



D.DOBKOWSKI sp.k.

Kancelaria Prawna stowarzyszona z KPMG w Polsce

Legal Alert



Zmiany w zakresie delegowania
pracowników /
Changes in posting of workers

kpmglegal.pl

24 sierpnia 2020 / 24 August 2020

Zmiany w zakresie delegowania pracowników

Zmiany w zakresie definicji „pracodawcy delegującego pracownika”

Ustawa przewiduje zmianę definicji:

- pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP,
- pracodawcy delegującego pracownika z terytorium RP.

Obydwie ww. definicje zostały rozszerzone o: agencję pracy tymczasowej oraz agencję wynajmującą personel, która skierowała do pracodawcy-użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca-użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Polski / na terytorium innego państwa członkowskiego.

Zmiana definicji skutkuje obowiązkiem zapewnienia przez agencje pracy tymczasowej i agencje wynajmujące personel, warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie członkowskim, do którego pracownik został skierowany przez pracodawcę-użytkownika. Regulacja ta będzie wymagała wprowadzenia stosowanych zmian do umów zawieranych przez agencje ze swoimi klientami (tj. pracodawcami-użytkownikami).

Changes in posting of employees

Amendments to the definition of 'employer posting an employee'

The Act provides for a change of definitions of:

- an employer posting an employee to the territory of the Republic of Poland,
- employer posting an employee from the territory of the Republic of Poland.

Both of the above definitions have been extended to include: a temporary employment agency and a staff rental agency that referred a person, who remains an employee of that entity throughout the entire assignment period, to the employer-user of the same or another Member State, and the said employer-user next temporarily refers that employee to work in Poland/ in the territory of another Member State.

The change of these definitions results in the obligation of temporary work agencies and staff rental agencies to provide the terms and conditions of employment applicable in the Member State to which the employee was referred by the employer-user. This change will require an introduction of applicable changes to the contracts concluded by the agencies with their clients (i.e. employers-users).

Nowa definicja pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Polski

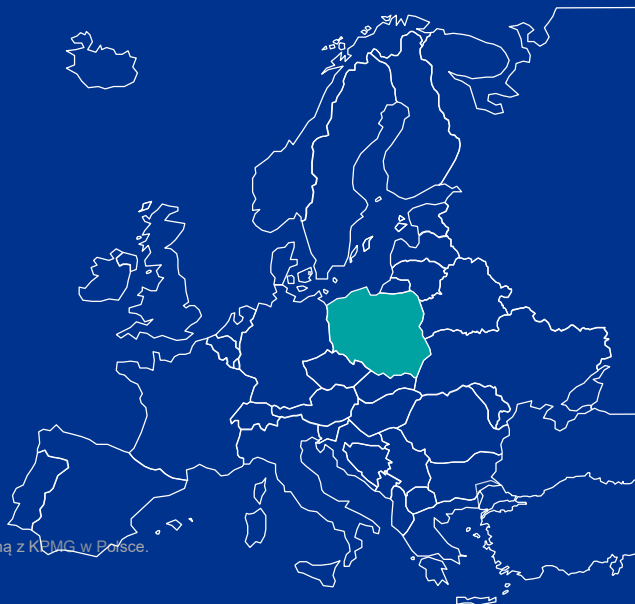
Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, za pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP należy rozumieć, pracodawcę mającego siedzibę oraz prowadzącego znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim:

- a) z którego terytorium kieruje tymczasowo pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
 - w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - jako podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania,
- b) będącego podmiotem, który jako agencja pracy tymczasowej albo agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania, w przypadku gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

New definition of an employer posting an employee to Poland

According to the amended Act an employer posting an employee to the territory of the Republic of Poland should be understood as an employer having its registered office and running major business activity in another Member State:

- a) from the territory of which it temporarily refers an employee to work on the territory of the Republic of Poland:
 - in connection with the performance of an agreement concluded by that employer with an entity operating in the territory of the Republic of Poland,
 - in a branch or an enterprise being part of the group of enterprises to which the employer belongs, operating in the territory of the Republic of Poland,
 - as an entity that is a temporary employment agency or a staff rental agency that referred a person, who remains an employee of that entity throughout the entire assignment period, to the employer-user,
- a) being an entity which, as a temporary employment agency or a staff rental agency, that referred a person, who remains an employee of that entity throughout the entire assignment period, to the employer-user, in the territory of the same or another Member State then temporarily refers that employee to work in the territory of the Republic of Poland.



