

NUOMONĖS

EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ
KOMITETAS571-OJI EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETO PLENARINĖ SESIJA
DALYVAUJANT TIK FIZIŠKAI, 2022 7 13–2022 7 14Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl tarpvalstybinių nuotolinių
darbuotojų ir jų darbdavių apmokestinimo

(nuomonė savo iniciatyva)

(2022/C 443/02)

Pranešėjas **Krister ANDERSSON**

Plenarinės asamblėjos sprendimas	2022 1 20
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnio 2 dalis Nuomonė savo iniciatyva
Atsakingas skyrius	Ekonominės ir pinigų sąjungos, ekonominės ir socialinės sanglaudos skyrius
Priimta skyriuje	2022 7 1
Priimta plenarinėje sesijoje	2022 7 13
Plenarinė sesija Nr.	571
Balsavimo rezultatai (už / prieš / susilaikė)	195 / 0 / 2

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) pripažįsta, kad plintant tarpvalstybiniam nuotoliniam darbui, dabartinėms tarptautinėms mokesčių sistemoms kyla ypatingų uždavinių. Tai visų pirma pasakytina apie darbo užmokesčio ir įmonių pelno apmokestinimą.

1.2. EESRK sutinka su Europos Komisija, kad tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai gali susidurti su dvigubu pajamų apmokestinimu, todėl gali kilti ilgų ir brangiai kainuojančių darbuotojo ir valstybių narių mokesčių institucijų ginčų. Atsižvelgiant į tai, kaip valstybėje apmokestinamos užsienyje gautos pajamos, darbuotojas taip pat gali privalėti teikti dvi atskiras mokesčių deklaracijas, galbūt skirtingu laiku, nes mokesčių deklaracijų pateikimo terminai valstybėse narėse gali skirtis. Reikalavimų laikymosi našta yra kliūtis veiksmingam bendrosios rinkos veikimui. Valstybės narės, pasirašydamos dvišalius susitarimus dėl mokesčių, tokioms kliūtims turėtų skirti deramą dėmesį.

1.3. Kalbant apie įmonės pelno apmokestinimą, gali kilti rizika, kad dėl tarptautinių nuotolinių darbuotojų įmonei netyčia gali būti sukurta nuolatinė buveinė kitoje šalyje nei ta, kur ji yra. Jei kitoje valstybėje įmonei priskiriamas nuolatinės buveinės statusas, ji būtų priversta tiksliai paskirstyti savo pajamas abiem vietovėms, todėl jai būtų taikomos skirtingos deklaracijų teikimo ir mokeskinės prievolės.

1.4. EESRK palankiai vertina laikinąsias mokesčines priemones, kurių valstybės narės ėmėsi pandemijos įkarštyje, ir EBPO per pandemiją paskelbtas gaires. Dėl šių priemonių tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai ir darbdaviai galėjo tęsti verslo veiklą ir užtikrinti, kad nei vieniems, nei kitiems nebūtų taikomas dvigubas apmokestinimas, todėl įmonės svarbiu metu galėjo toliau remti ES ekonomiką ir darbuotojus.

1.5. EESRK pabrėžia, kaip svarbu toliau modernizuoti mokesčių sistemas, kad jos atitiktų šiuolaikinės darbo aplinkos poreikius. Tarptautinė pelno mokesčio sistema neseniai buvo iš esmės pakeista susitarus dėl mokesčių srities dokumentų rinkinio dėl EBPO ir G 20 įtraukios sistemos, kurią sudaro du ramsčiai. Jei darbuotojai vis dažniau dirba nuotoliniu būdu, gali prireikti peržiūrėti ir tarptautines fizinių asmenų apmokestinimo taisykles. Visų pirma, taisyklių turi būti lengva laikytis.

1.6. EESRK mano, jog labai svarbu, kad su tarpvalstybiniu nuotoliniu darbu susijusiomis apmokestinimo taisyklėmis būtų užtikrinama, kad nei darbuotojai, nei darbdaviai nebūtų dvigubai apmokestinami arba kad nei vienu, nei kitu atžvilgiu nebūtų netyčinio neapmokestinimo. Užtikrinant, kad įvairaus dydžio įmonės galėtų siūlyti nuotolinio darbo galimybes, svarbu, kad būtų panaikintos arba bent iki minimumo sumažintos visos administracinės prievolės, susijusios su tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų apmokestinimu.

