

MNENJA

EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR

571. PLENARNO ZASEDANJE EVROPSKEGA EKONOMSKO-SOCIALNEGA ODBORA (V CELOTI S FIZIČNO UDELEŽBO), 13. 7. 2022–14. 7. 2022

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora – Obdavčitev čezmejnih delavcev na daljavo in njihovih delodajalcev

(mnenje na lastno pobudo)

(2022/C 443/02)

Poročevalec: **Krister ANDERSSON**

Sklep plenarne skupščine	20. 1. 2022
Pravna podlaga	člen 52(2) Poslovnika mnenje na lastno pobudo
Pristojnost	strokovna skupina za ekonomsko in monetarno unijo ter ekonomsko in socialno kohezijo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	1. 7. 2022
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	13. 7. 2022
Plenarno zasedanje št.	571
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	195/0/2

1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) se zaveda posebnih izzivov, ki jih porast čezmejnega dela na daljavo pomeni za današnje mednarodne sisteme obdavčitve. To se nanaša zlasti na obdavčitev plač in dobička podjetij.

1.2 EESO se strinja z Evropsko komisijo, da bi se zaposlenim, ki opravljajo čezmejno delo na daljavo, lahko zgodilo, da bi bil njihov dohodek dvojno obdavčen, kar bi povzročilo dolgotrajne in drage spore med njimi in davčnimi organi držav članic. Odvisno od davčne obravnave tujega dohodka v posamezni državi članici bi se lahko zgodilo tudi, da bi morali zaposleni predložiti dve ločeni davčni napovedi, morda celo ob različnem času, saj so roki za njeno vložitev v državah članicah različni. Regulativna bremena so ovira za učinkovito delovanje enotnega trga. Pri sklepanju dvostranskih davčnih sporazumov bi morale države članice tem bremenom nameniti ustrezno pozornost.

1.3 Kar zadeva obdavčitev dobička podjetij, obstaja tveganje, da bi čezmejni delavec na daljavo nenamerno vzpostavil stalno poslovno enoto podjetja v državi, v kateri to nima sedeža. Če bi se stalna poslovna enota vzpostavila v drugi državi, bi morale podjetje svoje dohodke ustrezno razdeliti med obe lokaciji, zaradi česar bi zanj veljale druge obveznosti glede napovedi za odmero davka in obveznosti za davek.

1.4 EESO pozdravlja začasne davčne ukrepe, ki so jih države članice sprejele na vrhuncu pandemije, in smernice, ki jih je med pandemijo objavila Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). Države članice so s temi ukrepi čezmejnemu delavcu in delodajalcu omogočile opravljanje poslovnih dejavnosti in preprečile, da bi bili dvojno obdavčeni, s čimer so zagotovile, da so lahko podjetja v tem pomembnem obdobju še naprej podpirala gospodarstvo in delavce EU.

1.5 EESO poudarja, da je pomembno nadalje posodobiti sisteme obdavčitve, da bi se prilagodili potrebam sedanjega delovnega okolja. S sporazumom o vključujočem okviru OECD/G20 o davčnem svežnju, ki ga sestavljata dva stebra, je bil nedavno prenovljen mednarodni okvir obdavčevanja dohodkov pravnih oseb. Če se bo število zaposlenih, ki delajo na daljavo, še naprej povečevalo, bo morda treba pregledati tudi mednarodna davčna pravila za posameznike. Pomembno je zlasti to, da bo izpolnjevanje teh pravil enostavno.

1.6 EESO meni, da je treba z davčnimi pravili na področju čezmejnega dela na daljavo preprečiti tako dvojno obdavčitev kot nenamerno neobdavčitev delavcev in delodajalcev. Pri zagotavljanju, da bodo delo na daljavo lahko omogočala podjetja vseh velikosti, je pomembno odpraviti ali vsaj čim bolj zmanjšati vse upravne obveznosti v zvezi z obdavčitvijo čezmejnih delavcev na daljavo.

