

Brexit – the potential impact on global mobility of workers

On 23 June 2016, the UK voted to leave the European Union (EU). Prior to the referendum, there were questions over what a possible “Brexit” might mean for employers, and, in particular, employers of globally mobile employees. Now the result of the referendum is known, there is a renewed focus on what this will mean.

Why this matters

Leaders of Romanian organizations need to urgently analyze the potential impact of Brexit on their businesses, especially if engaged in business with UK partners or partners with UK parent companies or subsidiaries. Even though it is still too early to fully understand the impact of Brexit and the negotiations on the UK’s exit from the EU have not even begun, some issues from an organizational perspective should be considered. Employers of globally mobile employees will want to bear these considerations in mind when negotiating and reviewing not only their assignment packages but also their policies and processes.

Global mobility matters to be considered

Social security

Brexit will definitely have an impact on this area. Consequently, companies will need to consider the impact of EU social security rules for their internationally mobile employees moving to/from the UK. In the immediate short term, the existing EU social security regime and rules will continue to apply until any transitional arrangements are announced. As negotiations with the EU are expected to take place in the coming months, we will then see whether the UK will become part of the European Economic Area (EEA) along with Norway, Iceland, and Liechtenstein or if it will negotiate its own arrangements like Switzerland. Although it is likely that no significant change would occur for assignment from the UK to Romania and from Romania to the UK if the UK does join the EEA or similar, as the EEA has already adopted many of the EU social security rules, it is important to see what impact this might have if the UK does not join the EEA (e.g. if new social

Brexit– impact asupra mobilității internaționale a angajaților

În data de 23 iunie 2016, Marea Britanie (MB) a votat ieșirea din Uniunea Europeană (UE). Înainte de referendum, existau întrebări cu privire la ce ar putea însemna “Brexit” pentru angajatori, în special pentru cei care au angajați în detașări internaționale. Acum că rezultatul referendumului este cunoscut, există o nouă orientare a ceea ce înseamnă acest lucru.

De ce este important

Liderii organizațiilor din Romania trebuie să analizeze rapid impactul pe care l-ar putea avea Brexit, în special dacă derulează proiecte cu parteneri din MB, sau au acționariat sau subsidiare din/în MB. Deși este încă prea devreme pentru a înțelege complet impactul Brexit, iar negocierile privind ieșirea MB din UE încă nu au început, există câteva aspecte pe care organizațiile ar trebui să le ia în considerare. Companiile care au programe de mobilitate internațională ar trebui să țină cont de aceste aspecte atunci când negociază sau revizuiesc nu numai pachetul salarial pe durata detașării, dar și politicile și procesele de mobilitate.

Aspecte importante în mobilitatea internațională

Securitate socială

Brexit va avea cu siguranță un impact asupra aplicabilității normelor UE de securitate socială pentru lucrătorii migranți din/în MB, iar companiile vor trebui să ia în considerare acest aspect. Pe termen scurt, regulile de securitate socială existente vor continua să se aplice până la anunțarea unor dispoziții tranzitorii. Întrucât se preconizează ca negocierile în cadrul UE să înceapă în următoarele luni, se va vedea atunci dacă MB va adera la Spațiul Economic European (SEE) din care fac deja parte Norvegia, Islanda și Liechtenstein, sau dacă își va negocia propriul statut ca și Elveția. Deși schimbările nu ar trebui să fie majore în situația detașărilor din MB în România și din România spre MB în cazul în care MB va adera la SEE, întrucât SEE a adoptat majoritatea normelor europene de securitate socială, rămâne de văzut ce impact va avea dacă MB nu va adera la SEE (e.g. e posibil să se încheie acorduri separate cu România sau să se aducă modificări la

security agreements with Romania or addendums to the existing ones are concluded, as appropriate). Furthermore, EU social security forms (A1, S1 etc.) may no longer be applicable in relation to the UK. The European Health-card (EHIC), which allows individuals to receive health-care treatment within the EU may no longer be available to UK citizens nor valid for Romanian nationals in the UK. Employers may therefore wish to establish that their employees have adequate medical care coverage/insurance in place, whilst overseas. Similarly, there could be an impact on state pension benefits for Romanian employees working in the UK and similarly for UK employees in Romania. Any grandfathering of contributions made pre-/post Brexit would need to be examined on a case-by-case basis.

Immigration implications

Brexit may put an end to the right to freedom of movement to and from the UK, and consequently have an impact on work related conditions and immigration rules for employees assigned to the UK or coming from the UK (i.e. work permit restrictions). Business travelers to/from the UK might also be affected and certain visa restrictions and conditions may be introduced. However, we do not expect immediate changes to the immigration rules, and, for the moment, EU/Romanian citizens already in the UK as well as UK citizens in Romania will continue to have free movement rights (until the UK formally leaves the EU). However, it is likely that there will be transitional arrangements for EU/Romanian citizens currently in the UK and UK citizens in Romania or those living in other EU countries, which might involve confirmation of permission to reside and/or work after the UK has formally left the EU.

