

## Nicht ansässiger Arbeitgeber und rumänischer Arbeitnehmer – Praktische Aspekte

von Cornelia Vasoti, Accounting & Taxation Services

Ausländische Unternehmen stellen sich oft die Frage, ob sie ohne eine Niederlassung in Rumänien rumänische Arbeitnehmer für eine Tätigkeit in Rumänien beschäftigen können.

Dies kann grundsätzlich bejaht werden.

### Rechtswahl

Natürlich ist hierfür ein Arbeitsvertrag erforderlich. Dieser muss den am Beschäftigungsstandort geltenden Arbeitnehmerschutz beachten, weswegen grundsätzlich rumänische Arbeitsverträge sinnvoll sind.

### Steuern/ Sozialversicherung

Natürlich ist die Tätigkeit mit der Meldung und Abführung von Sozialabgaben und Lohnsteuer in Rumänien verbunden. Hierfür gibt es zwei Möglichkeiten:

1. Der ausländische Arbeitgeber reicht selbst unmittelbar oder durch einen Bevollmächtigten die Meldungen ein und führt die Lohnsteuer sowie die Sozialabgaben für die ansässigen Arbeitnehmer ab;
2. Aufgrund einer **Vereinbarung** zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und jedem ansässigen Arbeitnehmer erfolgen die Meldung und Zahlung der Steuer und Sozialabgaben durch die in Rumänien ansässigen Arbeitnehmer.

Nachstehend wird die **zweite Alternative** näher beschrieben.

### Vereinbarung

Aufgrund des abgeschlossenen Arbeitsvertrages wird eine Vereinbarung über die Meldung und Zahlung der Steuern und Sozialabgaben erstellt. Diese muss Informationen über das Arbeitsverhältnis sowie über den Arbeitgeber (u.a. den sog. CAEN-Code seiner Haupttätigkeit, was in der Praxis gewisse Probleme verursacht) enthalten.

Die Vereinbarung sieht unter Bezugnahme auf die einschlägigen Rechtsvorschriften vor, dass die Berechnung, Meldung und Zahlung der Einkommenssteuer sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vom Arbeitnehmer erfüllt werden. Der Arbeitnehmer übernimmt somit die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers.

## **Pflichten des Arbeitnehmers**

Der Arbeitnehmer muss sich hierfür bei seinem Wohnsitzfinanzamt registrieren (Meldung 020), wofür laut Regelungen der Finanzverwaltung ANAF bestimmte spezifische Anweisungen zu beachten sind, und die mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Vereinbarung einreichen.

Aufgrund dieser Vereinbarung obliegt dem Arbeitnehmer die Pflicht, monatlich das Formular 112 zur Erklärung der Zahlungspflichten bzgl. Einkommenssteuer und Sozialabgaben einzureichen. Es liegen Anweisungen der ANAF dazu vor, wie die Abschnitte "Ausweisdaten des Zahlers" und "Ausweisdaten des Versicherten" auszufüllen sind. So wird die natürliche Person einem Arbeitgeber, der die Sozialabgaben und die Einkommenssteuer meldet, zugeordnet; sie ist gleichzeitig die Person, die diese Pflichten erfüllt.

Sowohl bei der Registrierung als auch bei der monatlichen Erklärung und Überweisung kann der Arbeitnehmer durch lokale Steuerberater im Auftrag des Arbeitgebers unterstützt werden, wovon die meisten Arbeitgeber auch Gebrauch machen.

## **Abführung der Lohnsteuer und Sozialabgaben**

Die Lohnsteuer und die Sozialabgaben müssen monatlich, bis zum 25. Tag des Folgemonats, abgeführt werden. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer sowohl seine individuellen, als auch die vom Arbeitgeber geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge und den Staatshaushalt überweisen muss. In der Praxis muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer daher nicht nur das Nettogehalt (wie bei den ansässigen Arbeitnehmern), sondern auch den Betrag der Einkommenssteuer und sämtlicher Sozialabgaben überweisen.

## **Vorteile und Risiken für den Arbeitgeber**

Die o.g. Konstruktion verschafft international tätigen Unternehmen Vorteile, da sie Verwaltungsaufwand vermeiden. Andernfalls hätten diese die Pflicht, sich unmittelbar oder durch einen Bevollmächtigten zu steuerlichen Zwecken in Rumänien zu registrieren, bzw. eine Niederlassung zu gründen. Gerade in der ersten Phase des Markteintritts (insbesondere zum Aufbau des Vertriebs) ist sie daher attraktiv. Gleichzeitig gewährleistet sie den rumänischen Arbeitnehmern die Zugehörigkeit zum rumänischen Sozialversicherungssystem und sämtliche daraus erwachsenden Rechte.

Allerdings sind **zwei Risiken** für den Arbeitgeber hiermit verbunden:

1. Zunächst besteht je nach den Besonderheiten der von den Arbeitnehmern durchzuführenden Tätigkeit die Gefahr, dass eine sog. **steuerliche Betriebsstätte** entsteht. Diese würde die Pflicht des Arbeitgebers auslösen, für die Tätigkeit in Rumänien nach rumänischem Recht Gewinnsteuer (Körperschaftssteuer) zu bezahlen und Bücher zu führen. Dies muss im Einzelfall vor Projektbeginn geprüft werden.
2. Da Arbeitnehmer die Verantwortung für die Abführung der Abgaben vertraglich von dem Arbeitgeber übernimmt, sollte die Vereinbarung sorgfältig erstellt werden, um die Erfüllung der Pflichten möglichst gut abzusichern.

Im Ergebnis sind bereits in der Vorbereitungsphase sowohl fächerübergreifende Beratung als auch ein gesundes Vertrauensverhältnis zu den Arbeitnehmern erforderlich.

**Kontakt und weitere Informationen:**



**STALFORT Legal. Tax. Audit.**

Bukarest – Bistrița – Sibiu

**Büro Bukarest:**

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: [bukarest@stalfort.ro](mailto:bukarest@stalfort.ro)

[www.stalfort.ro](http://www.stalfort.ro)