1.7 EESO priznava pravico držav, da se odločijo, katere davke bodo pobirale na svojem ozemlju in kakšna bo davčna stopnja, a meni, da bi se bilo o načelih obdavčitve čezmejnega dela na daljavo najbolje dogovoriti na svetovni ravni. Vendar bi bilo zaradi mobilnosti znotraj EU, ki jo omogoča svoboda gibanja na notnem trgu, to vprašanje smiselno najprej obravnavati na ravni EU, dokler se ne opredeli globalna rešitev. Čeprav so mogoči različni pristopi, je v EU pomembno doseči visoko stopnjo usklajenosti.

1.8 EESO poudarja, da bi morale biti izpolnjevanje pravil enostavno tako za zaposlene kot delodajalce. Države članice bi se lahko na primer dogovorile, da bodo zaposlenega obdavčile zgolj, če bo v državi delal več kot 96 dni v koledarskem letu. EESO ugotavlja, da je bil pri vključujočem okviru OECD/G20 na področju davkov kot orodje za spodbujanje pravočasnega izvajanja novih davčnih pravil uporabljen večstranski instrument.

1.9 EESO poziva Evropsko komisijo, naj preuči, ali bi bilo mogoče uvesti sistem „vse na enem mestu“, podoben tistemu za DDV. Delodajalec bi moral v skladu z njim poročati, koliko delovnih dni so čezmejni delavci na daljavo opravili v državi rezidentstva in koliko v državi delodajalca. Davčni organi bi lahko na podlagi tega podatka opredelili, v kateri državi se obdavčijo dohodki oziroma kolikšen delež dohodkov se obdavči v vsaki državi.

1.10 Sistem „vse na enem mestu“ za čezmejne delavce na daljavo bi pomenil prvi korak k vzpostavitvi infrastrukture, s katero bi delavcem in delodajalcem omogočili zmanjšanje števila davčnih sporov med državami članicami in hkrati zagotovili pravilno obdavčevanje, ne da bi moral posameznik davčno napoved predložiti v več državah.

2. Ozadje

2.1 Pandemija COVID-19 je spremenila življenje delavcev in delovanje podjetij kot še nikoli doslej. Eden najopaznejših trendov med pandemijo COVID-19 je porast dela na daljavo⁽¹⁾, saj so bila za preprečevanje prenosa virusa COVID-19 omejena potovanja, vlade pa so omejile tudi prisotnost zaposlenih v pisarnah. Podjetja in zaposleni so si močno prizadevali, da bi digitalizirali svoje vsakodnevne dejavnosti (npr. spletna orodja za sestanke) in tako zaposlenim olajšali delo od doma. To je podjetjem omogočilo, da so lahko strankam še naprej zagotavljala (potrebno) blago in storitve ter s tem podpirala gospodarstvo, delovna mesta, trgovino in gospodarsko rast EU.

(¹) EESO se zaveda pomembnosti pogodb o zaposlitvi, socialnih prispevkov, pokojninskih pravic, pomislekov v zvezi s (fizičnim in psihičnim) zdravjem in varnostjo, vpliva na organizacije na trgu dela, konkurenčnost itd., vendar se v tem mnenju osredotoča na neposredno obdavčevanje zaposlenih in delodajalcev, kadar je delavec zaposlen v podjetju, ki deluje v eni državi, a omejeno število dni delo opravlja iz tujine, pri čemer uporablja orodja za delo na daljavo. V mnenju se ne obravnavajo napoteni delavci, obmejni delavci, kakor so opredeljeni v dvostranskih sporazumih, ali samozaposleni delavci, ki se ukvarjajo s čezmejno prodajo.

2.2 Pri delu na daljavo se skrajša čas, potreben za pot v službo, zato je povezano z večjo fleksibilnostjo, ki lahko zmanjša stres zaposlenih in izboljša usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja⁽²⁾. Poleg tega lahko porast dela na daljavo prispeva k uresničitvi cilja EU o podnebni nevtralnosti. Glede na to, da promet povzroča velik del emisij v EU, bi lahko več dela na daljavo pripomoglo k zmanjšanju emisij CO₂ in prometnih zastojev⁽³⁾. S prehodom na delo na daljavo bi se verjetno zmanjšale tudi potrebe po pisarniških prostorih, zaradi česar bi se znižali stroški emisij, povezani s poslovnimi stavbami (npr. za ogrevanje in hlajenje).