KPMG LLP (UK) has developed a [flow-chart](#) on how different groups of people may be affected assuming the current rules remain in place whilst the UK exits the EU.

Minimum wage for posted workers

Brexit might have an impact on the minimum wage rules and other regulations according to the posting of workers Directive (Directive 96/71/CE transposed into Romanian legislation by Law 344/2006, as well as according to the new Directive 2014/67/UE, which is in the process of being implemented in Romania) and which currently gives a degree of protection to workers posted from the UK to Romania and from Romania to the UK in relation to certain issues, including working time rules, minimum wage rate etc). Consequently, depending on the UK position (i.e. if it joins the EEA or similar, or negotiates its own

cele existente, după caz). Pe de altă parte, e posibil ca formularele europene (i.e. A1, S1, etc) să nu se mai aplice în legătură cu MB. Cardul european de sănătate (EHIC) care deschide dreptul la prestații medicale în alte state UE ar putea să nu mai fie valabil pentru cetățenii MB sau pentru cetățenii români care călătoresc în MB. Astfel, angajatorii vor dori să stabilească dacă angajații au acoperire în caz de boală sau în ce condiții pot beneficia de asistență medicală, la nevoie. De asemenea, un impact ar putea fi resimțit și în vederea stabilirii dreptului la prestații de pensie pentru lucrătorii români care au contribuit în MB și similar, pentru lucrătorii MB în România înainte/post Brexit, fiecare situație analizându-se de la caz la caz.

Aspecte de imigrare

Brexit poate afecta dreptul la liberă circulație dinspre și spre MB, având un impact asupra regulilor de imigrare. Dreptul de muncă pentru lucrătorii care vin din MB sau care sunt detașați în MB poate fi afectat (i.e. permise de muncă). Anumite restricții/vize privind regimul de călătorie dinspre și spre MB ar putea fi de asemenea introduse afectând și călătoriile în scop de afaceri. Nu ne așteptăm însă la schimbări imediate în legislația de imigrare, iar pentru moment, cetățenii UE/români prezenți în MB, precum și cetățenii MB din România vor continua să beneficieze de dreptul de liberă circulație (până când MB va părăsi oficial UE). Cu toate acestea, se preconizează dispunerea de măsuri tranzitorii pentru cetățenii UE/români prezenți în MB și similar pentru cetățenii MB în România/UE pentru a confirma permisiunea lor de a locui și/sau lucra după ieșirea MB din UE.

KPMG LLP (UK) a pregătit o [diagramă](#) despre impactul ieșirii MB din UE, presupunând că actualele reguli de imigrare vor rămâne valabile.

Salariu minim pentru lucrători detașați

Brexit poate avea consecințe și asupra respectării reglementărilor cu privire la salariul minim și a celorlalte reguli impuse în baza Directivei pentru detașări transnaționale (Directiva 96/71/CE transpusă în legislația din România prin Legea 344/2006, precum și noua Directivă 2014/67/UE, care este în curs de implementare în România) și care oferă acum un cadru comun de măsuri de protecție a salariaților detașați din MB în România și din România spre MB, cu referire la timp de lucru, salariu minim, etc). Astfel, în funcție de poziția pe care o va adopta MB (i.e. aderare la SEE sau negocierea



arrangements), employers who post workers to/from the UK will have to consider the domestic UK legislation in relation to the mandatory minimum requirements.

KPMG comments

Brexit will have an impact on the Romanian business environment, including mobility of workers. Romanian companies regularly deploying staff to the UK on both short or long term assignments should urgently develop alternative plans to either be able to comply with potential new immigration requirements or should consider relocation of part of their international workforce to other countries. Consequently, depending on how the UK negotiates its exit from the EU, changes could be made in relation to the four freedoms guaranteed to EU member states, direct and indirect taxes, global mobility of employees etc.

propriului statut), angajatorii care detașează personal în/din MB vor trebui să țină cont de legislația domestică a MB cu privire la condițiile minime care trebuie respectate.

Comentarii KPMG

Brexit-ul va avea impact asupra mediului de afaceri din România, inclusiv asupra mobilității lucrătorilor. Companiile care dispun frecvent detașări pe termen scurt sau lung ar trebui să fie pregătite fie să dezvolte și să aplice planuri alternative, adaptate unor noi cerințe de imigrare sau să ia în calcul relocarea forței de muncă către alte destinații. Astfel, în funcție de negocierile ce vor avea loc pentru ieșirea Marii Britanii din UE, se pot înregistra schimbări în cele patru libertăți garantate statelor membre UE, taxelor directe și indirecte, mobilitatea internațională a angajaților etc.

Contact

KPMG Tax SRL

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti - Ploiesti,
nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685, Romania, P.O. Box 18 – 191
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700
Internet: www.kpmg.ro

Mădălina Racovițan

Partner
KPMG Romania
mracovitan@kpmg.com

Daniela Oprescu

Director
KPMG Romania
doprescu@kpmg.com

Simona Duncă

Manager,
KPMG Romania
sdunca@kpmg.com