

Почему расходы постоянного представительства по сути являются расходами на налоги с заработной платы? 2/28/23



Старший консультант отдела
налогового консультирования, PwC
Латвия

Madara Hmeļevska



директор отдела налогового
консультирования, менеджер пан-
балтийской практики по вопросам
персонала и организационных преобразований,
PwC Латвия
Irēna Arbidāne

В результате глобализации корпоративные клиенты предприятия и различные проекты закупок часто находятся в странах, не являющихся основным местом ведения деятельности данного предприятия. Чтобы получать выгоду от зарубежных проектов закупок, предприятию важно оценить не только преимущества, но и связанные с такими возможностями бизнеса риски, особенно налоговые риски. Если в другом государстве возникает постоянное представительство (ПП), необходимо осознавать последствия для предприятия по подоходному налогу с предприятий и налогам с зарплаты, которые влечет за собой такая деятельность в другом государстве. В данной статье мы оцениваем налоговые риски на заработную плату и рассматриваем основные сферы, которые предприятию следует принять во внимание.

Подоходный налог с населения (ПНН)

Если латвийское предприятие в ходе закупочного конкурса приобретает право реализации, например, в Литве, проекта, в рамках которого латвийским работникам приходится кратковременно находиться в Литве, то применение ПНН, согласно действующей налоговой конвенции, очень простое, поскольку ПНН подлежит уплате только в Латвии, исходя из следующих предположений:

- работники не находятся в Литве более 183 дней в течение 12-месячного периода;
- зарплату им платит латвийский работодатель;
- у предприятия не возникает ПП в Литве (ПП не покрывает расходы на вознаграждение персонала).

Если же ПП все же возникает (например, строительный проект, длящийся более шести месяцев, создает у предприятия определенное место деятельности в Литве), это кардинально меняет требования по соответствию предприятия и применение ПНН. Если работники пребывают в Литве более шести месяцев и получают зарплату у латвийского работодателя, однако выплаты их вознаграждения отнесены на ПП, ПНН в общем случае взимается в стране выполнения работы (в Литве).

Взносы социального страхования

Эти взносы имеют иное регулирование. Чтобы сохранить статус социально застрахованного лица в одной стране, когда лицо трудоустроено в другой, необходимо выяснить, существует ли

международный договор о социальном страховании. Если между двумя странами заключен такой договор, работник может получить документ, подтверждающий статус социально застрахованного лица в стране постоянного пребывания. Такой документ называется сертификатом A1 в странах ЕС/ЕЭЗ или свидетельством страхового покрытия в странах, заключивших с Латвией договор о социальном обеспечении (Австралия, Беларусь, Канада, Россия, Украина). Сертификат может запросить работодатель или работник. Данные сертификаты обычно обеспечивают то, что лицо продолжает быть социально застрахованным в стране постоянного пребывания, если планируемая продолжительность труда в другом государстве не превышает 24 месяца. Сертификат не выдается работнику, направленному замещать другого работника, трудящегося в другом государстве.

Должно ли меняться вознаграждение работника?

Чтобы работники могли свободно перемещаться по ЕС и получать справедливую зарплату, трудясь за границей, Европейский парламент ввел в действие Директиву № 2014/54/ЕС. Она предусматривает, что в случаях, когда работодатель командировывает работников выполнять работу в других странах, например, работать в проекте, полученном в результате закупочного конкурса, работодатель обязан обеспечить, чтобы работник получал хотя бы минимальную зарплату, установленную в стране выполнения работы.

На практике это означает, что если латвийский работодатель направляет работника из Латвии осуществлять проект в Австрии и его основной оклад в Латвии составляет 1200 евро, работодатель должен платить 1500 евро, что соответствует минимальной зарплате в Австрии. А именно, поскольку минимальная зарплата в другом государстве превышает местный уровень, из-за невыполнения требований директивы предприятию может потребоваться уплатить не только штраф, но и повышенные налоги с зарплаты. Поэтому важно, чтобы предприятие было осведомлено о соответствующих требованиях.

Управление рисками

Невыполнение требований международного регулирования может создать большой налоговый риск и существенные затраты по налогам с зарплат. На начальном этапе деятельности в другом государстве у предприятия может возникнуть сравнительно небольшое бремя подоходного налога с предприятий, поскольку он зависит от показателей прибыли. Существенно бóльшим будет бремя налогов с зарплаты в зависимости от количества трудоустроенных в другом государстве и размера их заработной платы, особенно учитывая, что это будут в основном высококвалифицированные специалисты.

Учреждения стран-участниц тесно сотрудничают между собой и быстро обмениваются информацией, поэтому невыполнение требований международного регулирования и уклонение от уплаты местных налогов может иметь серьезные последствия для предприятия. Мы видели много реальных примеров того, как государственные органы существенно ограничивают деятельность предприятия, требуя уплаты налоговой задолженности или налагая арест на имущество предприятия. Предприятиям рекомендуется всегда подробно изучать все связанные с зарубежной деятельностью риски и вовремя консультироваться, чтобы уже с самого начала выполнять требования каждого государства.