C/2024/2479

2024.4.23.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások adóztatása világszerte és az EU-ra gyakorolt hatás

(saját kezdeményezésű vélemény)

(C/2024/2479)

Előadó: **Krister ANDERSSON**

Közgyűlési határozat:	2023.1.25.
Jogalap:	eljárási szabályzat 52. cikk (2) bekezdés
Illetékes szekció:	Gazdasági és monetáris unió, gazdasági és társadalmi kohézió
Elfogadás a szekcióülésen:	2024.2.2.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2024.2.14.
Plenáris ülésszak száma:	585.
A szavazás eredménye:	
(mellette/ellene/tartózkodott)	202/2/4

1. **Következtetések és ajánlások**

1.1. Az elmúlt évtizedben a globalizáció és a digitalizáció új lehetőségeket nyitott a távoli helyről történő munkavégzésre. A Covid19-világjárvány példátlan változást hozott mind a munkavállalók, mind a vállalkozások életében, ami a távmunka exponenciális növekedéséhez vezetett.

1.2. Az új technológiának köszönhetően pontosan ugyanaz a munka fizikai jelenlét nélkül is elvégezhető. Ez azt is jelenti, hogy sokkal többen tudnak határokon átnyúlóan, távoli helyről dolgozni, és drasztikusan nőtt a határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások száma.

1.3. A jelenlegi szabályok mind a társasági, mind pedig a foglalkoztatási adózásra vonatkoznak. Az OECD hosszú évtizedek óta törekszik arra, hogy *a jövedelem és a vagyon adóztatásáról szóló OECD-modellegyezményben* általánosan elfogadott nemzetközi adózási elveket állapítson meg. Ezek a szabályok és megállapodások aztán alkalmazásra kerültek az uniós tagállamokban, és ezek képezték az *Egyesült Nemzetek kettős adóztatásról szóló modellegyezményében* foglalt szabályok alapját is.

1.4. A világjárvány alatt az OECD titkársága iránymutatásokat adott ki, amelyek kimondják, hogy a munkáltató országába ingázni képtelen határ menti ingázót a munkáltató országában kell adókötelesnek tekinteni, még akkor is, ha a munkát távoli helyről végezte. Az ilyen távmunka formájában engedélyezett napok száma gyakran évente mintegy 20 napra korlátozódik. A határokon átnyúló tevékenységet végző távmunkások és munkáltatóik adóztatása című véleményében ([1]) az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) azt javasolta, hogy a felső határt heti két napra, illetve évi 96 napra terjesszék ki, adókövetkezmények nélkül.

1.5. A jelenlegi szabályok értelmében az adóztatási jogok elfogadott elvének egyszerűsítése érdekében az az ország jogosult megadóztatni a munkaviszonyból származó jövedelmet, ahol a munkát végzik. Ha az elektronikus eszközök használatával a munka immár távoli helyről is elvégezhető, akkor megoldás lehet, hogy a munkáltató székhelye szerinti ország rendelkezzen adózási joggal. Fontos azonban, hogy a távmunkát végzőket adóügyi szempontból ne különböztessék meg hátrányosan azokhoz a határ menti ingázókhoz képest, akik a munkáltató országában végzik munkájukat.

([1]) HL C 443., 2022.11.22., 15. o.

1.6. Egy másik lehetőség az lenne, hogy a munkavállalót a lakóhelye szerinti országban adóztassák, hasonlóan az önálló vállalkozókhoz. E rendszer ellen szól azonban az az érv, hogy mivel a munkát továbbra is a „B" országbeli munkáltató számára végzik, a munkavállalók jövedelmének megadóztatásához való jognak „B" országban, azaz a munkáltató országában kell maradnia. A bérköltségek ugyanis levonhatók a „B" országban fizetendő társasági adó kiszámításához ([2]).

1.7. Az EGSZB ezért azt az opciót részesíti előnyben, hogy a munkavállalói jövedelem bérjövedelemként történő megadóztatására a munkáltató székhelye szerinti országban kerüljön sor. Egy ilyen rendszer egyszerűbbé tenné a munkavállalók dolgát, és a munkáltatók számára is vonzó lehetne. A munkavállaló lakóhelye szerinti országban bekövetkező bevételkiesés kompenzálása érdekében alighanem szükség lenne egy bevételmegosztási mechanizmusra.

