

MIŠLJENJA

EUROPSKI GOSPODARSKI I SOCIJALNI ODBOR

571. PLENARNO ZASJEDANJE EUROPSKOG GOSPODARSKOG I SOCIJALNOG ODBORA – U
CIJELOSTI UZ FIZIČKU PRISUTNOST, 13.7.2022.–14.7.2022.

**Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o oporezivanju prekograničnih radnika na
daljinu i njihovih poslodavaca**

(samoinicijativno mišljenje)

(2022/C 443/02)

Izvjestitelj: **Krister ANDERSSON**

Odluka Plenarne skupštine:	20.1.2022.
Pravna osnova:	pravilo 52. stavak 2. Poslovnika samoinicijativno mišljenje
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za ekonomsku i monetarnu uniju te ekonomsku i socijalnu koheziju
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	1.7.2022.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	13.7.2022.
Plenarno zasjedanje br.:	571
Rezultat glasanja (za/protiv/suzdržani):	195/0/2

1. Zaključci i preporuke

1.1. Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) prepoznaje posebne izazove koje porast prekograničnog rada na daljinu predstavlja za postojeće međunarodne porezne sustave. To se osobito odnosi na oporezivanje plaća i oporezivanje dobiti poduzeća.

1.2. EGSO se slaže s Europskom komisijom da bi prekogranični radnik na daljinu mogao podlijegati dvostrukom oporezivanju dohotka, što bi rezultiralo dugotrajnim i skupim sporovima između zaposlenika i poreznih tijela država članica. Ovisno o poreznom tretmanu inozemnog dohotka u određenoj državi zaposlenik bi isto tako mogao biti obavezan podnijeti dvije odvojene porezne prijave, moguće u različito vrijeme zbog različitih rokova za podnošenje porezne prijave u državama članicama. Regulatorna opterećenja stvaraju prepreke učinkovitom funkcioniranju jedinstvenog tržišta. Države članice trebale bi pri potpisivanju bilateralnih poreznih sporazuma obratiti dužnu pozornost na te prepreke.

1.3. Kad je riječ o oporezivanju dobiti poduzeća, kod međunarodnih radnika na daljinu može postojati opasnost od nehotične uspostave stalne poslovne jedinice poduzeća u državi koja nije njihova država. Ako je stalna poslovna jedinica osnovana u drugoj državi, poduzeće bi moralo točno podijeliti svoju dobit između dvije lokacije i stoga podnijeti različite prijave i podlijegati različitim poreznim obvezama.

1.4. EGSO pozdravlja privremene porezne mjere koje su države članice poduzele na vrhuncu pandemije i smjernice koje je tijekom pandemije izdao OECD. Tim je mjerama omogućeno prekograničnim zaposlenicima i poslodavcima da nastave s poslovnim aktivnostima i osigurano da ni jedni ni drugi ne podliježu dvostrukom oporezivanju kako bi poduzeća mogla nastaviti pružati potporu gospodarstvu i radnicima EU-a u važnom trenutku.

1.5. EGSO naglašava važnost dodatnog ažuriranja poreznih sustava kako bi se odgovorilo na potrebe današnjeg radnog okruženja. Međunarodni okvir za oporezivanje dobiti nedavno je revidiran sporazumom OECD-a i skupine G-20 o uključivom okvirnom poreznom paketu koji se sastoji od dva stupa. Ako zaposlenici sve više rade na daljinu, možda će biti potrebno preispitati i međunarodna pravila o oporezivanju pojedinaca. Konkretno, pravila moraju biti takva da ih se može lako pridržavati.

1.6. EGSO smatra da je neophodno da se pravilima o oporezivanju prekograničnog rada na daljinu osigura da ne postoji dvostruko oporezivanje ili nenamjerno neoporezivanje zaposlenika i poslodavaca. Kako bi se osiguralo da poduzeća svih veličina mogu ponuditi mogućnosti rada na daljinu, važno je ukloniti ili barem svesti na najmanju moguću mjeru sve administrativne obveze povezane s oporezivanjem prekograničnih radnika na daljinu.