1.7. Nors EESRK pripažįsta, kad valstybės turi teisę spręsti, ar ir koku tarifu jos turėtų taikyti mokesčius savo viduje, dėl tarpvalstybinio nuotolinio darbo apmokestinimo principų pageidautina susitarti pasauliniu lygmeniu. Tačiau, atsižvelgiant į natūralų judumą Europos Sąjungoje, laikantis laisvo judėjimo bendrojoje rinkoje principo, yra priešasčių šį klausimą spręsti ES lygmeniu, kol nerastas pasaulinio masto sprendimas. Nors galima taikyti įvairius požiūrius, svarbu, kad ES būtų pasiektas aukštas koordinavimo lygis.

1.8. EESRK pabrėžia, kad taisyklės turėtų būti paprastos ir darbuotojams, ir darbdaviams. Viena iš galimybių būtų valstybėms narėms susitarti apmokestinami darbuotoją tik tuo atveju, jei jo darbo dienų skaičius valstybėje viršija 96 dienas per kalendorinius metus. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad rengiant EBPO įtraukią sistemą mokesčių srityje daugiašalė priemonė naudojama kaip įrankis, padedantis laiku įgyvendinti naujas mokesčių taisykles.

1.9. EESRK ragina Europos Komisiją apsvarstyti, ar būtų galima taikyti vieno langelio principą, kaip taikoma PVM srityje. Taikant šį principą, darbdavys privalėtų pranešti, kiek dienų tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai dirbo savo gyvenamosios vietos valstybėje ir valstybėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys. Turėdamos šią informaciją mokesčių institucijos galėtų įvertinti, kurioje valstybėje apmokestinami pajamas arba kokią pajamų dalį apmokestinami kiekvienoje valstybėje.

1.10. Tarpvalstybiniais nuotoliniais darbuotojams sukurta vieno langelio sistema gali būti pirmas žingsnis siekiant plėtoti infrastruktūrą, kuri darbuotojams ir darbdaviams teiktų galimybę sumažinti mokesčius valstybių narių tarpusavio ginčus ir kartu užtikrintų, kad mokesčiai būtų teisingai taikomi, nereikalaujant, kad asmuo teiktų dokumentus keliose valstybėse.

2. Bendrosios aplinkybės

2.1. COVID-19 pandemija beprecedenčiu mastu pakeitė darbuotojų ir įmonių gyvenimą. Viena ryškiausių tendencijų per COVID-19 pandemiją, kai buvo taikomi kelionių suvaržymai ir vyriausybės ribojo biuruose dirbančių darbuotojų skaičių, siekdamas sumažinti COVID-19 viruso plitimą, buvo nuotolinio darbo augimas⁽¹⁾. Įmonės ir darbuotojai dėjo daug pastangų, siekdami suskaičiuoti savo kasdienę veiklą (pvz., naudojo e. posėdžių priemones), kad darbuotojams, dirbantiems iš namų, būtų sudarytos palankesnės sąlygos. Taip įmonės ir toliau galėjo klientams tiekti (būtinai) prekes ir teikti (būtinai) paslaugas ir taip remti ES ekonomiką, darbo vietas, prekybą ir ekonomikos augimą.

⁽¹⁾ Nors pripažįstama darbo sutarčių, socialinio draudimo įmokų, teisių į pensiją, (fizinės ir psichikos) sveikatos ir saugos problemų, poveikio darbo rinkos organizacijoms, konkurencingumo ir kt. svarba, šioje nuomonėje daugiausia dėmesio skiriama tiesioginiam darbuotojų ir darbdavių apmokestinimui esant aplinkybėms, kai darbuotojas dirba įmonėje vienoje valstybėje, tačiau ribotą darbo laiko dalį dirba užsienyje, naudodamasis nuotolinio darbo priemonėmis. Nuomonėje nenagrinėjami komandiruotų darbuotojų, pasienio darbuotojų, kaip apibrėžta dvišaliuose susitarimuose, ar savarankiškai dirbančių darbuotojų, vykdančių tarpvalstybinę prekybą, klausimai.

