

August 2021

POLISH DEAL

SURPRISES FOR EMPLOYERS AND BOARD MEMBERS

The Polish Deal brings more surprises than the Government's announcements would suggest. In the Government's draft changes published last week, there were proposals that will significantly affect employers and Board members - in a negative way, of course.

Firstly, there is the issue of the consequences of establishing moonlighting and disclosing payment as part of envelope wages. If such irregularities are established, when the employer pays all the outstanding public and legal charges, the employee will not have to reimburse the employer for the income tax advances and social security contributions as part of what should be financed by the employee. All these arrears will be covered by the employer. This will undoubtedly increase the willingness of employees to disclose employment irregularities, as it will ensure for them, for example, higher sick pay and - in the future - a bigger pension.

There are also more far-reaching implications of these new draft provisions indicating that the above principles of employer liability will also apply when civil law contracts are queried and the existence of an employment relationship is established. Employers, as payers, will cover the differences in Social Security contributions both in the part payable by the employer and in the part payable by the individual, as well as the differences in income tax. If this interpretation is confirmed, however the planned changes affect the employees themselves, they will certainly be able to benefit from reclassification of their civil law contracts (e.g. contract of mandate or B2B contract) into employment contracts (as this will give them greater social security benefits as well as others ascribed only to employees). It should therefore be expected that individuals working on civil contracts will be more eager than ever before to apply independently to establish the existence of an employment relationship. Furthermore, it is not ruled out that the State Labour Inspectorate (PIP) will soon be given the powers to establish the existence of an employment relationship, because a parliamentary draft of such a regulation has appeared, proposing that such reclassification could take place by the way of an appropriate decision of the PIP. Reclassification of a civil law contract into an employment relationship will thus be faster and easier than ever. In the context of the above, it is important for companies to review their civil law contracts as soon as possible and identify those which could involve the risk of establishing the existence of an employment relationship. We would like to remind you that in such cases, the whole circumstances of cooperation with a given person - their actual role, tasks and manner of performing work that are subject to assessment and not the wording of the civil law contract itself.

Certainly, the existence or non-existence of an employment relationship will not be determined based solely on the provisions of a civil law contract.

Secondly, it appears that the Polish Deal will bring about unfavorable changes for company Board members. As from the beginning of the new year, the members of the Management Board appointed by a resolution will be burdened with a (current) non-compulsory 9% health insurance contribution, which they will not be able to deduct from their taxes. The consequence of the announced reform will result in an increase in taxation of their income from 32% to 41%, which in practice may mean that members of Management Boards will also be more interested in entering into employment contracts. Work on so-called split contracts, which allowed for separation of managerial duties from advisor consultant providing services under a B2B contract, will also lose their economic justification.

The above conclusions are the result of the first draft of amendments as presented by the Government, in particular in the Act on the social insurance system and the Act on health care benefits financed from public funds. Of course, these provisions may still be subject to change. Indeed, it seems that the direction of these changes has already been determined.

About WOLF THEISS

Wolf Theiss is one of the leading European law firms in Central, Eastern and South-Eastern Europe with a focus on international business law. With 340 lawyers in 13 countries, over 80% of the firm's work involves cross-border representation of international clients. Combining expertise in law and business, Wolf Theiss develops innovative solutions that integrate legal, financial and business know-how.

For more information about our services, please contact:



Karolina Stawowska
Partner
karolina.stawowska@wolftheiss.com
T: +48 22 3788933



Agnieszka Nowak-Błaszczak
Senior Associate
agnieszka.nowak-blaszczak@wolftheiss.com
T: +48 22 3788900

This memorandum has been prepared solely for the purpose of general information and is not a substitute for legal advice.

Therefore, WOLF THEISS accepts no responsibility if – in reliance on the information contained in this memorandum – you act, or fail to act, in any particular way.

If you would like to know more about the topics covered in this memorandum or our services in general, please get in touch with your usual WOLF THEISS contact or with:

Wolf Theiss
Schubertring 6
AT – 1010 Vienna

www.wolftheiss.com

Sierpień 2021

POLSKI ŁAD

NIESPODZIANKI DLA PRACODAWCÓW I CZŁONKÓW ZARZĄDU

Polski Ład przynosi więcej niespodzianek niż by wynikało z zapowiedzi rządu. W opublikowanym w zeszłym tygodniu rządowym projekcie zmian pojawiły się propozycje, które w istotny sposób wpłyną na sytuację pracodawców i członków zarządów - oczywiście w negatywny sposób.

Po pierwsze, jest to kwestia skutków ustalenia zatrudnienia na "czarno" oraz ujawnienia wypłaty części wynagrodzenia "pod stołem". W przypadku ustalenia takich nieprawidłowości, gdy pracodawca zapłaci wszystkie zaległe z tego tytułu obciążenia publicznoprawne, pracownik nie będzie musiał zwracać pracodawcy zapłaconych przez niego zaliczek na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne w części finansowanej przez pracownika. Wszystkie te zaległości pokryje ze swojej kieszeni pracodawca. Zapewne zwiększy to skłonność pracowników to ujawnienia nieprawidłowości w zatrudnieniu, bowiem zapewni im to chociażby wyższe wynagrodzenie chorobowe, a w przyszłości wyższą emeryturę.

