



Impactul COVID-19 asupra mobilității internationale a lucrătorilor

Aprilie 2020

[kpmg.ro](https://www.kpmg.ro)

O schimbare de paradigmă

Am trăit într-o lume în care libertatea de mișcare era ceva obișnuit. Călătoriile de afaceri aranjate pentru a doua zi și oportunitățile de a lucra din străinătate sau de a merge în detașare erau la ordinea zilei. Ceea ce vedem acum, cu siguranță nu am mai văzut și nu ar fi fost prezis acum 12 luni.

În ultimii ani, discuțiile au fost dominate de dorința crescândă a întreprinderilor de a duce oamenii potriviți în locurile potrivite, și de dorința noilor generații de globalizare.

COVID-19 a blocat acest trend și a adus provocări neașteptate mobilității internaționale a lucrătorilor. Organizațiile nu erau pregătite pentru acest blocaj brusc și nici pentru efectele acestei crize.

Focusul organizațiilor în primă instanță a fost pe a afla unde sunt oamenii lor și pe a face ce este necesar pentru a-i proteja pe ei și familiile lor.

Sună destul de simplu. Cu toate acestea, multe companii nu au tehnologia necesară pentru a determina locația exactă a angajaților lor mobili.

Acest lucru este esențial în condițiile în care acțiunile necesare pentru a-i proteja se schimbă în fiecare zi pe măsură ce reglementările și protocoalele de urgență evoluează în țările sau regiunile respective.

Care sunt pașii la care ar trebui să ne gândim acum, în ceea ce privește lucrătorii mobili ai companiei?



Unde sunt angajații mei?

Sunt în siguranță?

Poți să lucrezi din această locație?

Asigurați-vă că angajații au dreptul legal de a lucra din locația respectivă.

Care sunt costurile?

Analizați implicațiile fiscale.

Este legal?

Acționați ținând cont de drepturile angajaților.

Gestionați fluxul de numerar

Luați măsuri pentru limitarea costurilor și gestionarea resurselor.

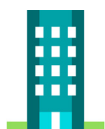
Impozitare și rezidență fiscală

Criza COVID-19 a forțat guvernele să ia măsuri fără precedent cum ar fi restricționarea călătoriilor sau măsuri stricte de carantină.

Ca urmare a acestor restricții, în multe situații, lucrătorii mobili nu își pot desfășura activitatea în statul în care lucrau în mod obișnuit. Astfel, unii dintre ei lucrează de acasă sau chiar nu mai pot lucra și sunt în diverse forme de concediu/șomaj.

Aceste situații ridică anumite dificultăți în ceea ce privește taxarea internațională sau legislația de securitate socială aplicabilă, pe care le vom discuta în continuare.

Sediu permanent



Desfășurarea activității angajaților într-o țară, alta decât cea în care se desfășura activitatea în mod obișnuit, nu ar trebui să creeze un sediu permanent.

Multe companii sunt îngrijorate de faptul că, în această perioadă, angajații lor își desfășoară activitatea din alte state decât cele în care lucrau în mod normal (de acasă, sau din alte locații) și că această activitate ar putea crea un sediu permanent al angajatorului în acel stat. Acest lucru ar atrage în mod evident obligații fiscale suplimentare pentru companie în statul respectiv.

Organizația Economică pentru Cooperare și Dezvoltare (OECD) a adus clarificări cu privire la această situație și a argumentat că acest tip de activitate reprezintă o schimbare temporară și excepțională a locului de desfășurare a activității ca urmare a crizei COVID-19 și deci nu ar trebui să atragă un risc de sediu permanent.

Locul conducerii efective



Desfășurarea activității conducătorilor companiei într-o țară, alta decât cea în care se desfășura activitatea în mod obișnuit, nu ar trebui să ducă la schimbarea locului conducerii efective și deci a rezidenței companiei.

Criza COVID-19 a ridicat îngrijorări și legat de o posibilă schimbare a locului conducerii efective al unei companii ca urmare a relocării sau a imposibilității de a călători a directorilor executivi sau a altor persoane din conducerea companiei. O astfel de schimbare ar presupune o schimbare în rezidența fiscală a companiei cu implicațiile fiscale aferente.

OECD a adus clarificări și în această direcție. Fiind vorba despre o schimbare a locului din care se iau deciziile cauzată de o situație extraordinară și întrucât această

schimbare nu se intenționează a fi permanentă, aceasta nu ar trebui să afecteze locul conducerii efective și rezidența fiscală a companiei.

Ajutoare de la stat



Veniturile primite de angajați de la angajator, acolo unde s-au primit ajutoare de la stat, sunt taxabile în statul unde s-ar fi desfășurat în mod obișnuit activitatea.

