

COVID-19 – HR, трудово-правни, данъчни и имиграционни аспекти

Накратко

Свидетели сме на извънредна ситуация, дължаща се на епидемичното разпространение в световен план на COVID-19, от който вече има заболели и в България. Ефектите върху хората, трудовата сила и работодателите са незабавни и многобройни. По-долу обръщаме внимание на някои HR, трудово-правни, данъчни и имиграционни аспекти.

▪ HR и трудово-правни аспекти

По препоръка на Националния оперативен щаб, се въведоха строги мерки, целящи да ограничат разпространението на заболяването сред населението. На работодателите беше препоръчано да организират провеждането на засилени противоепидемични мерки в работните помещения и да не се допускат служители или външни лица с прояви на остри заразни заболявания.

В допълнение, на 11.03.2020г. Министерството на труда и социалната политика („МТСП“) изпрати препоръки до всички национално представени работодателски организации, в които работодателите се насърчават да въведат гъвкаво работно време и дистанционен труд като предпазна мярка за служителите си срещу разпространението на вируса COVID-19. В препоръките изрично се посочва, че когато работата ще се извършва надомно или дистанционно, е необходимо работодателите да:

(а) създадат условия за възлагане и отчитане на извършената работа и съответната организация за извършването ѝ;

(б) осигурят необходимото работно оборудване, материали и средства за извършване на работата;

(в) постигнат съгласие със служителя за надомна или дистанционна работа, посредством подписване на допълнително споразумение към трудовия договор.

Специфични препоръки се отправят и относно въвеждането на гъвкаво работно време.

По-подробна информация за препоръките на МТСП може да откриете тук:

<https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1947&lang=>

В случай че характерът на работа на Вашите служители позволява за известен период от време да въведете дистанционна работа, ще бъде необходимо да сключите със служителите допълнителни споразумения към трудовите им договори, в които да се уговорят условията и реда за тази форма на труд. Кодексът на труда предвижда изрични задължителни елементи, както и препоръчителни, които тези допълнителни споразумения следва да съдържат. Също така, с вътрешни

актове може да приемете допълнителни правила, чрез които да се регулират различни аспекти на дистанционната работата.

В даден момент е възможно да настъпи необходимост и от временно намаляване или прекратяване дейността на предприятията, което също носи след себе си трудово-правни последици за служителите и работодателите.

В случай че имате нужда от съвет относно горните теми или се нуждаете от съдействие при изготвянето на споразумения със служителите и синдикати, както и вътрешни актове, моля не се колебайте да се обърнете към нас.

▪ **Данъчни и имиграционни аспекти**

В компании, чиито служители са мобилни, пътуват много извън страната или са командирани в чужбина дългосрочно, е възможно да произтекат непланирани последици поради наложени ограничения или забрани върху пътуванията.

Примерно:

- При пътуване или командировка в чужбина и наложени рестрикции върху пътуванията, е възможно български служители да бъдат принудени да останат в друга държава повече от 183 дни, което би довело до промяна на данъчния им статус там и в България;
- Ако българи работят принципно в чужбина за чужд работодател, но решат да се върнат и да работят за чуждия си работодател дистанционно от България и то за продължителен период от време, това би могло да има данъчни последици както за лицето, така и за чуждия работодател;
- Горните 2 ситуации биха могли да бъдат приложими и в обратния случай – командирани към или работещи в България чужденци да останат продължително време в България и това да доведе до промяна на данъчния им статус;
- Възможни са и непланирани имиграционни последици по отношение на необходимостта от удължаване на визи и разрешения за работа и престой.