2.2. Nuotolinis darbas yra siejamas su didesniu lankstumu, nes reikia mažiau laiko kelionei į darbą ir atgal į namus, dėl to darbuotojas galbūt patiria mažiau streso, pagerėja jo profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra ⁽²⁾. Be to, nuotolinio darbo plitimas gali būti naudingas siekiant ES tikslo užtikrinti anglies dioksido poveikio neutralumą. Didelė dalis ES išmetamų teršalų susidaro dėl transporto, todėl, plintant nuotoliniam darbui, galėtų sumažėti išmetamas anglies dioksido kiekis ir transporto spūstys ⁽³⁾. Tikėtina, kad pereinant prie nuotolinio darbo sumažės biuro patalpų poreikis, todėl sumažės biurų pastatų sąnaudos, susijusios su išmetamais teršalais (pvz., šildymo ir vėsinimo).

2.3. Nors manome, kad pereinant į laikotarpį po COVID-19 krizės, kai visoje ES bus didelė vakcinacijos aprėptis, dalis darbuotojų grįš į savo biurus, mažai tikėtina, kad didėjanti nuotolinio darbo tendencija bus visiškai sustabdyta. Per 2021 m. kovo mėn. atliktą *Eurofound* apklausą 46 proc. ES darbuotojų pareiškė pageidavimą pasibaigus pandemijai ir toliau „kasdien“ arba „kelis kartus per savaitę“ dirbti iš namų ⁽⁴⁾. Taigi, taip pat manoma, kad nuotolinis darbas taps mūsų darbo kultūros dalimi.

2.4. Tačiau didėjantis tarpvalstybinis nuotolinis darbas kelia sunkumų dabartinėms mokesčių sistemoms. Nors tarpvalstybinio darbo reiškinys nėra naujas, galimybė darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu iš savo namų kitoje valstybėje kelia problemų, susijusių su tarptautinėmis mokesčių taisyklėmis, ypač tada, kai darbuotojas didelę darbo dienų dalį dirba ne tradicinėje veiklos vykdymo vietoje, o savo gyvenamosios vietos arba trečiojoje šalyje. Tai visų pirma pasakytina apie darbo užmokesčio ir įmonių pelno apmokestinimą. Tokių atvejų dažniausiai gali kilti tam tikruose „populiariuose regionuose“, esančiuose geografiškai arti kitų valstybių narių, tačiau dėl telekonferencijų priemonių naudojimo augimo ir plėtojimo tokių atvejų gali padaugėti platesniu mastu.

2.5. Kalbant apie darbo užmokesčio apmokestinimą, vienoje valstybėje narėje gyvenantiems (gyvenamosios vietos jurisdikcija), bet kitoje valstybėje narėje esančiai įmonei (šaltinio jurisdikcija) dirbantiems darbuotojams gali būti taikomas dvigubas apmokestinimas – pajamos apmokestinamos abiejose jurisdikcijose. Siekdamas išvengti tokio scenarijaus, valstybės sudarė dvišalius susitarimus dėl dvigubo apmokestinimo išvengimo, dažnai vadovaudamasi EBPO pavyzdine sutartimi dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo. EBPO pavyzdinėje sutartyje dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo nustatytas bendrasis principas, kad pajamos iš darbo santykių turėtų būti apmokestinamos tik gyvenamosios vietos jurisdikcijoje. Tačiau jeigu darbas atliekamas kitoje valstybėje (t. y. šaltinio valstybėje), šaltinio valstybė gali apmokestinti pajamas, priskiriamas šioje valstybėje dirbtoms dienoms, jeigu darbuotojas šaltinio valstybėje išbūna bent 183 dienas per metus, arba jeigu atlyginimą moka šaltinio valstybės darbdavys, arba jeigu atlyginimą moka darbdavio nuolatinė buveinė šaltinio valstybėje.

2.6. Pagal EBPO pavyzdinę sutartį dėl pajamų ir kapitalo apmokestinimo, darbuotojo, kurio gyvenamosios vietos valstybė yra kita nei jo įprastinės darbo veiklos valstybė, darbo pajamų apmokestinimo teisės nuo pat pirmos dienos proporcingai paskirstomos gyvenamosios vietos valstybei ir šaltinio valstybei.

2.7. Siekdamas išvengti momentinio pajamų iš tarpvalstybinio darbo paskirstymo, taip pat kadangi EBPO pavyzdinė sutartis yra šablonas, kuriuo valstybės narės neprivalo vadovautis, kelios valstybės nustatė kitokias taisykles, pavyzdžiui, susijusias su *de minimis* struktūra. Tokiu atveju darbuotojo pajamos apmokestinamos tik gyvenamosios vietos valstybėje, jeigu dienų, kai darbuotojo nėra įprastoje veiklos vykdymo vietoje, skaičius neviršija tam tikro skaičiaus ⁽⁵⁾.

