

Copernic Avocats

Paris – Varsovie

PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ WE FRANCJI

Bilans opublikowany przez rząd francuski wskazuje, że rok 2019 wyróżnił się wyjątkowo **wysokim poziomem inwestycji międzynarodowych** we Francji jak i związanym z nim **wzrostem gospodarczym wyższym od średniej zaobserwowanej w pozostałych państwach strefy euro**. Wśród czynników, które wpłynęły na ten sukces wskazuje się m.in. reformy rynku pracy, zmniejszanie podatku od zysków kapitałowych czy stopniowe obniżanie stawki podatku dochodowego od osób prawnych.

Statystyki te z pewnością ulegną pogorszeniu za rok 2020. Kryzys sanitarny związany z pandemią Covid-19 uderzył gwałtownie w całą gospodarkę światową. Jednak tendencja spadkowa plasuje się na wyrównanym poziomie w każdym kraju Europy. Przemawia to za tezą, że sama pandemia nie zakwestionuje wysokiej pozycji Francji w hierarchii najatrakcyjniejszych państw europejskich pod względem inwestycji zagranicznych.

Docenić należy również wysiłki rządu francuskiego, dzięki którym to 12 milionów pracowników mogło skorzystać z częściowego bezrobocia, a 2 miliony przedsiębiorstw skorzystały już z funduszy solidarnościowych.

Myśląc o przyszłości oraz odbudowie pokryzysowej gospodarki wskazano, **że jednym z kluczowych elementów wzrostu gospodarczego będą właśnie nowo utworzone firmy z obcym kapitałem**. Podkreślono, że zagraniczne inwestycje we Francji będą wspierane celem stworzenia nowych miejsc pracy i konstrukcji nowej ekonomii francuskiej.

Może więc przestój związany z pandemią jest dobrym momentem na zbudowanie strategii rozwoju biznesu we Francji? Celem ułatwienia decyzji poniżej prezentujemy najważniejsze informacje o spółkach prawa francuskiego, zatrudnieniu, regulacjach prawa pracy i podatkach.

I. PODZIAŁ SPÓŁEK PRAWA HANDLOWEGO WE FRANCJI

SPÓŁKI KAPITAŁOWE	SPÓŁKI OSOBOWE
<p><i>société à responsabilité limitée - SARL</i> (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością)</p>	<p><i>société en nom collectif - SNC</i> (spółka jawna)</p>
<p><i>société par actions simplifiée - SAS</i> (uproszczona spółka akcyjna)</p>	
<p><i>société anonyme - SA</i> (spółka akcyjna)</p>	<p><i>société en commandite simple - SCS</i> (spółka komandytowa)</p>
<p><i>société en commandite par actions - SCA</i> (spółka komandytowo-akcyjna)</p>	

1. Spółki kapitałowe

Spółki kapitałowe, podobnie jak w Polsce, są najczęściej wybieraną formą prowadzenia działalności. Spośród spółek kapitałowych największą popularnością cieszy się SAS - zarówno w 2018 r., jak i w 2019 r. stanowiła ona około 63 % nowo zakładanych spółek. Jednocześnie zauważalny jest spadek popularności SARL - w 2015 r. stanowiły one ok. 49% nowo zakładanych spółek, w 2019 r. liczba ograniczyła się do 34 %. Forma spółki akcyjnej, pomimo że do jej założenia wystarczy dwóch akcjonariuszy, którymi mogą być zarówno osoby fizyczne jak i osoby prawne jest rzadko wybierana.

