



# Deloitte.

## Предоставяне на персонал между компании в рамките международна група Данъчни, правни и счетоводни аспекти

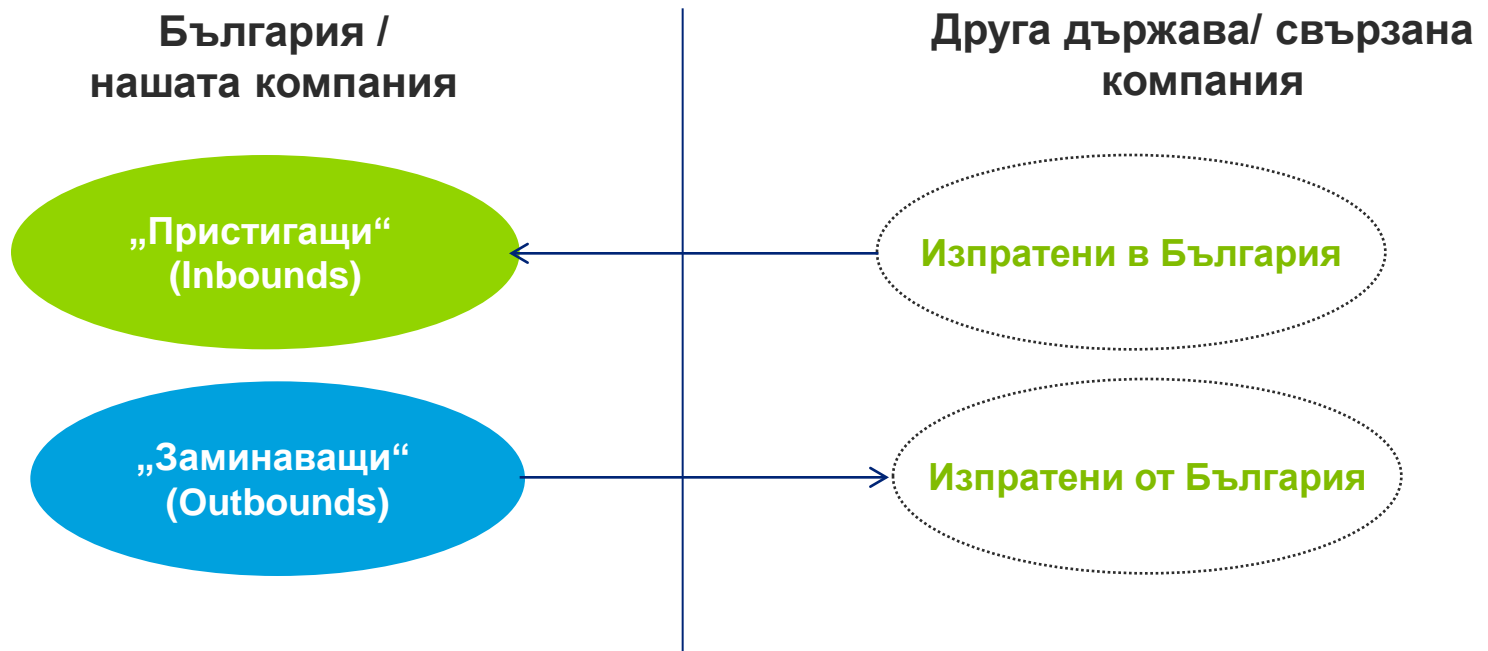
Валентина Лукова  
Евелина Евтимова  
Звезделина Филова  
Александрина Александрова

Януари 2016

# Предоставяне на персонал в трансгранична ситуация

## Аспекти

- Данъчни аспекти - ДДФЛ, корпоративен данък, ДДС
- Вътрешно фирмени политики и практика
- Правни аспекти
- Счетоводно третиране



# Предоставяне на персонал

## Данъчни аспекти за служителите

# Пристигащи в България – подоходен данък

- **Работодател** по смисъла на ЗДДФЛ = „икономически“ работодател ≠ „правен“ работодател - месечно плащане на данък по чл. 42
- „Икономически работодател“ ли е българската („приемаща“) компания?
  - ✓ Кой контролира, ръководи и инструктира служителя?
  - ✓ Пред кого отчита резултатите от работата си служителят?
  - ✓ Коя компания поема рисковете, свързани с работата на служителя?
  - ✓ Коя компания поема разходите за възнаграждението?
  - ✓ Други обстоятелства
- Задължението за плащане на данък възниква от първия ден на работа в България: няма значение дали престоят е > 183 дни!
- Облагаеми са заплатата и придобивки от изпращащата компания + всички местни придобивки в натура (наем на жилище, други)
- Лицето може да дължи ДДФЛ само за дохода си за работа в България – има ли СИДДО, на коя държава е местно лицето, как се определя дохода, облагаем в България и т.н.

