

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGLEMENTAREA SEDIULUI SOCIAL DIGITAL ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

aprilie 2025

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:

<https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=dsdl-home1>

Documentare și sinteză: Any-Mary Jula, consilier parlamentar
Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

ABSTRACT

Sediile centrale digitale reprezintă o opțiune viabilă și din ce în ce mai populară pentru întreprinderile care doresc să stabilească o prezență internațională fără costurile și constrângerile tradiționale ale spațiilor (fizice) de birouri. Deși cerințele și beneficiile specifice variază în funcție de țară, tendința generală este spre o mai mare acceptare și acomodare a modelelor de afaceri digitale.

În mediul de afaceri din ce în ce mai digitalizat de astăzi, companiile nu mai sunt legate de cerințele tradiționale privind birourile fizice. Conceptul de „sediul central digital” a apărut ca o alternativă realistă, permițând întreprinderilor să stabilească o prezență legală în diferite țări fără costurile substanțiale asociate cu spațiul fizic de birouri.

Un sediu central digital (cunoscut și sub denumirea de birou virtual) oferă întreprinderilor o adresă fizică și servicii conexe, fără a fi nevoie de un spațiu de birouri fizic dedicat și permite întreprinderilor să:

- stabilească o prezență comercială legală într-o jurisdicție;
- primească poștă și corespondență oficială;
- mențină o imagine profesională a afacerii;
- se conformeze cerințelor locale de înregistrare;
- acceseze servicii suplimentare, cum ar fi răspunsurile telefonice, redirecționarea corespondenței și spații de întâlnire.

Spre deosebire de birourile tradiționale, sediile centrale digitale nu impun întreprinderilor să închirieze spații fizice sau să mențină personal la fața locului, reducând în mod semnificativ costurile generale și oferind în același timp beneficiile unei adrese comerciale locale.

Cea mai avansată țară din punctul de vedere al digitalizării este Estonia. Pentru antreprenorii care caută un mediu de afaceri digital și acces la piața UE, programul e-Residency din Estonia oferă o soluție convingătoare care elimină necesitatea unui birou fizic, menținând în același timp toate cerințele legale prin servicii de birou virtual.

CUPRINS

ESTONIA	5
MALTA.....	11
CIPRU	14
WEBOGRAFIE	19

ESTONIA

Estonia este singura țară în care oricine (de oriunde) poate înregistra o societate într-un timp record, fără a fi prezent fizic. Înregistrarea unei companii durează doar 2-4 ore. Pentru ridicarea kitului e-Residency există peste 50 de locații de preluare în întreaga lume.

99% din servicii sunt disponibile online, 24 de ore din 24, 7 zile din 7. De la lansarea sa în 2014, e-Residency a fost sprijinit de guvernul estonian, pentru a răspunde nevoilor antreprenorilor din întreaga lume. [E-Residency](#) estonian rămâne cel mai popular program de acest tip, oriunde în lume¹.

Guvernul estonian a salvat/stocat toate datele critice în servere din afara granițelor sale - numite *Ambasada datelor*. Acesta este un concept nou și inovator pentru gestionarea informațiilor de stat (prin care se asigură și continuitatea sistemelor-cheie ale statului, cum ar fi registrele e-Business și ale documentelor de identitate). Resursele *Data Embassy* se află sub controlul statului estonian, sunt securizate împotriva atacurilor cibernetice sau a situațiilor de criză cu ajutorul tehnologiei KSI Blockchain și sunt capabile nu numai să furnizeze copii de siguranță ale datelor, ci și să opereze cele mai importante servicii.

De menționat că e-Residency nu este o rezidență fiscală. În timp ce unele companii aparținând e-rezidenților plătesc taxe în Estonia, altele nu. Totul depinde dacă o altă țară poate pretinde în mod corect că există un sediu permanent în țara lor, cum ar fi un sediu fix sau un loc de conducere efectivă (locația consiliului companiei). Pentru rezidența fiscală personală, aceasta nu se va schimba decât dacă se locuiește efectiv în Estonia timp de cel puțin 183 de zile pe o perioadă de 12 luni calendaristice consecutive.