1.7. Iako EGSO priznaje da države imaju pravo odlučiti hoće li i po kojoj stopi ubirati poreze na svojem teritoriju, načela oporezivanja prekograničnog rada na daljinu po mogućnosti bi trebalo dogovoriti na globalnoj razini. Međutim, s obzirom na mobilnost unutar EU-a u skladu sa slobodom kretanja na jedinstvenom tržištu, postoje razlozi da se to pitanje riješi na razini EU-a prije pronalaska globalnog rješenja. Iako su mogući različiti pristupi, važno je da se u EU-u postigne visok stupanj koordinacije.

1.8. EGSO naglašava da bi pravila trebala biti jednostavna i za zaposlenike i za poslodavce. Jedna od mogućnosti bila bi da države članice pristanu na oporezivanje zaposlenika samo ako je broj radnih dana u državi veći od 96 dana u kalendarskoj godini. EGSO napominje da se u OECD-ovom uključivom okvirnom poreznom paketu kao alat za poticanje pravodobne provedbe novih poreznih pravila upotrebljavao multilateralni instrument.

1.9. EGSO potiče Europsku komisiju da razmisli o mogućnosti sustava za pružanje usluga na jednom mjestu, kao što već postoji za PDV. Time bi se od poslodavca zahtijevalo da za prekogranične radnike na daljinu prijavi broj dana koje su ti radnici radili u svojoj državi boravišta i u državi u kojoj se nalazi poslodavac. Pomoću tih bi informacija porezna tijela mogla procijeniti u kojoj bi se državi dohodak oporezivao, odnosno koji dio dohotka bi bio oporeziv u svakoj državi.

1.10. Sustav za pružanje usluga na jednom mjestu razvijen za prekogranične radnike na daljinu može poslužiti kao prvi korak prema uspostavljanju infrastrukture kojom bi se zaposlenicima i poslodavcima omogućilo smanjivanje broja poreznih sporova među državama članicama uz istodobno osiguravanje ispravnog ubiranja poreza bez potrebe da pojedinci podnose prijave u više država.

2. Kontekst

2.1. Pandemija bolesti COVID-19 promijenila je život radnika i način poslovanja na dosad neviđen način. Jedan od najizraženijih trendova tijekom pandemije bolesti COVID-19 bio je porast rada na daljinu, uz ograničenja putovanja i ograničenja broja zaposlenika u uredima koja su postavile vlade radi smanjenja prijenosa virusa bolesti COVID-19⁽¹⁾. Poduzeća i zaposlenici uložili su velike napore da digitaliziraju svoje svakodnevne aktivnosti (npr. korištenjem internetskih alata za sastanke) kako bi se zaposlenicima olakšao rad od kuće. Na taj su način poduzeća mogla nastaviti isporučivati (potrebne) proizvode i usluge kupcima i tako pružati potporu gospodarstvu EU-a, radnim mjestima, trgovini i gospodarskom rastu.

(1) Prepoznajući važnost ugovora o radu, doprinosa za socijalno osiguranje, mirovinskih prava, pitanja u pogledu (fizičkog i mentalnog) zdravlja i sigurnosti, učinka na organizacije tržišta rada, konkurentnost itd., predmet ovog mišljenja je izravno oporezivanje zaposlenika i poslodavaca u situaciji u kojoj je zaposlenik zaposlen u poduzeću u jednoj državi, a ograničeni dio radnog vremena radi iz inozemstva koristeći se alatima za rad na daljinu. Mišljenje se ne odnosi na upućene radnike, pogranične radnike kako su definirani u bilateralnim sporazumima ili samozaposlene radnike koji se bave prekograničnom prodajom.