Acolo unde guvernele au intervenit pentru a ajuta companiile să își păstreze angajații pe perioada crizei, veniturile primite de angajat de la angajator vor fi impozitate în statul în care au lucrat anterior crizei.

OECD asimilează aceste plăți unor așa numite "termination payments" care sunt atribuibile statului în care angajatul și-ar fi desfășurat activitatea în mod normal, adică statului în care a lucrat anterior crizei.

Astfel de plăți ar putea fi indemnizațiile de șomaj tehnic plătite de un angajator român. Conform celor de mai sus, în cazul unor angajați care anterior crizei COVID-19 își desfășurau activitatea în străinătate, această indemnizație de șomaj tehnic ar trebui impozitată în statul gazdă, chiar dacă în prezent angajatul se află în România.

Rezidența fiscală



Este puțin probabil ca situația COVID-19 să afecteze rezidența fiscală a angajaților mobili având în vedere regulile de determinare a rezidenței potrivit tratatelor de evitare a dublei impuneri ("tie-breaker rules")

Rezidența fiscală va trebui analizată în continuare conform criteriilor din tratatul de evitare a dublei impuneri aplicabil.

Vă amintim că atunci când o persoană este considerată rezident fiscal în două state, conform legislației domestice, rolul tratatelor de evitare a dublei impuneri este de a determina în care dintre cele două state persoana va fi considerată rezident fiscal în final. Și în acest sens, potrivit tratatelor, se va determina statul în care persoana are o locuință permanentă. Dacă există o locuință permanentă disponibilă în ambele state, se va determina statul în care persoana are centrul intereselor vitale. Dacă centrul intereselor vitale nu poate fi determinat, statul de rezidență va fi statul în care persoana locuiește în mod obișnuit. Aici OECD a adus clarificări, conform cărora la determinarea statului în care persoana locuiește în mod obișnuit ar trebui analizată o perioadă de timp suficient de lungă, nu doar perioada crizei COVID-19 sau perioada imediat următoare crizei.

Impozitarea veniturilor salariale

Veniturile salariale ar trebui să fie taxate în conformitate cu prevederile tratatului de evitare a dublei impunerii aplicabil, chiar dacă acest lucru s-ar putea să atragă complicații.

ATENȚIE la rezidența fiscală!

Detașare din Germania în România (rezident german)

În cazul în care un angajator german detașează un rezident fiscal german pentru o perioadă de doi ani în România, în mod normal, veniturile salariale sunt impozabile exclusiv în România.

Dacă în perioada crizei angajatul respectiv lucrează de acasă, din Germania pentru compania din România,

În cazul în care angajatul desfășoară activitate din alt stat decât cel în care lucrează în mod obișnuit, tratamentul fiscal aplicabil se poate modifica. Angajatorii pot avea obligații de reținere adiționale iar angajații pot avea, de asemenea, o obligație fiscală nouă sau sporită în statul de rezidență.

conform tratatului de evitare a dublei impunerii, veniturile salariale nu mai sunt impozabile în România. Dreptul de impozitare revine integral Germaniei.

Pentru a realiza această schimbare în modul de impozitare în mod eficient, ambele companii trebuie să cunoască implicațiile și să acționeze coordonat.



În mod normal



Veniturile salariale sunt taxate în România.



În perioada COVID



Veniturile salariale sunt taxate în Germania și în România nu se datorează impozit.

Detașare din România în Germania (rezident român)

În cazul unui rezident fiscal român, detașat de angajatorul său român pentru doi ani în Germania, în mod normal, veniturile salariale sunt impozitate în Germania. În România angajatorul român nu reține impozit iar angajatul trebuie să depună declarația unică.

Dacă pe perioada crizei angajatul își desfășoară activitatea din România pentru compania din Germania, angajatorul român trebuie să reînceapă să rețină impozit prin payroll-ul local. Deci apare din nou o schimbare a țării care deține dreptul de impozitare.



În mod normal



Veniturile salariale sunt taxate în Germania și în România nu se reține impozit (regularizare prin declarația unică)



În perioada COVID



Veniturile salariale sunt taxate în România prin payroll-ul local

Aceste modificări în ceea ce privește dreptul de impozitare a veniturilor salariale în context internațional pot reprezenta adevărate dificultăți mai ales pentru acei

angajatori care coordonează detașări multiple și în locații diferite.

Securitate socială

Restricțiile impuse și recomandările ca angajații să lucreze de acasă, acolo unde este posibil, au impact și asupra legislației de securitate socială aplicabilă. Comisia Europeană a adus clarificări în acest sens.

Ca și regulă generală, Regulamentele Europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială se aplică în continuare, dar se oferă o oarecare relaxare astfel încât lucrătorii să rămână asigurați în statul membru în care au fost asigurați anterior perioadei COVID-19.

