

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



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

Printre aspectele obligatorii pe care trebuie sa le aiba în vedere angajatorii se numara atât cele de natura legislativa, fiscala, dar și diferite demersuri care țin de încheierea și înregistrarea contractului de munca ale angajaților detașați.

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

În ceea ce privește spectrul legal, limita maxima a detașarii unui salariat este de 24 luni, iar activitatea salariala 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 perioada de maxim 2 ani, lucreaza în alta țara UE sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.

Cum arata clauzele contractuale ale unui angajat detașat

Anterior detașarii salariaților în orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, angajatorul va trebui sa efectueze o serie de demersuri. Printre acestea se numara: încheierea contractului de prestari servicii cu angajatorul la care dispune detașarea salariatului, încheierea cu angajatul a unui act adițional la contractul de munca privind exercitarea temporara a unor sarcini în afara locului de munca, menționând durata, moneda în care va fi platit, beneficiile primite pe durata detașarii sau condițiile care reglementeaza repatrierea sa.

De asemenea, angajatorul din România va obține formularul A1 de la Casa Naționala de Pensii Publice, care se elibereaza doar în țara de origine a angajatului. În plus, va trebui sa înregistreze în Registrul General de Evidența a Angajaților (REVISAL) durata perioadei de munca ce urmeaza sa fie prestata și va comunica detașarea salariatului în țara de prestare a serviciilor, înainte de detașarea sa.

Totodata angajatorul român va menține raporturile de munca cu salariatul, deoarece spre deosebire de detașarea naționala, în cazul celei transnaționale contractul de munca nu va fi suspendat.

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

Din perspectiva fiscala, în vederea determinării 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.