Nowa definicja pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Polski

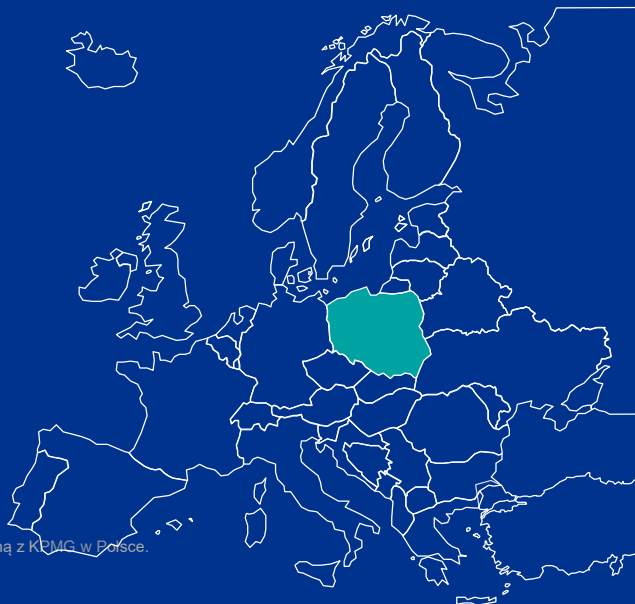
Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP należy rozumieć pracodawcę mającego siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- a) kierującego tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:
 - w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
 - jako agencja pracy tymczasowej,
- b) będącego agencją pracy tymczasowej, w przypadku gdy taka agencja kieruje pracownika do pracodawcy użytkownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego.

New definition of an employer posting an employee from Poland

According to the amended Act an employer posting an employee from the territory of the Republic of Poland should be understood as an employer having its registered office, and in the case of a natural person running a business activity - a permanent place of conducting such activity, in the territory of the Republic of Poland:

- a) who temporarily refers an employee, within the meaning of the provisions of the Member State to which he/she is posted, to work in the territory of that State:
 - in connection with the performance of an agreement concluded by that employer with an entity operating in the territory of the Republic of Poland,
 - in a branch or an enterprise being part of the group of enterprises to which the employer belongs, operating in the territory of the Republic of Poland,
 - as a temporary employment agency,
- b) being a temporary employment agency, where such an agency refers a worker to an employer-user in the territory of the Republic of Poland or another Member State, who then refers that worker temporarily to work in the territory of another Member State.



Zmiany w zakresie delegowania pracowników

Rozszerzenie zakresu obowiązkowych warunków zatrudnienia pracowników delegowanych w podstawowym okresie oddelegowania

Dotychczasowe przepisy ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług stanowiły, iż pracodawca delegujący pracownika do Polski miał obowiązek zapewnienia takiemu pracownikowi warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ww. ustawy, warunki zatrudnienia, jakie musi zapewnić pracodawca delegujący, obejmowały:

normy i wymiar czasu pracy oraz okresy dobowego i tygodniowego odpoczynku,

wymiar urlopu wypoczynkowego,

minimalne wynagrodzenie za pracę,

wysokość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,

ochronę pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego,

zatrudnienie młodocianych oraz wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych,

zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,

wykonywanie pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Changes in posting of employees

Amendments modifying the minimum conditions of employment during the basic period of posting

The existing provisions of the Act on the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services, state that an employer posting an employee to Poland is required to ensure to such an employee employment conditions no less favourable than those resulting from the Labour Code and other provisions regulating the rights and obligations of employees.

