

СТАНОВИЩА

ЕВРОПЕЙСКИ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ

571-ВА ПЛЕНАРНА СЕСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ —
ПЛЕНАРНА СЕСИЯ В ИЗЦЯЛО ПРИСЪСТВЕН РЕЖИМ, 13.7.2022 Г. – 14.7.2022 Г.

**Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Данъчно облагане на
трансграничните дистанционни работници и техните работодатели“**

(становище по собствена инициатива)

(2022/С 443/02)

Докладчик: **Krister ANDERSSON**

Решение на Пленарната асамблея	20.1.2022 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Правилника за дейността Становище по собствена инициатива
Компетентна секция	„Икономически и паричен съюз, икономическо и социално сближаване“
Приемане от секцията	1.7.2022 г.
Приемане на пленарна сесия	13.7.2022 г.
Пленарна сесия №	571
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	195/0/2

1. Заключение и препоръки

1.1. Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) признава особените предизвикателства, които създава увеличаването на трансграничната дистанционна работа за днешните системи за международно данъчно облагане. По-специално това засяга данъчното облагане на заплатите и на печалбите на дружествата.

1.2. ЕИСК изразява съгласието си с Европейската комисия (ЕК), че трансграничните дистанционни работници биха могли да се сблъскат с двойно данъчно облагане на дохода си, което води до пропъжжителни и скъпоструващи спорове между даден работник и данъчните органи на държавите членки. В зависимост от данъчното третиране в определена държава на дохода от източник в чужбина е възможно даден работник да бъде задължен да спазва изисквания за две отделни данъчни декларации, евентуално в различен момент заради различните крайни срокове за подаване на данъчни декларации в различните държави членки. Тежестта, свързана със спазването на изискванията, представлява пречка пред ефективния единен пазар. Държавите членки следва да обърнат подобаващо внимание на пречките при подписването на двустранни данъчни споразумения.

1.3. Що се отнася до данъчното облагане на печалбите на дружествата, международните дистанционни работници могат да бъдат изправени пред риска от непреднамерено създаване на място на стопанска дейност (МСД) за дружеството в държава, различна от собствената му. Ако МСД е установено в друга държава, дружеството би било принудено акуратно да разделя корпоративния си доход между двете места и по тази причина би подлежало на различни задължения за подаване на данъчна декларация и данъчни задължения.

1.4. ЕИСК приветства временните данъчни мерки, предприети от държавите членки в разгара на пандемията, и насоките, дадени от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) по време на пандемията. Тези мерки дадоха възможност на трансграничните работници и работодатели да извършват стопанска дейност и гарантираха, че нито работниците, нито работодателите се сблъскват с двойно данъчно облагане, благодарение на което фирмите продължиха да подпомагат икономиката на ЕС и работниците в един важен момент.

1.5. ЕИСК подчертава колко е важно системите за данъчно облагане да бъдат допълнително актуализирани, за да се отговори на потребностите на днешната работна среда. Международната рамка за корпоративно данъчно облагане наскоро беше преразгледана чрез споразумение на ОИСР/Г-20 относно пакет за приобщаваща данъчна рамка, съставен от два стълба. Ако работниците прибягват във все по-голяма степен до дистанционна работа, може да бъде необходимо и да се преразгледат международните правила за данъчно облагане за физически лица. По-специално правилата трябва да бъдат лесни за спазване.

1.6. ЕИСК счита, че е от съществено значение правилата относно данъчното облагане за трансгранична дистанционна работа да гарантират, че няма двойно данъчно облагане или непреднамерено необлагане с данъци както за работниците, така и за работодателите. В рамките на усилията да се гарантира, че дружествата от всякакъв мащаб могат да предлагат възможности за дистанционна работа, е важно да бъдат премахнати или поне сведени до минимум всички административни задължения във връзка с данъчното облагане на трансгранични работници.

1.7. Макар че ЕИСК признава, че държавите имат правото да решават дали и при каква ставка да налагат данъци в границите си, за предпочитане е принципите на данъчното облагане за трансгранична дистанционна работа да бъдат договорени на глобално равнище. Като се има предвид вътрешната мобилност в ЕС по силата на свободата на придвижване в рамките на единния пазар обаче, има основания за разглеждане на проблема на равнището на ЕС, преди да бъде намерено глобално решение. Макар че са възможни различни подходи, важно е да бъде постигната висока степен на координация в ЕС.