2.2. Zbog skraćivanja vremena putovanja na posao rad na daljinu povezan je s većom fleksibilnošću koja može smanjiti stres za zaposlenike, omogućujući bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života ⁽²⁾. Osim toga porast rada na daljinu može doprinijeti cilju EU-a u pogledu ugljične neutralnosti. Budući da veliki udio emisija u EU-u potječe iz prijevoza, porast rada na daljinu mogao bi dovesti do manje razine emisija ugljika i manjih prometnih gužvi ⁽³⁾. Prelaskom na rad na daljinu vjerojatno će se smanjiti potreba za uredskim prostorom, čime se smanjuju troškovi emisija poslovnih zgrada (npr. grijanje i hlađenje).

2.3. Kako se zahvaljujući visokim stopama cijepljenja u cijelom EU-u približavamo razdoblju nakon pandemije bolesti COVID-19, iako očekujemo da će se neki zaposlenici vratiti u svoje urede, ipak je malo vjerojatno da će se trend porasta rada na daljinu u potpunosti preokrenuti. U istraživanju koje je Eurofound proveo u ožujku 2021. 46 % zaposlenika u EU-u izrazilo je želju da nastavi raditi od kuće „svakodnevno” ili „nekoliko puta tjedno” kada pandemija završi ⁽⁴⁾. Stoga se očekuje da će i rad na daljinu postati dio naše radne kulture.

2.4. Porast prekograničnog rada na daljinu predstavlja određene izazove za postojeće porezne sustave. Iako prekogranični rad nije novost, mogućnost da zaposlenik radi na daljinu od svoje kuće u drugoj državi stvara probleme sa stajališta međunarodnih poreznih propisa, posebno ako zaposlenik značajan dio radnih dana radi u svojoj državi boravišta ili u trećoj zemlji, a ne u uobičajenom mjestu poslovanja. To se osobito odnosi na oporezivanje plaća i oporezivanje dobiti poduzeća. Takvi se slučajevi mogu pojaviti osobito u određenim „žarišnim regijama” koje su geografski blizu drugim državama članicama, ali će se zbog rasta i razvoja alata za telekonferencije broj takvih slučajeva vjerojatno povećavati na široj osnovi.

2.5. Kad je riječ o oporezivanju plaća, radnici koji borave u jednoj državi članici (jurisdikcija rezidentnosti), ali rade za poduzeće koje se nalazi u drugoj (jurisdikcija izvora) mogu podlijegati dvostrukom oporezivanju, pri čemu obje jurisdikcije oporezuju dohodak. Kako bi se izbjegao takav scenarij, države su sklopile bilateralne sporazume o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, često slijedeći OECD-ov model ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja dohotka i imovine. U tom je modelu ugovora kao opće načelo utvrđeno da bi se dohodak od nesamostalnog rada trebao oporezivati samo u jurisdikciji rezidentnosti. Međutim, ako se rad obavlja u drugoj državi (tj. državi izvora), u državi izvora može se oporezivati dohodak koji se može pripisati danima odrađenima u toj državi pod uvjetom da zaposlenik boravi najmanje 183 dana godišnje u državi izvora, ili naknadu za rad snosi poslodavac u državi izvora odnosno stalna poslovna jedinica poslodavca u državi izvora.

2.6. U skladu s OECD-ovim modelom ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja zaposlenik s boravištem u državi koja nije država u kojoj inače radi od prvog će dana podlijegati podjeli prava oporezivanja dohotka od rada između jurisdikcije rezidentnosti i jurisdikcije izvora na temelju proporcionalnosti.

2.7. Kako bi se izbjegla neposredna raspodjela prihoda u slučaju prekograničnog rada i kako je OECD-ov model ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja predložak kojeg države članice nisu obvezne slijediti, neke su države uvele drugačija pravila, kao što su *de minimis* strukture. U tom se slučaju dohodak zaposlenika oporezuje isključivo u državi boravišta pod uvjetom da zaposlenik ne prelazi određeni broj dana kada nije prisutan u uobičajenom mjestu poslovanja ⁽⁵⁾.