# Заминаващи от България – подоходен данък

- Възниква ли задължение за плащане на подоходен данък от служителя в другата („приемаща“) държава? Ако да, месечно или годишно?
- От значение ли е за възникването на облагане в другата държава престоят на служителя там: дали е  $> 183$  дни или не?
- Има ли СИДДО между България и другата държава (приемаща)?
- Може ли да се спре месечното плащане на данък по чл. 42 от ЗДДФЛ от българската („изпращаща“) компания, „правен“ работодател или да се изравни по чл. 49? При какви условия?
- Ако лицето подлежи на облагане в другата („приемаща“) държава и българският работодател не е спрял месечното плащане на ДДФЛ, какви са опциите за избягване на двойното облагане?

# Пристигащи и заминаващи – осигуряване

- Дължат ли се осигуровки в България/в другата държава за лицето?
- Приложима ли е спогодба за социално осигуряване или европейските регламенти?
- Необходимо ли е набавяне на удостоверение за покритие / A1 и други документи?

# Пристигащи и заминаващи – други аспекти

Прилага ли се фирмена политика за данъчно изравняване/защита спрямо служителя по време на работата му в чужбина – „tax equalization“, „tax protection“, друга? **Как ще се прилага на практика?**

## Пристигащи в България

- Дължимият в България ДДФЛ как следва да се калкулира: при договорено **брутно или нетно възнаграждение?**
- Ако се прилага политика за данъчно изравняване/защита спрямо лицето по време на назначението му в България, **за чия сметка ще е дължимият български ДДФЛ и осигуровки?**

## Заминаващи от България

- Ако има фирмена политика, ще се прилага ли т.нар. хипотетичен данък („hypothetical” tax) върху възнаграждението на лицето – месечно или годишно?

**Има ли данъчен консултант, ангажиран с обслужването на лицето в България и другата държава?**

# Предоставяне на персонал

## Данъчни аспекти за компаниите



# Данъчни аспекти за компаниите

- „Икономически работодател“ ли е приемаща компания?
  - ✓ Кой контролира, ръководи и инструктира служителя?
  - ✓ Пред кого отчита резултатите от работата си служителят?
  - ✓ Коя компания поема рисковете, свързани с работата на служителя?
  - ✓ Коя компания поема разходите за възнаграждението?
  - ✓ Други обстоятелства
- Какво получава приемащата страна – услуга или висококвалифициран персонал на свое разположение?

# Пристигащи в България - данъчни аспекти за изпращащата (небългарска) компания



# Пристигащи в България - данъчни аспекти за приемащата (българска) компания



# Заминаващи от България - данъчни аспекти за изпращащата (българска) компания

- Префактурират ли се разходите, свързани с изпратения в друга държава персонал?
  - **Да** – потърсете съвет за данъчните последици в чуждата държава в съответствие с местното законодателство!
  - **Не**
    - ✓ Данъчно неприпадаеми за целите на ЗКПО
    - ✓ Скрито разпределение на печалбата
    - ✓ Отказ на ДДС кредит по съответните покупки

# Предоставяне на персонал Правни аспекти

# Същност на договора за предоставяне на персонал в групата

- Правна уредба – ненаименован договор, ЗДДФЛ, ЗДДС, КТ, ЗЗБУТ, ЗНЗ, Директива 96/71/ЕО
- Предмет – Изпращащото дружество поема задължение да предостави временно свои работници / служители на друго дружество от групата (приемащо дружество) с цел полагане на труд от същите в полза на приемащото дружество
- Форма – писмената форма е препоръчителна
- Основни елементи на договора – срок, възнаграждение, други условия
- Сравнителен анализ с други договори - договор с агенция за временна заетост, договор за изработка

# Други договорни правоотношения, съпътстващи договора за предоставяне на персонал

## Трудови правоотношения

- Трудов договор на служителя с изпращащото дружество
- Анекс за изменение на трудовия договор между изпращащото дружество и служителя / тристранно споразумение
- Трудов договор с приемащото дружество?