According to article 4 par. (2) of the above mentioned Act, the terms and conditions of employment which must be ensured by the posting employer include:

norms and working hours and daily and weekly rest periods,

length of the holiday leave,

minimum remuneration for work,

amount of remuneration and overtime allowance

health and safety rules

protecting pregnant employees and employees on maternity leave,

employment of adolescent workers and the performance work or other gainful activities by a child,

principles of equal treatment and non-discrimination in employment,

performing work in accordance with the regulations on employment of temporary workers.

Zmiany w zakresie delegowania pracowników

Znowelizowane przepisy przewidują, iż pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie obejmujące wszystkie składniki wynikające z polskich przepisów prawa pracy (w tym również układów zbiorowych i innych umów społecznych).

Co więcej, zgodnie z nowymi przepisami pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany, w okresie delegowania, do przechowywania na terytorium Polski, w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego.

Są to dokumenty, na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem, wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikowi wynagrodzenia lub ich kopii.

Nowelizacja rozszerza ww. katalog o należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Polski lub poza terytorium Polski.

Zmiany modyfikujące minimalne warunki zatrudnienia w podstawowym okresie oddelegowania wymagają analizy i weryfikacji zwłaszcza w zakresie wynagrodzeń tych pracowników.

Changes in posting of employees

In accordance with the amended Act, the employer is required to pay remuneration covering all components resulting from Polish labour law regulations (including collective agreements and other social agreements).

Moreover, under the new regulations, an employer posting an employee to Poland is required to keep in Poland, during the entire period of posting, hard or soft copies of documents determining the amount of remuneration of an employee posted to Poland.

These are to be documents on the basis of which the components of remuneration and the amount of deductions are easily identifiable in accordance with the applicable law and confirmations of payment of remuneration to the employee or copies thereof.

The amended Act extends the above-mentioned catalogue with receivables to cover costs related to business trips from the place of work in the territory of Poland, to which the employee was posted, to another place of work in the territory of Poland or outside the territory of Poland.

The changes modifying the minimum conditions of employment during the basic period of posting require analysis and verification, in particular as regards the remuneration of these employees.

Minimalne warunki zatrudnienia jakie musi zapewnić pracodawca w podstawowym okresie oddelegowania

(zgodnie z nowelizacją)

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP jest obowiązany zapewnić (do upływu okresu 12 miesięcy delegowania) warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Warunki zatrudnienia, o których mowa powyżej, obejmują:

1. normy i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
2. wymiar urlopu wypoczynkowego,
3. wynagrodzenie za pracę,
4. bezpieczeństwa i higieny pracy,
5. ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego,
6. zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
7. zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,,
8. należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Polski lub poza terytorium Polski.

Ponadto, ustalając wynagrodzenie za pracę należy wziąć pod uwagę wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów, w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

The minimum employment conditions which the employer should ensure during the basic period of posting

(as amended)

An employer posting an employee to the territory of the Republic of Poland is obliged to ensure (until the lapse of the period of 12 months of posting) employment conditions no less favourable than those resulting from the Labour Code and other regulations governing the rights and obligations of employees.

The conditions of employment mentioned above include:

1. norms and working hours and daily and weekly rest periods,
2. length of the holiday leave,
3. remuneration for work,
4. health and safety rules,
5. protecting pregnant employees and employees on maternity leave,
6. employment of adolescent workers and the performance of work or other gainful activities by a child,
7. principles of equal treatment and non-discrimination in employment,
8. receivables to cover costs related to business trips from the place of work in the territory of Poland, to which the employee was posted, to another place of work in the territory of Poland or outside the territory of Poland.

Moreover, when determining the remuneration for work all obligatory components of remuneration resulting from the regulations should be taken into account, including overtime allowance.