Ако имате подобни случаи и бихте искали да обсъдите, не се колебайте да се свържете с нас:

Орлин Хаджийски

Съдружник
Данъчни и правни услуги
orlin.hadjiski@pwc.com

Мина Капсцова

Старши мениджър
Данъчни услуги
mina.kapsazova@pwc.com

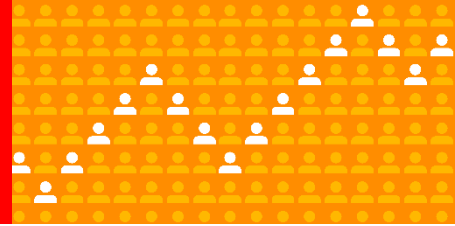
Ангел Бангачев

Старши мениджър
Правни услуги
angel.b.bangachev@pwc.com

Полина Панайотова-Кирова

Старши сътрудник
Правни услуги
polina.panayotova-kirova@pwc.com

COVID-19 – HR, Employment Law, Tax and Immigration Aspects



In Brief

We are evidencing an extraordinary situation due to the worldwide epidemic spread of COVID-19, of which there are patients in Bulgaria as well. The effects on the people, workforce and employers are immediate and numerous. Hereinbelow, we would like to draw your attention on some relevant HR, employment, tax and immigration aspects.

▪ HR and Employment Aspects

In accordance with a recommendation of the National Operational Headquarters severe measures have been implemented in order to limit the spread of the disease amongst the population. Employers were recommended to organize the conduct of strict anti-epidemic measures in the workplaces and not to let to work employees and third persons who have symptoms of highly contagious diseases.

In addition, on 11 March 2020 the Ministry of Labour and Social Policy (“**MLSP**”) sent recommendations to all nationally represented employers’ organizations encouraging employers to introduce flexible working time and telework as a preventive measure for the employees against the spread of COVID-19. The recommendations explicitly state that in case the work will be performed from home or distantly, the employer should:

- (a) create conditions for assignment and reporting of the performed work and the appropriate organization for its performance;
- (b) provide the necessary work equipment, materials and means for performance of the work;
- (c) reach an agreement with the employee for work from home or distant work by execution of an additional agreement to the employment contract.

Specific recommendations are made in relation to introduction of flexible working time as well.

Detailed information about the recommendations of the MLSP could be found here:

<https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1947&lang=>

Should the nature of the work of your employees allows introduction of distant work for a certain period, it will be necessary to execute additional agreements with the employees to their employment contracts which elaborate on the terms and conditions of this form of work. The Labour Code provides for explicit mandatory elements which these additional agreements should contain, as well as recommendable ones. Also, you can adopt internal documents which contain additional rules governing various aspects of the distant work.

At some point it may become necessary that companies reduce or terminate temporarily their business activities, which also entails employment law consequences for employees and employers.

In case you need advice on the topics above or need assistance with preparing additional agreements with employees and trade unions as well as drafting internal company documents, please do not hesitate to contact us.

▪ **Tax and Immigration Aspects**

In companies having mobile employees, travelling frequently abroad or being seconded abroad, it is possible that certain unexpected consequences would arise due to restrictions or ban on travel. Examples of such consequences are:

- In case of a business trip or secondment abroad and imposed restrictions on travel, it is possible for Bulgarian employees to be required to stay in a foreign country for more than 183 days, which will lead to change of their tax status in that country, as well as in Bulgaria;
- Where Bulgarians usually work abroad for a foreign employer, but decide to return to Bulgaria and work distantly for their foreign employer for a long period, this may trigger tax consequences for the person, as well as for the foreign employer;
- The above two situations could be applicable in the reverse case as well, i.e. foreigners who are on a business trip or temporarily seconded to Bulgaria may be required to stay long in Bulgaria which may lead to change of their tax status;
- Unplanned immigration consequences related to the need for extension of visas, work and residence permits are also possible.
-

Should you have such cases and would like to discuss them, please do not hesitate to contact us.

Orlin Hadjiiski

Partner | Tax and Legal Services
orlin.hadjiiski@pwc.com

Mina Kapsazova

Senior Manager | Tax | People and Organisation
mina.kapsazova@pwc.com

Angel Bangachev

Senior Manager | Attorney-at-Law
angel.b.bangachev@pwc.com

Polina Panayotova-Kirova

Senior Associate | Attorney-at-Law
polina.panayotova-kirova@pwc.com

The material contained in this publication is provided for general information purposes only and does not contain a comprehensive analysis of each item described. Before taking (or not taking) any action readers should seek professional advice specific to their situation. No liability is accepted for acts or omissions taken in reliance upon the contents of this publication.

© 2020 PricewaterhouseCoopers Bulgaria EOOD. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.