

**IN THIS ISSUE
LEGAL NEWS**

2.1

Tarcza antykryzysowa 4.0 – co nowego dla przedsiębiorców? / Anti-Crisis Shield 4.0—what's new for bussines

3.1

Tarcza finansowa PFR dla dużych firm / PFR financial shield for large companies

4.1

Przedsiębiorcy nie oceniają dobrze rządowej „Tarczy Antykryzysowej” – co dalej? / Businesses do not perceive the “Anti-Crisis Shield” measures positively – what's next?

5.1

Przypominamy! Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tylko do końca września! / Please note! Wage subsidies under the Guaranteed Employee Benefits Fund only until the end of September!

6.1

Ulgi B+R oraz IP Box – szansa na oszczędności/ R&D relief and IP Box – potential savings

7.1

Sąd arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej chce rozstrzygać spory korporacyjne/The Court of Arbitration at the Polish Chamber of Commerce wants to settle corporate disputes

8.1

Ustawa o delegowaniu pracowników – co zmieni?/The Posting of Workers Act – what's new?

OUR NEWS

**Tarcza antykryzysowa 4.0 została przyjęta
Anti-Crisis Shield 4.0 has been adopted**

Niniejsze wydanie newsletteru pozostaje głównie w tematyce związanej z kryzysem wywołanym epidemią COVID-19. Przedstawimy Państwu niektóre z rozwiązań najnowszej, czwartej już edycji tarczy antykryzysowej, która niedawno została uchwalona przez polski Parlament. Wspomnimy również o tarczy finansowej Państwowego Funduszu Rozwoju, podsumujemy opinie przedsiębiorców na temat regulacji antykryzysowych, przypomnimy o ważnych terminach i podpowiemy w jaki sposób można zaoszczędzić! Nie zapomnimy również o innych, niezwiązanych z epidemią aktualnościach ze świata prawa. Zapraszamy do lektury!



On 19 June 2020, the lower chamber of Poland's parliament (the Sejm) backed the final version of the Act on Interest Subsidies on Bank Loans Granted to Businesses Impacted by the COVID-19 pandemic and Simplified Proceedings for Approval of an Arrangement with Creditors Due to the COVID-19 outbreak (simplified restructuring), also known as Anti-Crisis Shield 4.0. Having been signed by the Polish president, the bill has already entered into force. The following measures are some of the legal instruments that may have special importance to businesses.



Tarcza antykryzysowa 4.0 – co nowego dla przedsiębiorców?

Dnia 19 czerwca 2020 r. Sejm przyjął ostateczną wersję ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, czyli tzw. tarczę antykryzysową 4.0. Ustawa po podpisaniu przez Prezydenta weszła już w życie. Oto niektóre z wprowadzonych instrumentów prawnych, które mogą mieć szczególne znaczenie dla przedsiębiorców.

Nowości dla przedsiębiorców-pracodawców

Nowe zasady dofinansowania do wynagrodzeń pracowników

Od teraz o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będzie się mógł zwrócić pracodawca, który nie wprowadził dla swoich pracowników przestoju, przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Warunkiem, który trzeba spełnić, jest zanotowanie przez przedsiębiorcę spadku obrotów gospodarczych (w wymiarze 15% albo 25% - tak jak dotychczas). Oznacza to, że nie będzie już konieczności zawierania porozumień ze związkami zawodowymi albo reprezentacją pracowników. Wynagrodzenia będą dofinansowane do połowy ich wysokości, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego – tak jak dotychczas dla obniżonego wymiaru czasu pracy. Pozostałe warunki pozostają co do zasady niezmiennicze.

Przestój ekonomiczny i obniżenie wymiaru czasu pracy – nowe możliwości wprowadzenia

Nowa ustawa pozwala pracodawcom, którzy zanotowali spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19, w związku z czym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, na objęcie pracowników obniżonym wymiarem czasu pracy albo przestojem ekonomicznym. Nie będzie już zatem konieczne wykazanie określonej wysokości spadku obrotów (15% albo 25%) dla wprowadzenia tych instrumentów (chyba że pracodawca chce się ubiegać o uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń). Należy oczywiście zaznaczyć, że skorzystanie z tego rozwiązania nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, gdy tylko zostanie spełniona przesłanka spadku obrotów.

