

UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 98 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620), zwaną dalej „ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia”, nakładającego na ministra właściwego do spraw pracy obowiązek określenia szczegółowych warunków realizacji i sposobów świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez Ochotnicze Hufce Pracy, zwane dalej „OHP”, a także zawartości ofert pracy zgłaszanych do bazy ofert pracy, zwanej dalej „ePracą”, w ramach pośrednictwa pracy oraz minimalną liczbę pracowników realizujących w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i minimalną liczbę pracowników realizujących w OHP, a także pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.

Projektowane rozporządzenie zastąpi, w części dotyczącej pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667). Obowiązujące rozporządzenie, w części dotyczącej pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, określa w jakich sytuacjach poszczególne usługi rynku pracy powinny być świadczone, w jaki sposób powinny być realizowane oraz jak dokumentowane, a także jakie muszą być zapewnione warunki do realizacji poszczególnych usług. Reguluje także zakres oraz przepływ informacji pomiędzy urzędami pracy zaangażowanymi w realizację danej usługi oraz urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy, a także innymi podmiotami określonymi w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Określa również minimalną liczbę pracowników realizujących pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i poradnictwo zawodowe.

Celem projektowanego rozporządzenia jest zapewnienie, aby pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES oraz poradnictwo zawodowe świadczone było przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz OHP (w części dotyczącej sieci EURES) w jednolity sposób na terenie całego kraju dla pracodawców oraz osób bezrobotnych, poszukujących pracy lub osób niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

Projektowane rozporządzenie uwzględnia zasady dotyczące prowadzenia pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz poradnictwa zawodowego określone w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudniania oraz rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013, zwanym dalej „unijnym rozporządzeniem EURES”, które nakłada w art. 10 ust. 2 na państwa członkowskie Unii Europejskiej obowiązek zapewnienia, aby publiczne służby zatrudnienia wypełniały, jako członkowie EURES, wszystkie obowiązki określone w tym rozporządzeniu, a także spełniały co najmniej wspólne kryteria minimalne określone w załączniku I do tego rozporządzenia.

W przepisach ogólnych projekt rozporządzenia określa szczegółowe warunki i sposób świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, warunki w jakich pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe powinno być świadczone, niezbędne wyposażenie stanowisk pracy, konieczność wykorzystania stron internetowych i systemów teleinformatycznych i dokumentowania prowadzonych działań.

W części dotyczącej pośrednictwa pracy projektowane przepisy regulują kwestie prowadzenia pośrednictwa pracy, które jest skierowane do osób, które korzystają z usług publicznych służb zatrudnienia w celu znalezienia pracy a nie tylko dla uzyskania różnych dodatkowych form pomocy. Wprowadza również przepisy, dzięki którym łatwiej będzie zaktywizować osoby bierne zawodowo.

Zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia głównym narzędziem informacji dla osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy jest ePraca, która w wyniku uchwalenia ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia może stać się jedną z największych baz ofert pracy w Polsce. Zgodnie z art. 83 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oferty pracy do ePracy zgłaszają podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902) oraz WUP w przypadku ofert pracy otrzymanych od pracodawców z państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a–c. Do ePracy oferty pracy będą mogli zgłaszać pracodawcy oraz w imieniu pracodawców powiatowe urzędy pracy. Ponadto na podstawie art. 83 ust. 8 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia minister właściwy do spraw pracy może w bazie ofert pracy upowszechniać w automatyczny sposób z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, o których mowa w art. 25 ust. 8, ogłoszenia o pracę pochodzące z innych ogólnodostępnych baz publikujących informacje o

wolnych miejscach pracy, w tym z Biuletynu Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Projektowane rozporządzenie zawiera przepisy wprowadzające większą elastyczność w zakresie świadczenia usługi pośrednictwa pracy, głównie z wykorzystaniem ePraca. Pośrednictwo pracy będzie ukierunkowane przede wszystkim na ułatwienie osobom zarejestrowanym i niezarejestrowanym w urzędzie pracy dostępu do ofert pracy. Pracownicy urzędów pracy będą mogli kontaktować się z pracodawcą w celu przedstawienia informacji o kandydatach do pracy, co ma szczególne znaczenie w kontekście aktywizacji osób biernych zawodowo. Może ułatwiać udział tych osób w procesach rekrutacyjnych pracodawców i jednocześnie wpływać na ich przyspieszenie.