1.8. Az EGSZB azt javasolja, hogy az adóhatóságok a jövedelmet osszák fel az országok között az érintett államokban való tényleges személyes jelenlétre vonatkozó adatok felhasználásával (amelyeket a munkáltató egyablakos ügyintézési pontként jelent be a székhelye szerinti ország adóhatóságának) vagy valamilyen makrogazdasági aggregált kulcs alkalmazásával.

2. **Általános megjegyzések**

2.1. Az elmúlt évtizedben a globalizáció és a digitalizáció új lehetőségeket nyitott a távoli helyről történő munkavégzésre. A Covid19-világjárvány példátlan változást hozott mind a munkavállalók, mind a vállalkozások életében, ami a távmunka exponenciális növekedéséhez vezetett.

2.2. A világjárvány alatt a vállalkozások és a munkavállalók jelentős erőfeszítéseket tettek napi tevékenységeik digitalizálására (pl. online megbeszélések lebonyolítására szolgáló eszközök), felgyorsítva a már zajló digitalizációs folyamatot, ami új foglalkoztatási környezetet eredményezett. A megfigyelt változások a magán- és az állami szektorban egyaránt végbementek ([3]).

2.3. Az új technológiának köszönhetően pontosan ugyanaz a munka fizikai jelenlét nélkül is elvégezhető. Ez azt is jelenti, hogy sokkal többen tudnak határokon átnyúlóan, távoli helyről dolgozni, és drasztikusan nőtt a határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások száma. A távmunkára vonatkozó jelenlegi becslések azt mutatják, hogy az uniós munkaerő mintegy 22 %-a végez valamilyen formában távmunkát ([4]).

2.4. A távmunka valóban hatékonynak bizonyult mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára ([5]). Ezért mára bevett és egyre népszerűbb gyakorlattá vált a heti több napi, vagy akár állandó jellegű irodán kívüli munkavégzés lehetősége.

2.5. Néhány éven belül világszerte emberek százmilliói dolgozhatnak távmunkában, és közülük sokan határokon átnyúlóan, saját országukból, sőt (az úgynevezett digitális nomádok) akár különböző harmadik országokból is.

([2]) A jelenlegi szabályok szerint az önálló vállalkozók tanácsadói díja is levonható az adóköteles társasági nyereség kiszámításakor „B" országban, még akkor is, ha a tanácsadói díj „A" országban adóköteles jövedelem.

([3]) Eurofound-tanulmány, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, 55. o. „A világjárvány idején a közszolgáltatások és a közigazgatás, az oktatás, valamint az egészségügy és szociális gondozás ágazatában a távmunkára vonatkozó ágazati megállapodások jelentős növekedése volt tapasztalható. A legtöbb ágazati megállapodás rendelkezik a távmunka bevezetésének hivatalos eljárásáról, valamint a távmunkához való hozzáférésről."

([4]) Eurofound-tanulmány, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, 55. o. „2008-ban a munkavállalók kevesebb mint 8 %-a dolgozott »néha« vagy »általában« otthonról. Ez az arány az évek során fokozatosan nőtt, és 2019-ben, közvetlenül a válság előtt elérte a 11 %-ot. A világjárvány kezdetét követően a távmunka gyakorisága 2020-ban hirtelen 19 %-ra, majd 2021-ben 22 %-ra emelkedett. A növekedés elsősorban az »általában« otthonról dolgozó munkavállalók körében volt megfigyelhető."

([5]) Eurofound-tanulmány, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, 2. o. „A munkavállalók és bizonyos mértékig a munkáltatók a távmunka hibrid modelljét (részleges távmunka vagy részmunkaidős távmunka) részesítik előnyben. Bebizonyosodott, hogy a hibrid munka ingázási időt takarít meg, javítja a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, csökkenti az elszigeteltség érzését és hatékonyabb időbeosztást biztosít."

2.6. A távmunka megkönnyítése nemcsak több millió munkavállaló életminőségét, valamint munka és magánélet közötti egyensúlyát javítja ([6]), hanem hozzájárulhat több millió ingázó környezeti hatásának csökkentéséhez is, összhangban az EU célkitűzéseivel. Ez a tendencia tehát valószínűleg folytatódni fog, és a jövőben tovább erősödik.