Anti-Crisis Shield 4.0 – what's new for businesses?

On 19 June 2020, the lower chamber of Poland's parliament (the Sejm) backed the final version of the Act on Interest Subsidies on Bank Loans Granted to Businesses Impacted by the COVID-19 pandemic and Simplified Proceedings for Approval of an Arrangement with Creditors Due to the COVID-19 outbreak (simplified restructuring), also known as Anti-Crisis Shield 4.0. Having been signed by the Polish president, the bill has already entered into force. The following measures are some of the legal instruments that may have special importance to businesses.

New measures for employers

New rules for wage subsidies

From now on, employers who have not introduced a downtime, economic downtime or reduced working hours may also seek a wage subsidy from the Guaranteed Employee Benefits Fund (FGŚP). To be eligible under the subsidy scheme, an employer must have suffered a drop in economic turnover (by 15% or 25% – as it has been the case so far). It means that an arrangement with trade unions or employee's representatives will no longer be required. Wages will be subsidised up to 50%, but no more than 40% of the average monthly wage from the previous quarter, as announced by the president of Statistics Poland (GUS) – as it was before in the case of reduced working hours. The other conditions applicable to subsidies have generally remained unchanged.

Economic downtime and reduced working hours – new opportunities for employers

Under the new act, employers who have reported a loss of revenues from the sale of goods or services as a result of COVID-19, and suffered a significant increase in their payroll, may reduce their employee's working hours or introduce economic downtime. Therefore, an employer will no longer need to demonstrate that its turnover has actually dropped (by 15% or 25%) in order to be eligible for such support (other than a wage subsidy). Naturally, it must be pointed out that the introduction of such measures does not prevent the employer from seeking a wage subsidy if its turnover has actually dropped.



Praca zdalna – doprecyzowanie zasad

Nowe regulacje zakładają, że wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone pracownikowi, który ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Obowiązek zapewnienia narzędzi i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługa logistyczna pracy zdalnej spoczywają na pracodawcy. Co więcej, doprecyzowane zostało, że na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną będzie miał obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. Pracownik będzie musiał sporządzać tę ewidencję w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracodawcy. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, co do tej pory mogło budzić pewne wątpliwości.

Udzielanie zaległych urlopów

Mimo tego, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego już wcześniej dopuszczona została taka możliwość, ustawodawca postanowił uregulować w tarczy antykryzysowej kwestię udzielania pracownikom zaległego urlopu. Zgodnie z nowym przepisem, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu. Pracownik będzie zobowiązany taki urlopu wykorzystać.

Prawo rozwiązania umowy o zakazie konkurencji

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy (a także umowy agencyjnej, zlecenia, innej umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło), na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

Dopłaty do kredytów

Dzięki wprowadzonym przepisom przedsiębiorcy, którzy odczuli skutki epidemii COVID-19, będą mieli możliwość zaciągnięcia kredytów o obniżonym oprocentowaniu. Wszystko to za sprawą dopłat do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych dla zapewnienia płynności finansowej.

Work-from-home policy – rules clarified

The new regulations assume that an employer may request its employees to work from home, provided that they have the appropriate skills, technical capabilities and suitable premises required to perform such work, and provided that the assigned work may be performed remotely. The employer is required to arrange for work-related materials and resources necessary for teleworking, as well as the logistics involved in working-from-home. What is more, it has been clarified that, at the request of the employer, an employee working remotely will be required to keep records of the tasks completed, with a description of the work, and the date and time dedicated to the work. The employee will have to keep such records in the form and as frequently as the employer may instruct. In accordance with the new act, the employer may withdraw its work-from-home instruction at any time, which may raise doubts.

Using up outstanding holiday entitlements

Since the Supreme Court has never previously allowed the possibility, the legislator has decided to regulate the issue of using up outstanding holiday entitlements by employees under the anti-crisis shield. Under the new regulation, during a state of epidemiological threat or a state of epidemic announced due to the COVID-19 outbreak, the employer may instruct an employee to use up to 30 days of his or her outstanding holiday entitlement carried forward. The days are to be used in the period specified by the employer, without the employee's consent and regardless of the work establishment's holiday schedule. The employee will be required to use up his or her holiday entitlement as instructed.