Acest lucru este important de știut deoarece, dacă firmele de contabilitate estoniene detectează că obligațiile fiscale ale companiei se află în afara Estoniei, ar putea refuza înrolarea, deoarece nu pot ajuta în alte jurisdicții cu raportarea obligatorie a impozitelor și contabilității. Plata pentru un serviciu profesional de contabilitate și impozitare în alte țări ar putea modifica drastic cheltuielile lunare de afaceri.

Dacă nu există un sediu permanent și un loc de furnizare în altă parte, compania se află sub pragul de înregistrare în scopuri de TVA din Estonia și ar putea să depună

¹ <https://incorporations.io/companies-act/estonia>

bilanțul o dată pe an prin serviciile unui contabil profesionist din Estonia. Acest lucru va permite menținerea unei baze de costuri anuale scăzute.

Se poate înregistra electronic o afacere în Registrul e-Business numai în cazul în care toate persoanele care au legătură cu înființarea (membrii consiliului de administrație, membrii fondatori, membrii consiliului de supraveghere etc.) pot semna digital cererea de înscriere inițială și documentele de constituire.

Pentru un cetățean străin care dorește să înființeze o companie în Estonia, este util să devină e-rezident. Deținătorii de card de identitate digital al rezidenților electronici pot semna documentele digital, iar digi-ID oferă acces la toate serviciile electronice din Estonia.

Dacă firma este situată într-un stat străin, compania trebuie să desemneze o persoană de contact.

Portalul e-Business Register poate fi utilizat pentru a înregistra societăți cu răspundere limitată, societăți în nume colectiv, societăți în comandită simplă și în comandită pe acțiuni și asociații non-profit și pentru a intra în afaceri ca persoană care desfășoară activități independente. Asociațiile comerciale sau societățile pe acțiuni nu pot fi înființate electronic.

Procesul de deschidere a unei afaceri în Estonia pas cu pas:

1. Aplicația pentru e-Residency (3-8 săptămâni)

Se trimite cererea online la e-resident.gov.ee (Cost: Aproximativ 100-130 EUR)

Urmează verificarea antecedentelor efectuată de poliția estoniană

Se ridică cartea de identitate digitală de la o ambasadă sau un consulat estonian

E-Residența este valabilă timp de 5 ani.

2. Organizarea serviciilor de birou virtual (1 zi - 1 săptămână)

Fiecare companie estoniană are nevoie de o adresă înregistrată și de o persoană de contact

Adresă de birou virtual: 199 €/an (cost mediu)

Serviciul persoanei de contact: 199 EUR/an (cost mediu)

Furnizori de servicii: Unicount, Xolo, Enty.io, Wisor Group, Dalanta, Eesti Firma

Servicii incluse: Gestionarea corespondenței, expedierea documentelor, reprezentare juridică.

3. Înregistrarea companiei (15 min - 1 oră)

Cost: 265 € taxă de stat

Proces: 100% online, utilizând ID-ul digital e-Residency

Platformă: Registrul estonian al întreprinderilor (e-Business Register)

Tipuri de societăți: cea mai comună este societatea cu răspundere limitată (OÜ)

Capital minim: 2.500 EUR (poate fi amânat)

Documentație: act constitutiv, informații despre membrii consiliului de administrație.

4. Deschiderea unui cont bancar de afaceri (1 oră - 1 săptămână)

Opțiuni: bănci estoniene tradiționale (poate fi necesară prezența fizică)

Furnizori Fintech din Spațiul Economic European

Cost: 0-200 EUR, în funcție de furnizor.

Cerințe: Documente de înregistrare a companiei, e-Residency ID

Deschidere la distanță: posibilă cu furnizori fintech.

5. Înregistrarea fiscală

Numărul de identificare fiscală: Atribuit automat în timpul înregistrării companiei

Înregistrare TVA: este obligatorie atunci când cifra de afaceri depășește 40.000 EUR într-un an calendaristic.

Sistem de depunere: Toate declarațiile fiscale sunt depuse prin intermediul portalului e-MTA.

Frecvență: declarații fiscale lunare pentru întreprinderile active.