2.8. Zbog mjera poduzetih tijekom pandemije, poput uvođenja strogih karantenskih uvjeta i ograničavanja prekograničnih putovanja, mnogi su radnici, osobito pogranični radnici, bili prisiljeni raditi na daljinu u svojim državama boravišta, a ne u svojim uobičajenim državama poslovanja. Zbog pandemije bolesti COVID-19 brojne države članice poduzele su privremene mjere kako bi se izbjeglo da jurisdikcije izvora izgube cjelokupno pravo oporezivanja. Države članice dogovorile su se o „memorandumima o razumijevanju” prema kojima bi se svi dani odrađeni od kuće smatrali radom u državi članici u kojoj se rad inače obavlja. To bi se odnosilo samo na radnike koji su u iznimnoj situaciji zbog bolesti COVID-19, a ne na prekogranične radnike koji su i prije pandemije radili na daljinu. Te privremene mjere vjerojatno

⁽²⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society* (Utjecaj rada na daljinu i digitalnog rada na radnike i društvo)

⁽³⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society*

⁽⁴⁾ Eurofound: *Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Promjene na tržištu rada: mogućnost rada na daljinu i kriza uzrokovana bolešću COVID-19: novi digitalni jaz?). Radni dokument WPEF2020.

⁽⁵⁾ Te strukture pokrivaju rad na daljinu, ali i osposobljavanje i službena putovanja.

se više neće primjenjivati nakon 30. lipnja 2022. i države će se vratiti na opći OECD-ov model o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja ili strukture *de minimis*. Slično tome, OECD je izdao i smjernice koje se odnose na oporezivanje dohotka „zaglavljenih radnika” (zaposlenika koji su zaglavili u jurisdikciji izvora dulje vrijeme zbog ograničenja putovanja povezanih s bolešću COVID-19, pravila o karanteni itd.)⁽⁶⁾.

2.9. Prema Europskoj komisiji⁽⁷⁾ prekogranični radnik na daljinu mogao bi podlijevati dvostrukom oporezivanju dohotka, što bi rezultiralo (dugotrajnim, skupim) sporovima između zaposlenika i država članica. Ovisno o poreznom tretmanu inozemnog dohotka u određenoj državi zaposlenik bi isto tako mogao biti obvezan podnositi dvije odvojene porezne prijave, moguće u različito vrijeme zbog različitih rokova za podnošenje porezne prijave u državama članicama. Osim toga, poteškoće bi mogle nastati kada bi se određeni porezni rashodi potrebni za stvaranje dohotka morali točno podijeliti između dvije države članice. Prekogranični radnik na daljinu može izgubiti i pravo na porezne olakšice ili porezne kredite.

2.10. Porezni obveznici nerezidenti s dohotkom iz dviju ili više država članica, kao što su mobilni radnici, sezonski radnici, sportaši, umjetnici i umirovljenici, općenito nemaju pravo na uzimanje u obzir njihovih osobnih i obiteljskih okolnosti na isti način kao u slučaju poreznih obveznika rezidenata. U skladu s presudom u predmetu Schumacker⁽⁸⁾, države članice moraju odobriti takve porezne olakšice nerezidentima ako porezni obveznici zarađuju svoj dohodak „u cijelosti ili gotovo u cijelosti” u toj državi članici. Neke države članice primjenjuju prag od 90 % ukupnog dohotka koji treba ostvariti u toj državi članici za dodjelu takvih poreznih olakšica. To može predstavljati prepreku slobodnom kretanju jer će svaki dohodak veći od 10 % ukupnog dohotka u drugim državama članicama rezultirati barem djelomičnim gubitkom takvih poreznih olakšica s obzirom na to da se prag za njihovo potpuno odobravanje više neće dosegnuti. Države članice trebale bi dopustiti uzimanje u obzir osobnih i obiteljskih okolnosti ako nerezidenti zarađuju 75 % dohotka poreznog obveznika u državi izvora.

2.11. Regulatorna opterećenja stvaraju prepreke učinkovitom funkcioniranju jedinstvenog tržišta. Države članice trebale bi pri potpisivanju bilateralnih poreznih sporazuma obratiti dužnu pozornost na te prepreke.