2.3 Zdaj, ko se v EU bližamo obdobju po pandemiji COVID-19 in je precepljenost visoka, se pričakuje, da se bodo nekateri zaposleni vrnili v svoje pisarne, vendar se naraščajoči trend dela na daljavo zelo verjetno ne bo povsem obrnil. V raziskavi, ki jo je marca 2021 izvedel Eurofound, je 46 % zaposlenih iz EU navedlo, da želijo po pandemiji še naprej delati na daljavo, bodisi „vsak dan“ bodisi „večkrat na teden“⁽⁴⁾, zato se pričakuje, da bo delo na daljavo postalo del naše delovne kulture.

2.4 Porast čezmejnega dela na daljavo predstavlja izziv za današnje davčne sisteme. Čeprav čezmejno delo ni nov pojav, se s tem, ko imajo zaposleni možnost dela na daljavo od doma v drugi državi, porajajo vprašanja v zvezi z mednarodnimi davčnimi pravili, zlasti če zaposleni precejšni del delovnih dni opravijo v državi rezidentstva ali v tretji državi, ne pa v običajnem kraju opravljanja dejavnosti. To se nanaša zlasti na obdavčitev plač in dobička podjetij. Tovrstni primeri se lahko pojavijo zlasti v nekaterih „žariščnih regijah“, ki so geografsko blizu drugim državam članicam, vendar se bo število teh primerov zaradi porasta in razvoja telekonferenčnih orodij verjetno na splošno povečalo.

2.5 Kar zadeva obdavčitev plač, se lahko zgodi, da bodo delavci, ki prebivajo v eni državi članici (rezidenčna jurisdikcija), a delajo v podjetju v drugi državi članici (izvorna jurisdikcija), dvojno obdavčeni, saj njihove dohodke obdavčita obe jurisdikciji. Da bi se temu izognile, so države sklenile dvostranske sporazume o izogibanju dvojnega obdavčevanja, pri čemer so pogosto sledile vzorčni konvenciji o davku na dohodek in kapital Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (vzorčna davčna konvencija OECD). Ta določa splošno načelo, v skladu s katerim se dohodki iz zaposlitve obdavčijo le v rezidenčni jurisdikciji. Vendar lahko v primeru, da zaposleni delo opravlja v drugi državi (tj. državi vira), ta država obdavči dohodke, ki jih je mogoče pripisati dnevom, ko je zaposleni delal v tej državi, pod pogojem, da je v njej bival vsaj 183 dni v letu, ali pa prejemek plača delodajalec v državi vira oziroma stalna poslovna enota delodajalca v državi vira.

2.6 Če zaposleni biva v državi, ki ni država, kjer običajno opravlja delo, si rezidenčna jurisdikcija in izvorna jurisdikcija v skladu z vzorčno davčno konvencijo OECD že od samega začetka sorazmerno delita pravico do obdavčitve prihodka.

2.7 Da bi se izognile takojšnji porazdelitvi dohodkov od čezmejnega dela in ker je vzorčna konvencija OECD zgolj predloga, ki je državam članicam ni treba upoštevati, so nekatere države članice vzpostavile drugačna pravila, kot so strukture de minimis. V tem primeru se dohodki zaposlenega obdavčijo zgolj v državi rezidentstva, pod pogojem, da zaposleni iz države, v kateri običajno opravlja dejavnost, ni odsoten več kot določeno število dni⁽⁵⁾.