Cerințe privind biroul virtual

- Adresă înregistrată
- Cerință legală: fiecare societate estoniană trebuie să aibă o adresă fizică înregistrată în Estonia.
- Soluție virtuală: furnizorii de servicii oferă adrese în centre de afaceri (de obicei în Tallinn).
- Utilizare: adresa apare în evidențele publice și în documentele oficiale.
- Gestionarea corespondenței: furnizorii scanează și expediază electronic corespondența.
- Limitări: nu poate fi utilizat pentru primirea de colete sau bunuri.
- Cerință: societățile cu echipe de conducere din afara Estoniei trebuie să desemneze o persoană de contact autorizată în Estonia.
- Funcție: asigură comunicarea între autoritățile estoniene și conducerea societății.

- Temei juridic: cerut de Codul comercial estonian.
- Limitări: persoanele de contact nu pot acționa în numele societății. Din februarie 2023, societățile pot utiliza o adresă străină a sediului social, dar au nevoie în continuare de o persoană de contact estonă.

Sistemul fiscal

- Se are în vedere impozitul pe venitul societăților
- Impozitare amânată: societățile plătesc impozit doar atunci când profiturile sunt distribuite, nu atunci când sunt obținute.
- Cota: 22% din impozitul pe profit 22% asupra profiturilor distribuite (de la 1 ianuarie 2025).
- Calcul: pentru un dividend de 10.000 EUR, impozitul ar fi de 2.821 EUR ($10.000 \text{ EUR} \times 22/78$).
- Depunere: declarații lunare prin intermediul portalului e-MTA.

Considerații fiscale importante

- Rezidență fiscală: e-Residency nu stabilește rezidența fiscală pentru persoană sau compania persoanei.
- Stabilire permanentă: operarea dintr-o altă țară poate crea obligații fiscale în țara respectivă.
- Impozite personale: persoana e rezidentă fiscală acolo unde locuiește fizic.
- Dublă impozitare: Estonia are tratate cu multe țări pentru a preveni dubla impunere.

Implicații juridice

- Guvernanța corporativă: respectarea legislației estoniene privind societățile comerciale.
- Rapoarte anuale: trebuie să fie depuse la Registrul Comerțului.
- Protecția datelor: este necesară respectarea GDPR.
- Răspundere limitată: acționarii beneficiază de protecție împotriva răspunderii limitate.
- Semnături digitale: legale prin intermediul ID-ului digital e-Residency.

Avantajele unei întreprinderi digitale estoniene

Sistem de impozitare amânată: fără impozit pe profiturile reinvestite.

Lucrul de la distanță

În Estonia, nu există o lege specifică dedicată muncii la distanță. Cu toate acestea, Legea privind contractele de muncă (ECA) servește drept bază pentru angajamentele de lucru la distanță. Aspectele cheie includ acordul reciproc, obligațiile angajatorului și drepturile angajaților.

Cadrul legal pentru munca la distanță

Munca la distanță necesită un acord între angajator și angajat, documentat în contractul de muncă sau în anexă. Angajatorii trebuie să ofere tratament și oportunități egale pentru lucrătorii de la distanță în comparație cu angajații de la birou în ceea ce privește salariul, beneficiile și dezvoltarea carierei. Angajații își păstrează drepturile conform legislației muncii din Estonia, inclusiv reglementările privind timpul de lucru, perioadele de odihnă și timpul de concediu.

Cerințe de infrastructură tehnologică

Infrastructura digitală avansată a Estoniei facilitează munca de la distanță fără întreruperi. Țara se mândrește cu o acoperire de internet aproape universală, esențială pentru o conectivitate fiabilă pentru lucrul de la distanță. Serviciile guvernamentale online extinse permit lucrătorilor la distanță să acceseze sarcinile administrative în mod eficient. Infrastructura robustă de securitate cibernetică este crucială pentru protejarea datelor în medii de lucru la distanță. Autoritatea Estonă pentru Sistemul Informațional (RIA) oferă orientări pentru manipularea securizată a datelor.

Responsabilitățile angajatorului pentru lucrătorii de la distanță

În timp ce Estonia promovează flexibilitatea, angajatorii au anumite responsabilități. Angajatorii trebuie să ofere îndrumări cu privire la configurarea ergonomică a stațiilor de lucru la domiciliu pentru a preveni tulburările musculo-scheletice legate de muncă. În unele cazuri, angajatorilor li se poate cere să contribuie la costul echipamentului de lucru necesar pentru munca la distanță. Angajatorii trebuie să implementeze măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a proteja datele companiei accesate de la distanță.