Tabela porównawcza SARL i SAS

	SARL	SAS
Informacje ogólne	SARL jest zbliżona do polskiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością	SAS jest zbliżona do polskiej uproszczonej spółki akcyjnej
	W porównaniu do SAS, jej funkcjonowanie jest w większym stopniu ograniczone przepisami	W przeciwieństwie do SARL, SAS daje akcjonariuszom dużą swobodę w organizowaniu zasad funkcjonowania spółki
	Zbywanie udziałów na rzecz osób trzecich jest silnie ograniczone; zbycie udziałów podlega co do zasady podatkowi (odpowiednik PCC) w wysokości 3 %	Zbycie akcji jest co do zasady swobodne i opodatkowane w wysokości 0,1 %
Minimalny kapitał zakładowy	Brak kapitału minimalnego (1 €)	Brak kapitału minimalnego (1 €)
	W momencie rejestracji spółki wymagane jest pokrycie całości wkładów niepieniężnych oraz 20 % wkładów pieniężnych, a reszty w ciągu 5 lat	W momencie rejestracji spółki wymagane jest pokrycie całości wkładów niepieniężnych oraz 50 % wkładów pieniężnych, a reszty w ciągu 5 lat
Dopuszczalna liczba wspólników lub akcjonariuszy	od 1 do 100	od 1 bez ograniczenia
Organ zarządzający	Zarząd	Prezes spółki (może nim być osoba fizyczna lub prawna)
	W skład zarządu mogą wchodzić wyłącznie osoby fizyczne	Umowa spółki może ustanowić dodatkowe organy zarządzające (np. jeden lub kilku dyrektorów generalnych), wykonujące część kompetencji domyślnie przypadających prezesowi spółki

	SARL	SAS
„Rada Nadzorcza”	Brak	Fakultatywna
Badanie sprawozdania finansowego przez biegłych rewidentów	Obowiązek badania sprawozdania finansowego przez biegłych rewidentów po przekroczeniu określonych progów dotyczących bilansu, przychodów lub zatrudnienia	
		oraz jeżeli spółka jest podmiotem kontrolującym lub kontrolowanym
Roczne sprawozdanie finansowe	Zatwierdzenie przez zgromadzenie wspólników/akcjonariuszy w ciągu 6 miesięcy od zamknięcia roku obrotowego, złożenie w sądzie w ciągu 1 miesiąca od zatwierdzenia	

2. Spółki osobowe

Spółki osobowe odgrywają niewielką rolę we francuskim życiu gospodarczym. Wynika to przede wszystkim z faktu, że wspólnicy ponoszą nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania spółki. Ewentualne korzyści podatkowe wynikające z tego, że to wspólnicy są podatnikami od dochodów spółki, są możliwe do uzyskania, przy spełnieniu odpowiednich warunków, również w spółkach kapitałowych. Spółki osobowe są za to częstym narzędziem do zarządzania majątkiem - w tym przede wszystkim nieruchomościami (tzw. SCI, Société Civile Immobilière).

3. Wolny zawód w formie spółki prawa handlowego

Odmienne niż w Polsce, osoby wykonujące wolne zawody dysponują prawem zorganizowania swojej działalności w formie spółki handlowej (w tym kapitałowej) określanej zbiorczą nazwą SEL - Société d'Exercice Libéral, z których największą popularnością cieszy się forma spółki wzorowanej na spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, Société d'exercice libéral à responsabilité limitée - SELARL oraz na uproszczonej spółce akcyjnej, Société d'exercice libéral par actions simplifiée - SELAS.

II. ZATRUDNIENIE WE FRANCJI

Tytułem wstępu warto zwrócić uwagę, że we Francji oprócz kodeksu pracy, zawierającego ogólne unormowania dotyczące prawa pracy, obowiązują również układy zbiorowe (odrębne dla każdej branży, często także regionu), które niejednokrotnie zawierają postanowienia odmienne od kodeksowych. Poniżej przedstawione zostały wyłącznie przepisy kodeksowe. Należy więc mieć na uwadze, że dla różnych zawodów i stanowisk przepisy te mogą się różnić.