2.8. Dėl priemonių, kurių buvo imtasi per pandemiją, pavyzdžiui, griežtų karantino reikalavimų taikymo ir tarpvalstybinių kelionių apribojimo, daug darbuotojų, ypač pasienio darbuotojai, buvo priversti nuotoliniu būdu dirbti savo gyvenamosios vietos valstybėje, o ne įprastoje veiklos vykdymo valstybėje. Dėl COVID-19 pandemijos daug valstybių narių ėmėsi laikinų priemonių, kad šaltinio jurisdikcijos neprarastų visos savo apmokestinimo teisės. Valstybės narės susitarė dėl susitarimo memorandumų, pagal kuriuos visos dienos, dirbtos namuose, būtų laikomos veikla toje valstybėje narėje, kurioje paprastai vykdoma darbo veikla. Tai taikyta tik darbuotojams, kurie susidūrė su išskirtinėmis COVID-19 aplinkybėmis, o ne tarpvalstybiniams darbuotojams, kurie dar iki pandemijos dirbo nuotoliniu būdu. Tikėtina, kad po

⁽²⁾ The impact of teleworking and digital work on workers and society.

⁽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?“. Darbo dokumentas WPEF20020.

⁽⁵⁾ Šios struktūros apima ne tik nuotolinį darbą, bet ir mokymą bei komandiruotes.

2022 m. birželio 30 d. šios laikinosios priemonės nebus pratęstos ir valstybės grįš prie bendros EBPO pavyzdinės sutarties dėl apmokestinimo arba *de minimis* struktūrų. Be to, EBPO taip pat išleido gaires dėl negalinčių išvykti darbuotojų (darbuotojų, ilgą laiką negalinčių išvykti iš šaltinio valstybės dėl su COVID-19 susijusių kelionių apribojimų, karantino taisyklių ir pan.)⁽⁶⁾.

2.9. Pasak Europos Komisijos⁽⁷⁾, tarpvalstybinio nuotolinio darbuotojo pajamos gali būti dvigubai apmokestintos, o dėl to gali kilti (ilgų ir brangiai kainuojančių) darbuotojo ir valstybių narių ginčų. Atsižvelgiant į tai, kaip valstybėje apmokestinamos užsienyje gautos pajamos, darbuotojas taip pat gali privalėti teikti dvi atskiras mokesčių deklaracijas, galbūt skirtingu laiku, nes mokesčių deklaracijų pateikimo terminai valstybėse narėse gali skirtis. Be to, gali kilti sunkumų, kai tam tikras mokesčines išlaidas, būtinas pajamoms gauti, reikėtų tiksliai paskirstyti dviem valstybėms narėms. Tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai taip pat gali nukentėti praradę mokesčių lengvatas arba kreditus.

2.10. Mokesčių mokėtojai nerezidentai, gaunantys pajamų iš dviejų ar daugiau valstybių narių, pavyzdžiui, mobilieji darbuotojai, sezoniniai darbuotojai, sportininkai, menininkai ir pensininkai, paprastai neturi teisės atsižvelgti į asmenines ir šeimines aplinkybes tokia pat tvarka, kaip mokesčių mokėtojai rezidentai. Pagal R. Schmacher bylos teismo sprendimą⁽⁸⁾, valstybės narės turi suteikti tokias lengvatas nerezidentams, jeigu mokesčių mokėtojai uždirba „visas arba beveik visas“ savo pajamas toje valstybėje narėje. Kai kurios valstybės narės taiko 90 proc. visų pajamų, kurias reikia uždirbti toje valstybėje narėje, ribą, kad galėtų suteikti tokias mokesčių lengvatas. Tai gali būti kliūtis laisvam judėjimui, nes jei kitose valstybėse narėse uždirbama daugiau nei 10 proc. visų pajamų, tokios mokesčių lengvatos bent iš dalies prarandamos, nes nebeįmanoma pasiekti ribos, nuo kurios galima suteikti visas tokias mokesčių lengvatas. Valstybės narės turėtų leisti atsižvelgti į asmenines ir šeimines aplinkybes, jei šaltinio valstybėje nerezidentai uždirbta 75 proc. apmokestinamų pajamų.

2.11. Reikalavimų laikymosi našta yra kliūtis veiksmingam bendrosios rinkos veikimui. Valstybės narės, pasirašydamos dvišalius susitarimus dėl mokesčių, tokioms kliūtims turėtų skirti deramą dėmesį.