W § 6 ust. 2 projektowanego rozporządzenia uregulowane zostały kwestie dotyczące danych, które są zamieszczane w zgłoszeniu krajowej oferty pracy. Zakres danych niezbędnych podawanych przez pracodawcę w ofercie pracy został ograniczony do informacji istotnych w procesie doboru odpowiednich ofert pracy oraz ważnych z punktu widzenia kandydatów do pracy, tj. danych dotyczących pracodawcy, zgłaszanego miejsca pracy oraz sposobu postępowania z ofertą pracy, w tym okresu jej aktualności. Ponadto zgłoszenie krajowej oferty pracy może zawierać inne dane uzupełniające. Celem regulacji jest uproszczenie i przyspieszenie procesu zgłaszania ofert pracy przez pracodawców oraz usprawnienie przebiegu ich rozpatrywania. Dotychczas obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku wskazywało na konieczność nieprzyjęcia oferty pracy do realizacji, w sytuacji, gdy pracodawca nie uzupełnił w wyniku powiadomienia wszystkich danych wymaganych. Zmniejszenie ich zakresu do podstawowych i najbardziej istotnych informacji ma zachęcić potencjalnych pracodawców do zgłaszania ofert pracy do internetowej bazy publicznych służb zatrudnienia. Informacje dotyczące m.in. ogólnego zakresu obowiązków, wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia, częstotliwość kontaktów z pracodawcą będą stanowiły dane uzupełniające zgłoszenia krajowej oferty pracy.

Projektowane rozporządzenie reguluje kwestie postępowania z ofertą pracy, w sytuacji braku kandydatów do pracy. Wskazuje na konieczność kontaktu z pracodawcą w sprawie dalszego postępowania z ofertą pracy, w tym informowania o możliwości zmiany wymagań określonych w ofercie pracy. Informacje dotyczące współpracy z pracodawcą będą odnotowywane w systemie teleinformatycznym i będą dotyczyły tylko niezbędnych informacji, w tym ważnych dla nawiązywania stałej współpracy terminów kontaktów z pracodawcą.

Przepisy projektowanego rozporządzenia dają możliwość większej elastyczności we współpracy pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia. Na podstawie § 11 projektu rozporządzenia dla realizacji ofert pracy jest wyznaczany urząd pracy wiodący oraz dodatkowe powiatowe urzędy pracy odpowiedzialne za jej realizację, które wskazuje pracodawca. Zmiana ta będzie szczególnie korzystna dla dużych pracodawców, którzy poszukują kandydatów do pracy w wielu lokalizacjach. Będą mogli oni liczyć na równoczesną realizację oferty pracy przez więcej niż jeden urząd pracy. W takiej sytuacji informacje odnotowywane w systemie teleinformatycznym przez jeden z urzędów pracy będą aktualizować również informacje o ofercie w pozostałych urzędach pracy. Np. jeśli pracodawca zgłosi ofertę pracy na 5 wolnych stanowisk pracy do 3 różnych urzędów pracy i jeden z tych urzędów uzyska informację od osoby bezrobotnej, że podejmuje ona pracę na jednym z tych 5 wolnych stanowisk, wówczas wprowadzi taką informację do systemu teleinformatycznego, co spowoduje, że liczba wolnych miejsc pracy zmniejszy się do 4 i informacja ta „nadpisze” się w ofertach pracy w pozostałych urzędach pracy oraz w ePracy. Podobnie w przypadku uzyskania informacji/prośby od pracodawcy, że ofertę pracy należy w całości wycofać lub zmienić np. wymagania w niej zawarte (z powodu braku kandydatów) urząd pracy, który taką informację poweźmie dokona stosownej zmiany w ofercie lub wycofa ją i zmiana ta dokona się w sposób automatyczny również w pozostałych urzędach pracy i w ePracy.