1. Umowa o pracę

Umowa o pracę jest podstawową formą zatrudnienia we Francji. W przeciwieństwie do Polski, we Francji nie ma możliwości zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, jeżeli łączący strony stosunek spełnia podstawowe cechy stosunku pracowniczego. Tak zwane „*samozatrudnienie*” jest natomiast dopuszczalne, jednakże występuje dużo rzadziej niż w Polsce - tylko w przypadku, kiedy wykonywana działalność rzeczywiście jest działalnością niezależną i nie istnieje stosunek podporządkowania pomiędzy samozatrudnionym a kontrahentem. Często praktyką inspekcji pracy jest przekwalifikowywanie umów cywilnoprawnych lub umów o współpracę z osobą samozatrudnioną w umowy o pracę, po stwierdzeniu, że relacja łącząca strony ma cechy stosunku pracowniczego.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub za porozumieniem stron pracownikowi przysługuje „odprawa” w wysokości nie mniejszej niż 1/4 miesięcznego wynagrodzenia za każdy rok stażu pracy do 10 lat i nie mniejszej niż 1/3 za każdy rok stażu powyżej 10 lat.

Tabela porównawcza rodzajów umów o pracę

RODZAJ UMOWY	CZAS TRWANIA	OGRANICZENIA	OKRES WYPOWIEDZENIA
Na czas nieokreślony (CDI)	Nieokreślony		<p>W zależności od stażu pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mniej niż 6 miesięcy : brak kodeksowego okresu wypowiedzenia, okres zwyczajowy lub wynikający z układu zbiorowego - Od 6 miesięcy do 2 lat : 1 miesiąc - Ponad 2 lata : 2 miesiące <p>Okres wypowiedzenia może ulec wydłużeniu na podstawie postanowień układów zbiorowych</p>

RODZAJ UMOWY	CZAS TRWANIA	OGRANICZENIA	OKRES WYPOWIEDZENIA
Na czas określony (CDD)	Co do zasady do 18 miesięcy	Nie może mieć na celu zatrudnienia pracownika w sposób stały w związku z normalną działalnością pracodawcy	Nie można rozwiązać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, chyba że strony w umowie postanowią inaczej
		Może być zawarta tylko w określonych przypadkach, m.in. praca sezonowa, czasowy wzrost działalności u pracodawcy, zastępstwo osoby przebywającej na urlopie macierzyńskim lub chorobowym, tymczasowy charakter działalności w niektórych branżach (takich jak przeprowadzki, działalność artystyczna)	Co do zasady, z upływem okresu na jaki pracownik został zatrudniony, przysługuje mu odszkodowanie z tytułu niestabilności zatrudnienia, w wysokości 10 % całego wynagrodzenia brutto wypłaconego w czasie trwania umowy
		Może być przedłużona (tylko przed zakończeniem umowy pierwotnej) dwukrotnie w granicach maksymalnego dopuszczalnego czasu trwania CDD	Wysokość wyżej wymienionego odszkodowania może być obniżona na podstawie postanowień układu zbiorowego lub wewnętrznego regulaminu pracy
Okres próbny	W umowie na czas nieokreślony, w zależności od zajmowanego stanowiska i poziomu kwalifikacji maksymalny czas trwania okresu próbnego wynosi od 2 do 4 miesięcy	Okres próbny jest zawsze zawarty w umowie właściwej	<p>Długość okresu wypowiedzenia zależy od ilości przepracowanych dni</p> <ul style="list-style-type: none"> - do 8 dni: 24 godziny - od 8 dni do 1 miesiąca: 48 godzin - od 1 miesiąca do 3 miesięcy: 2 tygodnie - powyżej 3 miesięcy: 1 miesiąc
	W umowie na czas określony, maksymalny czas trwania okresu próbnego wynosi 1 dzień na każdy tydzień trwania umowy, maksymalnie 2 tygodnie w umowach na okres do 6 miesięcy oraz maksymalnie 1 miesiąc w umowach dłuższych	Okres próbny może zostać przedłużony wyłącznie jeżeli taką możliwość przewiduje branżowy układ zbiorowy oraz tylko w granicach maksymalnego dopuszczalnego czasu trwania	

2. Wynagrodzenie

Wynagrodzenie nie może być niższe od krajowej płacy minimalnej (SMIC), wynoszącej w 2020 r. 1.539,42 € brutto. Jednakże układy zbiorowe systematycznie przewidują inne, wyższe minimalne wynagrodzenie dla konkretnych stanowisk. Należy wówczas wypłacać wynagrodzenie co najmniej w wysokości przewidzianej w danym układzie. Wysokość minimalnego wynagrodzenia często jest również uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy.

