

Partnerskie kancelarie prawnicze:

Adelajda, Bratysława, Bruksela, Buenos Aires, Bukareszt, Cape Town, Dublin, Dusseldorf, Genewa, Istambuł, Helsinki, Kijów, Larnaka, Lizbona, Lubljana, Londyn, Los Angeles, Luksemburg, Madryt, Mediolan, Montreal, Moskwa, Nowy Jork, Paryż, Pireus, Praga, Rotterdam, Salzburg, Szanghaj, Szeged, Valetta

Od: KBZ Żuradzka & Wspólnicy Adwokaci i Radcy Prawni Sp.k.

From: KBZ Żuradzka & Partners Advocates & Attorneys-at-law LLP

Data: 27 maja 2020 r.

Date: May 27th, 2020

Informacja prawna dotycząca szczegółowych rozwiązań pakietu antykryzysowego – tzw. Tarcza 4.0

Legal information regarding detailed solutions of the anti-crisis package – so-called Shield 4.0

Szanowni Państwo,

Dear Sirs,

Uprzejmie informujemy, że rozpoczęły się prace nad ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw czyli tzw. Tarczy 4.0.

We would like to inform you that work has begun on the Act on interest rate subsidies on bank loans granted to provide financial liquidity to entrepreneurs affected by COVID-19 and on amendments to some other acts, the so-called Shield 4.0.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze rozwiązania zawarte w projekcie Tarczy 4.0, zastrzegając jednocześnie, że z uwagi na to, że prace nad projektem nadal trwają, ostateczne rozwiązania przyjęte w Tarczy 4.0. mogą różnić się od tych wskazanych poniżej.

Below we present the most important solutions contained in the project of 4.0 Shield, with the reservation that as work on the project is still ongoing, the final solutions adopted in the 4.0. Shield may differ from those indicated below.

A. Prawo umów

A. Contract law

1. Dopłaty do oprocentowania kredytów przedsiębiorców

1. Support for the interest rate on business loans

Dopłaty będą stosowane do udzielonych przedsiębiorcom kredytów obrotowych odnawialnych i nieodnawialnych, udzielanych w złotych, w celu zapewnienia płynności

Aid will be applied to revolving and non-revolving working capital loans granted to entrepreneurs, granted in PLN, in order to ensure financial liquidity, in particular in the short and

finansowej, w szczególności krótkoterminowej i średnioterminowej, utraconej lub zagrożonej utratą w związku z konsekwencjami rozprzestrzeniania się COVID.

W Banku Gospodarstwa Krajowego utworzony zostanie Fundusz Dopłat do Oprocentowania, z którego finansowane będą dopłaty do kredytów. Kredytów z dopłatą będą udzielać te banki, które podpiszą z BGK stosowną umowę. Dopłaty będą mogły wynosić maksymalnie 2 punkty procentowe odsetek w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw oraz 1 punkt procentowy w przypadku firm dużych.

2. „Wakacje kredytowe”

Kredytobiorca będzie mógł złożyć do kredytodawcy wniosek o zawieszenie wykonania umowy o kredyt konsumencki lub kredyt hipoteczny na okres do 3 miesięcy. Zawieszenie wykonania umowy przysługuje kredytobiorcy, który po dniu 13 marca 2020 r. utracił pracę lub inne główne źródło dochodu. W przypadku, w którym stroną umowy jest więcej niż jeden kredytobiorca, dla spełnienia powyższego warunku wystarczy utrata pracy lub innego głównego źródła dochodu przez jednego z nich. W okresie zawieszenia wykonywania umowy kredytobiorca nie jest zobowiązany do dokonywania płatności wynikających z umowy, z wyjątkiem opłat z tytułu ubezpieczeń.

B. Prawo pracy

1. Obniżenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia pracownika na skutek przestoju.

Pracodawca, u którego nastąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:

- obniżyć wymiar czasu pracy pracownika

medium term, lost or threatened with loss due to the consequences of the spread of COVID.

The Bank Gospodarstwa Krajowego will establish an Interest Rate Subsidies Fund, which will finance additional loan subsidies. The subsidies may amount to a maximum of 2 percentage points of interest for small and medium-sized enterprises and 1 percentage point for large companies.

2. "Credit Holidays"

The borrower will be able to apply to the lender for a suspension of a consumer credit or mortgage agreement for up to 3 months. The suspension of the performance of the agreement shall be granted to the borrower who has lost his job or other main source of income after 13 March 2020. Where more than one borrower is a party to the agreement, the loss of a job or other main source of income by one of them shall be sufficient to fulfil the above condition. During the period of suspension of the agreement, the borrower is not obliged to make payments under the agreement, except for insurance fees.

B. Labour law

1. Reduction of working hours and employee's remuneration due to downtime.

An employer who has suffered a decrease in revenue from the sale of goods or services following the occurrence of COVID-19 and, as a result, there has been a significant increase in the burden on the salary fund may:

- reduce the employee's working time by

maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

- objąć pracownika przestojem ekonomicznym z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń oznaczać ma wzrost ilorazu dwóch wartości:

- kosztów wynagrodzeń pracowników z uwzględnieniem składek społecznych leżących po stronie pracodawcy oraz

- przychodów ze sprzedaży towarów i usług.

Zarówno obniżenie czasu pracy, jak i objęcie przestojem ekonomicznym może obowiązywać w okresie maksymalnie do 6 miesięcy od odnotowania w firmie znaczącego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń lub maksymalnie do 12 miesięcy od momentu odwołania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

a maximum of 20%, not more than to 0.5 full time, provided that the remuneration cannot be lower than the minimum wage determined on the basis of the minimum wage regulations;

- include the employee in economic downtime, with the proviso that the employee in economic downtime is paid by the employer a reduced salary not more than 50%, but not less than the minimum wage for work.