2.7. Mint látható, a távmunkának számos pozitív vonatkozása van. Ugyanakkor az a tendencia, hogy egyre többen dolgoznak távmunkában, adózási szempontból is komoly kihívást jelent. Az adószabályok kiigazításra szorulnak annak érdekében, hogy tükrözzék, hogyan történik a munkavégzés a jelenlegi munkakörnyezetben, és mi várható a jövőben. Azt is fontos felismerni, hogy az egyén tartózkodási helyének megválasztásával együtt jár a – főként adókból finanszírozott – közkiadásokból való részesüléshez való jog. Az adózás és a politikai döntéshozatalban való képviselet jól bevált elv, amelyet tiszteletben kell tartani.

2.8. A határokon átnyúló távmunkára vonatkozó adózás kérdésének kezeléséhez valószínűleg szükség lesz mind a kétoldalú, mind a multinacionális megállapodások felülvizsgálatára. Svájc és Franciaország nemrégiben aktualizálta ilyen jellegű megállapodását a svájci Genf kanton Franciaországban élő, határ menti ingázóira vonatkozóan. A megállapodás értelmében a teljes munkaidő 40 %-át meg nem haladó, határokon átnyúló távmunka nem befolyásolja a munkavállalók adózási helyzetét. A Franciaországban élő és Genfben dolgozó határ menti ingázók a bérből levont forrásadó formájában továbbra is Genfben adóznak. A franciaországi bevételkiesés kompenzálására a megállapodás bevételmegosztási mechanizmust tartalmaz, amelynek értelmében Genf az adóbevételek 3,5 %-ának megfelelő kompenzációt fizet Franciaországnak.

2.9. Az EGSZB „A határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások adóztatása – lehetséges megoldások” című, 2023. július 4-én Tallinnban tartott nyilvános meghallgatásán ismertettek egy többoldalú megállapodást, amelyről az Északi Tanács jelenleg is tárgyal. A dokumentum felvázolja, hogy a fő munkáltató miként készít skandináv forrásadó-formanyomtatványt a három skandináv országban dolgozó skandináv lakosok számára, és bemutatja a skandináv országok közötti bevételmegosztási mechanizmust is ([7]).

2.10. A határokon átnyúló távmunkát lehetővé tevő országspecifikus megoldások természetesen előnyösek, ugyanakkor kívánatos lenne általánosan elfogadott elveken alapuló megállapodásokat kötni. Ellenkező esetben valószínűleg összetett nemzetközi szabályok és alkalmazások alakulnak ki, ami széttagoltsághoz vezet.

2.11. Az OECD hosszú évtizedek óta törekszik arra, hogy *a jövedelem és a vagyon adóztatásáról szóló OECD-modellegyezményben* általánosan elfogadott nemzetközi adózási elveket állapítson meg. Ezek a szabályok és megállapodások aztán alkalmazásra kerültek az uniós tagállamokban, és ezek képezték az *Egyesült Nemzetek kettős adóztatásról szóló modellegyezményében* foglalt szabályok alapját is.

2.12. A jelenlegi szabályok mind a társasági, mind pedig a foglalkoztatási adózásra vonatkoznak. A vállalati nyereség adózását illetően a nemzetközi tevékenységet végző távmunkásoknál fennáll annak a veszélye, hogy a vállalat szándékolatlanul állandó telephelyet hoz létre a saját országától eltérő országban. Ha egy másik országban hoz létre állandó telephelyet, a vállalat – a határokon átnyúló távmunkához kapcsolódó, munkaviszonyból származó jövedelem megadóztatásának módjáról szóló vitán túlmenően – kénytelen pontosan megosztani a társasági jövedelmét a két helyszín között, és így különböző bejelentési kötelezettségek és adókötelezettségek vonatkoznak rá.

2.13. A munkavállaló adóztatása tekintetében az *OECD és az ENSZ modellegyezményeinek* ([8]) 15. cikke foglalkozik azzal, hogy a fizetések, a bérek és a javadalmazás egyéb formái abban az országban adókötelesek-e, ahol az alkalmazásra sor kerül, vagy egy másik szerződő államban. Ha azonban a munkavállaló egy tizenkét hónapos időszakban 183 napnál rövidebb ideig tartózkodik egy másik államban, és a munkáltató nem rendelkezik állandó telephellyel abban az államban, ahol a munkát végzik, a munkáltató országa fenntartja magának a jogot a munkavállaló jövedelmének megadóztatására. A modellegyezmények a munkavállalókon kívül az igazgatókra, a szórakoztatóiparban dolgozókra, a sportolókra és a diákokra vonatkozóan is tartalmaznak külön szabályokat ([9]).