Option to terminate a non-compete agreement

During a state of epidemiological threat or state of epidemic announced due to the COVID-19 outbreak, a party to a non-compete agreement after the termination of the employment relationship (including an agency agreement, a contract of mandate, other service agreement and an agreement for the performance of a specific task), who has agreed to refrain from any competitive activities, may terminate the agreement unilaterally with seven days' notice.

Loan interest subsidies

In accordance with the new rules, businesses who have been affected by the COVID-19 pandemic, will be able to obtain a lower interest rate on their loans. This will be possible thanks to subsidies on bank loans extended to sustain financial liquidity. Subsidised loans may be taken until 31 December 2020.



W praktyce oznacza to, że zgodnie z przepisami Tarczy 4.0 banki będą udzielać przedsiębiorstwom dotkniętym skutkami COVID-19 kredytów, a do odsetek dopłaci Bank Gospodarstwa Krajowego ze środków budżetu państwa. Umowy kredytu z dopłatą mogą być zawierane do dnia 31 grudnia 2020 r.

Czasowe przepisy antyprzejęciowe – ochrona polskich firm

Tarcza antykryzysowa 4.0 nadaje Prezesowi Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów uprawnienia w zakresie ochrony polskich przedsiębiorstw przed przejęciami. Nowe prawo ma obejmować spółki prowadzące działalność istotną dla porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego, czyli m.in. takie, które zajmują się wytwarzaniem energii elektrycznej, produkcją chemikaliów, nawozów oraz wyrobów chemicznych, powadzą działalność telekomunikacyjną czy też w zakresie przetwórstwa mięsa, mleka, zbóż oraz owoców i warzyw. Transakcje nabycia znaczącej liczby udziałów (czyli zgodnie z ustawą co najmniej 20%) w takich podmiotach będą podlegały kontroli. Ma to dotyczyć przedsiębiorstw, których przychód na terytorium Polski przekroczył równowartość 10 milionów euro w którymkolwiek z dwóch lat obrotowych poprzedzających zgłoszenie chęci przejęcia. Nowe zasady kontroli przejęć polskich spółek będą obowiązywać przez 2 lata.

Mikropożyczki umarzone z urzędu i zwolnione z egzekucji

Tarcza 4.0 wyłącza konieczność składania przez przedsiębiorcę wniosku o umorzenie mikropożyczki. Oznacza to, że pożyczka wraz z odsetkami podlega umorzeniu automatycznie, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia. Dodatkowo wprowadzono zasadę, że środki pochodzące z pożyczki nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej, a także są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.

Wspomniana ustawa, zwana tarczą antykryzysową 4.0, zawiera o wiele więcej mechanizmów mających na celu złagodzenie skutków kryzysu związanego z epidemią COVID-19. Zapraszamy do śledzenia naszych alertów prawnych oraz mediów społecznościowych – będziemy Państwa informować również o innych kwestiach istotnych dla przedsiębiorców.

In practice, it means that, under Shield 4.0, banks will grant low-interest loans to businesses impacted by COVID-19, with interest subsidised by state-run Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) from the state budget funds

Temporary anti-take-over provisions – protection for Polish companies

Anti-Crisis Shield 4.0 vests more powers in the president of the Polish antitrust authority (the president of the Polish Office of Competition and Consumer Protection, UOKiK) with respect to protecting Polish businesses from hostile take-overs. The new law applies to companies whose operations are important to public order, public security or public health, including specifically producers of electricity, chemicals, fertilisers and chemical products, companies operating in the telecommunications sector and food sector enterprises processing meat, milk, grains, fruits and vegetables. Any acquisitions of a significant number of shares (at least 20%) in such companies will be subject to merger clearance. Merger clearance will apply to companies with revenues within Poland, in any of the two financial years preceding the filing for merger clearance, exceeding the equivalent of EUR 10 million. The new merger control rules involving Polish companies will apply for two years.

Micro loans will be forgiven *ex officio* and excluded from enforcement

Under Shield 4.0, businesses will no longer have to submit an application for its micro loan to be forgiven. It means that a loan with interest will automatically be forgiven on the condition that the borrower continues to operate its business for three months from the loan being disbursed. Additionally, funds from the loan will not be subject to court or administrative enforcement, and will be exempt from seizure under a court or administrative enforcement title.

