

**IN THIS ISSUE
LEGAL NEWS**

**PRAWO PRACY /
LABOR LAW**

strony od / pages from

1.1

Prześlój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy / Economic downturn and reduced working time

do / to

3.1

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń przez starostę / District governors to contribute a part of the wage costs

OUR NEWS

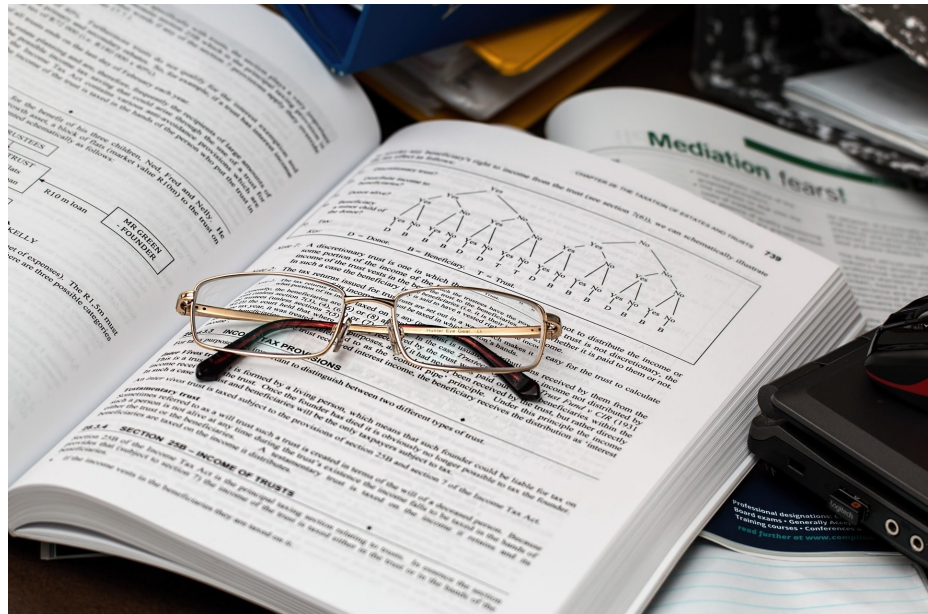
Projekt tarczy anty kryzysowej — propozycje w zakresie prawa pracy / Anti-crisis shield project — proposals regarding labor law

Prawo pracy

Prześlój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy

Każdy przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestoje ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Jednym z warunków uzyskania dofinansowania jest niezaleganie przez pracodawcę w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. Nie mogą też zachodzić przesłanki do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy.



Labor Law

Economic downturn and reduced working time

Businesses who suffer a reduction of turnover as a result of the COVID-19 pandemic, may apply for funding under the job retention scheme and claim reimbursement for employers wage costs from the Guaranteed Employment Benefit Fund in respect of employees affected by the economic standstill or those working on a reduced working time basis.

To be eligible under the scheme, employers must not be in arrears in taxes and contributions to social security, health insurance, the Guaranteed Employment Benefit Fund, the Labour Fund or the Solidarity Fund for Persons with Disabilities (SFWON) until the end of the third quarter 2019. Plus, employers must not qualify for bankruptcy.



Wsparcie przysługuje w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przerwa ekonomiczna jest to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Z kolei obniżony przez pracodawcę wymiar czasu pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie może być niższy od połowy wymiaru czasu pracy. Co więcej, instrumenty te będzie można łączyć w ramach zakładu pracy bądź skorzystać z nich w odniesieniu do jedynie konkretnych grup zawodowych.

W przypadku przestoju pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wynagrodzenie to jest dofinansowywane w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dofinansowanie nie przysługuje jednak do wynagrodzeń wyższych niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

Pracodawca może też obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wynagrodzenie jest dofinansowywane do wysokości połowy obniżonego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Dofinansowanie nie przysługuje jednak do wynagrodzeń wyższych niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

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

Dofinansowanie przysługuje przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku, przy czym Rada Ministrów ma możliwość wydłużenia tego terminu. Wnioski rozpatruje się według kolejności ich wpływu, do wyczerpania środków.

The support can be sought in periods of economic downtime or reduced working time. Economic downtime is a period of time in which the employee does not work for reasons not attributable to them, while remaining on standby to work. In turn, reduced working time means that the employer reduces the employee's contractual working time, for reasons not attributable to the employee, by no more than a half. An employer can use both instruments jointly, or use them only with respect to a specific group of employees.

In the event of the economic downtime, the employer may pay to its employee a reduced salary (by no more than 50%), however no less than the national minimum wage specified under the provisions governing the national minimum wage. The salary is subsidized by the government in an amount being 50% of the national minimum wage. Nevertheless, the subsidy will not be available for salaries exceeding 300% of the forecast gross average monthly wage in the national economy in 2020.

An employer may also reduce working time by 20%, to not less than 0.5 FTE, providing that the salary for such reduced work cannot be less than the national minimum wage specified under the provisions governing the national minimum wage. The salary is subsidized by the Government in an amount being 50% of the reduced salary, but no more than 40% of the average monthly wage from the previous quarter announced by the President of the Central Statistical Office under the provisions on pensions from the Social Insurance Fund. Nevertheless, the subsidy will not be available for salaries exceeding 300% of the forecast gross average monthly wage in the national economy in 2020.

The terms and conditions of employment and work procedures during the economic downtime or under reduced working time arrangements must be agreed between the employer and trade unions or employee representatives.

The subsidy will be available for the joint period of three months from the application date, whereas the subsidised period may be extended by the Council of Ministers. Applications will be considered in the order that they are received until the funds are spent.



Jak zaznaczają przedstawiciele rządu, z tych instrumentów będzie mógł skorzystać zarówno mały przedsiębiorca, ten zatrudniający do 9 pracowników, jak również duży, bez ograniczeń limitu pomocy *de minimis*.

As mentioned by the Government officials, these instruments can be used by both a small business owner employing less than nine employees as well as a large business, without the limits applicable to the *de minimis aid*.

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń przez staroste

Drugim instrumentem wsparcia jest dofinansowanie przez starostę części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Dofinansowanie to może być przyznane mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Również w przypadku tego dofinansowania Rada Ministrów będzie mogła przedłużyć wskazany okres.

Wysokość dofinansowania jest zależna od spadku obrotów. Jego wysokość może osiągnąć nawet 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia – przy spadku obrotów co najmniej o 80%.

Będziemy informowali o przebiegu procesu legislacyjnego i ewentualnych zmianach przedstawionych zasad.

District governors to contribute a part of the wage costs

The second support mechanism available to employers is a subsidy from a district governor (*starosta*) for a part of wage costs and corresponding social insurance contributions in the event where the employers turnover decreases as a result of COVID-19.

This support is available to microbusinesses, small and medium-sized enterprises (SMEs) for a period up to three months, with the possibility of the Council of Ministers to extend this period.

The subsidised amount depends on the employer's turnover decrease and may cover even 90% of the salaries payable to employees for whom the application is submitted, with the costs of the corresponding social insurance contributions, but no more than 90% of the national minimum wage – if the turnover decreases by at least 80%.

We will keep you informed on the progress of the legislative process and on possible changes to the drafted rules.

RESPONSIBLE TEAM

Piotr Prus,
partner

piotr.prus@ecovis.pl

Agata Wleklińska,
tax advisor

agata.wleklinska@ecovis.pl

Patrycja Ignaszak,
attorney-at-law

patrycja.ignaszak@ecovis.pl

Nikoła Misiek,
attorney-at-law

nikola.misiek@ecovis.pl

Daniel Wilczura,
legal assistant

daniel.wilczura@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.