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy nie nakłada na osoby bezrobotne obowiązków dotyczących potwierdzenia zapoznania się z propozycjami odpowiedniej pracy oraz konsekwencji odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia tej propozycji. Pozwoli to na lepszą współpracę urzędu pracy z osobami szukającymi pracy i kontaktowanie się z pracodawcami tylko przez faktycznie zainteresowanych pracą kandydatów, a nie tych, którzy przyjęli ofertę pracy z obawy przed utratą statusu bezrobotnego. Takie postępowanie urzędu pracy miało negatywny wpływ na współpracę z pracodawcami i zniechęcało ich do współpracy z urzędami pracy.

Na podstawie § 15 projektu rozporządzenia do zadań powiatowego urzędu pracy będzie należało podejmowanie i utrzymywanie kontaktów z osobami zarejestrowanymi, przygotowanie i przekazanie tym osobom informacji o ofertach pracy i możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy.

Powiatowy urząd pracy w przypadku stwierdzenia, że wśród ofert pracy realizowanych przez ten urząd nie ma ofert pracy dla osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej jest

zobowiązany do zapoznania się z ofertami pracy upowszechnionymi w ePraca oraz innych serwisach z ogłoszeniami o pracy. W związku z powyższym osoby bezrobotne i poszukujące pracy będą mogły skorzystać z pomocy pracowników powiatowych urzędów pracy również w sytuacji, gdy oferta pracy nie jest przypisana PUP do realizacji w ePraca.

Osoby szukające pracy nie będą jednak musiały potwierdzać zapoznawania się z przekazywaną informacją nie później niż w następnym dniu jej przekazania i niezwłocznie informować powiatowy urząd pracy o efektach skorzystania z propozycji pomocy. Oznacza to, że osoby chcące skorzystać z usług oferowanych przez powiatowe urzędy pracy, będą mogły skorzystać z tej pomocy z zastosowaniem mniejszej ilości procedur i wymogów formalnych, co może w konsekwencji prowadzić do częstszych kontaktów osób bezrobotnych i poszukujących pracy z urzędem. Informacje o ofertach pracy będą niezwłocznie przekazywane osobom zarejestrowanym, w szczególności z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych.

W części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES projektowane przepisy określają jakie działania prowadzą wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy a także odpowiednio wojewódzkie komendy OHP oraz centra edukacji i pracy młodzieży OHP. W szczególności projektowane przepisy określają:

- a) formy prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, w tym rozmowy kwalifikacyjne i targi pracy;
- b) zakres działań na rzecz pracodawców krajowych, w tym:
 - działań wspierających pozyskiwanie kandydatów do pracy z zagranicy z państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, jeżeli na podstawie umów zawartych przez te państwa z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi obywatele tych państw mogą korzystać ze swobody przepływu osób, zwanych dalej „EOG”,
 - obsługi ofert pracy dla obywateli EOG,
 - informacji do ujęcia w tych ofertach i sposobów ich upowszechniania,
 - zakresu współpracy w tym zakresie pomiędzy wojewódzkimi a powiatowymi urzędami pracy oraz wojewódzkimi komendami OHP a centrami edukacji i pracy młodzieży OHP;
- c) zakresu działań na rzecz pracodawców zagranicznych z państw EOG oraz polskich bezrobotnych, poszukujących pracy oraz osób niezarejestrowanych w powiatowych

urzędach pracy, w tym działań wspierających poszukiwanie pracy za granicą w EOG, obsługi zagranicznych ofert pracy z EOG, informacji do ujęcia w tych ofertach, sposobów ich upowszechniania, zakresu współpracy w tym zakresie pomiędzy wojewódzkimi a powiatowymi urzędami pracy oraz wojewódzkimi komendami OHP a centrami edukacji i pracy młodzieży OHP.