Aranjamente flexibile de lucru

Cadrul legislației muncii din Estonia permite diverse aranjamente flexibile de muncă. Acestea includ munca cu fracțiuni de normă, în care angajații pot fi de acord să lucreze cu un program mai scurt decât orele standard cu normă întreagă. Atât angajatorul, cât și angajatul trebuie să cadă de acord asupra orelor de lucru specifice din contractul de muncă.

Un alt aranjament este *flexitime*, care permite angajaților o anumită variație a programului lor de lucru zilnic sau săptămânal, în limitele convenite. Programul de lucru de bază, când toată lumea este disponibilă, poate fi stipulat în contract.

Partajarea locurilor de muncă este, de asemenea, o opțiune, în care doi sau mai mulți angajați pot împărți responsabilitățile unui post cu normă întreagă. Volumul de muncă al fiecărui angajat și salariul corespunzător sunt proporționale cu programul de lucru convenit.

Legea privind contractele de muncă (ECA) nu abordează în mod explicit rambursările de echipamente și cheltuieli pentru aranjamentele flexibile de muncă. Cu toate acestea, angajatorilor li se poate cere să contribuie la aceste costuri în anumite circumstanțe. În cazul în care munca necesită echipamente specifice care nu sunt utilizate în mod obișnuit în scopuri personale, iar angajatul le folosește pe al lor, angajatorul poate fi obligat să contribuie la cost.

În general, angajatorii nu sunt obligați să ramburseze cheltuielile personale suportate de angajați în timp ce lucrează de la distanță, cum ar fi taxele de internet sau utilitățile. Cu toate acestea, este posibilă negocierea între angajator și angajat. Angajatorii au, de asemenea, responsabilitatea de a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos în conformitate cu Legea privind sănătatea și siguranța în muncă (OHSA), care se poate extinde la furnizarea de îndrumări ergonomice pentru birourile de acasă.

Protecția datelor și confidențialitatea

În Estonia, angajatorii au responsabilitatea de a proteja datele angajaților și de a asigura confidențialitatea. Aceasta include respectarea principiului minimizării datelor, așa cum este subliniat în [Regulamentul general privind protecția datelor \(GDPR\)](#), ceea ce înseamnă că angajatorii ar trebui să colecteze și să stocheze numai datele esențiale în scopuri de lucru la distanță. Angajații au dreptul de a fi informați despre ce date sunt colectate, cum sunt utilizate și cu cine sunt partajate. Angajatorii trebuie să furnizeze o politică de confidențialitate clară, în conformitate cu ghidurile GDPR. În plus, angajatorii

trebuie să implementeze măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a proteja datele împotriva accesului, dezvăluirii, modificării sau distrugerii neautorizate.

Angajații de la distanță din Estonia au drepturi cu privire la gestiunea datelor lor personale: au dreptul de a accesa datele personale deținute de angajator și de a solicita rectificarea oricăror inexactități, așa cum este menționat în GDPR. În anumite circumstanțe, angajații pot solicita ștergerea datelor, respectând reglementările GDPR. De asemenea, angajații au dreptul să se aștepte ca datele lor personale să fie păstrate confidențial, urmând principiile estoniene de protecție a datelor.

Angajatorii și angajații din Estonia pot colabora pentru a asigura securitatea datelor printr-o serie de bune practici. Acestea includ implementarea politicilor puternice de parole și criptarea datelor sensibile în repaus și în tranzit. Ar trebui utilizate soluții securizate de acces la distanță cu autentificare multifactor, iar accesul ar trebui să fie restricționat numai personalului autorizat. Instruirea angajaților cu privire la cele mai bune practici de securitate a datelor, inclusiv conștientizarea phishingului și gestionarea responsabilă a datelor, este, de asemenea, crucială. Trebuie menținute copii de rezervă regulate ale datelor pentru a asigura recuperarea în caz de incidente. În cele din urmă, ar trebui elaborat un plan de identificare, raportare și răspuns eficient la incidentele de securitate a datelor.

MALTA

Fiecare societate înregistrată în Malta trebuie să aibă un sediu social în această țară. Dar acesta poate fi la biroul unei firme locale de avocați, contabili sau alți furnizori de servicii corporative. Orice modificare a sediului social al societății trebuie să fie notificată întotdeauna în Registrului Societăților².