Anti-Crisis Shield 4.0 includes many more measures aimed at alleviating the consequences of the COVID-19 crisis. We invite you to follow us on social media and read our legal alerts to stay up-to-date on issues important for businesses.



Tarcza finansowa PFR dla dużych firm

9 czerwca 2020r. rozpoczęło się wdrażanie drugiego z filarów Tarczy Finansowej PFR – programu pomocowego dla dużych firm. Odmiennie niż w przypadku programu przeznaczanego dla MŚP, pomoc udzielana jest bezpośrednio przez Państwowy Fundusz Rozwoju. Przez formularz dostępny na stronie <https://pfrsa.pl/tarcza250> można już składać wnioski o dofinansowanie. Na składanie wniosków firmy mają czas do końca roku, natomiast udzielanie pomocy będzie możliwe do końca 2021 roku.

Jak wspomniano program jest dedykowany dla dużych przedsiębiorców, tj. posiadających ponad 249 pracowników oraz notujących roczny obrót przekraczający 50 milionów EURO, i którzy spełnią dodatkowe warunki takie jak zanotowanie określonego spadku obrotów gospodarczych. Jednak skorzystać z niego będą mogły również firmy z sektora MŚP, które zatrudniają powyżej 150 pracowników, a ich roczny obrót w 2019 r. przekracza 100.000.000 zł, oczywiście również przy spełnieniu dodatkowych warunków.

Program wsparcia dla dużych przedsiębiorstw o łącznej wartości 25 mld zł oferuje trzy rodzaje finansowania:

- finansowanie płynnościowe
- finansowanie preferencyjne
- finansowanie inwestycyjne.

Możliwe będzie skorzystanie z kilku form finansowania, z zastrzeżeniem, że łączna kwota finansowania nie przekroczy limitów kwotowych określonych przez warunki programowe i i notyfikacje programów przez Komisję Europejską.

Przedsiębiorcy nie oceniają dobrze rządowej „Tarczy Antykryzysowej” – co dalej?

Badanie „KoronaBilans MŚP” (przeprowadzone przez IMAS International pod koniec kwietnia 2020 r.) pokazuje że 49,3% mikro, małych i średnich przedsiębiorców ocenia jako złą swoją aktualną sytuację ekonomiczną. Dodatkowo, ponad połowa firm biorących udział w badaniu przewiduje, że w najbliższych trzech miesiącach ich sytuacja finansowa pogorszy się jeszcze bardziej. Nic więc dziwnego w tym że większość firm chce skorzystać z pomocy oferowanej w ramach przygotowywanych przez rząd kolejnych edycji tarczy antykryzysowej. Szczególnie zainteresowane rządową pomocą są małe przedsiębiorstwa (aż 86,2%). Sondaż zwraca uwagę, że największym zainteresowaniem spośród rozwiązań „tarczy” cieszą się ulgi, zwolnienia składek ZUS oraz dofinansowania do wynagrodzeń. Najmniejsze zainteresowanie natomiast budzą pożyczki i kredyty na preferencyjnych warunkach.

PFR financial shield for large companies

On 9 June 2020, the second of the pillars of the PFR Financial Shield, a support scheme for large companies, started to be implemented. Unlike the support scheme for SMEs, the funds will be provided directly by the Polish Development Fund (Państwowy Fundusz Rozwoju, PFR). The application form for funds is available at <https://pfrsa.pl/tarcza250>; applications may be submitted until the end of the year, with support offered until the end of 2021.

As mentioned, the scheme is dedicated to large enterprises, i.e. those with more than 249 employees and an annual turnover exceeding EUR 50 million, if they meet additional criteria such as a specified reduction in economic turnover. Nevertheless, the scheme is also available to SMEs employing more than 150 employees and with an annual turnover in 2019 exceeding PLN 100,000,000, provided that a few additional conditions are also satisfied.

The support scheme for large enterprises is worth PLN 25 billion and offers three types of financing:

- liquidity financing
- preferential financing
- Investment financing.