2.12. Kad je riječ o oporezivanju dobiti poduzeća, kod međunarodnih radnika na daljinu može postojati opasnost od nehotične uspostave stalne poslovne jedinice poduzeća u državi koja nije njihova država. Ako je stalna poslovna jedinica osnovana u drugoj državi, poduzeće bi moralo točno podijeliti svoju dobit između dvije lokacije i stoga podnositi različite prijave i podlijevati različitim poreznim obvezama.

2.13. Mnoga poduzeća, osobito mala i srednja poduzeća bez međunarodne strukture, možda nisu svjesna da bi se to što imaju osoblje koje radi iz druge države moglo smatrati funkcijama i sadržajem zbog kojih bi podlijevala zahtjevima o raspodjeli dobiti, pridržavanju pravila o transfernim cijenama i obvezama izvješćivanja. Mala i srednja poduzeća možda nemaju porezni odjel ili pristup savjetnicima i njihovi troškovi usklađivanja već su vrlo visoki. Prema studiji koju je provela Europska komisija, procjenjuje se da će poduzeća u EU-u i Ujedinjenoj Kraljevini potrošiti ukupni godišnji iznos koji se procjenjuje na oko 204 milijarde eura na ispunjavanje obveza povezanih s porezom na dobit, PDV-om, porezima i doprinosima povezanim s plaćom, porezima na imovinu i nekretnine te lokalnim porezima. Godišnji trošak za ispunjavanje poreznih obveza prosječnog poduzeća iznosi 1,9 % njegova prometa⁽⁹⁾. Svako daljnje povećanje može ugroziti održivost poduzeća.

2.14. Zbog nedoumica u pogledu mogućeg osnivanja stalnih poslovnih jedinica kao rezultata prekograničnog rada na daljinu OECD je izdao smjernice u vezi s tim pitanjem⁽¹⁰⁾ u travnju 2020. i ožujku 2021. Prema OECD-u „iznimna i privremena promjena” mjesta gdje zaposlenici rade „ne bi trebala dovesti do osnivanja novih stalnih poslovnih jedinica poslodavca”⁽¹¹⁾. OECD je općenito tvrdio da „iako se dio poslovanja poduzeća može obavljati s lokacije kao što je kuća pojedinca, to ne bi trebalo dovesti do zaključka da je ta lokacija na raspolaganju tom poduzeću samo zato što je koristi

⁽⁶⁾ *Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic* (Ažurirane smjernice o poreznim ugovorima i utjecaju pandemije bolesti COVID-19), OECD.

⁽⁷⁾ Tax in an increasingly mobile working environment: challenges and opportunities (Porezi u sve mobilnijem radnom okruženju – izazovi i prilike), pripremila stručna skupina Europske komisije u okviru Platforme za dobro porezno upravljanje

⁽⁸⁾ Vidjeti presudu Suda Europske unije od 14. veljače 1995. u predmetu C-279/93, Schumacker.

⁽⁹⁾ *Tax compliance costs for SMEs: an update and a complement: final report* (Troškovi ispunjavanja poreznih obveza za mala i srednja poduzeća: ažurirano i dopunjeno izdanje: završno izvješće), 2022.

⁽¹⁰⁾ *Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic, OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis* (Analiza poreznih ugovora i učinka krize uzrokovane bolešću COVID-19 koju je pripremila Tajništvo OECD-a)

⁽¹¹⁾ *OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis*

pojedinaac (npr. zaposlenik) koji radi za to poduzeće”, ističući da u slučaju zaposlenika koji je prisiljen raditi od kuće zbog pandemije bolesti COVID-19 i mjera javnog zdravlja „razina stalnosti ili kontinuiteta nije dovoljna” da bi se njegova kuća smatrala stalnom poslovnom jedinicom poslodavca.

