

KPMG: Munca la distanță rămâne în trend, însă trebuie evaluate aspectele fiscale și juridice



Pe măsura ce majoritatea țărilor încep să ridice restricțiile legate de pandemie, multe companii pregătesc un viitor în care angajații lor vor putea continua să lucreze de la distanță pentru cel puțin o parte din timp, arată un sondaj realizat de KPMG în care au participat peste 530 de companii din 46 de state.

Sondajul s-a desfășurat în cadrul unui webcast global: „*Work from Anywhere: Insights from the research and government perspective*”. Printre participanți au fost membri ai consiliilor de administrație, manageri și experți din domenii precum mobilitatea globală, resurse umane (HR), fiscal și dreptul muncii dintr-o varietate de industrii.

În timpul pandemiei, mulți angajați s-au obișnuit să lucreze de la distanță și au constatat adesea că acest lucru aduce avantaje de care doresc să beneficieze și în perioada post-pandemică. Astfel, majoritatea companiilor participante la studiu integrează lucrul la distanță în planificarea lor pe termen lung, deoarece înțeleg că acest lucru este esențial pentru experiența angajaților și oferă, de asemenea, numeroase beneficii business-ului în ceea ce privește flexibilitatea.

De exemplu, lucrul la distanță poate oferi noi oportunități de recrutare a personalului dintr-o arie geografică mult mai mare. Studiul a arătat că 89% dintre companii fie au implementat o strategie de lucru la distanță, fie au luat în considerare una. Chiar și companiile din sectoare care ar putea să nu fie considerate potrivite pentru lucrul la distanță, cum ar fi producția, dezvoltă în continuare politici de lucru la distanță cel puțin pentru unii dintre angajații lor și, de asemenea, iau în considerare noi inovații tehnologice cum ar fi realizarea mentenanței mașinilor de la distanță cu ajutorul aparatelor de realitate virtuală.

În timp ce majoritatea lucrului la distanță se desfășoară pe teritoriul aceluiași țară, s-a dezvoltat și conceptul de „munca de oriunde”, care include ideea de lucru la distanță transfrontalieră. În timpul pandemiei, vizitele scurte în alte țări au devenit imposibile în multe cazuri din cauza reglementărilor privind carantina, astfel încât mulți angajați au petrecut perioade mai lungi lucrând de la distanță, în afara țării locului de muncă, de exemplu pentru a-și putea vizita membrii familiei.

După pandemie, aceasta va continua probabil să fie o posibilitate atractivă pentru mulți angajați, care ar putea, de exemplu să îmbine timpul de vacanță cu munca la distanță într-o altă țară. În plus, angajatorii analizează numeroase moduri prin care munca la distanță transfrontalieră le poate eficientiza operațiunile. De exemplu, detașarea virtuală a unui angajat pentru proiectele care au loc în altă țară poate reduce costurile și poate fi mai

atractiva decât o detașare fizică pentru un angajat care are angajamente familiale. În plus, angajarea transfrontalieră poate extinde potențialul de talente de care un angajator poate beneficia.

Astfel, conceptul de „munca de oriunde” prezintă numeroase avantaje, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Cu toate acestea, există unele provocări, în principal legate de aspecte fiscale și juridice, așa cum explică **Madalina Racovițan**, *Tax Partner, Head of People Services, KPMG în România*: „Sunt sigură că angajații se vor aștepta din ce în ce mai mult să poată lucra de oriunde, iar angajatorii vor dori și ei să beneficieze de acest lucru. Pentru succesul acestei abordări, este important să acordăm atenție anumitor aspecte. În mod evident, angajatorii vor trebui să aibă grija la statutul de rezidență fiscală al unui angajat care petrece mult timp în afara țării locului de muncă. Regulile sunt destul de complexe și depind de o serie de factori. Ar putea exista și implicații din domeniul securității sociale. Ar trebui luate în considerare și regulile de imigrare, precum și problemele juridice legate de dreptul muncii și contractele de muncă. În unele cazuri, poate fi necesară o detașare formală, în special pentru o perioadă mai lungă petrecută în afara țării în care a fost angajat. Cu toate acestea, nu ar trebui luate în considerare doar aspectele fiscale personale și securitatea socială. În unele situații, un angajat, care își petrece timpul lucrând în altă țară, poate crea un sediu permanent pentru angajator, care ar putea genera obligații privind impozitul pe profit și cerințe de conformitate pentru companie. Tendințele globale în ceea ce privește munca la distanță sunt extrem de relevante și pentru România. Vedem din ce în ce mai multe companii locale în România care caută posibilitatea de a le oferi angajaților beneficiile muncii de oriunde. Lucrul la distanță în țară a devenit mai mult o normă decât o excepție în timpul pandemiei și nu anticipăm ca această tendință să se schimbe semnificativ pe termen scurt și mediu. Deși unele companii depun eforturi pentru revenirea angajaților la birou, o astfel de întoarcere trebuie planificată atent pentru optimizarea beneficiilor oferite de flexibilitate, acționând asupra nivelului de angajament și în concordanță cu nevoile organizației”.