

Accace: Ce trebuie sa știe companiile care își relocheaza angajații în alte țari din UE



Majoritatea companiilor care activează în domenii precum construcții au o arie de desfășurare a activității și în alte țari din Uniunea Europeană, fapt ce atrage nevoia de a aloca personal în statul în care se desfășoară respectivul proiect. Accace România, una dintre principalele companii de consultanță de afaceri și externalizare servicii din Europa Centrală și de Est, a analizat principalele aspecte legale și fiscale la care trebuie să fie atenți angajatorii când optează pentru detașarea personalului în alte țari europene.

Printre aspectele obligatorii pe care trebuie să le aibă în vedere angajatorii se numără atât cele de natură legislativă, fiscală, dar și diferite demersuri care țin de încheierea și înregistrarea contractului de muncă ale angajaților detașați.

Care este timpul maxim legal pentru detașarea unui salariat în alta țară din UE

În ceea ce privește spectrul legal, limita maximă a detașării unui salariat este de 24 luni, iar activitatea salariale se va desfășura în numele întreprinderii de detașare. Astfel, potrivit Legii 16/2017, salariatul detașat de pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit în România, care, pe o perioadă de maxim 2 ani, lucrează în alta țară UE sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.

Cum arată clauzele contractuale ale unui angajat detașat

Anterior detașării salariaților în orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, angajatorul va trebui să efectueze o serie de demersuri. Printre acestea se numără: încheierea contractului de prestări servicii cu angajatorul la care dispune detașarea salariatului, încheierea cu angajatul a unui act adițional la contractul de muncă privind exercitarea temporară a unor sarcini în afara locului de muncă, menționând durata, moneda în care va fi plătit, beneficiile primite pe durata detașării sau condițiile care reglementează repatrierea sa.

De asemenea, angajatorul din România va obține formularul A1 de la Casa Națională de Pensii Publice, care se eliberează doar în țara de origine a angajatului. În plus, va trebui să înregistreze în Registrul General de Evidență a Angajaților (REVISAL) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată și va comunica detașarea salariatului în țara de prestare a serviciilor, înainte de detașarea sa.

Totodată angajatorul român va menține raporturile de muncă cu salariatul, deoarece spre deosebire de detașarea națională, în cazul celei transnaționale contractul de muncă nu va fi suspendat.

Ce taxe și impozite se impun în cazul angajaților care își desfășoară activitatea în alte țari din UE

Din perspectiva fiscala, în vederea determinarii locului de impozitare a veniturilor este important sa fie cunoscute durata pentru care se efectueaza detașarea angajaților și daca angajatorul îndeplinește condițiile pentru obținerea formularului A1.

Astfel, în situația în care activitatea desfășurata de angajații din România pe teritoriul statului gazda nu depășește 183 de zile, iar formularul A1 este valabil pentru aceasta perioada, declararea și plata impozitului, dar și a contribuțiilor sociale nu suporta modificari, angajatorul continuând sa rețina, sa declare și sa plateasca 10% impozit pe venit, respectiv 35% contribuții sociale potrivit legislației naționale.

În cazul în care gradul de permanența al angajaților pe teritoriul statului gazda ar urma sa depășeasca 183 de zile, în mod natural, statul gazda ar fi îndreptățit sa impuna taxarea veniturilor de natura salariala. Acest lucru ar atrage obligații declarative la nivelul angajaților detașați transnațional. Astfel, în România nu mai exista obligația reținerii, declararii și plății impozitului pe veniturile salariale de catre angajator, însa în țara în care lucreaza, angajații au obligația de a obține un cod de identificare fiscala. În baza lui vor declara și plati impozit potrivit legislației statului respectiv.