3. Składki na ubezpieczenia społeczne

Składki na ubezpieczenie społeczne opłacane są, podobnie jak w Polsce, w części przez pracownika a w części przez pracodawcę. Procentowa wartość składki w stosunku do wynagrodzenia brutto różni się w zależności od wysokości wynagrodzenia. Niektóre składki pobiera się tylko od określonego rocznego limitu wynagrodzenia, inne od całego wynagrodzenia uzyskanego w danym roku.

4. Czas pracy

Dobowy czas pracy we Francji wynosi 7 godzin, a tygodniowy 35 godzin. Dobowy czas pracy może zostać wydłużony, z uwagi na przejściowy wzrost aktywności przedsiębiorstwa, maksymalnie do 12 godzin po uzyskaniu zezwolenia inspekcji pracy lub jeśli zostało to przewidziane w układzie zbiorowym.

Dodatek do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynosi w rozliczeniu tygodniowym 25 % za pierwsze 8 godzin i 50 % za każdą kolejną. W układzie zbiorowym może być przewidziany inny dodatek, także mniejszy (jednakże co najmniej 10 %) lub rekompensata w postaci dodatkowych dni wolnych.

Niezależnie od przysługującego pracownikowi prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, w każdym tygodniu przysługuje mu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (z pewnymi wyjątkami, np. w budownictwie jest to co najmniej 48 godzin). Z reguły wypoczynek tygodniowy powinien przypadać na niedzielę. Od tej zasady istnieją jednak wyjątki stosowane np. w handlu i turystyce

W związku z pandemią Covid-19 rozporządzenie z dnia 25 marca 2020 przewidziało wyjątkowe regulacje w zakresie płatnych urlopów, czasu pracy oraz dni przeznaczonych do odpoczynku. Postanowiono m.in., że w przedsiębiorstwach należących do sektorów niezbędnych dla bezpieczeństwa Narodu oraz ciągłości życia ekonomicznego i społecznego, maksymalny czas pracy przewidziany Kodeksem pracy może być wydłużony do 12 godzin. Przepisy derogacyjne, przewidziane tym rozporządzeniem, mają zastosowanie do 31 grudnia 2020 r.

5. Urlop

Za każdy przepracowany miesiąc pracownik uzyskuje 2,5 dnia urlopu płatnego, co łącznie kumuluje się do 30 dni urlopu za cały przepracowany rok. Pracownik może jednorazowo odebrać maksymalnie 24 dni nieprzerwanego urlopu, co do zasady w okresie od 1 maja do 21 października.

Dla większości branż początek okresu rozliczeniowego, czyli moment, od którego nalicza się wymiar należnego urlopu, przypada na 1 czerwca poprzedniego roku kalendarzowego. Sektorem, w którym obowiązują inne terminy (1 kwietnia - 31 marca) jest między innymi budownictwo i roboty publiczne.

Jeżeli nic innego nie zostało przewidziane w układzie zbiorowym ani przez pracodawcę, urlop jest wykorzystywany w dni od poniedziałku do soboty. Dla przykładu, jeśli pracownik przebywa na urlopie od poniedziałku rano do niedzieli wieczorem, wykorzystuje 6 dni urlopu (poniedziałek-sobota). Tym samym pomimo tego, iż na pierwszy rzut oka wydaje się, iż francuskim pracownikom przysługuje większa ilość dni urlopowych, jest ona w istocie jest niemalże porównywalna do wymiaru urlopu przewidzianego przez polski kodeks pracy, bowiem polski pracownik, który przebywa 1 tydzień na urlopie wykorzystuje tylko 5 dni urlopowych.