2.15. Naglašavajući iznimnu prirodu bolesti COVID-19, OECD je istaknuo da, ako bi zaposlenici nastavili raditi od kuće nakon završetka pandemije navedene bolesti, osiguravajući tako određeni stupanj „stalnosti ili kontinuiteta” svom radu od kuće, to „ne bi nužno rezultiralo (...) stalnom poslovnom jedinicom”. U takvim bi slučajevima, prema OECD-u, bilo potrebno daljnje ispitivanje konkretnih činjenica i okolnosti. U slučaju osoba na položajima na kojima se donose odluke, porezna tijela često ispituju je li osnovana stalna poslovna jedinica.

3. Opće napomene

3.1. EGSO snažno pozdravlja napore koje su poduzeća i radnici uložili tijekom pandemije bolesti COVID-19 kako bi nastavili poslovati korištenjem digitalnih alata. Zbog dosad nezabilježenih okolnosti pandemije bolesti COVID-19 i odgovarajućih mjera javnog zdravlja poduzeća i radnici morali su prilagoditi radno okruženje kako bi nastavili s poslovanjem i isporukom robe i usluga, podupirući time gospodarstvo, radna mjesta i rast EU-a.

3.2. Budući da će veći napredak internetskih uredskih alata (npr. internetski programi za sastanke) omogućiti nekim zaposlenicima da sve više radnih zadataka obavljaju od kuće s većom ili jednakom učinkovitošću, očekujemo porast broja (prekograničnih) radnika na daljinu u EU-u. Zakonodavci moraju postojeća pravila prilagoditi novoj stvarnosti.

3.3. Iako se mogućnost rada na daljinu može razlikovati ovisno o sektoru i radnom mjestu, EGSO smatra da bi rast rada na daljinu trebalo pozdraviti i po mogućnosti poticati. Osim veće fleksibilnosti za zaposlenike, rad na daljinu može doprinijeti i širem zelenom planu EU-a jer manji broj osoba koje putuju na posao znači manje emisija iz prometa i onečišćenja zraka. EGSO prepoznaje posebnu važnost te teme za EU i slobodu kretanja radnika na jedinstvenom tržištu.

3.4. EGSO prepoznaje posebne izazove koje porast prekograničnog rada na daljinu predstavlja za međunarodni porezni sustav. EGSO primjećuje prepreke koje su zaposlenici prijavili u pogledu prekograničnog rada čak i prije pandemije ⁽¹²⁾. EGSO pozdravlja privremene porezne mjere koje su države članice poduzele na vrhuncu pandemije i smjernice koje je tijekom pandemije izdao OECD. Tim je mjerama omogućeno prekograničnim zaposlenicima i poslodavcima da nastave s poslovnim aktivnostima i osigurano da ni jedni ni drugi ne podliježu dvostrukom oporezivanju kako bi poduzeća mogla nastaviti pružati potporu gospodarstvu i radnicima EU-a u važnom trenutku.

3.5. EGSO međutim naglašava važnost dodatnog ažuriranja poreznih sustava kako bi se odgovorilo na potrebe današnjeg radnog okruženja. Osobito je važno da porezne prepreke ne odvrćaju poslodavce kada dogovaraju rad na daljinu od zapošljavanja zaposlenika izvan jurisdikcije poslodavca. Slično tome, porezna pravila ne bi smjela biti prepreka zaposlenicima da se prijavljuju za posao preko granice.

⁽¹²⁾ Vidjeti Komunikaciju Komisije o uklanjanju prekograničnih poreznih prepreka za građane EU-a (COM(2010) 769 final), stranica 4.: „Građani EU-a koji se sele u inozemstvo na privremeni ili stalni rad ili svaki dan prelaze granicu kako bi otišli na posao žale se prije svega na poteškoće u dobivanju naknada, poreznih olakšica i odbitaka od stranih poreznih tijela. Često se žale i na veće progresivne porezne stope koje se primjenjuju na nerezidente te veće oporezivanje inozemnog dohotka. Istaknuli su i probleme s dvostrukim oporezivanjem koji proizlaze iz sporova o poreznoj rezidentnosti, ograničenja u iznosu kredita dostupnog prema bilateralnim ugovorima o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, pa čak i nedostatka takvih ugovora u određenim slučajevima.”