2.8 Zaradi ukrepov, sprejetih v času pandemije, kot so uvedba strogih zahtev glede karantene in omejitve čezmejnih potovanj, so bili številni delavci, zlasti obmejni, prisiljeni delati na daljavo v svoji državi rezidentstva, namesto v državi, kjer delo opravljajo sicer. Številne države članice so zaradi pandemije COVID-19 sprejele začasne ukrepe, da bi preprečile, da bi izvorne jurisdikcije v celoti izgubile pravico do obdavčitve. Države članice so sprejele memorandume o soglasju, v skladu s katerimi so delovni dnevi, opravljeni v domači pisarni, šteli za dejavnost v državi članici, kjer se dejavnost opravlja običajno. To je veljalo le za delavce, na katere so vplivale izredne razmere zaradi pandemije COVID-19, ne pa tudi za čezmejne delavce, ki so na daljavo delali že pred pandemijo. Ti začasni ukrepi po 30. juniju 2022 domnevno ne bodo več

⁽²⁾ The impact of teleworking and digital work on workers and society (Vpliv dela na daljavo in digitalnega dela na delavce in družbo).

⁽³⁾ The impact of teleworking and digital work on workers and society (Vpliv dela na daljavo in digitalnega dela na delavce in družbo).

⁽⁴⁾ Eurofound: Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? (Sprememba na trgu dela: možnosti dela na daljavo in kriza zaradi COVID-19: nov digitalni razkorak?). Delovni dokument WPEF20020.

⁽⁵⁾ Te strukture zajemajo delo na daljavo, pa tudi usposabljanje in misije.

veljali, države pa bodo ponovno začele uporabljati splošno vzorčno davčno konvencijo OECD ali strukture de minimis. Poleg tega je OECD objavil smernice za obdavčitev dohodkov t. i. obtičalih delavcev (delavci, ki so zaradi omejitev potovanj, pravil glede karantene itd., povezanih s COVID-19, dlje časa obtičali v izvorni jurisdikciji) ⁽⁶⁾.

2.9 Po navedbah Evropske komisije ⁽⁷⁾ bi se zaposlenim, ki opravljajo čezmejno delo na daljavo, lahko zgodilo, da bi bil njihov dohodek dvojno obdavčen, kar bi povzročilo (dolgotrajne, drage) spore med njimi in davčnimi organi držav članic. Odvisno od davčne obravnave tujega dohodka v posamezni državi članici bi se lahko zgodilo tudi, da bi morali zaposleni predložiti dve ločeni davčni napovedi, morda celo ob različnem času, saj so roki za njeno vložitev v državah članicah različni. Poleg tega bi lahko nastali zapleti, ko bi si morali dve državi članici natančno razdeliti nekatere davčne odhodke, potrebne za ustvarjanje prihodka. Čezmejni delavci na daljavo bi lahko bili prikrajšani tudi pri davčnih olajšavah ali davčnih dobropisih.

2.10 Davčni zavezanci nerezidenti z dohodki iz dveh ali več držav članic, kot so mobilni delavci, sezonski delavci, športniki, umetniki in upokojenci, na splošno niso upravičeni do upoštevanja osebnih in družinskih okoliščin na enak način kot davčni zavezanci rezidenti. Države članice morajo v skladu s sodbo v zadevi Schumacker ⁽⁸⁾ nerezidentom odobriti takšne davčne ugodnosti, če davčni zavezanci v teh državah članicah zaslužijo ves ali skoraj ves svoj dohodek. Nekatere države članice take ugodnosti odobrijo, če davčni zavezanec v njih zasluži vsaj 90 % skupnega dohodka. To lahko ovira prosto gibanje, saj dohodek, ki presega 10-odstotni delež skupnega dohodka in je zaslužen v drugih državah članicah, pomeni vsaj delno izgubo davčne ugodnosti, saj prag za njeno pridobitev v celoti ni več dosežen. Države članice bi morale dovoliti upoštevanje osebnih in družinskih okoliščin, če nerezidenti zaslužijo 75 % dohodka davčnega zavezanca v državi vira.

2.11 Regulativna bremena so ovira za učinkovito delovanje enotnega trga. Pri sklepanju dvostranskih davčnih sporazumov bi morale države članice tem bremenom nameniti ustrezno pozornost.