Zmiany w zakresie delegowania pracowników

Konieczność zagwarantowania pracownikowi delegowanemu określonych warunków zatrudnienia po upływie podstawowego okresu oddelegowania

Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami, pracodawca delegujący pracownika do Polski ma obowiązek zapewnić mu minimalne warunki zatrudnienia przez okres 12 miesięcy. Obowiązki minimalnych warunków zatrudnienia może być przedłużone do 18 miesięcy, pod warunkiem złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy tzw. „umotywowanego powiadomienia”.

W sytuacji, gdy okres oddelegowania przekroczy 12 miesięcy (lub 18 miesięcy w przypadku przedłużenia), pracodawca delegujący pracownika do pracy w Polsce będzie miał obowiązek zapewnienia mu wszystkich warunków zatrudnienia wynikających z prawa pracy na poziomie minimalnym oraz z innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracownika (nie tylko tych określonych powyżej), z wyjątkiem:

- przepisów dotyczących zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę,
- stosowania klauzul o zakazie konkurencji,
- pracowniczych programów emerytalnych i pracowniczych planów kapitałowych.

Obowiązek zapewnienia pracownikowi delegowanemu wszystkich warunków zatrudnienia wynikających z prawa pracy, w praktyce oznacza, stosowanie przepisów wcześniej go nie obejmujących. Rekomendujemy przeprowadzenie szczegółowej analizy warunków zatrudnienia pracowników.

Changes in posting of employees

The necessity to guarantee the posted employee certain conditions of employment after the basic period of posting

According to the amended Act, an employer posting an employee to Poland is obliged to provide him/her with minimum employment conditions for a period of 12 months. The application of the minimum conditions of employment may be extended to 18 months, provided that the so-called 'reasoned notification' is submitted to the National Labour Inspectorate.

In the situation when the period of secondment exceeds 12 months (or 18 months in the case of extension), as proposed by the legislator, an employer posting an employee to Poland will be required to provide the employee with all the conditions of employment resulting from the labour law at minimum level and other provisions regulating the rights and obligations of the employee, not only those specified above, except for:

- provisions concerning the rules and procedures for the conclusion and termination of employment agreements and
- application of non-competition clauses,
- employee pension schemes and employee capital plans.

The obligation to provide the posted employee with all terms and conditions of employment under labour law means, in practice, the application of rules previously not applicable to him/her. We recommend a detailed analysis of the conditions of employment of employees.

Umotywowane powiadomienie – obligatoryjne elementy

(zgodnie z nowelizacją)

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski ma obowiązek zapewnić takiemu pracownikowi minimalne warunki zatrudnienia, o których mowa wcześniej, przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, nieprzekraczający jednak 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi, pod warunkiem złożenia Państwowej Inspekcji Pracy tzw. „umotywowane powiadomienia”.

Umotywowane powiadomienie może być złożone przez pracodawcę delegującego nie później niż do upływu okresu 12 miesięcy delegowania.

Umotywowane powiadomienie, powinno zawierać co najmniej:

- dane identyfikacyjne pracodawcy (nazwa pracodawcy, siedzibę oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną - miejsce zamieszkania oraz numer telefonu i adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym, numer NIP albo numer identyfikacyjny uzyskany w państwie członkowskim siedziby pracodawcy dla celów podatkowych albo ubezpieczeniowych),
- datę, w której upływa okres 12 miesięcy delegowania,
- dane pracownika delegowanego na terytorium RP wobec, którego mają być stosowane warunki zatrudniania, w tym imię i nazwisko, datę urodzenia oraz obywatelstwo,
- adres miejsca pracy pracownika delegowanego na terytorium Polski,
- umotywowane potrzeby świadczenia usługi po upływie okresu 12 miesięcy delegowania.

Umotywowane powiadomienie należy złożyć w języku polskim lub angielskim za pośrednictwem Punktu Informacji Przedsiębiorcy.