1.8. ЕИСК подчертава, че правилата следва да бъдат лесни както за работниците, така и за работодателите. Една възможност би била държавите членки да се договорят да облагат единствено работника, ако броят работни дни в държавата надвишава 96 дни за календарна година. ЕИСК отбелязва, че при работата в областта на данъчното облагане в контекста на приобщаващата рамка на ОИСР е използван многостранен инструмент за улесняване на навременното прилагане на новите данъчни правила.

1.9. ЕИСК насърчава ЕК да обмисли дали обслужването на едно гише, подобно на наличното обслужване на едно гише по отношение на ДДС, би могло да бъде възможно за това. Това би изисквало работодателят да отчита за трансграничните работници броя дни, в които те са работили в държавата, на която са местни лица, и в държавата, където се намира работодателят. С тази информация данъчните органи ще могат да преценят в коя държава би бил облагаем доходът или каква част от него би била облагаема във всяка една държава.

1.10. Една система за обслужване на едно гише, създадена за трансграничните работници, може да послужи като първа стъпка към въвеждането на инфраструктура, която да позволява на работниците и работодателите да намалят данъчните спорове между държавите членки и същевременно да гарантира, че данъците се начисляват правилно, без да се изисква физическото лице да подава данъчни декларации в много държави.

2. Мотиви за изготвяне на становище по собствена инициатива

2.1. Пандемията от COVID-19 промени живота на работниците и предприятията по безпрецедентен начин. Увеличаването на дистанционната работа беше една от най-ярките тенденции по време на пандемията от COVID-19 в резултат на въведените ограничения за пътуване и ограничаването от страна на правителствата на броя на присъстващите в офиса служители, с цел да се намали предаването на вируса COVID-19⁽¹⁾. Предприятията и служителите положиха големи усилия да цифровизират текущата си работа (напр. чрез инструменти за провеждане на онлайн срещи), за да се улесни работата от вкъщи. По този начин фирмите можеха да продължат да предоставят (необходимите) стоки и услуги на клиентите, и така да подпомагат икономиката на ЕС, работните места, търговията и икономическия растеж.

⁽¹⁾ Макар и да се признава важноста на трудовите договори, социалноосигурителните вноски, пенсионните права, опасенията относно (физическото и психическото) здраве и безопасност, въздействието върху организациите на пазара на труда, конкурентоспособността и пр., акцентът на настоящото становище е прякото данъчно облагане на работниците и на работодателите в ситуация, при която работникът е нает в дадена фирма в една държава, докато полага труд през ограничена част от работното си време от чужбина чрез средства за дистанционна работа. В становището не се разглежда въпросът за командированите работници, пограничните работници, както са определени в двустранни споразумения, или самостоятелно заетите лица, работещи в областта на трансграничните продажби.

2.2. Намалвявайки времето за пътуване от дома до работното място и обратно, дистанционната работа се асоциира с по-голяма степен на гъвкавост, което може да намали стреса за работника, като позволи постигането на един по-добър баланс между професионалния и личния живот ⁽²⁾. Освен това увеличаването на дистанционната работа може да бъде полезно за достигане на целта на ЕС за въглеродната неутралност. Тъй като транспортът има голям дял от емисиите на ЕС, увеличението на дистанционната работа би могло да доведе до по-малко количество въглеродни емисии и по-малко задръствания ⁽³⁾. С преминаването към дистанционна работа вероятно ще намалее необходимостта от офис пространство, като по този начин се намалят разходите за емисии на офис сградите (например отопление и климатизация).

2.3. С високите нива на ваксинация в целия ЕС се насочваме към „ерата след COVID-19“ и макар и да очакваме, че някои работници ще се върнат в офисите си, малко вероятно е растящата тенденция на дистанционната работа да бъде напълно обърната. В едно проучване на Eurofound от март 2021 г. 46 % от работниците в ЕС са изразили предпочитанието си да продължат да работят „ежедневно“ или „няколко пъти седмично“ от къщи, когато приключи пандемията ⁽⁴⁾. В резултат на това се очаква и дистанционната работа да стане част от работната ни култура.