2.12. Kalbant apie įmonės pelno apmokestinimą, gali kilti rizika, kad dėl tarptautinių nuotolinių darbuotojų įmonei netyčia gali būti sukurta nuolatinė buveinė kitoje šalyje nei ta, kur ji yra. Jei kitoje valstybėje įmonei priskiriamas nuolatinės buveinės statusas, ji būtų priversta tiksliai paskirstyti savo pajamas abiem vietovėms, todėl jai būtų taikomos skirtingos deklaracijų teikimo ir mokesčines prievolės.

2.13. Daug įmonių, visų pirma MVĮ, pagal struktūrą nesančios tarptautinėmis, gali nežinoti, kad dėl darbuotojų, dirbančių iš kitos valstybės, joms gali atsirasti tam tikrų pareigų ir reikalavimų, ir dėl to joms gali būti taikomas pelno paskirstymo reikalavimas ir prievolė laikytis sandorių kainodaros taisyklių bei atskaitomybės reikalavimų. MVĮ gali neturėti mokesčių skyriaus arba galimybės naudotis konsultantų paslaugomis, o jų išlaidos, susijusios su reikalavimų laikymusi, ir taip yra labai didelės. Europos Komisijos atlikto tyrimo duomenimis, ES ir Jungtinės Karalystės įmonės kasmet, kaip apskaičiuota, išleidžia apie 204 mlrd. EUR, kad įvykdytų prievoles, susijusias su pelno mokesčiu, PVM, su darbo užmokesčiu susijusiais mokesčiais ir įmokomis, turto ir nekilnojamojo turto mokesčiais bei vietiniais mokesčiais. Vidutinės įmonės metinės išlaidos, patiriamos vykdant mokesčines prievoles, sudaro iki 1,9 proc. jos apyvartos⁽⁹⁾. Bet koks papildomas jų padidėjimas gali kelti grėsmę įmonės gyvybingumui.

2.14. Kilus susirūpinimui, kad dėl tarpvalstybinio nuotolinio darbo gali būti sukurtos nuolatinės buveinės, EBPO 2020 m. balandžio mėn. ir 2021 m. kovo mėn. paskelbė gaires šia tema⁽¹⁰⁾. EBPO laikėsi nuomonės, kad „išimtinis ir laikinas“ vietos, kurioje dirba darbuotojai, „pakeitimas neturėtų darbdaviui sukurti naujų nuolatinių buveinių“⁽¹¹⁾. Apskritai EBPO teigė, kad „net jei dalis įmonės veiklos gali būti vykdoma tokioje vietoje, kaip fizinio asmens namai, dėl to neturėtų

⁽⁶⁾ „Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic“, OECD.

⁽⁷⁾ „Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities“, by Commission Expert Group „Platform for Tax Good Governance“.

⁽⁸⁾ Žr. 1995 m. vasario 14 d. Europos Sąjungos Teisingumo teismo sprendimą R. Schumacker byloje C-279/93.

⁽⁹⁾ „Tax compliance costs for SMEs: An update and a complement: final report“ („MVĮ mokesčių prievolių vykdymo išlaidos: atnaujinta ir papildyta galutinė ataskaita“), 2022 m.

⁽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“.

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

būti daroma išvada, kad įmonė gali disponuoti ta vieta vien dėl to, kad ta vieta naudojasi fizinis asmuo (pvz., darbuotojas), kuris dirba įmonėje“, ir teigė, kad darbuotojas, kuris dėl COVID-19 pandemijos ir visuomenės sveikatos priemonių yra priverstas dirbti iš namų, yra „laikytinas turinčiu nepakankamą pastovumo ir tęstinumo laipsnį“, kad jo namai būtų laikomi darbdavio nuolatine buveine.

2.15. Nors EBPO pabrėžė išskirtinį COVID-19 pobūdį, ji atkreipė dėmesį į tai, kad jei darbuotojai po COVID-19 pandemijos ir toliau dirbtų namuose, taip savo įmonės būstinei užtikrindami tam tikrą veiklos „pastovumo ir tęstinumo laipsnį“, tai „nebūtinai būtų <...> verslo veiklos nuolatine buveine“. EBPO teigimu, tokiais atvejais reikėtų išsamiau išnagrinėti konkrečius faktus ir aplinkybes. Asmenų, einančių su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, atžvilgiu mokesčių institucijos dažnai kvestionuoja, ar gali būti, kad buvo sukurta nuolatine buveine.

