C/2024/2479

23.4.2024

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Rajatylittävien etätyöntekijöiden verotus maailmanlaajuisesti ja vaikutus EU:hun”

(oma-aloitteinen lausunto)

(C/2024/2479)

Esittelijä: **Krister ANDERSSON**

Komitean täysistunnon päätös	25.1.2023
Oikeusperusta	työjärjestyksen 52 artiklan 2 kohta
Vastaava jaosto	talous- ja rahaliitto, taloudellinen ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus
Hyväksyminen jaostossa	2.2.2024
Hyväksyminen täysistunnossa	14.2.2024
Täysistunnon numero	585
Äänestystulos	
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	202/2/4

1. **Päätelmät ja suositukset**

1.1 Globalisaatio ja digitalisaatio ovat avanneet kymmenen viime vuoden aikana uusia mahdollisuuksia etätyöhön. Covid-19-pandemia muutti ennennäkemättömällä tavalla sekä työntekijöiden elämää että yrityselämää ja lisäsi valtavasti etätyön tekemistä.

1.2 Uuden teknologian avulla voidaan tehdä täsmälleen sama työ ilman fyysistä läsnäoloa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että yhä useammat ihmiset voivat tehdä etätyötä rajojen yli, ja rajatylittävien etätyöntekijöiden määrä onkin kasvanut jyrkästi.

1.3 Nykyiset säännöt koskevat sekä yritysten että työntekijöiden verotusta. OECD on tehnyt vuosikymmeniä työtä yhteisesti hyväksyttyjen kansainvälisten verotusperiaatteiden vahvistamiseksi tuloa ja varallisuutta koskevassa OECD:n malliverosopimuksessa. Laadittuja sääntöjä ja sopimuksia on sovellettu EU:n jäsenvaltioissa, ja ne ovat muodostaneet perustan kaksinkertaista verotusta koskevan YK:n malliyleissopimuksen säännöille.

1.4 OECD:n sihteeristö antoi pandemian aikana ohjeet, joiden mukaan rajatyöntekijän, joka ei voi matkustaa työnantajan sijaintimaahan, olisi oltava verovelvollinen työnantajan maassa, vaikka työ tehdään etätyönä. Tällaisen etätyön sallittu enimmäismäärä on useissa tapauksissa parikymmentä päivää vuodessa. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) suositteli lausunnossaan ”Rajatylittävien etätyöntekijöiden ja heidän työnantajiensa verotus” ([1]), että määrää lisättäisiin kahteen päivään viikossa tai 96 päivään vuodessa ilman verotuksellisia seurauksia.

1.5 Nykysäännöissä verotusoikeuksien sovittuna periaatteena on yksinkertaistetusti se, että oikeus verottaa työtuloja on maalla, jossa työ tehdään. Jos työtä voidaan nyt tehdä digitaalisten välineiden avulla etätyönä, yksi mahdollinen ratkaisu voisi olla verotusoikeuden antaminen lähtökohtaisesti työnantajan sijaintimaalle. Etätyöntekijöitä ei kuitenkaan saisi asettaa verotuksessa millään tavoin huonompaan asemaan työnantajan sijaintimaassa työskenteleviin rajatyöntekijöihin verrattuna.

([1]) EUVL C 443, 22.11.2022, s. 15.

1.6 Toinen vaihtoehto olisi verottaa työntekijää itsenäisten ammatinharjoittajien tapaan hänen asuinmaassaan. Tällaisen järjestelmän hylkäämistä voidaan kuitenkin perustella sillä, että työ tehdään edelleen maahan B sijoittuneelle työnantajalle ja oikeuden verottaa työntekijän tuloja tulee näin ollen pysyä maalla B eli työnantajan sijaintimaalla. Palkkakustannukset ovat nimittäin vähennyskelpoisia määritettäessä maassa B kannettavaa yhtiöveroa ([2]).

1.7 ETSK pitää edellä todetun perusteella parhaana vaihtoehtona työntekijöiden palkkatulojen verottamista työnantajan sijaintimaassa. Tällainen järjestelmä olisi työntekijöille yksinkertaisempi ja voisi myös olla työnantajien kannalta houkutteleva. Työntekijän asuinmaan tulonmenetysten korvaamiseksi tarvittaisiin todennäköisesti tulonjakomekanismi.