2.12 Kar zadeva obdavčitev dobička podjetij, obstaja tveganje, da bi čezmejni delavec na daljavo nenamerno ustvaril stalno poslovno enoto podjetja v državi, v kateri to nima sedeža. Če bi se stalna poslovna enota vzpostavila v drugi državi, bi morale podjetje svoje dohodke ustrezno razdeliti med obe lokaciji, zaradi česar bi zanj veljale druge obveznosti glede napovedi za odmero davka in obveznosti za davek.

2.13 Številna podjetja, zlasti mala in srednja podjetja (MSP) brez mednarodne strukture, se morda ne zavedajo, da imajo lahko zaradi zaposlenih, ki delo opravljajo iz druge države, funkcije in vsebino, zaradi katerih so dolžna razporejati dobiček in zagotavljati skladnost s pravili na področju transfernih cen, pa tudi z zahtevami glede poročanja. MSP nimajo vedno davčne službe ali dostopa do svetovalcev, stroški izpolnjevanja obveznosti pa so zanje že zdaj zelo visoki. Po podatkih raziskave, ki jo je opravila Evropska komisija, podjetja v EU in Združenem kraljestvu zgolj za izpolnjevanje obveznosti, povezanih z davkom od dohodkov pravnih oseb, davkom na dodano vrednost, davki in prispevki v zvezi s plačami, davki na nepremičnine in lokalnimi davki skupno porabijo približno 204 milijarde EUR letno. V povprečnem podjetju letni strošek izpolnjevanja davčnih obveznosti znaša 1,9 % njegovega prometa ⁽⁹⁾. Če bi se stroški še povečali, bi to lahko ogrozilo obstoj takšnega podjetja.

2.14 OECD je v odziv na zaskrbljenost, da bi čezmejno delo na daljavo lahko povzročilo vzpostavitev stalnih poslovnih enot, aprila 2020 in marca 2021 objavil smernice o tej temi ⁽¹⁰⁾. V njih je navedel, da izredna ali začasna sprememba lokacije, kjer zaposleni opravljajo delo, ne bi smela pomeniti vzpostavitev nove stalne poslovne enote delodajalca ⁽¹¹⁾. Splošno stališče OECD je bilo, da se, čeprav se del dejavnosti podjetja opravlja na lokaciji, kot je posameznikova domača

⁽⁶⁾ Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic (Dopolnjene smernice o davčnih sporazumih in vplivu pandemije COVID-19), OECD.

⁽⁷⁾ Dokument Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities (Davki v vse bolj mobilnem delovnem okolju: izzivi in priložnosti), ki ga je pripravila strokovna skupina Evropske komisije v okviru platforme za dobro davčno upravljanje.

⁽⁸⁾ Glej sodbo Sodišča z dne 14. februarja 1995 v zadevi C-279/93 (Schumacker).

⁽⁹⁾ Tax compliance costs for SMEs: An update and a complement: final report (Stroški izpolnjevanja davčnih obveznosti za MSP: posodobitev in dopolnilo: končno poročilo), 2022.

⁽¹⁰⁾ Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic (Dopolnjene smernice o davčnih sporazumih in vplivu pandemije COVID-19), OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis (Analiza davčnih sporazumov in vpliva krize zaradi COVID-19, ki jo je pripravil sekretariat OECD).

⁽¹¹⁾ OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis (Analiza davčnih sporazumov in vpliva krize zaradi COVID-19, ki jo je pripravil sekretariat OECD).

pisarna, ne bi smelo sklepati, da podjetje s to lokacijo razpolaga zgolj na podlagi dejstva, da na tej lokaciji delo opravlja posameznik (npr. zaposleni), ki dela za to podjetje, saj delo zaposlenega, ki je v delo od doma prisiljen zaradi pandemije COVID-19 in javnozdravstvenih ukrepov, po njegovem mnenju ni dovolj stalno, da bi dom zaposlenega lahko šteli za delodajalčevo stalno poslovno enoto.