3.6. EGSO smatra da je neophodno da se pravilima o oporezivanju prekograničnog rada na daljinu osigura da ne postoji dvostruko oporezivanje ili nenamjerno neoporezivanje zaposlenika i poslodavaca. Kako bi se osiguralo da poduzeća svih veličina mogu ponuditi mogućnosti rada na daljinu, važno je ukloniti ili barem svesti na najmanju moguću mjeru sve administrativne obveze povezane s oporezivanjem prekograničnih radnika na daljinu ⁽¹³⁾.

3.7. Međunarodni okvir za oporezivanje dobiti nedavno je revidiran sporazumom OECD-a i skupine G-20 o uključivom okvirnom poreznom paketu koji se sastoji od dva stupa. Ako zaposlenici sve više rade na daljinu, možda će biti potrebno preispitati i međunarodna pravila o oporezivanju pojedinaca. Konkretno, pravila moraju biti takva da ih se može lako pridržavati.

3.8. EGSO pozdravlja rasprave s državama članicama i dionicima Platforme za dobro porezno upravljanje koje je Europska komisija pokrenula o toj temi s ciljem ažuriranja poreznih sustava kako bi se uzelo u obzir današnje radno okruženje koje se temelji na povećanom radu na daljinu. EGSO upućuje na prethodne rasprave o tom pitanju u sklopu Komunikacije o uklanjanju prekograničnih poreznih prepreka za građane EU-a i izvješća stručne skupine Europske komisije *Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU* (Načini rješavanja prekograničnih poreznih prepreka s kojima se suočavaju pojedinci u EU-u) ⁽¹⁴⁾.

4. Posebne napomene

4.1. Priznajući da države imaju pravo odlučiti hoće li i po kojoj stopi ubirati poreze na svojem teritoriju, načela oporezivanja prekograničnog rada na daljinu po mogućnosti bi se trebala dogovoriti na globalnoj razini. Međutim, s obzirom na mobilnost unutar EU-a u skladu sa slobodom kretanja unutar jedinstvenog tržišta, postoje razlozi da se to pitanje riješi na razini EU-a prije pronalaska globalnog rješenja. Iako su mogući različiti pristupi, važno je postići visok stupanj koordinacije među državama članicama EU-a, a gdje je to moguće i s trećim zemljama (Ujedinjena Kraljevina, Švicarska itd.).

4.2. Pravila bi trebala biti jednostavna i zaposlenike i za poslodavce. Jedna od mogućnosti bila bi da države članice pristanu na oporezivanje zaposlenika samo ako je broj radnih dana u državi veći od 96 dana u kalendarskoj godini. EGSO napominje da se u OECD-ovu uključivom okvirnom poreznom paketu kao alat za poticanje pravodobne provedbe novih poreznih pravila upotrebljavao višestrani instrument.

4.3. Čini se opravdanim imati ambiciozna pravila o prekograničnom radu na daljinu. Kada bi se primjenjivalo pravilo od 183 dana, zaposlenici bi dobili veću fleksibilnost i vjerojatnost postizanja okolišnih ciljeva bila bi veća. S povećanjem broja dana povećava se potreba za određenom vrstom standardiziranog sustava izvješćivanja i moglo bi biti potrebno uspostaviti određenu vrstu kompenzacijskog mehanizma za prijenos poreznih prihoda među državama ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Radnici koji nakon pandemije stalno žive u drugoj državi članici EU-a koja nije država u kojoj se nalazi poduzeće i rade na daljinu suočit će se s mnogim pitanjima o tome koji će se sustav socijalnog osiguranja primjenjivati, kojem će poreznom tijelu poslodavac morati platiti porez na njihov dohodak, hoće li poslodavac moći nastaviti obračunavati porez po odbitku, hoće li se radni odnos morati prijaviti kod nadležnih zavoda za zapošljavanje u novoj državi boravišta radnika, koje bi radno zakonodavstvo trebalo primjenjivati na radni odnos itd.