1.8 ETSK ehdottaa, että veroviranomaiset voisivat jakaa tulot maiden kesken henkilöiden tosiasiallista läsnäoloa eri valtioissa koskevien tietojen perusteella (jotka työnantaja ilmoittaa sijaintimaansa veroviranomaisille, jolloin ne toimivat keskitettynä asiointipisteenä) tai käyttäen jotakin makrotaloudellisten muuttujien yhdistelmää.

2. **Yleistä**

2.1 Globalisaatio ja digitalisaatio ovat avanneet kymmenen viime vuoden aikana uusia mahdollisuuksia etätyöhön. Covid-19-pandemia muutti ennennäkemättömällä tavalla sekä työntekijöiden elämää että yrityselämää ja lisäsi valtavasti etätyön tekemistä.

2.2 Pandemian aikana yritykset ja työntekijät panostivat hyvin paljon päivittäisen toimintansa digitalisointiin (esim. verkkokokousvälineet), mikä vauhditti jo meneillään olevaa digitalisaatiota ja synnytti uudenlaisen työympäristön. Havaittuja muutoksia on toteutettu sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ([3]).

2.3 Uuden teknologian avulla voidaan tehdä täsmälleen sama työ ilman fyysistä läsnäoloa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että yhä useammat ihmiset voivat tehdä etätyötä rajojen yli, ja rajatylittävien etätyöntekijöiden määrä onkin kasvanut jyrkästi. Tuoreiden etätyötä koskevien arvioiden mukaan noin 22 prosenttia EU:n työvoimasta tekee tällä hetkellä jonkinlaista etätyötä ([4]).

2.4 Etätyö on osoittautunut tehokkaaksi sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta ([5]). Mahdollisuus työskennellä muualla kuin työpaikalla useita päiviä viikossa tai jopa pysyväluonteisesti onkin nykyisin jo vakiintunut ja nopeasti yleistyvä käytäntö.

2.5 Muutaman vuoden päästä etätyötä saattavat tehdä sadat miljoonat ihmiset ympäri maailmaa, monet heistä rajojen yli kotimaastaan tai jopa useista kolmansista maista (ns. diginomadit).

([2]) Nykysääntöjen mukaan myös itsenäisen ammatinharjoittajan konsulttipalkkiot ovat vähennyskelpoisia määritettäessä yritysten verotettavia voittoja maassa B, vaikka konsulttipalkkio on veronalaista tuloa maassa A.

([3]) Eurofoundin tutkimus, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, s. 55. Tutkimuksessa todetaan, että julkisten palvelujen ja hallinnon, koulutuksen sekä terveys- ja sosiaalityön aloilla tehtiin pandemian aikana huomattavasti enemmän alakohtaisia sopimuksia etätyöstä ja että useimmissa alakohtaisissa sopimuksissa on määräyksiä virallisesta menettelystä etätyön aloittamiseksi sekä mahdollisuuksista tehdä etätyötä.

([4]) Eurofoundin tutkimus, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, s. 55. Tutkimuksen mukaan vuonna 2008 alle 8 prosenttia työntekijöistä työskenteli ”joskus” tai ”yleensä” kotoa käsin ja osuus kasvoi vähitellen vuosien mittaan ja oli vuonna 2019 eli juuri ennen kriisiä 11 prosenttia. Pandemian puhkeamisen jälkeen etätyö lisääntyi äkillisesti 19 prosenttiin vuonna 2020 ja kasvoi edelleen 22 prosenttiin vuonna 2021. Kasvua tapahtui tutkimuksen mukaan pääasiassa siinä työntekijäryhmässä, joka työskentelee ”yleensä” kotoa käsin.

([5]) Eurofoundin tutkimus, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, s. 2. Tutkimuksen mukaan työntekijät – ja jossain määrin työnantajat – pitävät parempana etätyön hybridimallia (osittainen tai osa-aikainen etätyö). Hybridityön on osoitettu säästävän työmatka-aikaa, parantavan työ- ja yksityiselämän tasapainoa, vähentävän eristyneisyyden tunnetta ja tehostavan ajankäyttöä.

2.6 Etätyöskentelyn helpottaminen on paitsi parantanut miljoonien työntekijöiden elämänlaatua ja työ- ja yksityiselämän tasapainoa ([6]) myös vähentänyt miljoonien työmatkalaisten ympäristövaikutuksia EU:n tavoitteiden mukaisesti. Siksi tällainen suuntaus todennäköisesti jatkuu ja kehittyy edelleen tulevaisuudessa.