Reasoned notification - mandatory elements

(as amended)

An employer posting an employee to Poland is obliged to provide him/her with minimum employment conditions for a period of 12 months, but not exceeding 18 months from the date of commencement of the service, provided that the National Labour Inspectorate submits the so-called 'reasoned notification'.

Reasoned notification may be submitted by the employer posting not later than by the lapse of the 12-month period of posting.

Reasoned notification should contain at least:

- identification data of the employer (business name of the employer, registered office and telephone number and e-mail address of a business nature, and in the case of an employer who is a natural person - place of residence and telephone number and e-mail address of a business nature, NIP number or identification number obtained in the Member State of the employer's seat for tax or insurance purposes),
- the date on which the 12-month period of posting expires,
- data of an employee posted to the territory of the Republic of Poland to whom the terms and conditions of employment are to be applied, including name and surname, date of birth and nationality,
- the address of the place of work of an employee posted to the territory of Poland,
- the justified need to provide the service after the 12-month period of posting.

Reasoned notification should be submitted in Polish or English via the Entrepreneur Information Point.

Zmiany w zakresie delegowania pracowników

Modyfikacja zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy

Nowelizacja Ustawy rozszerzyła katalog zadań i uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, między innymi o obowiązek rozszerzenia zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika delegowanego do Polski udzielanej przez PIP na wniosek zainteresowanego oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP, jak i rozszerzyła zakres współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich w celu zwalczania nadużyć oraz reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanej z delegowaniem pracowników.

Co więcej, PIP uzyskała kompetencje do wystąpienia do określonych podmiotów z żądaniem udzielenia niezbędnych informacji dotyczących delegowania pracownika w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów państwa członkowskiego, do którego pracownik został skierowany z terytorium RP.

Zmiany w zakresie przepisów karnych

Nowelizacja ustawy rozszerza również katalog przepisów karnych. Zgodnie z nowymi przepisami, karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł podlega:

- pracodawca-użytkownik, który nie przekazuje informacji pracodawcy delegującemu pracownika na terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, informacji o warunkach zatrudnienia,
- pracodawca-użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, do którego został skierowany pracownik tymczasowy przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP, będącego agencją pracy tymczasowej, który nie poinformuje w terminie tego pracodawcy o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim.

Changes in posting of employees

Modification of duties and rights of the National Labour Inspectorate

The amendment to the Act extended the catalogue of rights and duties of the National Labour Inspectorate to include among others an obligation to extend the scope of information on conditions of employment of an employee posted to Poland provided by the National Labour Inspectorate at the request of the interested party and on the scope of their application to an employee posted to the territory of Poland, and extended scope of cooperation with the competent authorities of other Member States in order to combat fraud and to react to illegal acts related to posting of workers,

Furthermore, the National Labour Inspectorate obtained a competence to apply to certain entities with a request for necessary information regarding the posting of an employee in the event of a suspected violation of the provisions of the Member State, to which the employee was posted from the territory of the Republic of Poland.

Amendments to penal provisions

The amendment to the Act extends the catalogue of penal provisions. According to the proposed regulations, a fine from PLN 1,000 to PLN 30,000 will be applicable to:

- the employer-user who fails to provide information about the conditions of employment to an employer posting an employee on the territory of the Republic of Poland, being a temporary employment agency or staff rental agency,
- the employer-user within the meaning of the provisions on employment of temporary workers to whom the temporary worker has been referred by the employer posting the worker from the territory of the Republic of Poland, which is a temporary employment agency, who fails to inform that employer within the prescribed time limit about the intention to post that worker to work in another Member State.