2.4. Увеличаването на трансграничната дистанционна работа изправя пред предизвикателства сегашните системи за данъчно облагане. Макар явлението на трансграничната работа да не е нещо ново, възможността даден служител да работи дистанционно от дома си в друга държава повдига въпроси по отношение на международните данъчни правила, по-специално, ако през значителна част от работните дни служителът работи от държавата си на пребиваване или от трета държава, а не от традиционното място на дейност. По-специално това засяга данъчното облагане на заплатите и на печалбите на дружествата. Такива случаи могат да възникнат по-специално в някои „горещи региони“, които от географска гледна точка се намират близо до други държави членки, но растежът и развитието на средствата за дистанционна конферентна връзка вероятно ще увеличат броя на такива случаи в по-широк план.

2.5. Що се отнася до данъчното облагане на заплатите, работниците, които пребивават в една държава членка (юрисдикция, на която работникът е местно лице), но работят за дружество, намиращо се в друга (юрисдикция източник), могат да бъдат обект на двойно данъчно облагане, като и двете юрисдикции облагат дохода. За да се избегне такъв сценарий, държавите са сключили двустранни спогодби за избягване на двойното данъчно облагане, които често следват Модела на данъчна конвенция на ОИСР (МДК-ОИСР) относно дохода и капитала. В МДК-ОИСР се посочва като общ принцип, че доходът от трудово правоотношение следва да бъде облаган единствено в юрисдикцията, на която работникът е местно лице. Ако трудът обаче се полага в друга държава (т.е. държавата източник), държавата източник може да облага с данък дохода, припадащ се на отработените в тази държава дни, при условие че работникът пребивава поне 183 дни годишно в държавата източник или възнаграждението е платено от работодателя в държавата източник, или ако възнаграждението се поема от МСД на работодателя в държавата източник.

2.6. В съответствие с МДК-ОИСР работник, който е местно лице в държава, различна от държавата на обичайната му трудова дейност, още от ден първи ще се сблъска с разделяне на правата за данъчно облагане върху дохода от труда си между юрисдикция, на която е местно лице, и юрисдикция източник на пропорционален принцип.

2.7. За да се избегне непосредственото разпределение на дохода за трансгранична работа и тъй като Моделът на ОИСР е образец, който държавите членки не са длъжни да следват, някои държави са въвели различни правила, например структури „de-minimis“. В този случай доходът на работника се облага с данък единствено в държавата, на която е местно лице, при условие че работникът не надвишава определен брой дни, в които не присъства на обичайното си място на дейност ⁽⁵⁾.

2.8. Поради мерките, предприети по време на пандемията, например въвеждането на строги карантинни изисквания и ограничаването на трансграничните пътувания, много работници, по-специално пограничните работници, бяха принудени да работят дистанционно в държавата, на която са местни лица, а не в държавата на обичайната си дейност. Вследствие на пандемията от COVID-19 много държави членки предприеха временни мерки, за да избегнат загубването от страна на юрисдикциите източници на цялото им право за данъчно облагане. Държавите членки договориха „меморандуми за разбирателство“, по силата на които всички дни, отработени в режим на работа от дома, ще се считат за дейност в държавата членка, в която обичайно се извършва работата. Това се прилага единствено за работници съобразно извънредното положение с COVID-19, а не за трансгранични работници, които вече са работели дистанционно преди пандемията.

⁽²⁾ „Въздействието на работата от разстояние и цифровата заетост върху работниците и обществото“

⁽³⁾ „Въздействието на работата от разстояние и цифровата заетост върху работниците и обществото“

⁽⁴⁾ Eurofound: „Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?“ (Eurofound: „Промяна на пазара на труда: Възможността за работа от разстояние и кризата, свързана с COVID-19: ново дигитално разделение?“). Работен документ, WPEF20020.

⁽⁵⁾ Тези структури обхващат дистанционната работа, но също така и обучението и мисиите.

Предполага се, че срокът на действие на тези временни мерки не е бил удължен след 30 юни 2022 г. и държавите ще се върнат към общия МДК-ОИСП или към структурите „de-minimis“. По подобен начин ОИСП също издаде насоки относно данъчното облагане на дохода на блокирани работници (работници, които са блокирани в юрисдикция източник за дълъг период от време заради свързани с COVID-19 ограничения относно пътуването, правила за поставяне под карантина и пр.)⁽⁶⁾.