Pentru antreprenorii străini sunt recunoscute birourile virtuale. Adresa trebuie să fie într-un centru de afaceri de renume din orașe importante, în conformitate cu Codul comercial maltez.

Beneficii: Rata impozitului pe profit poate scădea la 5% după ce se aplică pentru subvenții și scutiri fiscale.

Există oportunități bancare multiple și acorduri comerciale cu UE.

² <https://www.rivermate.com/guides/malta/remote-work>

Lucrul de la distanță

Malta a adoptat practici de lucru la distanță, oferind avantaje atât angajatorilor, cât și angajaților.

Reglementări legale

Legislația privind munca la distanță în Malta este încă în curs de consolidare. Deși nu există o singură lege care să o reglementeze, există reglementări specifice în vigoare:

- Legea privind condițiile de muncă stabilește condiții fundamentale de muncă, inclusiv drepturi precum „deconectarea” pentru lucrătorii la distanță. Acest drept le permite să evite comunicarea legată de muncă în afara orelor de lucru stabilite, cu excepția cazului în care contractul lor prevede altfel.

Angajatorii au responsabilități specifice față de lucrătorii la distanță:

- Sănătate și siguranță: Angajatorii trebuie să asigure un mediu de lucru sigur pentru angajații de la distanță. Acest lucru poate implica oferirea de îndrumări cu privire la ergonomie, furnizarea de echipamente adecvate și oferirea de instruire privind practicile sigure de lucru la distanță.
- Angajatorii furnizează echipamente (cum ar fi laptopuri și căști) sau rambursează cheltuielile cu internetul. Unii angajatori pot solicita angajaților să-și folosească propriul echipament, în timp ce alții pot oferi o sumă sau o alocare de materiale.

Comunicare și colaborare: Angajatorii trebuie să stabilească canale de comunicare clare și protocoale de colaborare pentru a se asigura că lucrătorii de la distanță se simt conectați și informați.

Aranjamente flexibile de lucru

Cultura muncii din Malta a preluat treptat aranjamentele flexibile de muncă. Această schimbare răspunde unei dorințe tot mai mari de echilibru între viața profesională și viața privată și permite companiilor să atragă și să rețină profesioniștii de valoare.

Munca cu fracțiune de normă implică angajații care lucrează cu un program redus în comparație cu un post cu normă întreagă. Reglementările privind condițiile de muncă (ECR) din 2007 subliniază standardele minime pentru munca cu normă parțială, inclusiv drepturile pro-rata la beneficii primite de angajații cu normă întreagă.

Flexitime oferă angajaților un anumit control asupra orelor de lucru în cadrul parametrilor stabiliți. Acest lucru ar putea implica orele de lucru de bază în care toți

angajații trebuie să fie prezenți, cu flexibilitate în ceea ce privește orele de început și de sfârșit. Deși nicio lege specifică nu impune orele flexibile, ECR pune bazele aranjamentelor flexibile de lucru prin prevederi privind programul de lucru și perioadele de odihnă. Angajatorii și angajații pot negocia acorduri de orar flexibil care respectă aceste reglementări.

Partajarea locurilor de muncă implică două sau mai multe persoane care împart responsabilitățile unui post cu normă întreagă. Fiecare *job sharer* îndeplinește o parte din orele și volumul de muncă necesar. Nu există o legislație specifică care să reglementeze partajarea locurilor de muncă. Cu toate acestea, dispozițiile ECR privind munca cu fracțiune de normă pot fi aplicate acordurilor de partajare a locurilor de muncă.

Rambursările pentru echipamente și cheltuieli pentru aranjamentele flexibile de muncă sunt de obicei determinate de contractele individuale de muncă sau de politicile companiei. Cu toate acestea, angajatorii au datoria generală de a asigura un mediu de lucru sigur, care s-ar putea extinde la furnizarea de echipamente necesare pentru aranjamente flexibile de lucru.

Protecția datelor și confidențialitatea

Creșterea angajamentelor de lucru la distanță necesită un accent sporit pe protecția datelor și a confidențialității atât pentru angajatori, cât și pentru angajații din Malta. Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR) (UE) 2016/679 reprezintă piatra de temelie a drepturilor de confidențialitate a datelor în Uniunea Europeană, inclusiv în Malta. Acest ghid explorează obligațiile angajatorului, drepturile angajaților și cele mai bune practici pentru securizarea datelor personale și ale companiei într-un mediu de lucru la distanță.

