

Tendința | Munca remote din strainatate. Cum pot implementa angajatorii politici eficiente privind telemunca



Pentru majoritatea salariaților, munca de la distanță s-a transformat într-un stil de viață datorită beneficiilor cu care vine la pachet, iar flexibilitatea pe care o presupune a făcut posibilă inclusiv desfășurarea activității profesionale din strainatate. În afara românilor care au ales destinații exotice pentru a-și stabili noul birou, sunt și angajați străini care au ales să revină în țările de origine pe durata pandemiei, continuând însă munca pentru companiile la care sunt salariați.

„Multe reguli privind telemunca au fost puse în aplicare odată cu instituirea stării de urgență și menținute pe toată perioada stării de alertă, însă odată ce această perioadă va trece, companiile trebuie să ia în considerare implementarea unei politici clare privind telemunca, dacă se dorește păstrarea acestui mod de lucru.

Implementarea unei astfel de politici este întărită de faptul că, după doi ani în care s-a muncit preponderent de la distanță, păstrarea acestui mod de lucru nu mai reprezintă, pentru angajat, doar o favoare sau o concesie pentru situații excepționale, ci și, în unele cazuri, o condiție pentru a rămâne angajat în cadrul unei companii”, a spus

Ioana Dragu, Tax Senior Consultant Soter & Partners.

Cât costa munca remote din strainatate pentru angajator

În situația în care angajatorul permite salariaților munca de la distanță în strainatate, compania trebuie să cunoască implicațiile care pot decurge din această schimbare, în special în ceea ce privește impozitul pe venit, contribuțiile sociale, riscul de sediu permanent, securitatea în munca, obligațiile de declarare și raportare în strainatate, precum și posibilele formalități de imigrare.

„În ceea ce privește impozitul pe venit, atunci când activitatea este desfășurată în strainatate, trebuie analizat în primul rând dacă România și țara gazdă au încheiat o convenție pentru evitarea dublei impunerii. Având în vedere că România a încheiat aproximativ 90 de convenții în acest scop, există, în majoritatea cazurilor, un cadru legal pentru a stabili care stat are, în final, drept de impunere. În cazul țărilor cu care România nu are încheiată o convenție în acest sens, precum Tanzania sau Mauritius, angajatorul trebuie să aibă în vedere că există riscul unei duble impunerii, atât în România, cât și în celălalt stat”, a explicat **Andrei Popescu, Tax Manager Soter & Partners.**

În sfera contribuțiilor sociale, dacă ne raportăm la nivelul Uniunii Europene, acestea nu pot fi plătite în două sau mai multe state membre simultan, potrivit Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială. „Angajatorul trebuie să efectueze o analiză separată pentru a stabili dacă, în funcție de situația fiecărui salariat aflat în telemunca în strainatate, contribuțiile sociale ajung să fie datorate în alt stat decât cel de origine. Un angajat poate rămâne, în anumite condiții, asigurat în România în ciuda desfășurării activității în alt stat membru al Uniunii Europene. Pentru a nu datora contribuții sociale în statul în care se prestează munca în

regim de telemunca, angajatorul poate solicita formularul portabil A1 pentru angajații sai, în anumite condiții specifice. În lipsa unui formular A1, exista riscul ca angajatul sa datoreze contribuții sociale în statul în care acesta presteaza munca, risc care poate atrage mai departe obligația companiei de a se înregistra în scop de contribuții sociale în statul respectiv. Pe de alta parte, în cazul în care activitatea se desfașoara într-un stat din afara Uniunii Europene, trebuie verificat daca exista o convenție bilaterală de securitate socială încheiată între România și statul respectiv. În cazul statelor cu care România nu a încheiat un acord bilateral, pot fi datorate contribuții sociale atât în România, cât și în celalalt stat”, a adăugat **Ioana Dragu**, *Tax Senior Consultant Soter & Partners*.

Telemunca în afara țării și riscul generării unui sediu permanent pentru angajator

Munca la distanță din strainatate poate genera, în anumite condiții, obligații suplimentare pentru angajator, un alt aspect important de avut în vedere fiind riscul generării unui sediu permanent în strainatate.

„Prezența unui angajat în afara țării poate genera un risc de sediu permanent pentru angajator. Deși activitatea de telemunca în sine nu generează automat un sediu permanent pentru companie, este necesară evaluarea acestui risc, ținând cont de activitatea prestată de salariat și de reglementările din țara în care se desfașoara activitatea. Riscul generării unui sediu permanent poate crește, în schimb, în cazul în care compania solicită în mod expres angajatului sa utilizeze o locație specifică pentru a desfașura activitate. De asemenea, riscul de sediu permanent poate apărea și atunci când o persoană încheie contracte în numele companiei într-un alt stat decât statul de rezidență al companiei”, a menționat **Andrei Popescu**, *Tax Manager Soter & Partners*.

Implementarea unei politici de telemunca de către angajator necesită o analiză amănunțită a tuturor acestor implicații pentru a putea oferi salariaților un cadru sigur și predictibil în ceea ce privește munca la distanță. Acest lucru este important cu atât mai mult cu cât, un studiu realizat de Randstad Workmonitor și publicat în 2021 arată ca peste 80% dintre angajații români își doresc în continuare mai multă flexibilitate la job, ceea ce indică faptul că munca de la distanță devine un trend de care angajatorii trebuie să țină seama.