An entrepreneur can benefit from several forms of financing, as long as the aggregate financing amount does not exceed the thresholds specified by the European Commission in the terms and conditions and notifications of the programmes of measures.

Businesses do not perceive the “Anti-Crisis Shield” measures positively – what’s next?

A market survey entitled “KoronaBilans MŚP” (Coronavirus SME Impact Survey), conducted by IMAS International at the end of April 2020, shows that 49.3% of micro, small and medium-sized enterprises describe their current economic situation as bad. Additionally, that more than half of SMEs predict that their economic situation are likely to further deteriorate in the next three months. It is little wonder then that the majority of respondents expressed a desire to benefit from the government’s measures under the subsequent parts of the anti-crisis shield. The government support pays a special interest in small enterprises (as much as 86.2%). The survey shows that the measures put in place by the government to mitigate the economic impact of the coronavirus outbreak on businesses include: tax relief, exemption from social insurance contributions and wage subsidies. On the other hand, the respondents showed the least interest in preferential loans and credit facilities.



Mimo chęci skorzystania z „tarczy”, przedsiębiorstwa nie są zadowolone z przygotowanych rozwiązań. Powszechna jest opinia, że oferowane wsparcie nie jest wystarczające i postuluje się aby dopłaty do wynagrodzeń i postojowego były wyższe. Dobrze przyjęte byłoby także umorzenie części podatków. Ponadto, problemem jest również to, że procedury, które trzeba przejść aby otrzymać pomoc, są zbyt skomplikowane i postuluje się ich uproszczenie.

Być może uchwalona w zeszłym tygodniu przez Sejm ustawa zwana tarczą antykryzysową 4.0 wpłynie pozytywnie na dostępność środków pomocowych, co wydaje się możliwe biorąc pod uwagę zwiększenie katalogu podmiotów mogących ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń. Należy przy tym jednak zauważyć, że zgodnie z wypowiedziami medialnymi przedstawicieli rządu czwarta edycja tarczy antykryzysowej ma być tą ostatnią. Trudno zatem dziś określić czy przedsiębiorcy będą mogli liczyć na coś więcej.

Przypominamy! Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tylko do końca września!

Tarcza antykryzysowa w wersji obowiązującej już od kwietnia bieżącego roku oferuje przedsiębiorcom możliwość wystąpienia z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w przypadku objęcia pracowników przestoju ekonomicznym bądź obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Wielu pracodawców już skorzystało z tej możliwości. Jeżeli również Państwa firma ucierpiała z powodu COVID-19 i zanotowała w tym roku spadek obrotów, nadal istnieje możliwość złożenia wniosku o dofinansowanie. Przypominamy, że zgodnie z najnowszą edycją tarczy antykryzysowej nie jest już konieczne wprowadzanie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Otwiera to nowe możliwości dla pracodawców w trudnej sytuacji, jednak należy pamiętać, że termin składania wniosków jest ograniczony! Przepisy wprowadzające dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika ze środków FGŚP obowiązują przez 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy tj. do 27 września 2020 r. Przypominamy, że wnioski należy składać do wojewódzkich urzędów pracy właściwych miejscowo dla danego przedsiębiorcy. Można tego dokonać w formie elektronicznej za pomocą platformy praca.gov.pl.

Despite their willingness to benefit from the shield measures, enterprises are apparently not satisfied by the solutions. It is a common opinion that the support currently offered is not sufficient and that wage subsidies and stoppage pay should be higher. The partial forgiveness of taxes would also be well received. Moreover, another problem is that the procedures that need to be followed to obtain the funds are too complicated and should be simplified.

Perhaps Anti-Crisis Shield 4.0, adopted by the Sejm last week, will increase the availability of the support measures, which seems to be possible given the expanded catalogue of those eligible for wage subsidies. Nevertheless, it should be noted that, in accordance with public statements made by government officials, the fifth edition of the anti-crisis shield is supposed to be the ultimate and final. Therefore, it is difficult to declare today whether employers can expect anything more.

Please note! Wage subsidies under the Guaranteed Employee Benefits Fund only until the end of September!

The version of the anti-crisis shield applicable from April 2020 encourages businesses to apply for benefits to safeguard employment in the event of introducing economic downtime or reduced working hours due to the pandemic.