Să discutăm mai întâi situațiile de pluriactivitate.

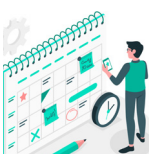
Vă amintim, pluriactivitate înseamnă desfășurarea activității, în mod obișnuit, în două sau mai multe state membre ale Uniunii Europene, în aceeași perioadă. De cele mai multe ori, angajatul are reședință într-un stat membru și, în mod obișnuit, își desfășoară activitatea atât în statul de reședință cât și în statul unde este angajat, adică statul unde este înregistrat angajatorul.

Activitatea în statul de reședință nu este substanțială - angajatul lucrează în statul de reședință mai puțin de 25% din timpul total de muncă

În acest caz, angajatul este asigurat în statul membru unde este angajat și ar trebui să aibă deja un formular A1 valabil.

Dacă în perioada crizei angajatul lucrează de acasă, din statul de reședință, în mod evident, timpul de lucru în țara de reședință va crește, putând depăși 25% din timpul total de lucru. Astfel, există riscul ca legislația de securitate socială aplicabilă să se modifice.

În acest sens Comisia Europeană a adus următoarele clarificări: pentru a determina dacă activitatea în statul de reședință este substanțială trebuie luată în calcul o perioadă de referință de 12 luni. Astfel, chiar dacă activitatea în țara de reședință depășește 25% din timpul total de lucru în perioada crizei, este important să se determine dacă se depășește acest procent într-o perioadă de 12 luni.



Prin urmare, legislația statului de reședință devine aplicabilă numai dacă timpul mediu de lucru în țara de reședință, într-o perioadă de 12 luni, depășește 25% din timpul total de lucru.

Activitatea în statul de reședință este substanțială - angajatul lucrează în statul de reședință mai mult de 25% din timpul total de muncă

În acest caz, angajatul este asigurat în statul membru de reședință și ar trebui să aibă deja un formular A1.

Restricțiile și munca de la domiciliu nu fac decât să ducă la o creștere a timpului de lucru din statul de reședință.



Prin urmare, restricțiile și munca de la domiciliu nu ar trebui să aibă un impact asupra legislației aplicabile.

Atenție la formularul S1!

În caz de pluriactivitate, lucrătorul are dreptul să beneficieze de servicii medicale atât în statul unde este angajat cât și în statul membru de reședință, în baza unui formular S1 valabil.



Prin urmare, în această perioadă, este cu atât mai important să ne asigurăm că angajații mobili au formularele S1 valabile.

Următoarele situații pe care le vom discuta sunt cele ale angajaților detașați.

Detașarea a început înainte de perioada COVID și în această perioadă activitatea se desfășoară în statul gazdă

În acest caz se aplică în continuare legislația din țara de origine, conform formularului A1 obținut.

Detașarea a început înainte de perioada COVID dar în această perioadă activitatea se desfășoară în statul de origine (angajatul lucrează de acasă)

În acest caz se aplică legislația din țara de origine.

Detașarea a început înainte de perioada COVID dar în această perioadă activitatea se desfășoară în alt stat, diferit de cel de origine și cel gazdă.

În acest caz, formularul A1 deja obținut s-ar putea să nu mai fie valabil și este posibil ca legislația aplicabilă să se modifice.



Angajatorul ar trebui să verifice cu autoritățile competente dacă trebuie obținut un nou formular A1 astfel încât legislația aplicabilă să rămână cea a statului de origine.

Pașii următori

Monitorizarea implicațiilor legale, fiscale și de imigrare în fiecare jurisdicție

Vă recomandăm să monitorizați îndeaproape implicațiile legale, fiscale, de securitate socială și de imigrări din fiecare jurisdicție în care aveți angajați mobili.

În anumite cazuri, pot să apară obligații adiționale pentru angajat sau pentru angajator. Cunoscând aceste potențiale riscuri puteți lua măsuri și puteți minimiza costurile.

Revizuirea politicilor de mobilitate

Tot în contextul unei mai bune gestionări a costurilor și a resurselor, este posibil ca politicile de mobilitate să aibă nevoie de o revizuire ca urmare a crizei actuale. În acest sens, în anumite cazuri, pachetele salariale ale angajaților mobili pot necesita ajustări sau anumite beneficii pot să nu mai fie valabile.

Pentru toate aceste situații elaborați un plan de urgență pentru a evita eventualele blocaje și inițiați discuții transparente cât mai devreme pentru a asigura cele mai bune rezultate atât pentru companie cât și pentru angajați.