# Командироване

## Заминаващи от България

- Необходими документи – заповед за командироване, съгласие за командироване при дългосрочно командироване (за повече от 30 календарни дни)
- Изисквания относно спазването на минималните условия на труд в приемащата държава - консултация по местното законодателство
- Командировъчни – неясноти, рискове

## Пристигащи в България

- Задължения за приемащото дружество



# Предоставяне на персонал Счетоводни аспекти

# Пример 1: пристигащи служители в България



## Факти

- Българска компания приема служители на полска компания – свързано лице да подпомогнат проект в България
- Полските специалисти се осигуряват в Полша и представят сертификати A1
- В България се удържа и внася данък общ доход – 10%
- Нетното възнаграждение на лицата се изплаща от полската компания
- В България лицата получават придобивки в натура – наем и консумативи
- Полското дружество фактурира на българското брутно възнаграждение на лицата и осигуровки за сметка на правния работодател в Полша

# Пример 1: пристигащи служители в България



## Въпроси

- Администрират ли се работните заплати на полските специалисти в България?
- Как се осчетоводява фактурата / протокола за алокация от полската компания?

## Отговори

- Да, води се “сенчест пейрол” (shadow payroll), за да се определи размера на данък общ доход в България
- Фактурата / протокола за алокация се осчетоводява като разход за заплати и осигуровки за сметка на работодателя

# Пример 2: заминаващи служители от България



## Факти

- Българска компания изпраща госпожа Рада Иванова, маркетинг специалист, в Португалия
- Лицето се осигурява в България, но „плаща“ данък общ доход в Португалия
- В България се начислява хипотетичен данък от 10%
- Българската компания изплаща нетното възнаграждение на госпожа Иванова и фактурира определена сума на португалската компания

# Пример 2: заминаващи служители от България



## Въпроси

- Администрира ли се работна заплата на госпожа Рада Иванова в България?
- Как се формира сумата на фактурата към португалската компания и как се осчетоводява?

## Отговори

- Да, правят се калкулации на работна заплата в България, за да се определи хипотетичния данък
- Сумата на фактурата се формира на база на калкулациите на работната заплата, като се приспадне хипотетичния данък



Делойт се отнася към едно или повече дружества - членове на Делойт Туш Томацу Лимитид, частно дружество с ограничена отговорност (private company limited by guarantee), регистрирано в Обединеното кралство („ДТТЛ“), както и към мрежата от дружества – членове и свързаните с тях дружества. ДТТЛ и всяко дружество - член са юридически самостоятелни и независими лица. ДТТЛ (наричано още „Делойт Глобъл“) не предоставя услуги на клиенти. За детайлно описание на ДТТЛ и дружествата му членове, моля посетете [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Делойт предоставя одиторски, данъчни, консултантски, финансово-консултантски и правни услуги на публични и частни клиенти в широк спектър от браншове. С глобално свързана мрежа от дружества-членове в над 150 страни, Делойт осигурява на клиентите си възможности от световна класа и високо качество на услугите, предоставяйки задълбочен подход в отговор на техните комплексни бизнес предизвикателства. Близо 225 000 професионални експерти на Делойт са се посветили на това да превърнат себе си в стандарт на най-висок професионализъм.

Делойт Централна Европа е регионална организация на дружества, организирани от Делойт Сентръл Юрп Холдинг Лимитид, дружество - член на Делойт Туш Томацу Лимитид в Централна Европа. Услугите се предоставят от дъщерни дружества на Делойт Сентръл Юрп Холдинг Лимитид, които са отделни и независими юридически лица. Дъщерните дружества на Делойт Сентръл Юрп Холдинг Лимитид са едни от водещите дружества в региона, които предоставят професионални услуги чрез над 5000 души, работещи в 41 офиса в 17 държави.

Настоящата публикация съдържа единствено обща информация и не следва да се разбира, че чрез нея нито Делойт Туш Томацу Лимитид, нито някое от неговите дружества-членове или свързани с тях дружества (заедно наричани „Мрежата на Делойт“), предоставят професионални консултации или услуги. Никое дружество от Мрежата на Делойт не носи отговорност за каквито и да е загуби, претърпени от кое да е лице, осланищо се на настоящата публикация.