([6]) Eurofound-tanulmány, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, 55. o.
([7]) Az EGSZB „A határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások adóztatása – lehetséges megoldások” című nyilvános meghallgatása.
([8]) OECD, *Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital* és *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. és 20. cikk.

2.14. Amikor egy szerződő államnak joga van a munkavállaló díjazásának megadóztatására, gyakran kötelezi a munkáltatót, hogy visszatartsa a béreket/béradókat/díjakat.

2.15. A világjárvány alatt az OECD titkársága iránymutatásokat adott ki, amelyek kimondják, hogy a munkáltató országába ingázni képtelen határ menti ingázót a munkáltató országában kell adókötelesnek tekinteni, még akkor is, ha a munkát távoli helyről végezte. Az ilyen távmunka formájában engedélyezett napok száma gyakran évente mintegy 20 napra korlátozódik. 2022. júliusi, *A határokon átnyúló tevékenységet végző távmunkások és munkáltatóik adóztatása* című véleményében ([10]) az EGSZB azt javasolta, hogy a felső határt heti két napra, illetve évi 96 napra terjesszék ki, adókövetkezmények nélkül.

2.16. A szóban forgó vélemény felhívta a figyelmet a határokon átnyúló távmunkát végző munkavállalók kettős adóztatásának kockázatára is, arra ösztönözve az Európai Bizottságot, hogy fontolja meg, hogy lehetséges-e a héa területén alkalmazotthoz hasonló „egyablakos ügyintézési pont". Jelen vélemény célja, hogy pontosítsa az EGSZB e kérdéssel kapcsolatos megközelítését, és további tartalommal gazdagítsa a folyamatban lévő vitát.

2.17. A társadalombiztosítási járulékok kezelése a határokon átnyúló távmunka során is fontos. Jóllehet ezek a járulékok a jövedelemhez is kapcsolódhatnak, ez a vélemény nem foglalkozik a szociális biztonsággal és a munkaerőpiaci szabályozásokkal sem.

3. **Részletes megjegyzések**

3.1. A jelenlegi szabályok értelmében az adóztatási jogok elfogadott elvének egyszerűsítése érdekében az az ország jogosult megadóztatni a munkaviszonyból származó jövedelmet, ahol a munkát végzik. Ha az elektronikus eszközök használatával a munka immár távoli helyről is elvégezhető, akkor megoldás lehet, hogy a munkáltató székhelye szerinti ország rendelkezzen adózási joggal. Fontos azonban, hogy a távmunkát végzőket adóügyi szempontból ne különböztessék meg hátrányosan a határ menti ingázókhoz képest.

3.2. Vegyünk egy egyszerűsített példát: egy személy hetente öt napot ingázik „A" országból a munkáltató „B" országban lévő irodájába és telephelyére. A jelenlegi szabályok értelmében a bérjövedelem után „B" országban kell adózni. Azonban, ha az adott személy már nem ingázik, hanem az „A" országban lévő otthonából dolgozik, akkor „A" országban lesz adóköteles. A „B" országbeli munkáltatónak végzett munka megegyezik a korábbival, de a jövedelem megadóztatásának joga „B" országból „A" országba kerül át. Ez csak a technológiai fejlődésnek és a munkaerőpiac változó jellegének tudható be.

3.3. Megjegyzendő, hogy ha a munkát a munkáltató önálló vállalkozóként dolgozó tanácsadójaként végzik, és a tanácsadó „A" országban rendelkezik lakóhellyel, de feladatait távmunkában látja el, akkor az adókivetés helye nem változik a jelenlegihez képest. Az „A" ország, ahol a tanácsadó céget bejegyezték, jogosult az adó kivetésére. Ezért szoros összefüggés lesz a megszerzett jövedelem, az adók és a közszolgáltatások igénybevétele között. Az egyik lehetőség az lenne, ha a munkavállalókat adózási szempontból ugyanúgy kezelnék, mint az önálló vállalkozókat, és az adókat „A" országban vetik ki.