Utrzymano przepis mówiący o tym, że WUP i wojewódzka komenda OHP dokłada wszelkich starań w pozyskaniu informacji od zgłaszających lub pracodawców z EOG na temat ilu kandydatów krajowych zatrudnionych w tych państwach w wyniku pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, który celowo jest zapisem ogólnym. Z dotychczasowego doświadczenia w prowadzeniu przez WUP i OHP rekrutacji unijnych w ramach EURES wynika, że często trudno jest pozyskać ww. informacje we wszystkich przypadkach rekrutacji do pracodawców zagranicznych. Pracodawcy zagraniczni czasami nie są w stanie określić czy zatrudniony pracownik dowiedział się o zagranicznej ofercie pracy za pośrednictwem sieci EURES czy złożył do pracodawcy zagranicznego CV przez agencję zatrudnienia czy bezpośrednio w wyniku publicznego ogłaszania oferty pracy przez pracodawcę np. w Internecie. Pracodawca zagraniczny może tę samą ofertę pracy publikować w różnych miejscach i korzystać z usług pośrednictwa pracy oferowanych nie tylko przez EURES ale też agencje zatrudnienia czy zagraniczne urzędy pracy.

W zakresie poradnictwa zawodowego projektowane przepisy precyzują realizację form świadczenia poradnictwa zawodowego: porady indywidualne, grupowe, realizowane zarówno bezpośrednio, jak i na odległość. Określają warunki lokalowe zapewniające poufności realizacji poradnictwa zawodowego, wymogi co do kompetencji pracowników urzędów pracy, w tym konieczność posiadania uprawnień do stosowania narzędzi diagnostycznych i psychologicznych, procedury w zakresie dokumentacji realizacji poradnictwa.

Dodano również regulację, zgodnie z którą urzędy pracy będą również monitorować jakość świadczonych usług, przeprowadzając oceny satysfakcji – § 53 projektu rozporządzenia. Minister właściwy do spraw pracy w systemach teleinformatycznych udostępni ankiety do badania satysfakcji klientów. Możliwe jednak będzie również prowadzenie ewaluacji z użyciem innych posiadanych przez urzędy narzędzi (np. w formie papierowej umożliwiającej dokonanie oceny przez osoby nieradzące sobie z ankietami elektronicznymi). W takim przypadku wojewódzkie urzędy pracy będą odpowiedzialne za przygotowanie zbiorczej informacji z województwa o wynikach ocen dokonanych z wykorzystaniem innych narzędzi niż system teleinformatyczny prowadzony przez ministra właściwego do spraw pracy i

przekazanie jej ministrowi w postaci elektronicznej w terminie do dnia 31 marca każdego roku, za rok poprzedni.

Utrzymano regulację dotyczącą szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy prowadzonego w ramach poradnictwa zawodowego. Tak jak dotychczas szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy będą przeznaczone dla osób, które nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, utraciły motywację w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu, chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

Dodano regulację dotyczącą świadczenia porady grupowej na odległość oraz informacji grupowej na odległość, które są świadczone z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych. Porady i informacje zawodowe na odległość są świadczone przez doradców zawodowych z centrów poradnictwa zawodowego wojewódzkich urzędów pracy, a także z powiatowych urzędów pracy – § 38 ust. 7 projektu rozporządzenia.

W celu usprawnienia realizacji poradnictwa zawodowego na terenie województwa utrzymano rozwiązania dotyczące funkcjonowania w ramach wojewódzkiego urzędu pracy centrum koordynującego, tj. takiego centrum poradnictwa zawodowego, które poza świadczeniem usług w dotychczasowym zakresie będzie koordynować prace pozostałych centrów poradnictwa zawodowego na terenie województwa.