A number of employers have already benefited from this opportunity. If your company has also been hit by the crisis and has reported a drop in turnover this year, you may still apply for a subsidy. Please remember that, under the new edition of the anti-crisis shield, there is no need to introduce economic downtime or reduced working hours in order to be eligible for the subsidies. It opens new opportunities for employers in distress, but they should remember that the submission deadline is fast approaching! The provisions introducing wage subsidies under the Guaranteed Employee Benefits Fund (FGŚP) are in force for 180 days from the date on which the act entered into force, i.e. until 27 September 2020. Please note that an application must be submitted to the regional labour office (*wojewódzki urząd pracy*) relevant for the applicant. Submissions can be made electronically through praca.gov.pl.



Ulgi B+R oraz IP Box – szansa na oszczędności

W czasach kryzysu warto rozejrzeć się za sposobami na zaoszczędzenie. Jeśli Państwa firma prowadzi działalność innowacyjną, dobrym pomysłem mogą okazać się ulgi IP Box oraz B+R. Co ciekawe, możliwe jest równoczesne skorzystanie z obu ulg!

Ulga B+R, czyli ulga na działalność badawczo-rozwojową, daje możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania kosztów uzyskania przychodów poniesionych na działalność badawczo-rozwojową (są to tzw. koszty kwalifikowane). Z kolei IP Box to preferencyjne opodatkowanie dochodów uzyskiwanych ze sprzedaży produktów lub usług wytwarzanych w oparciu o prawo własności intelektualnej. Przedsiębiorcy, którzy osiągają dochody z prawa własności intelektualnej (IP) uzyskanego z działalności badawczo-rozwojowej lub z usług badawczo-rozwojowych zakupionych od innych podmiotów, ale przez siebie opatentowanych, będą mogli korzystać z preferencyjnej stawki 5% w podatku CIT lub PIT. W 2020 r. przedsiębiorcy po raz pierwszy będą mogli skorzystać z ulgi IP Box, która daje im prawo rozliczyć dochody uzyskane w 2019 r.

Pod koniec maja bieżącego roku nasz doradca podatkowy Agata Wleklińska poprowadziła webinar o tej tematyce. Jeśli nie mieliście Państwo sposobności aby uczestniczyć w tym wirtualnym spotkaniu, a zainteresowaliśmy Państwa możliwością skorzystania z tego rodzaju ulg, serdecznie zapraszamy do kontaktu!

Sąd arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej chce rozstrzygać spory korporacyjne

Dzięki ostatniej reformie postępowania cywilnego przeprowadzonej w 2019 roku spory wynikające ze stosunku spółki handlowej dotyczące zaskarżenia uchwał zgromadzenia wspólników spółki z o.o czy też walnego zgromadzenia spółki akcyjnej mogą być rozstrzygane przez sądy arbitrażowe. Do tej pory uznawano, że tego rodzaju spory nie mają zdolności arbitrażowej i nie mogą być objęte zapisem na sąd polubowny. W związku z otwarciem się nowych możliwości Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej wyraził wolę rozstrzygania tego typu sporów korporacyjnych i skierował właśnie do konsultacji projekt regulaminu w tzw. sprawach uchwałowych.

R&D relief and IP Box – potential savings

Amid the crisis, it is worth looking for opportunities to save money. If your firm is engaged in innovative business, it may be a good idea to apply for the IP Box and R&D tax relief. The interesting thing is that you may benefit from both relief measures at the same time!

R&D tax relief is tax relief for research and development activity. It allows the deductible costs incurred for research and development activities (the qualified costs) to be deducted from the taxable base. In turn, IP Box is a tax incentive that allows income generated from the sale of products or services based on intellectual property rights to be taxed at a preferential rate. Businesses that derive income from intellectual property (IP) rights resulting from their research and development activity, or research and development services purchased from other entities and patented by themselves, could use the preferential tax rate of 5% on their CIT or PIT settlements. In 2020, entrepreneurs could use the IP Box relief for the first time for their income earned in 2019.

At the end of May 2020, our tax advisor, Agata Wleklińska, held a webinar on this topic. If you were not able to participate at this virtual meeting and you would be interested in benefiting from such relief, please do not hesitate to contact us.