2.7 Kuten edellä on osoitettu, etätyöskentelyllä on monia hyviä puolia. Etätyöntekijöiden määrän lisääntyminen on kuitenkin myös hyvin haastava suuntaus verotuksen kannalta. Verosäännöt on saatettava ajan tasalle sen huomioon ottamiseksi, miten työtä tehdään nykyisessä työympäristössä ja miten sitä todennäköisesti tehdään tulevaisuudessa. On myös tärkeää tiedostaa, että oleskelupaikan valinnasta seuraa henkilön oikeus päästä osalliseksi pääasiassa verovaroin kustannettavien julkisten menojen tuottamasta hyödystä. Verotus ja edustus poliittisessa päätöksenteossa muodostavat vakiintuneen periaatteen, jota olisi kunnioitettava.

2.8 Rajatylittävän etätyön verotusta koskevan kysymyksen ratkaiseminen edellyttää todennäköisesti sekä kahdenvälisten että monikansallisten sopimusten tarkistamista. Yhden tällaisen sopimuksen ovat hiljattain päivittäneet Sveitsi ja Ranska. Sopimus koskee Ranskassa asuvia Geneven kantonin (Sveitsi) rajatyöntekijöitä, ja sen mukaan rajatylittävä etätyö ei vaikuta työntekijöiden verotustilanteeseen, jos sitä tehdään enintään 40 prosenttia kokonaistyöajasta. Ranskassa asuvia ja Genevessä työskenteleviä rajatyöntekijöitä verotetaan siis edelleen Genevessä palkasta pidätettävän lähdeveron muodossa. Ranskan tulonmenetysten kompensoimiseksi sopimukseen sisältyy tulonjakomekanismi, jonka mukaan Geneve hyvittää Ranskalle 3,5 prosenttia verotuloista.

2.9 Tallinnassa 4. heinäkuuta 2023 aiheesta ”Rajatylittävän etätyöntekijöiden verotus – mahdollisia ratkaisuja” järjestetyssä ETSK:n julkisessa kuulemistilaisuudessa esiteltiin Pohjoismaiden neuvostossa parhaillaan käsiteltävänä olevaa monenvälistä sopimusta. Siinä määritellään menettely, jonka mukaisesti pääasiallinen työnantaja toimittaisi pohjoismaisen ennakonpidätyslomakkeen kolmessa alueen maassa työskentelevän pohjoismaisen työntekijän osalta, ja esitetään myös mekanismi tulojen jakamiseksi Pohjoismaiden kesken ([7]).

2.10 On tietenkin hyödyllistä kehitellä maakohtaisia ratkaisuja rajatylittävän etätyön mahdollistamiseksi, mutta toivottavaa olisi, että sopimuksia tehtäisiin yleisesti hyväksyttyjen periaatteiden pohjalta. Muuten tuloksena on todennäköisesti kansainvälisten sääntöjen ja tulkintojen viidakko, mikä johtaa hajanaisuuteen.

2.11 OECD on tehnyt vuosikymmeniä työtä yhteisesti hyväksyttyjen kansainvälisten verotusperiaatteiden vahvistamiseksi tuloa ja varallisuutta koskevassa OECD:n malliverosopimuksessa. Laadittuja sääntöjä ja sopimuksia on sovellettu Euroopan unionin jäsenvaltioissa, ja ne ovat muodostaneet perustan kaksinkertaista verotusta koskevan YK:n malliyleissopimuksen säännöille.

2.12 Nykyiset säännöt koskevat sekä yritysten että työntekijöiden verotusta. Kun ajatellaan yritysten voittojen verotusta, kansainväliset etätyöntekijät saattavat aiheuttaa tahattomasti tilanteen, jossa yritykselle syntyy kiinteä toimipaikka johonkin muuhun maahan kuin siihen, minne yritys on sijoittunut. Jos toiseen maahan muodostuisi kiinteä toimipaikka, yrityksen olisi rajatylittävään etätyöhön liittyvien ansiotulojen verottamisesta käytävän keskustelun lisäksi jaettava tulonsa tarkasti näiden kahden toimipaikan kesken ja näihin sovellettaisiin erilaisia ilmoitus- ja verovelvoitteita.