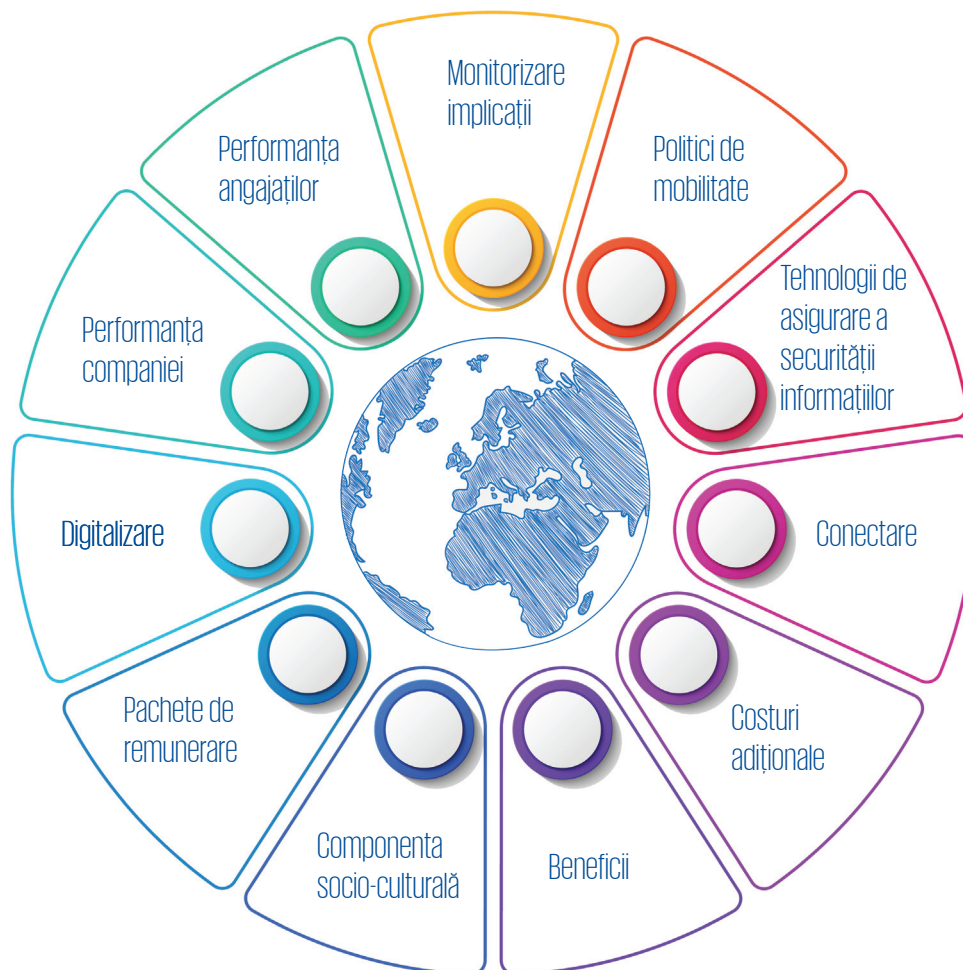
Îmbunătățirea experienței angajaților

Am discutat foarte mult despre taxe și costuri! Să ne amintim totuși că scopul nostru ca angajatori este de a oferi ce este mai bun angajaților noștri în timp ce asigurăm continuitatea afacerii.

Relațiile cu angajații și respectarea drepturilor angajaților în această perioadă sunt la fel de importante ca oricând. Comunicarea este absolut esențială. Fiți accesibili tuturor angajaților, inclusiv celor cu îngrijorări sau situații mai diferite. Aici, cel mai probabil, se vor înscrie și angajații mobili.

Deși se pledează foarte mult pentru telemuncă în această perioadă, realitatea este că multe companii abordează această opțiune acum pentru prima dată. Aceste întreprinderi trebuie să se adapteze acum din punct de vedere logistic, operațional dar și cultural unui nou mod de lucru. Și aici ne referim la toate acele lucruri care par mărunte de la un laptop funcțional și o bună conexiune la internet până la tehnologii de asigurare a securității informațiilor sau un mediu propice de muncă de acasă.

Toate acestea au rolul lor în a păstra o forță de muncă conectată, angajată și productivă.





Contact



Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

Tel: +40 (372) 377 782

Email: mracovitan@kpmg.com



Medeea Popescu

Manager, People Services

Tel: +40 (372) 377 800

Email: mpopescu@kpmg.com

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street,
no 16, 400592, Cluj Napoca

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (753) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor, 700521
Iasi, Romania

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 46B,
Building A, 7th floor,
Timis, Romania

T: +40 372 377 999

F: +40 372 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova

T: + 373 (22) 580 580

F: + 373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt. KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International Cooperative ("KPMG International"), o entitate elvețiană.

© 2020 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvețiană. Toate drepturile rezervate. Tipărit în România.