2.15 Čeprav je OECD poudaril izrednost pandemije COVID-19, je navedel tudi, da v primeru, da bi zaposleni z delom od doma nadaljevali tudi po pandemiji COVID-19, s čimer bi njihove domače pisarne dosegle določeno stopnjo stalnosti, to še ne bi nujno pomenilo, da so se zaradi tega vzpostavile stalne poslovne enote podjetja. Po mnenju OECD bi bilo treba v tovrstnih primerih dodatno preučiti posebna dejstva in okoliščine. Davčni organi za osebe na vodstvenih položajih pogosto presojujejo, ali je bila vzpostavljena stalna poslovna enota.

3. Splošne ugotovitve

3.1 EESO toplo pozdravlja trud, ki so ga vložili podjetja in delavci, da bi med pandemijo COVID-19 z uporabo digitalnih orodij nadaljevali svoje poslovne dejavnosti. Zaradi doslej nepredstavljenih razmer, ki jih je povzročila pandemija COVID-19, in z njimi povezanih javnozdravstvenih ukrepov so bili podjetja in delavci prisiljeni prilagoditi svoje delovno okolje, da bi lahko nadaljevali svoje poslovne dejavnosti in še naprej zagotavljali blago in storitve ter s tem podpirali gospodarstvo, delovna mesta in rast EU.

3.2 Ker bodo vse naprednejša spletna pisarniška orodja (npr. programska oprema za spletne sestanke) nekaterim zaposlenim vse bolj omogočala, da svoje delovne obveznosti opravljajo od doma enako ali bolj učinkovito kot v pisarni, se pričakuje, da se bo število (čezmejnih) delavcev na daljavo v EU povečalo. Zakonodajalci morajo obstoječa pravila prilagoditi novim razmeram.

3.3 Čeprav so možnosti dela na daljavo lahko različne glede na sektor in delovno mesto, EESO meni, da je treba porast dela na daljavo pozdraviti in spodbujati, kjer je to mogoče. Delo na daljavo zaposlenim namreč omogoča večjo fleksibilnost, prispeva pa lahko tudi k širši agendi EU za zeleni dogovor, saj se bodo zaradi manjšega števila ljudi, ki se vozijo na delo, zmanjšale emisije v cestnem prometu in onesnaženost zraka. EESO razume, da je to vprašanje še zlasti pomembno za EU in prosto gibanje delavcev na enotnem trgu.

3.4 EESO se zaveda posebnih izzivov, ki jih porast čezmejnega dela na daljavo pomeni za današnji mednarodni sistem obdavčitve. Zaveda se tudi ovir, o katerih so čezmejni delavci poročali celo pred pandemijo⁽¹²⁾. EESO pozdravlja začasne davčne ukrepe, ki so jih države članice sprejele na vrhuncu pandemije, in smernice, ki jih je med pandemijo objavil OECD. Države članice so s temi ukrepi čezmejnemu delavcem in delodajalcem omogočile opravljanje poslovnih dejavnosti in preprečile, da bi bili dvojno obdavčeni, s čimer so zagotovile, da so lahko podjetja v tem pomembnem obdobju še naprej podpirala gospodarstvo in delavce EU.

3.5 EESO kljub temu poudarja, da je pomembno nadalje posodobiti sisteme obdavčitve, da bi se prilagodili potrebam sedanjega delovnega okolja. Zagotoviti je treba zlasti, da davčne ovire delodajalcev pri urejanju dela na daljavo ne bodo odvrčale od zaposlovanja delavcev zunaj delodajalčeve jurisdikcije. Davčna pravila prav tako ne bi smela ovirati zaposlenih pri prijavljanju na delovna mesta, ki vključujejo čezmejno delo.

⁽¹²⁾ Glej sporočilo Komisije o odstranjevanju čezmejnih davčnih ovir za državljane EU, COM(2010) 769 final, str. 4: „državljeni EU, ki se preselijo, da bi začasno ali trajno delali v tujini, ali tisti, ki se dnevno vozijo na delo v drugo državo, [se] predvsem pritožujejo zaradi težav pri tujih davčnih organih pri uveljavljanju davčnih olajšav in zmanjševanju davčne osnove. Pogosto se pritožujejo tudi zaradi višjih progresivnih davčnih stopenj, ki se uporabljajo za nerezidente, in višje obdavčitve tujega dohodka. V ospredju so tudi težave z dvojnimi obdavčenjem, ki izhajajo iz konfliktov glede davčnega domicila, omejitev zneska razpoložljivega davčnega dobropisa v okviru dvostranskih pogodb o dvojnem obdavčenju ter v določenih primerih celo zaradi neobstoja takšnih pogodb“.