2.13 Työntekijöiden verotuksen osalta OECD:n ja YK:n mallisopimusten 15 artiklassa ([8]) käsitellään sitä, onko palkkoja ja muita palkkioita verotettava siinä maassa, jossa työtä tehdään, vai toisessa sopimusvaltiossa. Jos työntekijä oleskelee toisessa valtiossa alle 183 päivää kahdentoista kuukauden aikana eikä työnantajalla ole työskentelyvaltiossa kiinteää toimipaikkaa, oikeus verottaa työntekijän tuloja pysyy kuitenkin työnantajan sijaintimaalla. Mallisopimuksissa on työntekijöitä koskevien sääntöjen lisäksi myös erityissääntöjä johtajia, viihdetaiteilijoita, urheilijoita ja opiskelijoita varten ([9]).

([6]) Eurofoundin tutkimus, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, s. 55.
([7]) ETSK:n julkinen kuulemistilaisuus aiheesta Taxation of cross-border teleworkers – possible solutions (Rajatylittävien etätyöntekijöiden verotus – mahdollisia ratkaisuja).
([8]) OECD, *Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital* ja *Commentaries on the articles of the model tax convention*
([9]) OECD, *Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital*, 16, 17 ja 20 artikla.

2.14 Kun sopimusvaltiolla on oikeus verottaa työntekijän palkkatuloja, se velvoittaa usein työnantajan pidättämään verot ja maksut palkasta.

2.15 OECD:n sihteeristö antoi pandemian aikana ohjeet, joiden mukaan rajatyöntekijän, joka ei voi matkustaa työnantajan sijaintimaahan, olisi oltava verovelvollinen työnantajan maassa, vaikka työ tehdään etätyönä. Tällaisen etätyön sallittu enimmäismäärä on useissa tapauksissa parikymmentä päivää vuodessa. ETSK suositteli heinäkuussa 2022 antamassaan lausunnossa ”Rajatylittävien etätyöntekijöiden ja heidän työnantajiensa verotus” ([10]), että määrää lisättäisiin kahteen päivään viikossa tai 96 päivään vuodessa ilman verotuksellisia seurauksia.

2.16 Lausunnossa korostettiin myös rajatylittävää etätyötä tekevien työntekijöiden kaksinkertaisen verotuksen riskiä ja kannustettiin komissiota harkitsemaan mahdollisuutta perustaa keskitetty asiointipiste, jollainen on jo käytössä arvonlisäveron alalla. Käsillä olevassa lausunnossa pyritään tarkentamaan ETSK:n näkökulmaa käsiteltävään asiaan ja antamaan lisäpanos meneillään olevaan keskusteluun.

2.17 Myös sosiaaliturvamaksujen käsittely on tärkeä kysymys rajatylittävää etätyötä pohdittaessa. Vaikka kyseiset maksut voivat olla sidoksissa tuloihin, tässä lausunnossa ei käsitellä sosiaaliturvaa eikä myöskään työmarkkinasäännöksiä.

3. **Erityistä**

3.1 Nykysäännöissä verotusoikeuksien sovittuna periaatteena on yksinkertaistetusti se, että oikeus verottaa työtuloja on maalla, jossa työ tehdään. Jos työtä voidaan nyt tehdä digitaalisten välineiden avulla etätyönä, yksi mahdollinen ratkaisu voisi olla verotusoikeuden antaminen lähtökohtaisesti työnantajan sijaintimaalle. Etätyöntekijöitä ei kuitenkaan saisi asettaa verotuksessa millään tavoin rajatyöntekijöitä huonompaan asemaan.

3.2 Yksinkertaistettuna esimerkkinä voidaan tarkastella tilannetta, jossa henkilö matkustaa viitenä päivänä viikossa maasta A työpaikalleen työnantajan toimitiloihin, jotka sijaitsevat maassa B. Nykyisten sääntöjen mukaan palkkatuloa verotetaan tällöin maassa B. Jos henkilö ei enää matkusta työpaikalle vaan työskentelee kotoaan käsin maassa A, hän on verovelvollinen maassa A, vaikka maahan B sijoittuneelle työnantajalle tehtävä työ on samaa kuin aiemmin. Oikeus verottaa siitä saatavia tuloja siirtyy siis yksinomaan teknisen kehityksen ja työmarkkinoiden muuttuvan luonteen vuoksi maalta B maalle A.

