



COVID-19 WEBINAR

Managing through a crisis

Impactul COVID-19 asupra mobilității
internationale a lucrătorilor

14 aprilie 2020



COVID-19 WEBINAR

Managing through a crisis

Implications of the COVID-19 crisis
for cross borders workers



Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
KPMG în România

Impactul COVID-19 asupra mobilității internationale a lucrătorilor

În vremuri incerte KPMG este alături de
clienții săi pentru a aduce claritate

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

Gestionați fluxul de numerar

Luați măsuri pentru limitarea costurilor și gestionarea resurselor

Care sunt costurile?

Analizați implicațiile fiscale

Este legal?

Aționați ținând cont de drepturile angajaților



Agendă

- 
- A vertical teal bar is positioned to the left of the agenda items. It features five circular markers, each aligned with a number from 1 to 5.
- 1 **Cadrul legal**
 - 2 **Imigrări**
 - 3 **Impozitare și contribuții sociale**
 - 4 **Analiza și regândirea proceselor interne care vizează lucrătorii mobili**
 - 5 **Q&A**



COVID-19 WEBINAR

Managing through a crisis

Implications of the COVID-19 crisis
for cross borders workers



Irina Stanică

Manager,

Toncescu și Asociații – KPMG Legal

Care sunt **instrumentele juridice**
pe care le au la dispoziție
companiile din România în
această perioadă pentru
gestionarea relațiilor de muncă
cu angajații mobili?

Cazuri practice (1/2)

I. Situația salariaților detașați în România

Ipoteză 1 - Societatea gazdă își reduce/întrerupe, total sau parțial activitatea și aplică măsura șomajului tehnic pentru salariații săi

- modificarea elementelor (suspendarea) detașării sau încetarea detașării;
- drepturile salariaților detașați / obligații de notificare

Ipoteză 2 - Societatea gazdă decide ca activitatea salariaților să se desfășoare în regim de telemuncă

- implicații contract de detașare;
- obligații privind securitatea și sănătatea în muncă a salariaților detașați în România care își vor desfășura activitatea în regim de telemuncă

Este aplicabilă Legea 19/2020 salariaților detașați în România?

- acordarea drepturilor mai favorabile;
- decontarea indemnizației

Cazuri practice (2/2)

II. Situația salariaților detașați din România în alte state

Ipoteză 1 - Societatea gazdă își reduce/întrerupe, total sau parțial activitatea

- modificarea elementelor detașării sau încetarea detașării;
- obligații de notificare;
- măsuri la revenirea în țară: continuarea activității, telemuncă, zile libere acordate pentru supravegherea copiilor, șomaj tehnic

Ipoteză 2 - Societatea gazdă decide ca activitatea salariaților să se desfășoare în regim de telemuncă

- implicații contract de detașare;
- **obligații privind securitatea și sănătatea în muncă** a salariaților detașați din România care își vor desfășura activitatea în regim de telemuncă



COVID-19 WEBINAR

Managing through a crisis

Implications of the COVID-19 crisis
for cross borders workers



Simona Duncă

Manager, Immigration Services

KPMG în România

Ce impact are situația actuală
asupra **mobilității lucrătorilor** și
cum pot fi afectați **cetățenii**
străini prezenți pe teritoriul
României sau care doresc să
intre în România?

COVID-19 - Impact asupra călătoriilor internaționale

Restricții de călătorie, închiderea granițelor, introducerea controalelor de frontieră în zonele Schengen

- **Restricții de călătorie și carantină instituționalizată sau auto-izolare** pentru **14 zile** pentru sosiri din **zone roșii și galbene**
- **Interzis** intrarea în România a cetățenilor străini, **cu excepția** celor care posedă o viză de lungă ședere/permis de ședere eliberat de autoritățile române

Măsuri sporite de control la intrarea în țară

Călătoriile în afara României

- **Ministerul Afacerilor Externe** - alerte speciale și detalii despre condițiile de intrare și ieșire din țară