Pojawiły się już także dalej idące interpretacje, wskazujące że powyższe zasady odpowiedzialności pracodawcy będą znajdowały również zastosowanie w przypadku zakwestionowania umów cywilnoprawnych i ustalenia istnienia stosunku pracy. Pracodawcy jako płatnicy pokryją ze swojej kieszeni różnice w składkach ZUS zarówno w części należnej od pracodawcy jak i w części należnej od osoby fizycznej oraz różnice w podatku dochodowym. Jeśli taka interpretacja się potwierdzi planowane zmiany nie dotkną samych zatrudnionych, ale z pewnością będą oni mogli skorzystać na uznaniu ich umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia czy kontraktu B2B) za umowę o pracę (da im to bowiem większe bezpieczeństwo socjalne oraz świadczenia przypisane wyłącznie pracownikom). Należy się, więc spodziewać, że osoby te chętniej niż kiedykolwiek wcześniej będą same występowały o ustalenie istnienia stosunku pracy. Co więcej, nie jest wykluczone, że już niedługo uprawnienia w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy otrzyma Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), bowiem w Sejmie pojawił się poselski projekt takiej regulacji, z której wynika, że mogłoby się to odbywać na mocy stosownej decyzji PIP. Droga do przekształcenia umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy będzie więc szybsza i łatwiejsza niż kiedykolwiek. W kontekście powyższego istotne jest by firmy już teraz dokonały przeglądu zawieranych umów cywilnoprawnych i zidentyfikowały te, z którymi mogłoby się wiązać ryzyko ustalenia istnienia stosunku pracy. Przypominamy, że w takich przypadkach ocenia podlega całokształt okoliczności współpracy z daną osobą, jej faktyczna rola, zadania oraz sposób wykonywania pracy a nie sama treść umowy. Z pewnością o istnieniu lub braku stosunku pracy nie będą przesądzały zapisy zawarte w umowie cywilnoprawnej.

Po drugie, okazuje się, że Polski Ład przyniesie niekorzystne zmiany dla członków zarządu spółek. Od nowego roku członkowie zarządu powołani uchwałą obciążeni będą nieobowiązkową dotychczas 9 procentową składką na ubezpieczenie zdrowotne, której nie odliczą od podatku. Konsekwencją zapowiadanej reformy będzie wzrost opodatkowania ich dochodów z 32% do 41%, co w praktyce może oznaczać, że i członkowie zarządu będą bardziej zainteresowani zawieraniem umów o pracę. Uzasadnienie gospodarcze straci również praca na tzw. kontraktach dzielonych, które pozwalały na rozróżnianie obowiązków menedżerskich od roli doradcy świadczącego usługi na podstawie umowy B2B.

Powyższe konkluzje wynikają z pierwszego projektu zaprezentowanych przez rząd zmian w szczególności w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawie o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Oczywiście zapisy te mogą jeszcze ulec zmianie. Wydaje się jednak, że kierunek tych zmian jest już przesądzony.

O WOLF THEISS

Wolf Theiss jest jedną z wiodących europejskich kancelarii prawnych w Europie Środkowej, Wschodniej i Południowo-Wschodniej, która koncentruje się na międzynarodowym prawie gospodarczym. Z 340 prawnikami w 13 krajach, ponad 80% pracy kancelarii obejmuje reprezentowanie międzynarodowych klientów. Łącząc wiedzę z zakresu prawa i biznesu, Wolf Theiss opracowuje innowacyjne rozwiązania, które łączą w sobie prawne, finansowe i biznesowe know-how.

Aby uzyskać więcej informacji na temat naszych usług prosimy o kontakt z:



Karolina Stawowska

Partner

karolina.stawowska@wolftheiss.com

T: +48 22 3788933



Agnieszka Nowak-Błaszczak

Senior Associate

agnieszka.nowak-blaszczak@wolftheiss.com

T: +48 22 3788900

Niniejsze memorandum zostało przygotowane wyłącznie w celu uzyskania ogólnych informacji i nie zastępuje porady prawnej.

Dlatego też firma WOLF THEISS nie ponosi żadnej odpowiedzialności, jeżeli w oparciu o informacje zawarte w niniejszym memorandum podejmiecie Państwo określone działania lub zaniechacie działań.

Jeśli chcieliby Państwo dowiedzieć się więcej na tematy poruszone w niniejszym memorandum lub ogólnie o naszych usługach, prosimy o kontakt z osobą kontaktową w firmie WOLF THEISS lub z:

Wolf Theiss
Schubertring 6
AT - 1010 Wiedeń

www.wolftheiss.com