Zwrócić należy uwagę, że w celu przeciwdziałania konsekwencjom ekonomicznym, finansowym i społecznym pandemii Covid-19, pracodawca może m.in. zdecydować o obowiązku odebrania przez pracownika urlopu, w wymiarze maksymalnym 6 dni - w tym także przed rozpoczęciem okresu, w którym pracownik jest w normalnych warunkach uprawniony do jego odebrania.

6. Związki zawodowe

Związki zawodowe we Francji istnieją na poziomie regionalnym, branżowym, a także zakładowym. Mimo że liczba pracowników należących do związków zawodowych nie jest duża (około 10 %), odgrywają one bardzo ważną rolę w stanowieniu przepisów prawa pracy poprzez zawieranie układów zbiorowych, odrębnych dla każdej branży, a niekiedy także regionu, oraz porozumień zakładowych. Regulują one w sposób szczegółowy oraz z pierwszeństwem przed kodeksem pracy, prawo pracy, mogą zawierać zarówno postanowienia korzystniejsze od kodeksowych, jak i mniej korzystne.

Co ważne, reforma kodeksu pracy z 2017 roku odwróciła hierarchię układów zbiorowych przyznając nadrzędną rolę porozumieniom wewnątrz zakładowym, zawieranych między pracodawcą a jego pracownikami. Porozumienia te pozwalają na uregulowanie wielu kwestii związanych z organizacją pracy (z wyłączeniem m. in. wynagrodzenia), w sposób odmienny niż układy zbiorowe lub ustawowe przepisy prawa pracy, umożliwiając tym samym lepsze dostosowanie warunków pracy do sytuacji danego przedsiębiorstwa.

Dane dotyczące zatrudnienia we Francji

KATEGORIA	DANE LICZBOWE	UWAGI
Minimalne wynagrodzenie brutto	1.539,42 € miesięcznie	
	10,15 € na godzinę	
Koszt całkowity pracownika zatrudnionego za minimalne wynagrodzenie	1.583 €	
Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto	sektor publiczny: 2.832 €	dane za rok 2018
	sektor prywatny: 2.990 €	dane za rok 2016
Koszt całkowity pracownika zatrudnionego za średnie miesięczne wynagrodzenie w sektorze prywatnym	4.062 €	
Składki na ubezpieczenie społeczne	<p>Tytułem przykładu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przy minimalnym wynagrodzeniu brutto, składki wynoszą około 25 % wynagrodzenia brutto - przy średnim wynagrodzeniu w sektorze prywatnym, składki wynoszą około 42 % wynagrodzenia brutto - przy wynagrodzeniu brutto w wysokości 5.000 €, składki wynoszą około 44 % wynagrodzenia brutto 	<ul style="list-style-type: none"> - wysokość składek zależy od wielu czynników, a w największym stopniu od wysokości wynagrodzenia. - pracodawcy mają obowiązek zaproponować pracownikom dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne i partycypować co najmniej w 50 % jego kosztów (faktycznego obliczenia i zapłaty dokonuje pracodawca). Pracownik może zrezygnować z takiego ubezpieczenia.

