

## 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 impuneri. 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 impuneri, 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 desfășoara într-un stat din afara Uniunii Europene, trebuie verificat daca exista o convenție bilaterală de securitate sociala încheiata 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 adaugat **Ioana Dragu**, *Tax Senior Consultant Soter & Partners*.

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

Munca la distanța 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 genereaza automat un sediu permanent pentru companie, este necesara evaluarea acestui risc, ținând cont de activitatea prestată de salariat și de reglementările din țara în care se desfășoara activitatea. Riscul generării unui sediu permanent poate crește, în schimb, în cazul în care compania solicita în mod expres angajatului sa utilizeze o locație specifica pentru a desfășura activitate. De asemenea, riscul de sediu permanent poate aparea și atunci când o persoana încheie contracte în numele companiei într-un alt stat decât statul de rezidența al companiei”, a menționat **Andrei Popescu**, *Tax Manager Soter & Partners*.

Implementarea unei politici de telemunca de catre angajator necesita o analiza amanunțita a tuturor acestor implicații pentru a putea oferi salariaților un cadru sigur și predictibil în ceea ce privește munca la distanța. Acest lucru este important cu atât mai mult cu cât, un studiu realizat de Randstad Workmonitor și publicat în 2021 arata ca peste 80% dintre angajații români își doresc în continuare mai multa flexibilitate la job, ceea ce indica faptul ca munca de la distanța devine un trend de care angajatorii trebuie sa țina seama.