2.9. Според ЕК⁽⁷⁾ трансграничните дистанционни работници биха могли да се сблъскат с двойно данъчно облагане на дохода си, което води до (продължителни и скъпоструващи) спорове между даден работник и държавите членки. В зависимост от данъчното третиране в определена държава на дохода от източник в чужбина е възможно даден работник да бъде задължен да се съобрази с изисквания за две отделни данъчни декларации, евентуално в различен момент заради различните крайни срокове за подаване на данъчни декларации в различните държави членки. Освен това могат да възникнат усложнения, ако определени данъчни разходи, които са необходими за генерирането на доход, ще трябва да бъдат точно разделени между двете държави членки. Трансграничният дистанционен работник може също така да загуби от данъчни облекчения или данъчни кредити.

2.10. Чуждестранните данъкоплатци с доходи от две или повече държави членки, като например мобилни работници, сезонни работници, спортисти, хора на изкуството и пенсионери, по принцип не отговарят на условията за отчитане на личното и семейното положение по същия начин, както данъкоплатците, които са местни лица. Съгласно решението по делото *Schumacker*⁽⁸⁾ държавите членки трябва да предоставят такива данъчни облекчения на чуждестранни лица, ако данъкоплатците получават „всички или почти всички“ свои доходи в тази държава членка. Някои държави членки прилагат праг от 90 % от общия доход, който трябва да се получава в тази държава членка, за да се предоставят такива данъчни облекчения. Това може да представлява пречка за свободното движение, тъй като всеки доход над 10 % от общия доход в други държави членки ще доведе поне до частична загуба на такива данъчни облекчения, тъй като вече няма да бъде достигнат прагът за пълно предоставяне на такива данъчни облекчения. Държавите членки следва да позволят отчитането на личното и семейното положение, ако чуждестранните данъкоплатци получават 75 % от доходите си в държавата на източника на дохода.

2.11. Тежестта, свързана със спазването на изискванията, представлява пречка пред ефективния единен пазар. Държавите членки следва да обърнат подобаващо внимание на пречките при подписването на двустранни данъчни споразумения.

2.12. Що се отнася до данъчното облагане на печалбите на дружествата, международните дистанционни работници могат да бъдат изправени пред риска от непреднамерено създаване на МСД за дружеството в държава, различна от собствената му. Ако МСД е установено в друга държава, дружеството би било принудено акуратно да разделя корпоративния си доход между двете места и по тази причина би подлежало на различни задължения за подаване на данъчна декларация и данъчни задължения.

2.13. Възможно е на много дружества, по-специално МСП без международна структура, да не е известно, че ако имат персонал, който работи от една държава, това може да ги натовари с определени функции и съдържание и по този начин да бъдат задължени да разпределят печалба и да спазват изисквания да се придържат към правила за трансферно ценообразуване, както и към изисквания за отчетност. МСП невинаги имат счетоводен отдел или достъп до консултанти и разходите им за приваждане в съответствие вече са много големи. Според едно проучване на ЕК дружествата в ЕС и Обединеното кралство се счита, че изразходват обща годишна сума от приблизително 204 милиарда евро, за да изпълнят задълженията си във връзка с корпоративно подоходно облагане, ДДС, данъци и вноски във връзка със заплати, имуществени данъци и данъци върху недвижими имоти и местни данъци. За да изпълни задълженията си за данъчно съответствие, средностатистическото предприятие заплаща годишни разходи, възлизащи на 1,9 % от оборота му⁽⁹⁾. Всяко допълнително увеличение може да застраши жизнеспособността на дружеството.

2.14. Поради опасения, произтичащи от евентуалното създаване на МСД вследствие на трансгранична дистанционна работа, ОИСП издаде насоки по темата⁽¹⁰⁾ през април 2020 г. и през март 2021 г. ОИСП счита, че „извънредната и временна промяна“ на местонахождението на мястото, където работят работниците, „не следва да създава нови МСД за работодателя“⁽¹¹⁾. По принцип ОИСП твърди, че „макар че част от дейността на дадено предприятие може да се извършва на местоположение, например дома на дадено физическо лице, това не следва да води до заключението, че това

⁽⁶⁾ Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic („Актуализирани насоки относно данъчните спогодби и въздействието на пандемията от COVID-19“), ОИСП.