3. Bendrosios pastabos

3.1. EESRK labai palankiai vertina įmonių ir darbuotojų pastangas per COVID-19 pandemiją tęsti verslo veiklą naudojant skaitmenines priemones. Beprecedentės COVID-19 pandemijos aplinkybės ir su pandemija susijusios visuomenės sveikatos priemonės priverstė įmones ir darbuotojus pritaikyti savo darbo aplinką, kad galėtų tęsti verslo veiklą ir tiekti prekes bei teikti paslaugas ir taip remti ES ekonomiką, darbo vietas ir ekonomikos augimą.

3.2. Kadangi dėl didesnės internetinių biuro priemonių (pvz., e. posėdžių programinės įrangos) pažangos dalis darbuotojų galės vis dažniau ir nemažiau efektyviai ar net efektyviau darbo veiklą vykdyti iš namų, manome, kad ES daugės (tarpvalstybinių) nuotolinių darbuotojų. Teisės aktų leidėjai turi pritaikyti esamas taisykles prie naujos realybės.

3.3. Nors nuotolinio darbo galimybės gali skirtis atsižvelgiant į sektorių ir pareigas, EESRK mano, kad nuotolinio darbo plitimas turėtų būti palankiai vertinamas ir, jei įmanoma, skatinamas. Be to, kad darbuotojams suteikiama daugiau lankstumo, nuotolinis darbas taip pat gali būti naudingas platesnei ES žaliojo kurso darbotvarkei, nes mažiau žmonių važinėja į darbą, todėl mažės transporto išmetamų teršalų ir oro tarša. EESRK pripažįsta, kad ši tema ypač svarbi Europos Sąjungai ir laisvam darbuotojų judėjimui bendrojoje rinkoje.

3.4. EESRK pripažįsta, kad dėl tarpvalstybinio nuotolinio darbo plitimo tarptautinei mokesčių sistemai kyla ypatingų uždavinių. EESRK atkreipia dėmesį į kliūtis, kurių kyla su tarpvalstybinio darbu susijusiomis aplinkybėmis ir apie kurias darbuotojai nurodydavo dar iki pandemijos⁽¹²⁾. EESRK palankiai vertina laikinąsias mokesčines priemones, kurių valstybės narės ėmėsi pandemijos įkarštyje, ir EBPO per pandemiją paskelbtas gaires. Dėl šių priemonių tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai ir darbdaviai galėjo tęsti verslo veiklą ir užtikrinti, kad nei vieniems, nei kitiems nebūtų taikomas dvigubas apmokestinimas, todėl įmonės svarbiu metu galėjo toliau remti ES ekonomiką ir darbuotojus.

3.5. Tačiau EESRK pabrėžia, kaip svarbu toliau modernizuoti mokesčių sistemas, kad jos atitiktų šiuolaikinės darbo aplinkos poreikius. Visų pirma, svarbu, kad darbdaviai, diegdami nuotolinio darbo tvarką, dėl mokesčių kliūčių nebūtų atgrasomi samdyti darbuotojus iš kitų nei darbdavio valstybių. Analogiškai, mokesčių taisyklės neturėtų būti kliūtis darbuotojams, kurie kreipiasi dėl darbo vietų tarpvalstybinėmis aplinkybėmis.

⁽¹²⁾ Žr. Komisijos komunikatą „ES piliečiams kylančių tarpvalstybinių mokesčių kliūčių šalinimas“ (COM(2010) 769 *final*, p. 4): „ES piliečiai, išvykstantys į užsienį dirbti laikinai ar nuolat ir vykstantys į užsienį dirbti kasdien, labiausiai skundžiasi sunkumais gauti išmokas, mokesčių lengvatas ir užsienio mokesčių institucijoms sumokėtų mokesčių atskaitymus. Be to, neretai jie skundžiasi dėl ne rezidentams taikomų didesnių progresinių mokesčių tarifų ir didesnių užsienyje gautų pajamų apmokestinimo tarifų. Dažnai nurodomos ir dvigubo apmokestinimo problemos, kylančios dėl nesutarimų dėl gyvenamosios vietos mokesčių tikslais, kredito, kurį galima gauti pagal dvišales dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis, sumos apribojimų ir net dėl to, kad tam tikrais atvejais tokių sutarčių nėra.“

3.6. EESRK mano, jog labai svarbu, kad su tarpvalstybiniu nuotoliniu darbu susijusiomis apmokestinimo taisyklėmis būtų užtikrinama, kad nei darbuotojai, nei darbdaviai nebūtų dvigubai apmokestinami arba kad nei vienu, nei kitu atžvilgiu nebūtų netyčinio neapmokestinimo. Užtikrinant, kad įvairaus dydžio įmonės galėtų siūlyti nuotolinio darbo galimybes, svarbu, kad būtų panaikintos arba bent iki minimumo sumažintos visos administracinės prievolės, susijusios su tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų apmokestinimu ⁽¹³⁾.