3.3 Huomionarvoista on, että jos työ tehdään sen sijaan itsenäisenä ammatinharjoittajana työnantajan konsulttina ja konsultti asuu maassa A mutta hoitaa tehtävänsä etäyhteyden välityksellä, verotuspaikka ei muutu nykyiseen verrattuna vaan verotusoikeus on maalla A, joka on konsultin yrityksen kotipaikka. Tällöin tulojen, verojen ja julkisten palvelujen käytön välillä on läheinen yhteys. Yhtenä vaihtoehtona olisi kohdella työntekijöitä verotuksessa samalla tavoin kuin itsenäisiä ammatinharjoittajia ja kantaa verot maassa A.

3.4 Sitä, ettei työntekijöitä tule verottaa samalla tavoin kuin itsenäisiä ammatinharjoittajia, voidaan kuitenkin perustella sillä, että työ tehdään edelleen maahan B sijoittuneelle työnantajalle ja oikeuden verottaa työntekijän tuloja tulee näin ollen pysyä maalla B eli työnantajan sijaintimaalla. Palkkakustannukset ovat nimittäin vähennyskelpoisia määritettäessä maassa B kannettavaa yhtiöveroa ([11]). Tällaisella muutoksella verotusoikeuksiin nykytilanteeseen verrattuna olisi useita seurauksia.

3.5 Jos verotus pidetään maassa B, on kuitenkin ratkaistava yksi tärkeä kysymys. Tällaisessa järjestelmässä maa A ei saisi ilman jonkinlaista tulonjakoa kyseiseltä henkilöltä lainkaan palkkaverotuloja, joilla se voi rahoittaa henkilön käyttämiä julkisia palveluja. Se, menettävätkö yksittäiset maat verotuloja, riippuu rajatyöntekijöiden nettovirroista. Niin kauan kuin rajatylittävien etätyöntekijöiden ja heidän palkkojensa määrät ovat yhtä suuret, maiden A ja B nettotulotilanne on sama, kannettiinpa tuloverot kummassa maassa tahansa. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole, jos maat ovat erikokoisia ja niiden kyky vetää puoleensa työnantajia ja työntekijöitä on erilainen. Liiketoimintaympäristö ja palkkataso ovat, kuten aina, tärkeä tekijä verotulojen kannalta.

([10]) EUVL C 443, 22.11.2022, s. 15.

([11]) Nykysääntöjen mukaan myös itsenäisen ammatinharjoittajan konsulttipalkkiot ovat vähennyskelpoisia määritettäessä yritysten verotettavia voittoja maassa B, vaikka konsulttipalkkio on veronalaista tuloa maassa A.

3.6 Työntekijän verotaakka voi olla erilainen sen mukaan, kannetaanko hänen palkastaan verot maassa A vai B. Jos kyseisten kahden maan verokannat ovat samalla tasolla, vaikutus on todennäköisesti vähäinen. Oikeus vähentää veroista kuluja, esimerkiksi asuntolainakuluja, voi kuitenkin vaihdella maakohtaisten verosääntöjen vuoksi. Vähennysoikeus saattaa edellyttää sitä, että henkilöllä on verotettavia tuloja ([12]).

3.7 Globalisoituneessa ja digitaalisessa maailmassa työntekijät voivat valita vapaasti asuinmaansa riippumatta työnantajansa sijainnista. Liikkuvuuden vuoksi veroviranomaisten on vaikea yksilöidä työntekijöiden asuinmaata ([13]). Työnantajayrityksen sijaintipaikka on luultavasti helpompi määrittää kuin yksittäisen työntekijän oleskelupaikka ([14]).

3.8 Alustoja käytetään usein asiakkaiden hankkimiseen. Alusta ei useinkaan toimi työnantajana, ja tulojen verotusmaa määräytyy siis alustan kotipaikasta riippumatta sen mukaan, missä maassa työn tekevä henkilö oleskelee. Alustoja ja diginomadeja olisi käsiteltävä asianmukaisesti toisistaan erillisinä kysymyksinä. Diginomadit voivat työskennellä vuoden aikana monista eri maista käsin, mahdollisina houkuttiminaan maiden myöntämät erityisviisumit tai muut kohdennetut edulliset verokohtelut, jotka luovat maiden välille verokilpailua.

3.9 Maat voivat päättää jakaa verotulot ja ottaa tällä tavalla huomioon asuinmaan tarjoamat palvelut (esim. julkiset koulut ja terveydenhuoltopalvelut). Tulonjakomekanismi voidaan toteuttaa monin tavoin. Veroviranomaiset voisivat jakaa tulot maiden kesken henkilöiden tosiasiallista läsnäoloa eri valtioissa koskevien tietojen perusteella (jotka työnantaja ilmoittaa sijaintimaansa veroviranomaisille, jolloin ne toimivat keskitettynä asiointipisteenä) tai käyttäen jotakin makrotaloudellisten muuttujien yhdistelmää.