⁽⁷⁾ Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities („Данъците в една все по-мобилна работна среда: предизвикателства и възможности“) от експертната група на Комисията „Платформа по въпросите на доброто управление в областта на данъчното облагане“

⁽⁸⁾ Вж. Решение на Съда на Европейския съюз от 14 февруари 1995 г. по Дело C-279/93, *Schumacker*.

⁽⁹⁾ Tax compliance costs for SMEs: An update and a complement: final report („Разходи на МСП във връзка със спазване на данъчното законодателство — актуализация и допълнение: окончателен доклад“), 2022 г.

⁽¹⁰⁾ Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic („Актуализирани насоки относно данъчните спогодби и въздействието на пандемията от COVID-19“), OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis („Анализ на секретариата на ОИСП на данъчните спогодби и въздействието на пандемията от COVID“).

⁽¹¹⁾ OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis („Анализ на секретариата на ОИСП на данъчните спогодби и въздействието на пандемията от COVID“).

местоположение е на разположение на това предприятие само защото се ползва от дадено физическо лице (например от даден работник), което работи за предприятието“, като привежда довода, че за даден работник, който е принуден да работи от дома си заради пандемията от COVID-19 и мерките по общественото здравеопазване, „не е налице достатъчна степен на установеност или непрекъснатост“, за да се счита домът му МСД на работодателя.

2.15. Макар и да подчертава извънредния характер на COVID-19, ОИСП отбелязва, че ако работниците продължават да работят от дома си след пандемията от COVID-19, като по този начин придават на дома си определена степен на „установеност или непрекъснатост“, това не би „довело непременно до (...) фирмено МСД“. Според ОИСП за такива ситуации би се изисквало допълнително разглеждане на конкретните факти и обстоятелства. За лица на ръководни длъжности данъчните органи често оспорват дали може да е било създадено МСД.

3. Общи бележки

3.1. ЕИСК решително приветства усилията, положени от дружествата и работниците по време на пандемията от COVID-19 за продължаване на стопанската дейност посредством ползване на цифрови инструменти. Безпрецедентните обстоятелства на пандемията от COVID-19 и породените от нея мерки по общественото здравеопазване принудиха дружествата и работниците да адаптират работната си среда, за да продължат стопанската дейност и да предоставят стоки и услуги, подпомагайки по този начин икономиката, работните места и растежа на ЕС.

3.2. Тъй като по-голямата степен на усъвършенстване на онлайн офис оборудването (например софтуер за онлайн срещи) ще позволи на някои работници да работят все повече от дома си с все по-голяма или със същата степен на ефективност, очакваме да видим нарастване на броя на (трансграничните) дистанционни работници в ЕС. Законодателите трябва да адаптират съществуващите правила към новата реалност.

3.3. Макар че възможностите за дистанционна работа може да варират в зависимост от сектора и ролята на работното място, ЕИСК счита, че увеличаването на дистанционната работа следва да бъде приветствано и насърчавано, ако е възможно. Освен повече гъвкавост за работниците това може също така да осигури ползи за по-широката програма на Зеления пакт на ЕС, като по-малко хора ще пътуват до работата си и по този начин ще намалеем емисиите и замърсяването на въздуха от транспорта. ЕИСК признава, че темата е от особено значение за ЕС и за свободата на движение на работниците в рамките на единния пазар.

3.4. ЕИСК признава особените предизвикателства, които създава увеличаването на трансграничната дистанционна работа за системата за международно данъчно облагане. ЕИСК обръща внимание на пречките, съобщени от работниците в ситуации на трансгранична работа още отпреди пандемията⁽¹²⁾. ЕИСК приветства временните данъчни мерки, предприети от държавите членки в разгара на пандемията, и насоките, дадени от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСП) по време на пандемията. Тези мерки дадоха възможност на трансграничните работници и работодатели да извършват стопанска дейност и гарантираха, че нито работниците, нито работодателите се сблъскват с двойно данъчно облагане, благодарение на което фирмите продължиха да подпомагат икономиката на ЕС и работниците в един важен момент.

