

Munca de la birou devine munca de oriunde în lume, o tendință cu consecințe fiscale



Dupa cum am observat deja, pandemia a schimbat fundamental modul în care angajații lucrează astăzi, iar prezența în clădirile de birouri a fost înlocuită rapid cu munca de acasă și, în curând, cu munca de oriunde în lume, în locuri în care acum un an pare imposibil să muncești.

Relaxarea măsurilor restrictive impuse în perioada stării de urgență i-a determinat pe mulți angajați să-și mute activitatea cât mai departe de rutina de zi cu zi din locuință, după o perioadă de trei luni în care au fost nevoiți să lucreze numai de acasă. Noul birou poate fi acum chiar și pe o plajă exotică, la mii de kilometri distanță, dacă vine la pachet cu o conexiune bună la internet.

Totuși, mirajul „work-from-anywhere” poate atrage anumite provocări în materie fiscală și juridică, care trebuie luate în considerare în egala măsură și de angajatori, dar și de salariați.

Astfel, este important de avut în vedere dacă pentru salariul obținut de la angajatorul din România pentru munca prestată din străinătate, angajatul trebuie să plătească taxe în România sau în țara în care își desfășoară activitatea. Legislația fiecărei țări în parte impune tratamente fiscale diferite. Prin urmare, consultarea acestora este esențială, alături de analiza convenției încheiate între România și statul respectiv în materie de taxe și a altor acorduri de securitate socială, după caz, pentru a putea stabili corect obligațiile părților implicate, angajat sau angajator.

De îndată ce angajatul informează compania din România despre planurile sale de a munci peste graniță, este recomandat ca angajatorul să studieze posibilele implicații fiscale generate de emigrarea temporară în țara respectivă. În caz contrar, angajatul și angajatorul se pot expune unor obligații fiscale suplimentare în țara gazdă, după caz.

De exemplu, în țările membre ale Uniunii Europene, a lucra de la distanță într-o altă țară poate genera obligația angajatorului de a se înregistra în scop de raportare și plata de asigurări sociale în țara de destinație, precum și obligații în sfera impozitului pe profit. Și alte obligații de raportare pot apărea pentru angajator, precum cele reglementate de directiva europeană privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, sau obligații suplimentare prevăzute de legislația locală din statul unde angajatul alege să lucreze temporar. Ca urmare, angajatorul trebuie să aibă un cadru de lucru prestabilit pentru astfel de situații care să prevadă drepturile și obligațiile angajatului pe durata muncii din străinătate.

Anumite state au decis să ușureze procesul prin care cetățenii străini pot locui și lucra temporar pe teritoriul

acestora. Unele dintre aceste țări sunt destinații turistice populare, care încearcă prin aceste măsuri să compenseze parțial pierderile cauzate de pandemie. Printre statele care astăzi facilitează procesul de imigrare în acest scop se numără Estonia, Georgia, Barbados, Insulele Bermude și cu siguranță vor mai apărea pe lista și alte țări

România încă nu oferă niște facilități fiscale în acest sens, specifice lucrului de la distanță, din România, deși o cota de impozit pe salarii de doar 10% ar putea să fie atractivă pentru angajații străini. Un astfel de model de lucru din România ar putea atrage și o rezidență fiscală aici, cu doar 10% impozit pe majoritatea tipurilor de venit.

În concluzie, când angajații aleg să muncească în alte țări decât cea de origine, trebuie să verifice regulile de imigrare în scop de muncă din aceste țări, care în multe cazuri diferă semnificativ față de cele cu scop turistic.

Având în vedere că revenirea în clădirile de birouri este puțin probabilă în viitorul apropiat, iar tot mai mulți angajați care lucrează acasă vor să schimbe temporar locul de unde muncesc, companiile trebuie să fie pregătite juridic și fiscal de schimbarea de paradigma de la „work-from-home” la „work-from-anywhere” și să răspundă simultan cerințelor angajaților de a lucra oricând și de oriunde.