

Нет налогов – нет проблем. Миф или реальность?

Любой человек будет доволен идеей необлагаемого налогом дохода, и нельзя отрицать, что при отсутствии налога обычно меньше сложностей и требований о соответствии. Однако даже таким странам потребуются определенные не связанные с налогами национальные нормативные акты, регулирующие различные другие аспекты цикла занятости, такие как юрисдикция, иммиграция, правила занятости, социальное обеспечение, трудовое законодательство, национальные пенсионные схемы, медицинское страхование и т. д., и ОАЭ не исключение.

1) Юрисдикция. Говоря упрощенно, ОАЭ делят свою экономическую и правовую юрисдикцию между оншорным (береговым) сектором, в котором доминируют интересы местного бизнеса с ограничениями на иностранную собственность, и офшорным сектором, который состоит из свободных зон. На сегодняшний день в ОАЭ успешно действуют более 45 таких свободных зон. Они освобождены от законов ОАЭ, если только соответствующий орган свободной зоны не принял иного решения.

2) Иммиграционные правила: для того, чтобы граждане, не являющиеся гражданами ОАЭ, официально работали в компании в ОАЭ, они должны получить вид на жительство и/или разрешение на работу. Поскольку большая часть населения ОАЭ является иностранцами, процесс получения рабочей визы намного понятней, чем в других странах. Это не означает, однако, что процесс не является сложным и динамичным, также он зависит от местоположения компании (береговая /свободная зона).

Виза и разрешение на работу, как правило, действительны в течение двух-трех лет и должны быть продлены по истечении срока, чтобы продолжать контракт с иностранным работником. Обладатели визы могут спонсировать визу своих родственников (прямых членов семьи) при условии, что они отвечают определенным критериям, таким как размер заработной платы.

3) Федеральный закон о труде (1): трудовое законодательство ОАЭ решает вопросы, связанные с рабочим временем, отпуском и праздничными днями, отпуском по болезни, наймом на работу несовершеннолетних, декретным отпуском, документацией по персоналу, стандартами безопасности, окончанием срока службы по найму и окончанием выплат по выходному пособию. Эти вопросы распространяются на всех, кто работает в ОАЭ, будь то граждане ОАЭ или иностранцы. Большинство свободных зон решили принять трудовое законодательство ОАЭ и, кроме того, имеют другие правила занятости для компаний, работающих в их зоне. Тем не менее, работники, работающие в финансовых свободных зонах в ОАЭ, освобождаются от трудового законодательства ОАЭ и подчиняются другому набору правил.

4) Социальное обеспечение: В конце трудовых отношений компании обычно обязаны выплачивать работнику денежное вознаграждение, которое необходимо накапливать во время трудоустройства работника. Также, в эмиратах Дубай и Абу-Даби компании обязаны предоставлять своим сотрудникам(2) индивидуальное медицинское страхование (от уполномоченных представителей медицинского страхования в этих эмиратах). Кроме того, вклад в государственную систему пенсионного обеспечения и социального обеспечения является обязательным для компаний, в которых работают граждане ОАЭ.(3)

Из-за отсутствия подоходного налога с физических лиц ОАЭ является предпочтительной юрисдикцией как для работодателей так и для работников для размещения региональных команд управления многонациональными компаниями. Тем не менее, в ОАЭ необходимо обеспечить тщательное соблюдение строгих законов, не связанных с налогами, чтобы избежать каких-либо серьезных уголовно-правовых последствий.

Контакты для будущих вопросов

Markus Susilo

Partner, Crowe UAE

T: +971.4.22.00.198

E: markus.susilo@crowe.ae

Deepika Chandak

Global Mobility Manager, Crowe UAE

T: +971.4.22.00.198

E: deepika.chandak@crowe.ae