A significant increase in the burden on the remuneration fund is to mean an increase in the ratio of two values:

- the costs of employees' salaries, including social security contributions payable by the employer, and

- revenues from the sale of goods and services.

Both the reduction in working hours and the economic downtime may apply for a maximum period of up to six months after a significant increase in the company's wage bill or up to 12 months after the cancellation of an epidemic or emergency.

The conditions and mode of work during periods of economic downtime or reduced working hours shall be determined in consultation with the employees' representatives.

The reduction of working time or the inclusion of an employee in economic downtime does not exclude the possibility of submitting an application for funding as referred to in Article 15g of the Act of 2 March 2020 on special arrangements for the prevention, prevention and combating of COVID-19, other infectious diseases and crisis situations caused by them.

2. Urlopy bez zgody pracowników.

Pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów.

3. Ograniczenie wysokości niektórych świadczeń

Wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia ww. świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

4. Doprecyzowanie zasad pracy zdalnej

Wykonywanie pracy zdalnej będzie mogło zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Pracodawca zapewnia środki i materiały do pracy zdalnej oraz odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej, a także za wypadki przy tej pracy w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy. Na polecenie pracodawcy, pracownik ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

5. Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji

Strony, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej w umowie o zakazie

2. Holidays without the consent of the employees

The employer may grant an employee a holiday leave not taken by the employee in previous calendar years, up to 30 days of leave, at a date indicated by the employer, without the employee's consent and without the leave plan.

3. Limitation of some benefits

The amount of severance pay, compensation or other cash benefit paid by employer to the employee in connection with the termination of the employment contract, if the regulations provide for the obligation to pay the above benefit, may not exceed ten times the minimum remuneration for work determined on the basis of the regulations on minimum remuneration for work.

4. Clarification of the rules for remote working

Remote working may be recommended if the employee has the skills and technical and accommodation capacity to perform such work and the type of work permits it. The employer provides the means and materials for remote work and is responsible for the health and safety of remote work, as well as for accidents in connection with this work to the extent that the means or materials are provided by the employer. At the request of the employer, the employee is obliged to keep records of the activities performed, including in particular a description of those activities, as well as the date and time of their performance. The employer may at any time withdraw the order to perform remote work.

5. Possibility to terminate a non-competition agreement

The parties for whom a non-competition agreement has been established in the non-

konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, albo umowy o dzieło, będą ją mogły wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

Uprawnienie to przysługuje wyłącznie stronie, na rzecz której taki zakaz został ustanowiony, tj. pracodawcy, dającemu zlecenie, zamawiającemu.

6. Zawieszenie niektórych obowiązków dot. Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, pracodawca może zawiesić obowiązki:

- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dokonywania odpisu podstawowego,
- wypłaty świadczeń urlopowych.

Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe, zawieszenie obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

Możliwe będzie dokonywanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustawowej, pomimo ustalenia wyższej wysokości odpisów w postanowieniach układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania.

7. Wsparcie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Pracodawcy, u których wystąpił spadek obrotów, będą mogli zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

competition agreement in force after the termination of the employment relationship, agency agreement, contract of mandate, or contract for a specific task, will be able to terminate it within 7 days.

This right is only available to the party for whom such a ban has been established, i.e. the employer or the ordering party.

6. Suspension of certain obligations concerning the Company Social Benefit Fund

During the period of an epidemic emergency or a state of epidemic, in the event of a decrease in the employer's economic turnover or a significant increase in the burden on the remuneration fund, the employer may suspend obligations:

- the establishment or operation of a company social benefit fund,
- make a basic write-down,
- holiday pay.

If there are trade union organisations at the employer's premises, the suspension of duties shall take place in agreement with these trade union organisations.

It will be possible to make write-offs to the company social benefit fund at the statutory amount, despite the fact that a higher amount of write-offs has been established in the provisions of collective bargaining agreements or remuneration regulations.

7. Support from the Guaranteed Employee Benefits Fund

Employers with a decrease in turnover will be able to apply for benefits for the protection of workplaces, for the payment of benefits from the Guaranteed Employee Benefits Fund to subsidize the remuneration of employees not

świadczeń także na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nie objętych przestoje wynikającym z Kodeksu pracy, przestoje ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19. Wynagrodzenia pracowników, są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

covered by the Labour Code downtime, economic downtime, or reduced working hours in the subsequent COVID-19 applications. Employees' salaries are subsidized from the Guaranteed Employee Benefits Fund up to half of those salaries, but not more than 40% of the average monthly salary.

C. Prawo podatkowe

1. Terminy raportowania schematów podatkowych

Terminy raportowania schematów podatkowych nie rozpoczynają się, a rozpoczęte podlegają zawieszeniu od 31 marca 2020 r. do 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii ogłoszonego w związku z Covid-19, przy czym w przypadku schematu podatkowego transgranicznego nie dłużej niż do dnia 30 czerwca 2020 r.

*W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości,
pozostajemy do Państwa dyspozycji.*

*Z wyrazami szacunku,
Zespół KBZ Żuradzka & Wspólnicy*

C. Tax law

1. The reporting periods for the tax schemes

The reporting periods for the tax schemes shall not start and shall be suspended from 31 March 2020 until the 30th day following the date of cancellation of the emergency and epidemic situation announced in connection with Covid-19, but in the case of a cross-border tax scheme no later than 30 June 2020.

*May you have any further questions or concerns, we
remain at your disposal.*

*Yours faithfully,
The KBZ Żuradzka & Partners team*