Doradztwo z zakresu prawa pracy

Kancelaria D.Dobkowski sp.k. oferuje kompleksowe usługi doradcze w zakresie wszelkich aspektów prawa pracy, a w szczególności w zakresie: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, redukcji zatrudnienia (w tym zwolnień grupowych), przejmowania zakładów pracy, zagadnień dotyczących układów zbiorowych i postępowañ ze związkami zawodowymi (m.in. w toku prywatyzacji lub łączenia podmiotów), przeprowadzania analiz prawnych typu due diligence w zakresie prawa pracy oraz świadczeń pracowniczych.

Udzielamy porad prawnych również w odniesieniu do stosunków umownych pomiędzy spółką a członkami zarządu oraz kadrą kierowniczą, jak również służymy swoim doświadczeniem przy konstruowaniu tzw. kontraktów menedżerskich.

Reprezentujemy pracodawców oraz pracowników w procesach dotyczących roszczeń pracowniczych, w szczególności w sprawach wynagrodzenia za pracę, roszczeń wynikających z rozwiązania stosunku pracy oraz odpowiedzialności materialnej pracowników.

Nasze usługi z zakresu prawa pracy obejmują m.in. konsultacje i opinie prawne, przygotowywanie projektów dokumentów, udział w negocjacjach oraz reprezentowanie klientów w postępowaniach sądowych i administracyjnych.

Kancelaria doradza także w kwestiach dotyczących prawa pracy w Unii Europejskiej, tj. dotyczących możliwości i warunków podejmowania pracy przez obywateli jednego z państw członkowskich UE w innym państwie członkowskim, w ramach tzw. swobody przepływu pracowników.

Legal advice on employment law

The Law Firm of D.Dobkowski sp.k. offers advisory services in all aspects of labour law, in particular within the scope of: establishment and termination of employment relationships, employment reduction (including collective redundancy), takeover of work establishments, matters relating to collective bargaining and relationships with trade unions (among others in the course of privatization and merger procedures), conducting due diligence in the area of labour law and employee benefits. We provide legal advice on contractual relations between the company and its management board members as well as management staff, we also offer our experience in drawing up so-called managerial contracts.

We represent both employers and employees in employment-related litigation, in particular in cases concerning remuneration for work, claims stemming from termination of employment relationship and Financial liability of employees.

Our services relating to labour law include among others: consultations and preparation of legal opinions, drafting documents, participating in negotiations and representing clients in both, court and administrative proceedings.

The Law Firm also provides advice to the clients in respect of provisions of labour law applicable in the European Union, i.e., regarding the possibilities of, and conditions for, the nationals of one EU member state undertaking employment in another EU member state under the so-called freedom of movement for employees.



Skontaktuj się z nami / Contact us



Renata Kulpa

Of counsel
Radca prawny
Attorney-at-law
+48 22 528 13 00
rkulpa@kpmg.pl



Anna Białecka

Lawyer
Aplikant radcowski
Trainee attorney-at-law
+48 22 528 13 00
abialecka@kpmg.pl

kpmglegal.pl



KPMG Poland

Informacje zawarte w niniejszej publikacji mają charakter ogólny i nie odnoszą się do sytuacji konkretnej firmy. Ze względu na szybkość zmian zachodzących w polskim prawodawstwie prosimy o upewnienie się w dniu zapoznania się z niniejszą publikacją, czy informacje w niej zawarte są wciąż aktualne. Przed podjęciem konkretnych decyzji proponujemy skonsultowanie ich z naszymi doradcami.

The information contained in this publication is of a general nature and does not concern the situation of a particular company. Due to the speed of changes in the Polish legislation, please make sure on the day of reading this publication that the information contained herein is still up-to-date. We suggest that you consult with our advisors before making any specific decisions.

© 2020 D.Dobkowski spółka komandytowa jest kancelarią prawniczą stowarzyszoną z KPMG w Polsce.

© 2020 D.Dobkowski sp.k., a Polish limited partnership is a law firm associated with KPMG in Poland.

Nazwa i logo KPMG są zastrzeżonymi znakami towarowymi bądź znakami towarowymi KPMG International.

The KPMG name, logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.