3.7. Tarptautinė pelno mokesčio sistema neseniai buvo iš esmės pakeista susitarus dėl EBPO įtraukios sistemos teisės aktų rinkinio, kurį sudaro du ramsčiai. Jei darbuotojai vis dažniau dirba nuotoliniu būdu, gali prireikti peržiūrėti ir tarptautines fizinių asmenų apmokestinimo taisykles. Visų pirma, taisyklių turi būti lengva laikytis.

3.8. EESRK palankiai vertina tai, jog siekdamą modernizuoti mokesčių sistemas, kad jos atspindėtų šiuolaikinę darbo aplinką, vis dažniau grindžiamą nuotoliniu darbu, Europos Komisija šia tema pradėjo diskusijas tiek su valstybėmis narėmis, tiek su ekspertų grupės „Gero mokesčių valdymo, agresyvaus mokesčių planavimo ir dvigubo apmokestinimo klausimai“ suinteresuotaisiais subjektais. EESRK atkreipia dėmesį į ankstesnes diskusijas šiuo klausimu, surengtas rengiant komunikatą „ES piliečiams kylančių tarpvalstybinių mokesčių kliūčių šalinimas“ ir Europos Komisijos ekspertų grupės ataskaitą „Fiziniais asmenims ES kylančių tarpvalstybinių mokesčių kliūčių šalinimo būdai“ ⁽¹⁴⁾.

4. Konkrečios pastabos

4.1. Nors pripažįstama, kad valstybės turi teisę spręsti, ar ir koku tarifu jos turėtų taikyti mokesčius savo viduje, dėl tarpvalstybinio nuotolinio darbo apmokestinimo principų pageidautina susitarti pasauliniu lygmeniu. Tačiau, atsižvelgiant į natūralų judumą Europos Sąjungoje, laikantis laisvo judėjimo bendrojoje rinkoje principo, yra priežasčių šį klausimą spręsti ES lygmeniu, kol nerastas pasaulinio masto sprendimas. Nors galima taikyti įvairius metodus, svarbu, kad būtų pasiektas aukštas koordinavimo tarp ES valstybių narių ir, kai įmanoma, su trečiosiomis valstybėmis (Jungtine Karalyste, Šveicarija ir kt.) lygis.

4.2. Taisyklės turėtų būti paprastos ir darbuotojams, ir darbdaviams. Viena iš galimybių būtų valstybėms narėms susitarti apmokestinami darbuotoją tik tuo atveju, jei jo darbo dienų skaičius valstybėje viršija 96 dienas per kalendorinius metus. EESRK atkreipia dėmesį į tai, kad rengiant EBPO įtraukią sistemą mokesčių srityje daugiašalė priemonė naudojama kaip įrankis, padedantis laiku įgyvendinti naujas mokesčių taisykles.

4.3. Atrodo, kad būtų pagrįsta nustatyti plataus užmojo taisykles, pagal kurias būtų galima tarpvalstybiniu mastu dirbti nuotoliniu būdu. Jei būtų taikoma 183 dienų taisyklė, darbuotojams būtų suteikta daugiau lankstumo, o aplinkosaugos tikslų pasiekimas būtų labiau tikėtinas. Padidinus dienų skaičių, kartu padidėja tam tikros standartizuotos ataskaitų teikimo sistemos poreikis, ir gali prireikti sukurti tam tikrą kompensacinį mokesčių pajamų pervedimo tarp valstybių mechanizmą ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Darbuotojams, kurie po pandemijos nuolat gyvena kitoje ES valstybėje nei valstybė, kurioje veikia įmonė, ir dirba nuotoliniu būdu, kils daug klausimų: kuri socialinės apsaugos sistema bus taikoma; kuriai mokesčių institucijai darbdavys turės mokėti mokesčius nuo jų pajamų; ar darbdavys ir toliau galės taikyti išskaičiuojamąjį mokestį; ar darbo santykiai turės būti registruojami kompetentingose naujos darbuotojo gyvenamosios valstybės užimtumo tarnybose; kokie darbo teisės aktai turėtų būti taikomi darbo santykiams ir pan.

