

Studiu KPMG: Romania are cel mai mare cost fiscal pentru un angajat cu salariu minim din Uniunea Europeana



KPMG România a lansat cea de-a 4-a ediție a Ghidului privind detașarea internațională a lucrătorilor, un studiu privind cerințele minime de salarizare și nu numai în cazul detașărilor internaționale în statele membre ale Uniunii Europene (UE), ale Spațiului Economic European (SEE) și Elveția. Scopul principal al acestui studiu este de a oferi angajatorilor o imagine de ansamblu asupra potențialelor costuri și obligații administrative asociate detașărilor internaționale. În acest sens, Ghidul include informații privind salariul minim, cota efectivă de impozitare și procedurile specifice de înregistrare necesare în fiecare stat membru.

Studiul publicat de KPMG în România privind salariul minim și procedurile specifice de înregistrare necesare în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și în Elveția releva faptul că România are cel mai ridicat cost fiscal pentru angajat (40,85%) din cele 26 de țări analizate, semnificativ mai mare decât cota efectivă de impozitare din alte țări din Europa Centrală și de Est: 17,86% (Slovacia), 22,40% (Bulgaria), 29,29% (Polonia) și 33,5% (Ungaria).

"În mod surprinzător sau nu, țările cu un nivel al salariului minim scăzut au costuri fiscale mai mari pentru angajați. În timp ce Irlanda, țara cu cel mai înalt nivel al salariului minim net din UE/SEE/Elveția, are o cota efectivă de impozitare de 24,07% pentru angajat, România, țara cu cel de-al doilea cel mai mic salariu minim net din UE/SEE/Elveția, are o cota efectivă de impozitare de 40,85%", explică **Madalina Racovitan**, *Partener Consultanța Fiscală și Head of People Services, KPMG în România*.

Ghidul compară, de asemenea, nivelul salariului minim aplicabil în statele membre UE/SEE/Elveția. Racovitan explică: "Din anul 2016, când KPMG a început această serie de studii, Olanda, Irlanda și Luxemburg au fost țările cu cel mai înalt nivel al salariului minim stabilit la nivel național, în timp ce România și Bulgaria au ocupat constant ultimele locuri, cu cel mai mic nivel al salariului minim".

Potrivit ediției 2019 a Ghidului, din cele 21 de țări incluse în studiu care au un salariu minim stabilit la nivel național, România se situează pe locul 19 cu un salariu minim de 439 EUR, urmată doar de Letonia (430 EUR) și Bulgaria (286 EUR). Începând cu acest an, România are un salariu minim diferit pentru industria construcțiilor (633 EUR), semnificativ mai mare decât cel standard. În acest context, România se situează în sectorul construcțiilor pe locul 16 din cele 26 de țări care au furnizat informații referitoare la salariul minim brut aplicabil în acest domeniu.

În contextul globalizării, transformării digitale și dorinței tot mai mari de flexibilitate, respectarea cerințelor legale aplicabile lucrătorilor mobili creează o provocare adițională pentru organizații. Seria de studii inițiată de KPMG în România oferă companiilor informațiile de bază pentru a face față acestei provocări, astfel încât angajatorii să

înțeleaga principiile generale privind detașarea lucrătorilor pentru a putea planifica în mod corespunzător activitatea companiei. Prevederile legale în acest domeniu devin mai clare, dar și mai stricte, cu fiecare an care trece. În acest sens, angajatorii trebuie să se asigure că respectă cerințele Directivei privind detașările internaționale, inclusiv cerințele privind acordarea salariului minim, precum și cele specifice fiecărei țări în ceea ce privește obligațiile de înregistrare la autoritățile competente.

Racovițan concluzionează: "În funcție de țara în care are loc detașarea și de situația specifică a angajatului, costurile pentru angajator vor fi diferite. Nu există o rețetă sau o regulă general valabilă în ceea ce privește detașările internaționale. Fiecare detașare trebuie analizată individual. Aceasta a patra ediție a Ghidului KPMG privind detașarea internațională a lucrătorilor oferă un punct de plecare, ajutând angajatorii să obțină o imagine de ansamblu asupra posibilelor costuri și obligații legale aplicabile situației lor. Cu toate acestea, având în vedere complexitatea și multitudinea aspectelor asociate detașărilor internaționale și severitatea sancțiunilor pentru nerespectarea prevederilor legale, este recomandat ca angajatorii care detașează personal din străinătate să consulte un expert în legislația aplicabilă".