3.6 EESO meni, da je treba z davčnimi pravili na področju čezmejnega dela na daljavo preprečiti tako dvojno obdavčitev kot nenamerno neobdavčitev delavcev in delodajalcev. Pri zagotavljanju, da bodo delo na daljavo lahko omogočala podjetja vseh velikosti, je pomembno odpraviti ali vsaj čim bolj zmanjšati vse upravne obveznosti v zvezi z obdavčitvijo čezmejnih delavcev na daljavo ⁽¹³⁾.

3.7 S sporazumom o vključujočem okviru OECD/G20 o davčnem svežnju, ki ga sestavljata dva stebra, je bil nedavno prenovljen mednarodni okvir obdavčevanja dohodkov pravnih oseb. Če se bo število zaposlenih, ki delajo na daljavo, še naprej povečevalo, bo morda treba pregledati tudi mednarodna davčna pravila za posameznike. Pomembno je zlasti to, da bo izpolnjevanje teh pravil enostavno.

3.8 EESO pozdravlja razprave o tej temi, ki jih je Evropska komisija začela tako z državami članicami kot z deležniki s platforme za dobro davčno upravljanje, agresivno davčno načrtovanje in dvojno obdavčevanje, da bi posodobili davčne sisteme in tako zagotovili, da bodo prilagojeni sodobnemu delovnemu okolju, v katerem je vse pogostejše delo na daljavo. EESO se sklicuje na predhodne razprave o tem vprašanju, ki so potekale v zvezi s sporočilom o odstranjevanju čezmejnih davčnih ovir za državljane EU in poročilom strokovne skupine Evropske komisije *Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU* ⁽¹⁴⁾.

4. Posebne ugotovitve

4.1 Čeprav se imajo države pravico odločiti, katere davke bodo pobirale na svojem ozemlju in kakšna bo davčna stopnja, bi se bilo o načelih obdavčitve čezmejnega dela na daljavo najbolje dogovoriti na svetovni ravni. Vendar bi bilo zaradi mobilnosti znotraj EU, ki jo omogoča svoboda gibanja na notnem trgu, to vprašanje smiselno najprej obravnavati na ravni EU, dokler se ne opredeli globalna rešitev. Čeprav so mogoči različni pristopi, je pomembno doseči visoko stopnjo usklajenosti med državami članicami, kjer je mogoče pa tudi s tretjimi državami (z Združenim kraljestvom, Švico itd.).

4.2 Izpolnjevanje pravil bi moralo biti enostavno tako za zaposlene kot delodajalce. Države članice bi se lahko na primer dogovorile, da bodo zaposlenega obdavčile zgolj, če bo v državi delal več kot 96 dni v koledarskem letu. EESO ugotavlja, da je bil pri vključujočem okviru OECD/G20 na področju davkov kot orodje za spodbujanje pravočasnega izvajanja novih davčnih pravil uporabljen večstranski instrument.

4.3 Zdi se, da je uvedba ambicioznih pravil za čezmejno delo na daljavo upravičena. Če bi se uveljavilo pravilo 183 dni, bi zaposleni pridobili več fleksibilnosti, povečale pa bi se tudi možnosti za uresničitev okoljskih ciljev. S povečevanjem števila dni se povečuje tudi potreba po standardiziranem sistemu za poročanje, morda pa bo treba vzpostaviti tudi poseben kompenzacijski mehanizem za prenos prihodkov od davkov med državami ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Delavci, ki po pandemiji stalno živijo v državi EU zunaj tiste, v kateri je podjetje, in delajo na daljavo, bodo soočeni s številnimi vprašanji: kateri sistem socialne varnosti bo veljal; kateremu davčnemu organu bo delodajalec moral plačevati davek od njihovih dohodkov; ali bo lahko delodajalec še naprej odtegoval davke; ali bo treba delovno razmerje prijaviti pristojnim zaposlitvenim organom v novi državi rezidentstva delavca; katera delovna zakonodaja bo veljala za delovno razmerje itd.