⁽¹⁴⁾ „Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU“.

⁽¹⁵⁾ Pagal parengtą tarptautinių įmonių apmokestinimo kompensacinę schemą labai pelningų bendrovių pelno dalis tenka pardavimo valstybei (1 ramsčio A suma). Svarbu, kad visos kompensacinės schemos, valstybių taikomos dėl tarpvalstybinio nuotolinio darbo, būtų kuo paprastesnės. Dienų skaičius ir uždirbtos pajamos turėtų būti pagrindiniai parametrai, į kuriuos reikia atsižvelgti.

4.4. EESRK prašo Europos Komisijos apsvarstyti, ar būtų galima taikyti vieno langelio principą, kaip taikoma PVM srityje⁽¹⁶⁾. Taikant šį principą, darbdavys privalėtų pranešti, kiek dienų tarpvalstybiniai nuotoliniai darbuotojai dirbo savo gyvenamosios vietos valstybėje ir valstybėje, kurioje yra įsisteigęs darbdavys. Turėdamos šią informaciją mokesčių institucijos galėtų įvertinti, kurioje valstybėje apmokestinti pajamas arba kokią pajamų dalį apmokestinti kiekvienoje valstybėje. Tokiai rekomendacijai pritarė Europos Komisijos ekspertų grupė savo ataskaitoje „Fiziniais asmenimis ES kylančių tarpvalstybinių mokesčių kliūčių šalinimo būdai“⁽¹⁷⁾. Valstybių taikoma mokesčių pajamų kompensavimo schema galėtų būti susieta su vieno langelio sistemoje pateikiama informacija. Mokesčių mokėtojui turėtų tekti tik vienas mokesčių administratorius.

4.5. Darbdavys paprastai turi išskaičiuoti mokesčius iš darbuotojo darbo užmokesčio. Be to, socialinio draudimo įmokos į valstybines pensijų sistemas ir kitos socialinės išmokos darbuotojui dažnai mokamos atskirai, tačiau grindžiamos darbuotojo pajamomis⁽¹⁸⁾. Jei tokius mokesčius už darbuotoją darbdavys galėtų mokėti taip, kad vieno langelio principu grindžiama sistema lėšas paskirstytų atitinkamai valstybei gavėjai, administracinė našta gerokai sumažėtų. Tokia sistema reikalautų glaudaus mokesčių institucijų bendradarbiavimo ir elektroninio duomenų teikimo.

4.6. EESRK ne kartą prašė valstybių narių mokesčių institucijų glaudžiau bendradarbiauti. Toks bendradarbiavimas palengvintų paprastų piliečių ir įmonių gyvenimą ir padidintų galimybes veiksmingiau kovoti su sukčiavimu ir mokesčių slėpimu. Siekiant kovoti su mokesčių slėpimu, labai svarbu, kad būtų lengviau laikytis reikalavimų.

4.7. Tarpvalstybiniais nuotoliniais darbuotojams sukurta vieno langelio sistema gali būti pirmas žingsnis siekiant plėtoti infrastruktūrą, kuri darbuotojams ir darbdaviams teiktų galimybę sumažinti mokesčius valstybių narių tarpusavio ginčus ir kartu užtikrintų, kad mokesčiai būtų teisingai taikomi, nereikalaujant, kad asmuo teiktų dokumentus keliose valstybėse.

Bruselis, 2022 m. liepos 13 d.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkė*
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ Vieno langelio principu grindžiama PVM sistema ES buvo įdiegta siekiant palengvinti našta įmonėms, parduodančioms prekes vartotojams kitose ES valstybėse narėse. Vieno langelio principu grindžiama sistema suteikiama galimybė teikti vieną PVM deklaraciją, kurioje deklaruojami pardavimai keliose ES valstybėse narėse, užuot reikėjus PVM mokėtojais registruotis kiekvienoje valstybėje.

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

⁽¹⁸⁾ EESRK pripažįsta, kad taip pat reikia atsižvelgti į poveikį išmokoms, pavyzdžiui, pensijoms ir pan., jei socialinio draudimo įmokos padalijamos tarp šalių. Tai gali būti būsimo EESRK darbo tema.