Angajatorii trebuie să aibă o bază legală pentru prelucrarea datelor angajaților, cum ar fi îndeplinirea obligațiilor contractuale sau obținerea consimțământului pentru anumite scopuri. Aceștia ar trebui să colecteze și să prelucreze doar cantitatea minimă de date necesare angajaților pentru sarcinile lor de muncă. Implementarea măsurilor tehnice și organizatorice adecvate pentru a proteja datele este crucială. Aceasta include criptarea, controalele accesului și instruirea angajaților în domeniul securității cibernetice. Angajatorii sunt obligați să informeze angajații cu privire la datele pe care le colectează, modul în care sunt utilizate și drepturile lor de protecție a datelor.

Angajații au dreptul de a accesa datele personale deținute de angajator și de a solicita rectificarea oricăror inexactități. În anumite circumstanțe, angajații pot solicita ștergerea datelor lor personale. Angajații pot solicita restricții cu privire la modul în care

sunt prelucrate datele lor. Ei au dreptul de a se opune prelucrării datelor lor în scopuri de marketing sau din motive legate de situația lor particulară.

Angajatorii ar trebui să ofere sau să se asigure că angajații au acces la dispozitive de lucru securizate cu software actualizat și protecție antivirus puternică. Utilizarea unei rețele private virtuale (VPN) criptează transmisia de date între dispozitivul angajatului și serverele companiei, sporind securitatea. Implementarea controalelor de acces bazate pe roluri restricționează accesul angajaților doar la datele necesare pentru funcția lor. Criptarea datelor sensibile, atât în repaus, cât și în tranzit, adaugă un strat suplimentar de protecție în cazul unei încălcări a securității. Având un plan clar de răspuns la încălcarea datelor, ajută la minimizarea daunelor și la asigurarea conformității cu reglementările. Instruirea regulată cu privire la cele mai bune practici de securitate a datelor dă putere angajaților să identifice și să evite riscurile de securitate a datelor.

CIPRU

Pentru o companie din Cipru, o adresă a sediului social este o cerință obligatorie. Aceasta este o adresă fizică în Cipru, nu o adresă la o casuță poștală, unde vor fi trimise toate comunicările oficiale de la Registrul Societăților și alte autorități. Tot aici trebuie păstrate registrele și documentele statutare ale companiei.

Iată o detaliere a condițiilor privind sediul social pentru o companie din Cipru:

Cerință legală: Dreptul Societăților, Cap. 113: [Legea societăților comerciale](#) din Cipru impune în mod explicit ca fiecare companie să aibă un sediu social în Republica Cipru.

Formularul HE2: La constituire, societatea trebuie să depună Formularul HE2 la Registrul Societăților, declarând oficial adresa sediului social.

Fără cutie poștală: sediul social nu poate fi o simplă cutie poștală; trebuie să fie o locație fizică.

Scopul sediului social

- Comunicarea oficială: servește ca adresă oficială pentru primirea notificărilor legale, scrisorilor de la Registrul companiilor, autoritățile fiscale și alte organisme oficiale.
- Păstrarea evidenței: registrele statutare ale companiei (de exemplu, registrul membrilor, directorilor, secretarul, sarcinile) și alte documente importante trebuie păstrate la această adresă.
- Înregistrarea publică: adresa sediului social este disponibilă public în baza de date a Registrului companiilor din Cipru.
- Schimbarea sediului social: Dacă o companie dorește să-și schimbe adresa sediului social, trebuie să notifice Registrul Societăților prin depunerea Formularului HE2 în termen de paisprezece (14) zile de la modificare.

Poate fi folosit un birou virtual în Cipru ca adresă de sediu social pentru o companie, cu condiția ca furnizorul de birou virtual să ofere o adresă fizică în Cipru pentru serviciile de primire și de gestionare a corespondenței oficiale.

Mulți furnizori de servicii din Cipru oferă pachete de birou virtual care includ o adresă de sediu social, gestionarea corespondenței și, uneori, alte servicii administrative. Aceasta poate fi o soluție eficientă din punct de vedere al costurilor, în special pentru investitorii străini sau întreprinderile fără a fi nevoie de un spațiu de birou fizic cu normă întreagă în Cipru.