KATEGORIA	DANE LICZBOWE	UWAGI
Poziom bezrobocia	7 %	dane za II trymestr 2020 r.
Wiek emerytalny	62 lata	
Wymiar czasu pracy	<ul style="list-style-type: none"> - 7 godzin dziennie - 35 godzin tygodniowo 	
Wymiar urlopu	30 dni	Urlop wykorzystywany jest w dni od poniedziałku do soboty
Koszty podróży służbowej	Zwracane na podstawie kosztów rzeczywiście poniesionych lub ryczałtowo	Tytułem przykładu, maksymalny ryczałt niepodlegający składkom na ubezpieczenie społeczne (przez pierwsze 3 miesiące podróży służbowej) w regionie paryskim wynosi:
	Wysokość ryczałtu przewidziana jest w układzie zbiorowym	<ul style="list-style-type: none"> - nocleg: 68,10 € - wyżywienie 19,00 €
Zakaz konkurencji dla pracownika	<ul style="list-style-type: none"> - odpłatny 	W czasie trwania stosunku pracy zakaz konkurencji obowiązuje pracownika, niezależnie od tego, czy zostało to zastrzeżone w umowie.
	<ul style="list-style-type: none"> - wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie jest ustawowo określona, zazwyczaj wynosi między 1/3 a 1/2 wynagrodzenia 	Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien być: <ul style="list-style-type: none"> - uzasadniony interesami pracodawcy - ograniczony w czasie i przestrzeni

III. PODATKI WE FRANCJI

Istotne znaczenie dla polskich przedsiębiorców oraz osób fizycznych mających rezydencję podatkową w Polsce mają postanowienia polsko-francuskiej umowy z dnia 20 czerwca 1975 r. w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków dochodowych. Umowa ta przewiduje w szczególności zasadę unikania podwójnego opodatkowania tego samego przychodu.

We Francji, do 2019 roku, pracodawca nie pobierał zaliczki na podatek dochodowy. Podatek płacił samodzielnie pracownik za dany rok, co do zasady w kolejnym roku w 3 ratach. Od 1-go stycznia 2019 r. zaliczka na PIT jest pobierana i płacona co miesiąc przez pracodawcę, podobnie jak w polskim systemie.

W określonych sytuacjach, spółki kapitałowe mogą zdecydować się na opodatkowanie swoich dochodów według reguł przewidzianych dla spółek osobowych, to jest według stawki podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT). Możliwość ta została przewidziana w szczególności dla tak zwanych „rodzinnych SARL” (spółek, których współnikami są członkowie tej samej rodziny), bez ograniczeń czasowych bądź dotyczących skali działalności. Pozostałe SARL, SA lub SAS, spełniające określone warunki w zakresie skali działalności, mogą także w ciągu pierwszych pięciu lat obrotowych złożyć „opcję” opodatkowania według stawki PIT. Taka opcja jest ważna przez okres 5 lat obrotowych, bądź do czasu przekroczenia określonej skali działalności.

Stawki podatku CIT we Francji

ROK OBROTOWY	OBROTY PONIŻEJ 10 MILIONÓW €	OBROTY POMIĘDZY 10 A 250 MILIONÓW €	OBROTY POWYŻEJ 250 MILIONÓW €
2021	15 % do 38.120 € dochodu	26.5 %	26.5 % do 500.000 € dochodu
	26.5 % powyżej 38.120 €		27.5 % powyżej
2020	15 % do 38.120 € dochodu	28 %	28 % do 500.000 € dochodu
	28 % powyżej 38.120 €		31 % powyżej

Pozostałe podatki we Francji

KATEGORIA	STAWKA OPODATKOWANIA za 2020 r.		UWAGI
Podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT)	od 0 do 10.064 €	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - począwszy od 2019 r., wysokość progów podatkowych jest corocznie aktualizowana o wskaźnik inflacji - zasadą jest wspólne rozliczanie się gospodarstwa domowego, w skład którego poza małżonkiem mogą wejść również dzieci poniżej 21 roku życia (poniżej 25 lat jeżeli kontynuują naukę), co może istotnie obniżyć należny podatek - wysokość podatku zależy nie tylko od dochodu, ale także od kosztów, jakie ponosi podatnik. W deklaracji zgłasza się bowiem nie tylko uzyskane dochody, ale także niektóre poniesione wydatki, takie jak koszty utrzymania dzieci, osób starszych, które przekroczyły 75 rok życia itp.
	od 10.065 € do 25.659 €	11 %	
	od 25.660 € do 73.369 €	30 %	
	od 73.370 € do 157.806 €	41 %	
	powyżej 157.807 €	45 %	
Podatek od dywidend dla osób fizycznych	Na stawkę w wysokości 30 % składają się dwie części: <ul style="list-style-type: none"> - 12,8 % z tytułu podatku dochodowego - 17,2 % z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne 		Osoby fizyczne o dochodach mniejszych niż 50.000 €, bądź małżeństwa wspólnie rozliczające PIT o łącznym dochodzie mniejszym niż 75.000 €, są zwolnione z części „dochodowej” podatku od dywidend (tj. części wynoszącej 12,8 %)