⁽¹⁴⁾ Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU (Načini za spoprijemanje s čezmejnimi davčnimi ovirami, s katerimi se soočajo posamezniki v EU).

⁽¹⁵⁾ V skladu s kompenzacijsko shemo za mednarodno obdavčevanje dohodkov pravnih oseb se delež dobička visoko dobičkonosnih podjetij dodeli državi prodaje (znesek A stebra 1). Kompenzacijske sheme med državami, povezane s čezmejnimi delom na daljavo, morajo biti čim enostavnejše. Pri tem bi se kot ključna dejavnika morala upoštevati število dni in zaslužen dohodek.

4.4 EESO poziva Evropsko komisijo, naj preuči, ali bi bilo mogoče uvesti sistem „vse na enem mestu“, podoben tistemu za DDV⁽¹⁶⁾. Delodajalec bi moral v skladu z njim poročati, koliko delovnih dni so čezmejni delavci na daljavo opravili v državi rezidentstva in koliko v državi delodajalca. Davčni organi bi lahko na podlagi tega podatka opredelili, v kateri državi se obdavčijo dohodki oziroma kolikšen delež dohodkov se obdavči v vsaki državi. To priporočilo je v svojem poročilu *Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU*⁽¹⁷⁾ podprla tudi strokovna skupina Evropske komisije. Kompenzacijsko shemo za prihodke od davkov med državami bi bilo mogoče povezati s podatki iz sistema „vse na enem mestu“. Davkoplačevalec bi moral imeti opravka le z eno davčno upravo.

4.5 Delodajalec mora običajno od plače zaposlenega odtegniti davke. Poleg tega se socialni prispevki za javne pokojninske sisteme in drugi socialni dodatki za zaposlenega pogosto plačujejo ločeno, vendar temeljijo na njegovih dohodkih.⁽¹⁸⁾ Če bi lahko delodajalec te datjave za zaposlenega plačal tako, da bi se sredstva prek sistema „vse na enem mestu“ dodelila ustrezni državi prejemnici, bi se bistveno zmanjšala upravna bremena na vseh ravneh. Za vzpostavitev takšnega sistema bi bila potrebna tesno sodelovanje med davčnimi organi in elektronsko vlaganje.

4.6 EESO je že večkrat pozval k tesnejšemu sodelovanju davčnih organov držav članic, saj bi to običajnim državljanom in podjetjem olajšalo življenje in omogočilo učinkovitejši boj proti goljufijam in davčnim utajam. Da bi preprečili davčne utaje, mora biti izpolnjevanje pravil enostavno.

4.7 Sistem „vse na enem mestu“ za čezmejne delavce na daljavo bi pomenil prvi korak k vzpostavitvi infrastrukture, s katero bi delavcem in delodajalcem omogočili zmanjšanje števila davčnih sporov med državami članicami in hkrati zagotovili pravilno obdavčevanje, ne da bi moral posameznik za to davčno napoved predložiti v več državah.

V Bruslju, 13. julija 2022

Predsednica
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ Sistem „vse na enem mestu“ za DDV (mini VEM) je bil v EU vzpostavljen, da bi zmanjšali breme podjetij, ki se ukvarjajo s prodajo strankam v drugih državah članicah. Sistemi „vse na enem mestu“ podjetjem omogočajo, da predložijo en sam obračun DDV, v katerem prijavijo svojo prodajo v več državah članicah, namesto da bi se morala za namene DDV registrirati v vsaki od teh držav.

⁽¹⁷⁾ *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU* (Načini za spoprijemanje s čezmejnimi davčnimi ovirami, s katerimi se soočajo posamezniki v EU).

⁽¹⁸⁾ EESO priznava, da je treba obravnavati tudi učinek na prejemke, kot so pokojnine itd., če se socialni prispevki razdelijo med države. EESO se bo temu morda posvetil v prihodnosti.