

Социальная защита после Brexit: протокол координирования с Великобританией 1/8/21



Старший налоговый консультант, PwC Латвия
Madara Hmeļevska



Налоговый директор, руководитель пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных преобразований, PwC Латвия
Irēna Arbidāne

31 января 2020 года в полночь Великобритания вышла из состава ЕС. Договором о выбытии предусматривалось, что подданные стран – участниц ЕС, которые проживали в Великобритании до конца переходного периода перед выбытием, сохраняют связанные со статусом гражданина ЕС социальные права, т.е. возможность претендовать на различные пособия, пенсии и другие социальные блага в Великобритании, как если бы они проживали в других странах ЕС. 30 декабря 2020 года был подписан Договор о торговле и сотрудничестве, который с 1 января текущего года применяется в предварительном режиме, поскольку еще не ратифицирован на уровне ЕС. В договор включен отдельный протокол о координировании социальной защиты. В данной статье – об основных изменениях в сфере социальной безопасности, которые должны учитывать работодатели после *Brexit* и на которые также влияют условия нового договора.

Подчиненность системе социального обеспечения

Протокол базируется на основных принципах Регламента ЕС № 883/2004, согласно которым лицо является участником системы социального обеспечения только в одной стране, где оно фактически трудоустроено.

Работающие в двух или большем количестве стран, которые существенную часть деятельности (не меньше 25%) осуществляют в стране своего места жительства, участвуют в системе социального обеспечения страны проживания. Если критерий «существенной части деятельности» не выполняется, социальное обеспечение должно применяться в стране регистрации работодателя.

Командировки и сертификат A1

Протоколом предусматривается, что продления сертификатов A1 могут предоставляться на основании регламента ЕС в прежнем порядке лицам, которые воспользовались свободой передвижения до 31 декабря 2020 года, если они продолжают трудовые правоотношения, не прерывая командировку, и запрашивают сертификат на срок до двух лет.

Соответственно по окончании переходного периода работники, которые временно командированы латвийским работодателем на предприятие группы, расположенное в Великобритании, и в дальнейшем будут участвовать в системе социального обеспечения Латвии, если срок командировки не превышает 24 месяца и они не замещают другого работника – своего коллегу. В настоящий момент отсутствуют указания о том, возможно ли в случае необходимости продлить данный двухлетний период аналогично указанному в регламенте ЕС и как это сделать.

В то же время необходимо отметить, что протокол позволяет странам-участницам по своему выбору применять или не применять данное регулирование в случае командировок. Соответственно каждая страна-участница должна в индивидуальном порядке дать согласие на применение данного регулирования. Если это не сделано до 1 февраля текущего года, взносы придется осуществлять согласно общему принципу, т.е. в стране командировки, где фактически выполняется работа.

Согласно общедоступной информации, применять данные условия предпочли все 27 стран-участниц. Мы получили подтверждение от представителей Государственного агентства социального страхования, что Латвия тоже разрешит применять данные условия в случае командировки в Великобританию и обратно. Это позволит продолжить прежнюю практику – осуществлять взносы социального страхования в стране постоянного проживания, получив сертификат A1. Одновременно необходимо учесть, что работникам, командированным в Великобританию по окончании переходного периода, придется получать визу и предпринимать другие действия, связанные со въездом.

Подача годовых деклараций о доходах

Полученная в Великобритании зарплата продолжает считаться в Латвии необлагаемым доходом, если из нее удержан подоходный налог с населения или аналогичный налог в Великобритании. Однако необходимо отметить, что резиденты Латвии, работающие и проживающие в Великобритании после *Brexit*, обязаны подавать годовую декларацию о доходах и декларировать полученные необлагаемые доходы от наемного труда.