3.5. ЕИСК обаче подчертава колко е важно системите за данъчно облагане да бъдат допълнително актуализирани, за да се отговори на потребностите на днешната работна среда. В частност е важно при сключване на споразумения за дистанционна работа работодатели да не бъдат лишавани от стимули да наемат работници от юрисдикции извън юрисдикцията на работодателя поради пречки, свързани с данъчното облагане. По подобен начин правилата относно данъчното облагане не следва да бъдат пречка за работниците при кандидатстване за работа в трансгранична ситуация.

⁽¹²⁾ Вж. Съобщение на Комисията „Премахване на данъчните пречки при трансграничните дейности за гражданите на ЕС“ (COM(2010) 769 final), страница 4: „гражданите на ЕС, които се местят в чужбина, за да работят временно или постоянно, или преминават всеки ден границите, за да отидат на работа, се оплакват най-вече от затруднения при придобиването на данъчни отстъпки, данъчни облекчения и приспадания от страна на чуждестранните данъчни органи. Те се жалват често и от по-високите прогресивни данъчни ставки, които се прилагат за чуждестранните лица, както и от по-високото данъчно облагане на придобитите от източник в чужбина доходи. Често срещани са и проблемите с двойното данъчно облагане, произтичащи от спорове във връзка с мястото на установяване за данъчни цели, от ограниченията върху размера на данъчния кредит, предвиден по силата на спогодбите за избягване на двойното данъчно облагане, и дори в някои случаи от липсата на такива спогодби.“

3.6. ЕИСК счита, че е от съществено значение правилата относно данъчното облагане за трансгранична дистанционна работа да гарантират, че няма двойно данъчно облагане или непреднамерено необлагане с данъци както за работниците, така и за работодателите. В рамките на усилията да се гарантира, че дружествата от всякакъв мащаб могат да предлагат възможности за дистанционна работа, е важно да бъдат премахнати или поне сведени до минимум всякакви административни задължения във връзка с данъчното облагане на трансгранични работници ⁽¹³⁾.

3.7. Международната рамка за корпоративно данъчно облагане наскоро беше преразгледана чрез споразумение относно ОИСП/пакет за приобщаваща данъчна рамка, съставено от два стълба. Ако работниците прибягват във все по-голяма степен до дистанционна работа, може да бъде необходимо и да се преразгледат международните правила за данъчно облагане за физически лица. По-специално правилата трябва да бъдат лесни за спазване.

3.8. ЕИСК приветства дискусиите, стартирани от ЕК по тази тема за актуализиране на данъчните системи, за да отразяват днешната работна среда, основана на все повече дистанционна работа, както с държавите членки, така и със заинтересованите страни от Платформата по въпросите на доброто управление в областта на данъчното облагане. ЕИСК се позовава на предходни дискусии, които бяха проведени по този въпрос като част от съобщението „Премахване на данъчните пречки при трансграничните дейности за гражданите на ЕС“ и доклада на експертната група на ЕК относно „Начини за справяне с трансграничните данъчни пречки, пред които са изправени физическите лица в ЕС“ ⁽¹⁴⁾.

4. Конкретни бележки

4.1. Макар и да се признава, че държавите имат правото да решават дали и при каква ставка да налагат данъци в границите си, за предпочитане е принципите на данъчното облагане за трансгранична дистанционна работа да бъдат договорени на глобално равнище. Като се има предвид вътрешната мобилност в ЕС по силата на свободата на придвижване в рамките на единния пазар обаче, има основания за разглеждане на проблема на равнището на ЕС, преди да бъде намерено глобално решение. Макар че са възможни различни подходи, е важно да бъде постигната висока степен на координация между държавите членки на ЕС и — ако е възможно — с трети държави (Обединеното кралство, Швейцария, ...).

4.2. Правилата следва да бъдат лесни както за работниците, така и за работодателите. Една възможност би била държавите членки да се договорят да облагат единствено работника, ако броят работни дни в държавата надвишава 96 дни за календарна година. ЕИСК отбелязва, че при работата в областта на данъчното облагане в контекста на приобщаващата рамка на ОИСП е използван многостранен инструмент за улесняване на навременното прилагане на новите данъчни правила.