		Osoby niebędące francuskimi rezydentami podatkowymi objęte są wyłącznie „dochodową” częścią podatku od dywidend, chyba że międzynarodowe przepisy podatkowe stanowią korzystniej
VAT	<ul style="list-style-type: none">- 20 % - stawka podstawowa- 10 % - m.in. produkty i usługi budowlane, surowce, usługi hotelowe i gastronomiczne- 5,5 % - m.in. produkty spożywcze i higieny osobistej, książki,- 2,1 % - m.in. leki	

IV. COVID -19 – WYBRANE ROZWIĄZANIA Z FRANCUSKIEJ „TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ” (informacja na dzień 30 listopada 2020 r.)

KATEGORIA	UWAGI
Fundusze solidarnościowe	<p>Wobec przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników przewidziane zostały fundusze pomocowe w wysokości 10.000 € / miesiąc, lub 1.500 € / miesiąc w zależności od branży, czy też wpływu stanu wyjątkowego na działalność w postaci jej zredukowania tudzież zupełnego zaprzestania z uwagi na administracyjny nakaz zamknięcia.</p>
Częściowe bezrobocie	<p>Pomoc finansowa, przeznaczona dla przedsiębiorstw:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wobec których ogłoszono administracyjny częściowy lub zupełny nakaz zamknięcia działalności: pracodawca zobowiązany jest do wypłaty wszystkim pracownikom kwoty równej 84 % miesięcznego wynagrodzenia netto, która następnie jest zwracana pracodawcy przez Państwo, 2) które pozostają otwarte, lecz których działalność uległa zredukowaniu: <ul style="list-style-type: none"> - w sektorach turystyki, organizacji wydarzeń, sportu, kultury itp. zasady jak w pkt 1), - w pozostałych sektorach pracodawca musi pokryć 15 % wynagrodzenia netto, pozostała część jest zwracana pracodawcy wg zasad opisanych powyżej.
Zwolnienie ze składek na ubezpieczenie społeczne	<p>Zwolnienie przewidziane m.in. dla przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 50 pracowników, wobec których ogłoszono administracyjny nakaz zamknięcia działalności: pracodawca w okresie zamknięcia przedsiębiorstwa jest całkowicie zwolniony z obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, z wyjątkiem składek emerytalnych.</p>

KATEGORIA	UWAGI
Ulgi podatkowe celem obniżenia wysokości czynszów	Rząd zaproponował wprowadzenie ulgi podatkowej dla zachęcenia właścicieli wynajmowanych lokali do obniżenia wysokości czynszu, wobec przedsiębiorstw których działalność została objęta administracyjnym nakazem zamknięcia działalności lub które zostały w sposób szczególny dotknięte wprowadzonymi ograniczeniami sanitarnymi.
Wsparcie pracy zdalnej	Rząd wspiera inicjatywy ułatwiające zdalną pracę umożliwiającą przedsiębiorstwom kontynuację ich działalności. Jest ona obowiązkowa we wszystkich sektorach, w których da się ją wdrożyć. W przeciwieństwie jednak do narodowej kwarantanny ogłoszonej w marcu 2020 roku, zapewniona jest ciągłość działalności w branżach budownictwa, robót publicznych i rolnictwa.

KONTAKT

COPERNIC AVOCATS
PKiN, pl. Defilad 1 / 1307
00-901 Warszawa

T +48 22 656 63 93

www.copernic-avocats.pl