Considerații cheie pentru utilizarea unui birou virtual ca sediu social:

- Furnizorul de birou virtual trebuie să fie de încredere pentru gestionarea corespondenței oficiale și pentru furnizarea serviciilor necesare.
- Adresa biroului virtual trebuie să fie o adresă fizică validă în Cipru pentru a se respecta legea.

În concluzie, în timp ce o prezență fizică sub forma unui birou tradițional nu este strict necesară, o companie din Cipru trebuie să aibă o adresă de sediu social în Cipru. Un birou virtual care oferă o adresă fizică și servicii de gestionare a corespondenței poate îndeplini această cerință. Este esențial a se folosi un furnizor de renume astfel încât serviciile pe care le oferă să asigure conformitatea cu legislația cipriotă.

Legea privind societățile comerciale

Art.102 - (1) O societate comercială va avea, din ziua în care începe să-și desfășoare activitatea sau din a paisprezecea zi de la data înființării, oricare dintre acestea este prima, să aibă un sediu social în Republica căruia i se pot adresa toate comunicările și notificările.

Cipru are un cadru legal pentru munca la distanță, Legea angajării lucrătorilor la distanță (2018) care stabilește o serie de reglementări cheie. Un „lucrător la distanță” este definit ca un angajat care își desfășoară în mod regulat întreaga activitate sau o parte din muncă la domiciliu sau într-un alt loc de muncă fix sau mobil în afara sediului angajatorului. Legea protejează drepturile lucrătorilor la distanță, asigurând tratament egal în ceea ce privește salariul, beneficiile și oportunitățile de avansare în carieră.

Contractele de muncă

Legea impune contracte de muncă scrise care descriu în mod clar termenii acordurilor de muncă la distanță. Acestea includ orele de lucru, metodele de comunicare, metodele de evaluare a performanței și protocoalele de securitate a datelor.

Angajatorii au responsabilități în temeiul legii, cum ar fi furnizarea de instruire privind practicile de telemuncă și asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos pentru lucrătorii la distanță. Aceștia sunt, de asemenea, responsabili pentru reținerea impozitelor pe venit și a contribuțiilor la asigurările sociale pentru lucrătorii la distanță din Cipru. Este important de menționat că Legea angajării lucrătorilor la distanță se aplică numai angajaților casnici, nu liber profesioniștilor sau contractorilor independenți.

Cipru are o infrastructură tehnologică bine dezvoltată care sprijină munca de la distanță. Internetul cu fibră optică este disponibil pe scară largă în zonele urbane, cu îmbunătățiri continue în regiunile rurale. Acoperirea rețelei celulare este extinsă, iar forța de muncă cipriotă are în general abilități bune de alfabetizare digitală, ceea ce facilitează adaptarea la practicile de lucru la distanță.

Dincolo de mandatele legale, angajatorii au responsabilități suplimentare pentru un mediu de lucru de la distanță de succes. Canalele de comunicare clare și utilizarea instrumentelor de colaborare sunt cruciale. Metodele de evaluare a performanței potrivite pentru lucrul la distanță sunt esențiale, la fel ca și implementarea unor măsuri solide de securitate a datelor.

Deși nu este impus de lege, unii angajatori pot alege să contribuie la costurile echipamentelor sau să ramburseze cheltuielile cu internetul/planul de date. Acordurile clare din cadrul contractelor de muncă pot aborda aceste considerente. Luarea în considerare a bunăstării angajaților de la distanță este, de asemenea, importantă. Aceasta poate implica oferirea de ore de lucru flexibile, stabilirea unor limite clare între muncă și viața personală și furnizarea de mecanisme pentru a aborda potențialele sentimente de izolare.

Munca cu fracțiune de normă este recunoscută ca un aranjament de muncă legitim în temeiul legislației muncii existente și al Legii angajării lucrătorilor la distanță (articolul 11). Este important să se oficializeze aranjamentele de lucru cu normă parțială prin contracte scrise care specifică orele de lucru, beneficiile (proportionale cu posturile cu normă întreagă) și așteptările pentru a asigura claritate atât pentru angajator, cât și pentru angajat.