Măsuri fără precedent

Dreptul la liberă circulație restricționat

Situații neprevăzute care afectează mobilitatea internațională și implicit călătoriile de afaceri



COVID-19 : Impact asupra proceselor de imigrare în România



- Programul de relații cu publicul



- Activitatea de **preluare** a *tuturor* cererilor formulate de către cetățenii străini și europeni, precum și **eliberarea** documentelor, **cu excepția** situațiilor urgente, justificate.
- Programul de audiențe la sediul autorităților



- Activitățile de înregistrare a cererilor și de eliberare a **avizelor de muncă** (angajare/detașare)
- **Obligațiile de notificare** atât ale angajatorilor, cât și ale străinilor, conform legii - notificările se pot face prin e-mail, fax, curier.

COVID-19 : Impact asupra proceselor de imigrare în România

Ce se întâmplă cu străinii cărora li se suspendă/încetează contractul individual de muncă urmare a crizei COVID-19?

- **Suspendarea** contractului individual de muncă, ca urmare a întreruperii sau reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, **fără încetarea raportului de muncă, nu constituie motiv de revocare** a dreptului de muncă și ședere.
- **Notificarea** autorităților de imigrare
- **Încetarea contractului individual de muncă** – încetarea dreptului de muncă și ședere

Ce se întâmplă dacă expiră permisul de ședere/viza de lungă ședere/avizul de angajare în muncă/detașare pe perioada stării de urgență?

- **Își mențin valabilitatea până la data încetării stării de urgență.**
- Documentele pot fi **preschimbate** într-un termen **de 90 de zile** de la data încetării stării de urgență.





COVID-19 WEBINAR

Managing through a crisis

Implications of the COVID-19 crisis
for cross borders workers



Medeea Marineci

Manager, Global Mobility Services

KPMG în România

Cum va fi afectată **rezidența fiscală** și impozitarea acestor lucrători mobili sau legislația în materie de **securitate socială** aplicabilă lor?

Impozitare și rezidență fiscală

Sediu permanent



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

Locul conducerii efective



- Desfășurarea activității conducătorilor companiei (C-levels) 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.

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.

Impozitarea veniturilor salariale

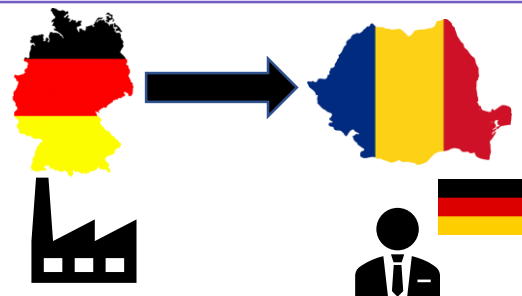
Posibile modificări ale tratamentului fiscal aplicabil

- Veniturile salariale ar trebui să fie taxate în conformitate cu prevederile tratatului de evitare a dublei impuneri aplicabil, chiar dacă acest lucru s-ar putea să atragă complicații
- **ATENȚIE la rezidența fiscală** A magnifying glass icon is placed to the right of the text 'ATENȚIE la rezidența fiscală'.
- Angajatorii pot avea obligații de reținere adiționale
- Angajații pot avea, de asemenea, o obligație fiscală nouă sau sporită în statul de rezidență

Impozitarea veniturilor salariale

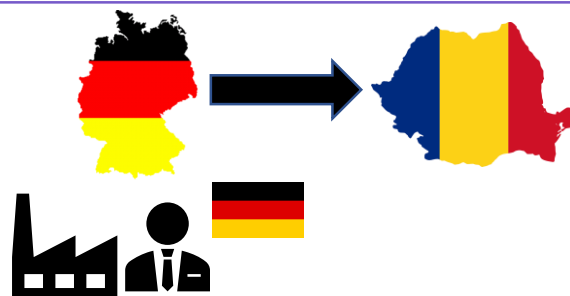
Detașare din Germania în România (rezident german)

În mod normal:



Veniturile salariale sunt taxate în România

În perioada COVID:

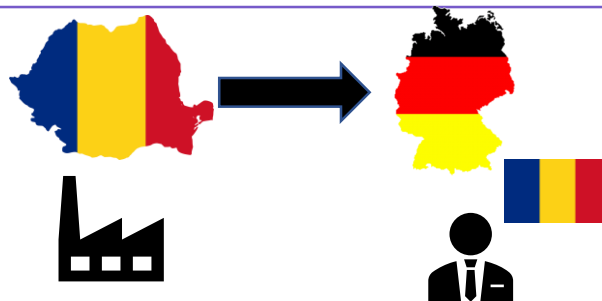


Veniturile salariale sunt taxate în Germania și în România nu se datorează impozit

Impozitarea veniturilor salariale

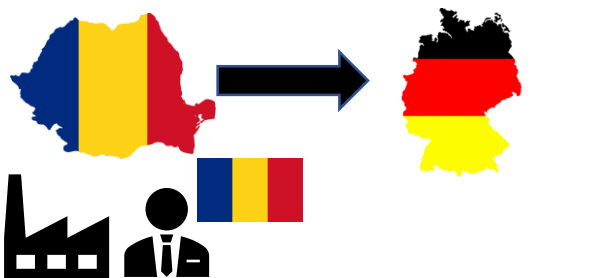
Detaşare din România în Germania (rezident român)

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

Rezidența fiscală

Tie – breaker rules



- Rezidența fiscală va trebui analizată în continuare conform criteriilor din tratatul de evitare a dublei impuneri aplicabil (tie-breaker rules)
- La determinarea “locuinței obișnuite” ar trebui analizată o perioadă de timp suficient de lungă
- 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)

Securitate socială

Legislația aplicabilă

- Regulamentele privind coordonarea sistemelor de securitate socială se aplică în continuare și în cazurile de telemuncă
- Există o oarecare flexibilitate pentru ca lucrătorii să rămână asigurați în statul membru în care au fost asigurați înaintea perioadei COVID-19



Securitate socială - Pluriactivitate



1. Activitatea în statul de reședință nu este substanțială (mai puțin de 25% din timpul de muncă)

- Este asigurat în statul membru unde este angajat (formular A1 valabil)
- 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.



2. Activitatea în statul de reședință este substanțială (mai mult de 25% din timpul de muncă)

- Este asigurat în statul membru de reședință (formular A1 valabil)
- Restricțiile și teledunca **nu ar trebui să aibă un impact** asupra legislației aplicabile



! 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

Securitate socială - Detașări

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

- Se aplică legislația din țara de origine, conform formularului A1 obținut



2. Detașarea a început înainte de perioada COVID dar în această perioadă activitatea se desfășoară în statul de origine

- Se aplică legislația din țara de origine



3. Detașarea a început înainte de perioada COVID dar în această perioadă activitatea se desfășoară în alt stat

- De verificat cu autoritățile competente dacă trebuie obținut un nou formular A1



Ce putem face în continuare?

Revizuirea politicilor de mobilitate

- Pachete salariale
- Beneficii
- Plan B pentru detașările blocate



Monitorizarea implicațiilor legale, fiscale și de imigrare în fiecare jurisdicție

- Obligații adiționale pentru angajat
- Obligații de înregistrare, raportare, reținere pentru angajator
- Asigurări sociale

Imbunătățirea experienței angajaților

- Nevoia de digitalizare și conectare
- Componenta socio-culturală
- Forță de muncă conectată, angajată și productivă

Q&A





Contact



Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
KPMG în România
mracovitan@kpmg.com



Irina Stanică

Manager, Toncescu și Asociații –
KPMG Legal
istanica@kpmg.com



Simona Duncă

Manager, Immigration Services
KPMG în România
sdunca@kpmg.com



Medeea Marineci

Manager, Global Mobility Services
KPMG în România
mpopescu@kpmg.com



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

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.