Projektowane przepisy określają również minimalną liczbę pracowników realizujących w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES oraz minimalną liczbę pracowników realizujących w OHP pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.

Projekt rozporządzenia zachowuje większość rozwiązań, określonych w obowiązującym rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

Zmiany w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów wynikają ze zmian jakie wprowadza ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

W zakresie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES zmiany polegają na przeniesieniu części obecnie obowiązujących przepisów z poziomu rozporządzenia do ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Przenoszone przepisy dotyczą zasad przygotowania Krajowego Planu Działań sieci EURES i sprawozdań z jego realizacji oraz zasad

monitorowania działań EURES na terenie kraju. Usunięto część przepisów w zakresie współpracy wojewódzkiego urzędu pracy w podmiotami współpracującymi jako konsekwencja ich uchylenia w unijnym rozporządzeniu EURES. Przeniesiono część przepisów dotyczących prowadzenia przez wojewódzki urząd pracy baz danych osób zainteresowanych pracą za granicą z poziomu rozporządzenia na poziom ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Usunięto obowiązek wybierania przez powiatowy urząd pracy co najmniej raz na 14 dni z internetowej bazy ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy zagranicznych ofert pracy do upowszechniania. Dodano wojewódzkim urządowi pracy zadanie inicjowania, nawiązywania i podtrzymywanie kontaktów z pracodawcami krajowymi.

W obszarze minimalnej liczby pracowników realizujących pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe w zakresie:

- a) pracowników obsługujących pośrednictwo pracy w powiatowym urzędzie pracy zmieniono nazwę stanowisk zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia na doradców do spraw zatrudnienia oraz określono ich minimalną liczbę;
- b) pracowników obsługujących pośrednictwo pracy w wojewódzkim urzędzie pracy wskazano, że zadania te będą realizować doradcy EURES i asystenci EURES;
- c) pracowników realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES część przepisów pozostała bez zmian. Zwiększono minimalny łączny wymiar czasu pracy doradcy EURES i asystenta EURES z uwagi na dołożenie zadań z zakresu krajowego pośrednictwa pracy do obowiązków tych stanowisk, określono minimalną liczbę pracowników OHP realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i umożliwiono OHP realizowanie działań z zakresu tego pośrednictwa przez pracowników centrów edukacji i pracy młodzieży OHP innych niż asystenci EURES w przypadku braku możliwości zatrudnienia pracowników na stanowiskach asystentów EURES;
- d) pracowników realizujących poradnictwo zawodowe – zmieniono wymagania dotyczące zatrudniania doradców zawodowych w centrach poradnictwa zawodowego wojewódzkich urzędach pracy i powiatowych urzędach pracy. W przypadku gdy w województwie funkcjonuje więcej niż jedno centrum, to zatrudnienie co najmniej pięciu doradców zawodowych dotyczyć będzie wyłącznie centrum koordynującego. W zakresie liczby pracowników w powiatowym urzędzie pracy rozporządzenie nakłada obowiązek zatrudniania do realizacji poradnictwa zawodowego w każdym powiatowym urzędzie pracy co najmniej dwóch pracowników, w tym jednego doradcę zawodowego lub starszego doradcę zawodowego.

Projektowane rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projektowane rozporządzenie zawiera w § 57 przepis przejściowy określający sposób postępowania przez urzędy pracy w zakresie rozpoczętych działań w ramach pośrednictwa pracy, np. kontynuacji realizacji ofert pracy, rozliczania skierowań do pracodawców itd. Zgodnie z ww. przepisem działania rozpoczęte przed dniem wejściem w życie projektowanego rozporządzenia będą kontynuowane na dotychczasowych zasadach, np. kontynuowana będzie realizacja ofert pracy, rozliczane będą wydane osobom bezrobotnym skierowania do pracodawców, realizowane będą zaplanowane giełdy pracy i targi pracy itd.

Stosownie do postanowień art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie podlega procedurze notyfikacji aktów prawnych określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana regulacja nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projektowana regulacja nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.