Orarul flexibil nu este recunoscut în mod explicit în legislația cipriotă a muncii. Cu toate acestea, angajatorii pot negocia orele flexibile cu angajații individuali sau prin contracte colective. Contractele de muncă ar trebui să definească în mod clar orele de lucru de bază, protocoalele flexibile ale orelor de lucru și așteptările privind volumul de muncă pentru astfel de aranjamente.

Partajarea locurilor de muncă nu este abordată în mod expres în legislația cipriotă a muncii. Legea angajării lucrătorilor la distanță se concentrează pe aranjamentele individuale de muncă la distanță. Totuși, conceptul de partajare a locurilor de muncă ar putea fi interpretat în acest cadru, în special în ceea ce privește dreptul de a solicita aranjamente alternative de muncă. Acordurile formale care descriu responsabilitățile, canalele de comunicare și orele de lucru potențiale suprapuse sunt cruciale pentru partajarea cu succes a locurilor de muncă.

Noua [Lege a angajării lucrătorilor la distanță](#) (2023) oferă un cadru juridic cuprinzător pentru acordurile de muncă la distanță în Cipru. Acesta prezintă drepturile angajaților, obligațiile angajatorului și cerințele contractuale pentru munca la distanță.

Legea angajării lucrătorilor la distanță nu obligă angajatorii să furnizeze echipamente sau să ramburseze cheltuielile legate de aranjamentele de telemuncă.

Protecția datelor și confidențialitatea

Angajatorii au responsabilitatea de a implementa măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru a proteja datele cu caracter personal, inclusiv pe cele ale angajaților de la distanță. Acest lucru este inspirat de articolul 32 GDPR, deși principiile GDPR nu sunt direct aplicabile în Cipru.

Angajatorii ar trebui, de asemenea, să instruiască angajații de la distanță cu privire la cele mai bune practici de securitate a datelor, inclusiv gestionarea parolelor, recunoașterea încercărilor de phishing și procedurile adecvate de gestionare a datelor.

Angajatorii trebuie să fie clari cu privire la datele colectate de la angajații de la distanță și la utilizarea acestora. Politici clare de confidențialitate a datelor care aderă la principiile GDPR sunt esențiale.

Legea angajării lucrătorilor la distanță impune contracte de muncă scrise care definesc în mod clar termenii acordurilor de telemuncă, inclusiv protocoalele de securitate a datelor.

Drepturile angajaților

În prezent, nu există legi explicite care să acorde angajaților de la distanță drepturi specifice privind accesul sau ștergerea datelor (în Cipru). Cu toate acestea, principiile GDPR promovează transparența, responsabilitatea și controlul individual asupra datelor cu caracter personal. Aceste principii pot fi interpretate ca acordând angajaților de la distanță anumite drepturi de confidențialitate a datelor, chiar dacă nu sunt codificate în mod explicit în legislația cipriotă.

Angajatorii ar trebui să colecteze și să stocheze doar datele minime necesare pentru funcțiile de lucru la distanță. Datele sensibile ar trebui să fie criptate atât în repaus, cât și în tranzit.

De asemenea, angajații de la distanță împărtășesc responsabilitatea pentru securitatea datelor prin utilizarea parolelor puternice și prin practicarea unei bune igieni a parolelor. Aceștia ar trebui să fie conștienți de tipurile de date pe care le accesează și pe care le gestionează de la distanță și să raporteze cu promptitudine angajatorului orice suspectă de încălcare a datelor.

WEBOGRAFIE

https://europa.eu/youreurope/business/running-business/start-ups/starting-business/index_en.htm#inline-nav-3

<https://incorporations.io/companies-act/estonia>

<https://www.rivermate.com/guides/malta/remote-work>

[Business Entities, Company, Company`s Lifecycle, Starting a Company | Companies Section, Department of Registrar of Companies and Intellectual Property](#)

[How to Open a Company in Malta: Step-by-Step Guide to Register Business as a foreigner](#)

[\(1\)New Cyprus Teleworking Law: Key Employer and Employee Rights, \(2\)Understanding the Cyprus Teleworking Law of 2023, \(3\)Teleworking Regulations in Cyprus: Employer Obligations and Employee Rights, \(4\)Cyprus Teleworking Law: What Employers and Employees Ne](#)