The Court of Arbitration at the Polish Chamber of Commerce wants to settle corporate disputes

Thanks to the latest civil procedure reform in 2019, corporate disputes concerning resolutions adopted by the meeting of shareholders of a limited liability company or the general meeting of a joint-stock company may be settled through arbitration. To date, such disputes were not considered arbitrable and could not be included in an arbitration clause. Given the opening up of new opportunities, the Court of Arbitration at the Polish Chamber of Commerce (SAKIG) expressed its willingness to settle this type of corporate dispute, and has just referred draft regulations on corporate disputes over shareholders' resolutions for consultation.



Co można zyskać kierując takie sprawy do arbitrażu? Wskazuje się przede wszystkim na czas i elastyczność. W wielu sądach powszechnych trzeba długo czekać na rozstrzygnięcie sprawy, co w przypadku konfliktu między wspólnikami lub akcjonariuszami może niekiedy utrudniać lub wręcz uniemożliwiać prawidłową działalność spółki. Arbitraż daje szansę na szybsze rozwiązanie sporu.

Co więcej, w arbitrażu strony mają większy wpływ na kształt samego postępowania - mogą określić czas i miejsce rozstrzygnięcia, wybrać odpowiednich arbitrów, a nawet zadecydować czy chcą przeprowadzić rozprawę czy po prostu wymieniać stosowne pisma. Warto też odnieść się do kwestii kosztów postępowania. W postępowaniu przed sądem arbitrażowym opłata jest zazwyczaj uzależniona od wartości przedmiotu sporu. Jednak z uwagi na fakt, że w przypadku sporów korporacyjnych nie zawsze da się ją określić, Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej rozważa wprowadzenie stałej opłaty, tak jak obecnie ma to miejsce w sądzie powszechnym. Być może jej wysokość będzie kolejnym argumentem przemawiającym za skierowaniem sprawy uchwałowej do arbitrażu.

Ustawa o delegowaniu pracowników – co zmieni?

Do Sejmu trafił projekt ustawy implementującej unijne rozwiązania dotyczące delegowania pracowników. Nowe zasady powinny być wprowadzone do polskiego systemu prawnego do końca lipca. W ocenie specjalistów rozwiązania przewidziane w projekcie ustawy mogą oznaczać dla polskich pracodawców znaczne zwiększenie kosztów delegowania i konieczność przyjrzenia się swojej strukturze delegowania, jak również konieczność wywiązywania się z nowych obowiązków.

Jednym z założeń implementowanych rozwiązań jest zrównanie wynagrodzenia obywateli państwa przyjmującego i pracowników delegowanych w myśl zasady „ta sama praca, ta sama płaca”. Państwa członkowskie będą obowiązane zapewnienia informacji o wynagrodzeniach wynikających z ustaw branżowych oraz regionalnych układów zbiorowych.

What can you get from referring such a dispute to arbitration? First of all, time and flexibility. In many common courts of law, one has to wait a long time for a ruling, so where there is a conflict between shareholders, the due operation of the company may sometimes be hindered or even blocked. Arbitration gives the parties an opportunity to resolve their dispute faster.

What is more, in arbitration the parties have more influence on the proceedings – they may agree the time and venue, select arbitrators and decide whether they want to hold a hearing or just exchange submissions. The costs of the proceedings are also worth mentioning. In arbitration, the fee depends usually on the value of the object of dispute. Nevertheless, given that this is often hard to estimate with corporate disputes, the Court of Arbitration at the Polish Chamber of Commerce is considering introducing a fixed fee, as in common courts of law. The amount may be another argument for referring a shareholders' dispute to arbitration.

The Posting of Workers Act – what's new?

The Sejm is currently working on a bill implementing the EU rules regarding the terms and conditions of employment to be applied to posted workers. The new rules must be implemented to the Polish legal system by the end of July. Specialists believe that the solutions provided for in the bill will mean Polish employers will incur significantly increased costs when posting workers, and will need to review their employee posting structure and to comply with new obligations.

One of the assumptions underlying the implemented solutions is the closing of the wage gap between local workers and posted workers according to the “same work, same pay” principle. The Member States will be required to disclose information on wages resulting from industry-specific laws and regional collective bargaining agreements.