3.10 Maiden välinen verokilpailu tulee jatkumaan. Diginomadit ottavat verotuksen huomioon asuin- ja työskentelypaikkaansa valitessaan. Koska ansiotyön löytämisen tiellä on huomattavasti vähemmän esteitä, jos perheen ei tarvitse aina muuttaa työn perässä, työn verotuksen merkitys todennäköisesti kasvaa.

3.11 Kansainvälisillä foorumeilla käyty keskustelu on painottunut tähän mennessä voimakkaasti yritysten sijaintiin ja verotukseen, vaikka yhtiöverotulojen osuus BKT:stä on tyypillisesti vain muutama prosenttiyksikkö. Kun arvonlisäveron kaltaiset välilliset verot otetaan huomioon, työtuloista saadut verotulot ovat usein parikymmentä kertaa yhtiöverotuloja suuremmat. Korkeat yhtiöverot vähentävät yritysten investointeja ja uusien toimipaikkojen perustamista ja näin ollen myös työtuloista saatavia verotuloja, mutta etätyömahdollisuuksia tarjoavien muuttuvien työmarkkinoiden vaikutus kasvaa tulevina vuosina huomattavasti.

3.12 Uusi teknologia mahdollistaa sen, että kehitysmaiden (ja kehittyneiden maiden) korkean osaamistason työntekijät työskentelevät asuinpaikkaansa vaihtamatta kansainvälisessä yrityksessä tai organisaatiossa, joka sijaitsee kehittyneemmässä maassa. Tällainen henkilö maksaa kulutus- ja kiinteistöveronsa kehitysmaassa. Työtulojen verotus voisi kiristyä, jos työntekijöitä kohdeltaisiin verotuksessa itsenäisten ammatinharjoittajien tapaan. Jos verot kannettaisiin työnantajan maassa, tulot pysyisivät ennallaan, koska ainoa ero liittyisi työntekijän fyysiseen läsnäoloon. Tulojen hankkiminen edellytti aiemmin fyysistä siirtymistä, mutta näin ei enää ole. Jos lisäksi otetaan käyttöön tulonjako, asuinmaan verotulojen nettomäärä todennäköisesti kasvaa.

3.13 Työntekijöiden tulojen käsitteleminen itsenäisten ammatinharjoittajien tulojen tapaan voisi ehkä olla suhteellisen helppo toteuttaa ([15]), mutta työntekijöiden tulojen verotus palkkatuloina työnantajan sijaintimaassa on paras vaihtoehto. Tällainen järjestelmä olisi työntekijöille yksinkertaisempi ja voisi myös olla työnantajien kannalta houkutteleva. Työntekijän asuinmaan tulonmenetysten korvaamiseksi tarvittaisiin todennäköisesti tulonjakomekanismi.

([12]) Vakiohyvitystä veroista saatetaan silti soveltaa.

([13]) Tilanne on samankaltainen kuin yrityssektorilla aineettoman omaisuuden siirroissa, jotka ovat antaneet kimmokkeen suureen osaan veropohjan rapautumista ja voitonsiirtoja (BEPS) koskevia kansainvälisen tason toimia. Osallistavan kehyksen ja OECD:n puitteissa on esitetty sopimusta summasta A pilarissa 1 voitonjakomalleineen.

([14]) Yhtiöveron kantamista sen sijasta, että verotetaan osakkeenomistajia ja työntekijöitä, on perusteltu sillä, että seuranta ja veronkanto on helpompi toteuttaa yritysten tasolla.

([15]) Yritykseksi tunnustamiseen liittyviä vaatimuksia (voiton tavoittelu, pysyvyys, useampi kuin yksi asiakas jne.) olisi todennäköisesti muutettava.

3.14 Järjestelmä työntekijöiden palkkojen verottamiseksi työnantajan sijaintimaassa voitaisiin toteuttaa monin eri tavoin. Yksi tapa olisi sisällyttää OECD:n mallisopimuksen kommentaariin vaihtoehtoisia mallimääräyksiä, joita maat voivat soveltaa kahdenvälisissä neuvotteluissa. Tämä edistäisi sääntöjen yhdenmukaisuutta.

Bryssel 14. helmikuuta 2024.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean puheenjohtaja

Oliver RÖPKE