4.3. Изглежда, че има основния за амбициозни правила, които позволяват трансгранична дистанционна работа. Ако правилото за 183 дни се прилагаше, работниците биха придобили повече гъвкавост и би било по-вероятно да бъдат постигнати екологичните цели. С увеличаването на броя дни нараства и необходимостта от някакъв вид система за стандартизирано отчитане и е възможно да се изиска създаването на някакъв вид компенсаторен механизъм за прехвърляне на данъчните постъпления ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Работниците, които след пандемията живеят постоянно в друга държава от ЕС, която е различна от държавата, в която се намира фирмата, и работят дистанционно, ще се сблъскат с много въпроси: коя ще е приложимата социалноосигурителна система; на кой данъчен орган ще трябва да плаща данъци върху доходите им работодателят; ще може ли работодателят да продължи да удържа данъка при източника; трудовото правоотношение ще трябва ли да бъде регистрирано в компетентните служби по заетост в новата държава по пребиваване на работника; кое трудово законодателство ще се прилага за трудовото правоотношение и пр.

⁽¹⁴⁾ „Начини за справяне с трансграничните данъчни пречки, пред които са изправени физическите лица в рамките на ЕС“

⁽¹⁵⁾ Компенсаторната схема, създадена за международното корпоративно данъчно облагане, е да се разпределя част от печалбата във високоепечеливши дружества към държавата на продажби (Сума А в стълб 1). Важно е всяка компенсаторна схема между държавите поради трансграничната дистанционна работа да бъде възможно най-проста. Основните параметри за обмисляне следва да бъдат броят дни и придобитият доход.

4.4. ЕИСК приканва ЕК да обмисли възможността за обслужване на едно гише, подобно на съществуващото в областта на ДДС⁽¹⁶⁾. Това би изисквало работодателят да отчете за трансграничните работници броя дни, в които те са работили в държавата, на която са местни лица, и в държавата, където се намира работодателят. С тази информация данъчните органи ще могат да преценят в коя държава би бил облагаем доходът или каква част от него би била облагаема във всяка една държава. Такава препоръка беше подкрепена от експертната група на ЕК в доклада ѝ относно „Начини за справяне с трансграничните данъчни пречки, пред които са изправени физическите лица в ЕС“⁽¹⁷⁾. Една компенсаторна схема за данъчни постъпления между държавите може да бъде свързана с информацията, докладвана в мястото за обслужване на едно гише. Данъкоплатецът следва да има отношения само с една данъчна администрация.

4.5. Работодаелят обикновено трябва да удържа данъци при източника от заплатите и възнагражденията на работника. Освен това социалноосигурителните вноски към публични пенсионни схеми и други социални придобивки за работника често се плащат отделно, но въз основа на дохода на работника⁽¹⁸⁾. Административната тежест значително би се намалила, ако тези налози могат да бъдат плащани от работодателя за работника по такъв начин, че обслужването на едно гише да разпределя средствата към съответната държава — получател. Такава система би изисквала тясно сътрудничество между данъчните органи и електронното подаване на документи.

4.6. ЕИСК нееднократно е приканвал за по-тясно сътрудничество между данъчните органи на държавите членки. Такова сътрудничество би улеснило обикновените граждани и фирми и би увеличило възможностите за по-ефикасна борба с измамите и укриването на данъци. За да се противодейства на укриването на данъци, от първостепенна важност е да бъде улеснено спазването на правилата.

4.7. Една система за обслужване на едно гише, създадена за трансграничните работници, може да послужи като първа стъпка към въвеждането на инфраструктура, която да позволява на работниците и работодателите да намалят данъчните спорове между държавите членки и същевременно да гарантира, че данъците се начисляват правилно, без да се изисква физическото лице да подава данъчни декларации в много държави.

Брюксел, 13 юли 2022 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ Обслужването на едно гише по отношение на ДДС (MOSS) беше въведено от ЕС, за да облекчи тежестта върху фирмите, които извършват продажби на потребители в други държави — членки на ЕС. Обслужването на едно гише позволява на фирмите да подават една-единствена декларация за ДДС, в която се декларират продажбите в множество държави — членки на ЕС, вместо да се налага да се регистрират по ДДС във всяка държава.

⁽¹⁷⁾ „Начини за справяне с трансграничните данъчни пречки, пред които са изправени физическите лица в рамките на ЕС“

⁽¹⁸⁾ ЕИСК признава необходимостта да се обърне внимание и на въздействието върху обезщетения като пенсии и др., ако социалноосигурителните вноски се разделят между държавите. Това може да бъде предмет на бъдеща работа на ЕИСК.