Poszerzony zostanie między innymi zakres minimalnego standardu gwarantowanego pracownikom delegowanym, w co wlicza się: pokrycie kosztów podróży, wyżywienia czy też zakwaterowania dla pracowników znajdujących się z powodów zawodowych daleko od domu. Co istotne, zgodnie z projektem po upływie 12 miesięcy delegowania, pracownikom będą przysługiwały nie tylko minimalne warunki zatrudnienia przewidziane w dyrektywie, ale też wszelkie mające zastosowanie warunki zatrudnienia w państwie przyjmującym. W praktyce dojdzie zatem do zrównania pracownika delegowanego z pracownikiem z danego państwa przyjmującego.

Among other changes, a minimum standard of protection guaranteed to posted workers will be extended, including: allowances or reimbursement of expenditure to cover travel, board and lodging expenses for workers away from home for professional reasons. Importantly, in accordance with the bill, once the actual duration of the posting exceeds 12 months, the posted worker will be entitled not only to the minimum terms and conditions of employment provided for in the Posting of Workers Directive, but also all of the mandatorily applicable terms and conditions of employment of the host (receiving) Member State. In practice, posted workers will have the same status as local workers in a given host Member State

RESPONSIBLE TEAM

Piotr Prus,
partner

piotr.prus@ecovis.pl

Grzegorz Gancarek
legal assistant

grzegorz.gancarek@ecovis.pl

Proszę kierować do nas pytania dotyczące zagadnień poruszonych w tym wydaniu.

Please do not hesitate to ask us questions related to matters raised in this issue.



ECOVIS LEGAL POLAND Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna Spółka Komandytowa

ul. Belwederska 9A / 5
00-761 Warszawa

Tel. + 48 22 400 19 02
Fax: + 48 22 404 32 64

E-mail:
warsaw-law@ecovis.pl

Website:
<https://www.ecovis.com/pl/>

Facebook:
[ECOVIS LEGAL POLAND Pruś i Wspólnicy Kancelaria Prawna](#)

Instagram:
[ecovis_poland](#)

Czym jest ECOVIS?

- 18. co do wielkości sieć doradcza na świecie według wartości obrotu
- 262 biura w 50 krajach na całym świecie
- ponad 4,600 pracowników
- 657 partnerów włącznie ze stowarzyszonymi wspólnikami amerykańskimi
- 359,7 milionów USD – łączna wartość obrotu firm tworzących sieć, oraz 28 % wzrost w stosunku do poprzedniego roku.

What is ECOVIS?

- 18th largest professional network in the world by combined fee income
- 262 offices in 50 countries worldwide
- more than 4,600 in staff
- 657 USP incl. US cooperation partner
- 359,7,7 USD Million – the combined fee income of independent member firms, a 28 % year-on-year increase.

ECOVIS International doradcy podatkowi księgowi audytorzy prawnicy w:

Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, w Bułgarii, Brazylii, Chinach, Chorwacji, na Cyprze, w Czechach, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Hong Kongu, Indiach, Indonezji, Irlandii, Izraelu, Japonii, Katarze, Korei Płd., Liechtensteinie, na Litwie, w Luksemburgu, na Łotwie, w Macedonii, Malezji, na Malcie, w Meksyku, Niemczech, Norwegii, Nowej Zelandii, Polsce, Portugalii, Rosji, Rumunii, Serbii, Singapurze, na Słowacji, w Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, na Tajwanie, w Tunezji, Turcji, na Ukrainie, w Urugwaju, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, USA (zrzeszone firmy), na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii, Wietnamie oraz we Włoszech.

ECOVIS International tax advisors accountants auditors lawyers in:

Argentina, Australia, Austria, Belgium, Bulgaria, Brazil, China, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Great Britain, Greece, Hong Kong, Hungary, India, Indonesia, Republic of Ireland, Italy, Israel, Japan, Republic of Korea, Latvia, Liechtenstein, Lithuania, Luxembourg, Republic of Macedonia, Malaysia, Malta, Mexico, Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Qatar, Romania, Russia, Serbia, Singapore, Slovak Republic, Slovenia, South Africa, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Tunisia, Turkey, Ukraine, United Arab Emirates, Uruguay, USA (associated partners) and Vietnam.