą w tym celu negocjacje w dobrej wierze. Każdy współadministrator musi odpowiedzieć na wniosek o polubowne rozstrzygnięcie sporu w ciągu 7 dni roboczych od złożenia takiego wniosku. Termin polubownego rozstrzygnięcia sporu wynosi 30 dni roboczych od daty złożenia wniosku.

Jeśli sporu nie można rozstrzygnąć polubownie, każdy współadministrator może skorzystać z mediacji lub postępowania sądowego w następujący sposób:

- a) w przypadku mediacji współadministratorzy wspólnie wyznaczają akceptowanego przez każdego z nich mediatora, który będzie odpowiedzialny za ułatwienie rozstrzygnięcia sporu w terminie dwóch miesięcy od skierowania do niego sporu;
- b) w przypadku postępowania sądowego sprawę kieruje się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zgodnie z art. 272 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

10. **Punkty kontaktowe do spraw współpracy między współadministratorami**

Każdy współadministrator wyznacza jeden punkt kontaktowy, z którym pozostali współadministratorzy mogą się kontaktować w sprawie zapytań, skarg oraz informacji w zakresie niniejszej decyzji.

Szczegółowy wykaz wszystkich punktów kontaktowych wyznaczonych przez Komisję i organy krajowe w państwach UE/EOG, zawierający ich dane kontaktowe (imię, nazwisko, nazwa organu, adres organu, numer telefonu, faksu, adres e-mail) udostępnia się publicznie na stronie internetowej Safety Gate w portalu Europa.”.

DECYZJA (UE) 2023/976 JEDNOLITEJ RADY DS. RESTRUKTURYZACJI I UPORZĄDKOWANEJ LIKWIDACJI**z dnia 22 marca 2023 r.****w sprawie absolutorium z wykonania budżetu i zamknięcia ksiąg rachunkowych Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji („SRB”) za rok budżetowy 2021 (SRB/PS/2023/02)****(Jedynie tekst w języku angielskim jest autentyczny)**

JEDNOLITA RADA DS. RESTRUKTURYZACJI I UPORZĄDKOWANEJ LIKWIDACJI,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 806/2014 z dnia 15 lipca 2014 r. ustanawiające jednolite zasady i jednolitą procedurę restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji instytucji kredytowych i niektórych firm inwestycyjnych w ramach jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji oraz jednolitego funduszu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji oraz zmieniające rozporządzenie (UE) nr 1093/2010⁽¹⁾, w szczególności art. 50 ust. 1 lit. b) i art. 63 ust. 8 rozporządzenia w sprawie jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji,

uwzględniając art. 97, 98 i 99 regulaminu finansowego Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji z dnia 17 stycznia 2020 r.,

uwzględniając końcowe roczne sprawozdanie finansowe Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji za rok budżetowy 2021, przyjęte w dniu 29 czerwca 2022 r. („końcowe roczne sprawozdanie finansowe za 2021 r.”),

uwzględniając sprawozdanie roczne Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji za rok budżetowy 2021, przyjęte w dniu 30 maja 2022 r. („sprawozdanie roczne za 2021 r.”),

uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Trybunału Obrachunkowego dotyczące rocznego sprawozdania finansowego Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji za rok budżetowy 2021, wraz z odpowiedziami SRB („sprawozdanie roczne Trybunału Obrachunkowego za 2021 r.”),

uwzględniając sprawozdanie w sprawie końcowego rocznego sprawozdania finansowego za 2021 r., zawierające opinie z audytu z dnia 17 czerwca 2022 r., sporządzone przez firmę Mazars Réviseurs d'Enterprises („sprawozdanie z audytu Mazars za 2021 r.”),

uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Trybunału Obrachunkowego (zgodnie z art. 92 ust. 4 rozporządzenia (UE) nr 806/2014) dotyczące wszelkich zobowiązań warunkowych wynikających z wykonywania przez Jednolitą Radę ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji, Radę lub Komisję ich zadań na mocy rozporządzenia w sprawie jednolitego mechanizmu restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji za rok budżetowy 2021 („sprawozdanie w sprawie zobowiązań warunkowych Trybunału Obrachunkowego za 2021 r.”),

uwzględniając roczne sprawozdanie z audytu wewnętrznego za 2021 r. z dnia 15 stycznia 2022 r.,

uwzględniając program prac SRB na 2021 r.,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł

1. Udziela się przewodniczącemu Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji absolutorium z wykonania budżetu SRB za rok budżetowy 2021 r.
2. Zatwierdza się zamknięcie ksiąg rachunkowych Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji za rok budżetowy 2021.
3. Przedstawia się swoje uwagi w poniższym wniosku.
4. Poleca się przewodniczącemu Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji i Uporządkowanej Likwidacji poinformowanie o niniejszej decyzji Rady, Komisji i Trybunału Obrachunkowego w celu zarządzenia jej publikacji w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* (seria L) oraz na stronie internetowej SRB.

(¹) Dz.U. L 225 z 30.7.2014, s. 1.

Niniejsza decyzja wchodzi w życie z dniem jej podpisania.

*W imieniu Jednolitej Rady ds. Restrukturyzacji
i Uporządkowanej Likwidacji*

Jan Marc BERK
Członek sesji plenarnej

SPROSTOWANIA

Sprostowanie do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/868 z dnia 30 maja 2022 r. w sprawie europejskiego zarządzania danymi i zmieniającego rozporządzenie (UE) 2018/1724 (akt w sprawie zarządzania danymi)

(Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 152 z dnia 3 czerwca 2022 r.)

Strona 26, art. 9 ust. 1 akapit drugi:

zamiast: „W przypadku wyjątkowo obszernych i złożonych wniosków o ponowne wykorzystywanie, termin dwóch tygodni może zostać przedłużony do 30 dni ...”,

powinno być: „W przypadku wyjątkowo obszernych i złożonych wniosków o ponowne wykorzystywanie, termin dwóch miesięcy może zostać przedłużony nie więcej niż o 30 dni ...”.

ISSN 1977-0766 (wydanie elektroniczne)
ISSN 1725-5139 (wydanie papierowe)