3.4. A munkavállalók önálló vállalkozókkal azonos módon való adóztatása ellen szól azonban az az érv, hogy mivel a munkát továbbra is a „B" országbeli munkáltató számára végzik, a munkavállalók jövedelmének megadóztatásához való jognak „B" országban, azaz a munkáltató országában kell maradnia. A bérköltségek ugyanis levonhatók a „B" országban fizetendő társasági adó kiszámításához ([11]). Az adóztatási jogoknak a jelenlegi helyzethez képest történő ilyen megváltozása számos következménnyel járna.

3.5. Van azonban egy fontos kérdés, amellyel foglalkozni kell, ha az adózás „B" országban marad. Egy ilyen rendszer értelmében „A" ország nem kapna jövedelemadó-bevételt egy ilyen személytől az általa igénybe vett közszolgáltatások finanszírozására, kivéve, ha a bevételek valamilyen módon megoszlanak. Az, hogy egy adott ország adóbevétel-kiesést szenved-e el, a határ menti ingázók nettó áramlásától függ. Amennyiben a határokon átnyúlóan dolgozó távmunkások száma és bérköltsége eléri ugyanazt a számot, „A" és „B" ország azonos nettó bevételi helyzetben lesz, függetlenül attól, hogy a jövedelem melyik országban adóköteles. Előfordulhat azonban, hogy ez nem így van, ha az országok eltérő méretűek, és eltérő vonzerővel rendelkeznek a munkáltatók és a munkavállalók vonatkozásában. Az üzleti környezet és a fizetett bérek szintje – mint mindig – fontos tényező lesz az adóbevételek szempontjából.

([10]) HL C 443., 2022.11.22., 15. o.

([11]) A jelenlegi szabályok szerint az önálló vállalkozók tanácsadói díja is levonható az adóköteles társasági nyereség kiszámításakor „B" országban, még akkor is, ha a tanácsadói díj „A" országban adóköteles jövedelem.

3.6. A munkavállaló esetében az adóteher eltérő lehet attól függően, hogy „A” vagy „B” országban fizeti meg az adót a bére után. Ha az adókulcsok hasonlóak a két országban, ennek hatása valószínűleg csekély. Az országspecifikus adószabályok miatt azonban sérülhet az a jog, hogy a fizetendő adóból levonhatók egyes költségek, például a jelzáloghitel költsége. A levonáshoz adóköteles jövedelemre lehet szükség ([12]).

3.7. A globalizált és digitalizált világban a munkavállalók szabadabban választhatják meg a lakóhelyük szerinti országot, függetlenül attól, hogy munkáltatójuk hol található. A mobilitás az adóhatóságok számára nehézségeket okoz a lakóhely szerinti ország meghatározásában. ([13]) Valószínűleg könnyebb meghatározni, hogy hol található az a vállalat, amelynek részére a munkát végzik, mint az, hogy egy adott munkavállaló hol tartózkodik ([14]).

3.8. A platformokat gyakran használják ügyféltoborzásra. A platform gyakran nem munkáltatói funkciót tölt be, ezért a munkát végző személy tartózkodási helye határozza meg, hogy mely országban kell a jövedelem után adót fizetnie, függetlenül attól, hogy a platformot hol jegyezték be. A platformokat megfelelően meg kell különböztetni a digitális nomádoktól. A digitális nomádok több országból is dolgozhatnak egy adott év során. Vonzhatják őket az egyes országok által kiadott különleges vízumok vagy más célzott, kedvezményes adózási elbánásmódok, adóversenyt teremtve az országok között.

3.9. Az országok dönthetnek az adóbevételek megosztásáról, elismerve ezzel, hogy a lakóhely szerinti ország olyan szolgáltatásokat nyújt, mint az állami iskolák, egészségügyi ellátás stb. A bevételmegosztási mechanizmus többféle módon is létrehozható. Az adóhatóságok feloszthatják a jövedelmet az országok között az érintett államokban való tényleges egyéni jelenlétre vonatkozó adatok alkalmazásával (ezeket a munkáltató – egyablakos ügyintézési pontként működve – jelenti be a székhelye szerinti ország adóhatóságának) vagy bizonyos makrogazdasági aggregált kulcs alkalmazásával.