⁽¹⁴⁾ *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU* (Načini uklanjanja prekograničnih poreznih prepreka s kojima se suočavaju pojedinci unutar EU-a)

⁽¹⁵⁾ Sustav kompenzacije razvijen za međunarodno oporezivanje poduzeća uključuje dodjelu dijela dobiti visokoprofitabilnih poduzeća državi prodaje (iznos A u prvom stupu). Važno je da svaki sustav kompenzacije među državama zbog prekograničnog rada na daljinu bude što je moguće jednostavniji. Broj dana i zarađeni dohodak trebali bi biti ključni parametri koje treba uzeti u obzir.

4.4. EGSO poziva Europsku komisiju da razmisli o mogućnosti sustava za pružanje usluga na jednom mjestu, kao što već postoji za PDV ⁽¹⁶⁾. Time bi se od poslodavca zahtijevalo da za prekogranične radnike na daljinu prijavi broj dana koje su ti radnici radili u svojoj državi boravišta i u državi u kojoj se nalazi poslodavac. Pomoću tih bi informacija porezna tijela mogla procijeniti u kojoj bi se državi dohodak oporezivao, odnosno koji dio dohotka bi bio oporeziv u svakoj državi. Takvu je preporuku podržala i stručna skupina Europske komisije u svom izvješću o načinima rješavanja prekograničnih poreznih prepreka s kojima se suočavaju pojedinci u EU-u ⁽¹⁷⁾. Sustav kompenzacije poreznih prihoda među državama mogao bi se povezati s informacijama dostavljenima sustavu za pružanje usluga na jednom mjestu. Porezni obveznik trebao bi porezna pitanja rješavati samo s jednom poreznom upravom.

4.5. Poslodavac je obično dužan obustaviti porez na plaće i nadnice zaposlenika. Nadalje, doprinosi za socijalno osiguranje u javne mirovinske sustave i druga socijalna davanja za zaposlenika često se plaćaju odvojeno, ali na temelju dohotka zaposlenika ⁽¹⁸⁾. Kada bi takve namete poslodavac za zaposlenika mogao platiti na način da se u okviru sustava za pružanje usluga na jednom mjestu sredstva dodijele odgovarajućoj državi primateljici, znatno bi se smanjilo administrativno opterećenje. Takav sustav zahtijevao bi blisku suradnju između poreznih tijela i sustava za elektroničku dostavu podataka.

4.6. EGSO je više puta tražio bližu suradnju među poreznim tijelima država članica. Takva suradnja olakšala bi život građanima i poslovanje poduzećima te povećala mogućnosti učinkovitije borbe protiv prijevара i utaje poreza. Za borbu protiv utaje najvažnije je olakšati poštovanje pravila.

4.7. Sustav za pružanje usluga na jednom mjestu razvijen za prekogranične radnike na daljinu može poslužiti kao prvi korak prema uspostavljanju infrastrukture kojom bi se zaposlenicima i poslodavcima omogućilo smanjivanje broja poreznih sporova među državama članicama uz istodobno osiguravanje ispravnog ubiranja poreza bez potrebe da pojedinci podnose prijave u više država.

Bruxelles, 13. srpnja 2022.

Predsjednica
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ EU je uspostavio sustav za pružanje usluga na jednom mjestu za PDV (MOSS) kako bi se smanjilo opterećenje za poduzeća koja obavljaju prodaju potrošačima u drugim državama članicama EU-a. Tim je sustavom poduzećima omogućeno da predaju jednu prijavu PDV-a u kojoj se iskazuje prodaja u više država članica EU-a, umjesto da se moraju registrirati za PDV u svakoj državi.

⁽¹⁷⁾ *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU*

⁽¹⁸⁾ EGSO priznaje da treba razmotriti i učinak na naknade kao što su mirovine itd. ako su doprinosi za socijalno osiguranje podijeljeni među državama. EGSO bi se toj temi mogao posvetiti u budućnosti.