3.10. Az országok továbbra is adóversenyt folytatnak. Annak megválasztásakor, hogy hol éljenek és dolgozzanak, a digitális nomádok figyelembe veszik az adórendszert. Mivel a keresőtevékenység akadályai drasztikusan csökkennek azáltal, hogy egyre kevésbé van szükség a családok költöztetésére, a munkára kivetett adók jelentősége valószínűleg nőni fog.

3.11. A nemzetközi fórumokon folytatott vita eddig nagy hangsúlyt fektetett a vállalatok székhelyére és adóztatására, jóllehet a társasági adóból származó bevételek jellemzően csak a GDP néhány százalékpontját teszik ki. A munkával szerzett jövedelemből származó adóbevételek, beleértve a közvetett adókat, például a hozzáadottérték-adót, gyakran mintegy 20-szor magasabbak, mint a társasági adókból származó bevételek. A magas társasági adók miatt kevesebb a vállalati beruházás és kevesebb új üzleti telephely jön létre, és ezáltal a munkával szerzett jövedelemből származó adóbevételek is csökkennek, de a távmunka lehetőségét kínáló, változó munkaerőpiac hatása a következő években sokkal markánsabb lesz.

3.12. Az új technológia lehetővé teszi a fejlődő országok (és a fejlett országok) magasan képzett munkavállalói számára, hogy lakóhelyüket megtartva egy fejlettebb országban lévő nemzetközi cégnek vagy szervezetnek dolgozzanak. A fogyasztási adókat és ingatlanadókat viszont a fejlődő országban fizetik. A munkával szerzett jövedelem adóztatása magasabb lenne, ha a munkavállalókat adózási szempontból önálló vállalkozóként kezelnék. Ha az adókat a munkáltató országában szedik be, az azt jelentené, hogy a bevételek a jelenlegihez képest változatlanok lennének, mivel az egyetlen különbség a munkavállaló fizikai jelenléte lenne. A múltban fizikai költözésre volt szükség a jövedelem megszerzéséhez, de ez már nincs így. Ha ráadásul bevezetésre kerülne a bevételmegosztás, a lakóhely szerinti ország valószínűleg nettó nyereséges lenne az adóbevételek tekintetében.

3.13. Az az opció, hogy a munkavállalók jövedelmét ugyanúgy kezeljék, mint az önálló vállalkozók jövedelmét, viszonylag könnyen megvalósítható lenne ([15]), mégis az a preferált opció, hogy a munkavállalói jövedelem bérjövedelemként történő megadóztatására a munkáltató székhelye szerinti országban kerüljön sor. Egy ilyen rendszer egyszerűbbé tenné a munkavállalók dolgát, és a munkáltatók számára is vonzó lehetne. A munkavállaló lakóhelye szerinti országban bekövetkező bevételkiesés kompenzálása érdekében alighanem szükség lenne egy bevételmegosztási mechanizmusra.

([12]) Az egységes adójóváírás továbbra is alkalmazható.

([13]) Hasonló a helyzet, mint a vállalati szektorban az immateriális javak áthelyezése esetében, amely nemzetközi szinten elindította az adóalap-erózióval és nyereségátcsoportosítással (BEPS) kapcsolatos munka nagy részét. Bemutatták az inkluzív keret 1. pillérében szereplő „A” összegről és az OECD nyereségmegosztásról szóló megállapodását.

([14]) A részvényesek és a munkavállalók megadóztatása helyett a társasági adó mellett szólt az az érv, hogy könnyebb a társaságok nyomon követése és az adók ezen a szinten történő beszedése.

([15]) Valószínűleg meg kell változtatni azokat a követelményeket, amelyeknek teljesülniük kell ahhoz, hogy cégként lehessen őket elismerni (pl. nyereségorientáltság, tartósság, egynél több ügyfél stb.).

3.14. A munkáltató székhelye szerinti országban a munkavállalói díjazás adóztatási rendszerének kialakítása különböző formákat ölthet. Ennek egyik módja lehet az, ha az OECD-modellegyezményhez fűzött kommentár alternatív modellrendelkezés(eke)t is tartalmazna, amelye(ke)t az országok a kétoldalú tárgyalások során felhasználhatnak. Ez elősegítené az egységesebb szabályrendszer kialakítását.

Kelt Brüsszelben, 2024. február 14-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság elnöke

Oliver RÖPKE