Europos Sąjungos
oficialusis leidinys

LT
C serija

C/2024/2479

2024 4 23

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė „Tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų apmokestinimas visame pasaulyje ir poveikis ES“

(nuomonė savo iniciatyva)

(C/2024/2479)

Pranešėjas **Krister ANDERSSON**

Plenarinės asamblėjos sprendimas	2023 1 25
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnis 2 dalis
Atsakingas skyrius	Ekonominės ir pinigų sąjungos, ekonominės ir socialinės sanglaudos skyrius
Priimta skyriuje	2024 2 2
Priimta plenarinėje sesijoje	2024 2 14
Plenarinė sesija Nr.	585
Balsavimo rezultatai	
(už / prieš / susilaikė)	202 / 2 / 4

1. **Išvados ir rekomendacijos**

1.1. Per pastarąjį dešimtmetį globalizacija ir skaitmenizacija atvėrė naujų galimybių dirbti per atstumą. COVID-19 pandemija lėmė precedento neturinčius darbuotojų ir įmonių gyvenimo pokyčius, dėl kurių eksponentiškai išaugo nuotolinis darbas.

1.2. Naudojant naująsias technologijas, tą patį darbą galima atlikti ir nebūnant vietoje fiziškai. Taigi daug daugiau žmonių gali dirbti per atstumą tarpvalstybiniu mastu, tad tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų skaičius stipriai išaugo.

1.3. Dabartinėse taisyklėse aptariami įmonių ir darbo pajamų apmokestinimo klausimai. EBPO jau daug dešimtmečių siekė savo *EBPO pavyzdine sutartimi dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo* nustatyti visuotinai pripažintus tarptautinius mokesčių principus. Šias taisykles ir susitarimus valstybės narės paskui pritaikė Europos Sąjungoje ir jie tapo *Jungtinių Tautų pavyzdinės dvigubo apmokestinimo vengimo sutarties* taisyklių pagrindu.

1.4. Per pandemiją EBPO sekretoriatas paskelbė gaires, kuriose nustatyta, kad tarpvalstybinis darbuotojas, negalintis važinėti į darbdavio šalį, turėtų būti apmokestinamas darbdavio šalyje, net jeigu darbas buvo atliekamas per atstumą. Tokio darbo per atstumą dienų skaičius dažnai ribojamas iki maždaug 20 dienų per metus. Savo nuomonėje „Tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų ir jų darbdavių apmokestinimas“ ([1]) Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (EESRK) rekomendavo šį terminą pratęsti iki dviejų dienų per savaitę arba iki 96 dienų per metus be jokių mokestinių pasekmių.

1.5. Paprasčiau tariant, dabartinėse taisyklėse nustatytas sutartas apmokestinimo teisių principas, pagal kurį šalis, kurioje atliekamas darbas, turi teisę apmokestinti darbo pajamas. Jei naudojant elektronines priemones darbą dabar galima atlikti per atstumą, galimas sprendimas gali būti toks, kad teisę apmokestinti iš principo turėtų turėti darbdavio buveinės vietos valstybė. Tačiau nuotolinis darbuotojas neturėtų patirti jokios diskriminacijos apmokestinimo požiūriu, palyginti su tarpvalstybiniais darbuotojais, kurie savo darbą atlieka darbdavio šalyje.

([1]) OL C 443, 2022 11 22, p. 15.

1.6. Kita galimybė būtų apmokestinti darbuotoją jo gyvenamosios vietos valstybėje taip pat, kaip ir savarankiškai dirbančius asmenis. Tačiau argumentas prieš tokią tvarką yra tas, kad nors darbas darbdaviui vis dar atliekamas šalyje B, teisė apmokestinti darbuotojo pajamas turėtų likti šalyje B, t. y. darbdavio šalyje. Galiausiai darbo užmokesčio sąnaudos atskaitomos apskaičiuojant šalyje B mokėtiną pelno mokestį ([2]).

1.7. Todėl EESRK mano, kad pirmenybė teiktina darbuotojo pajamų, kaip darbo užmokesčio pajamų, apmokestinimui darbdavio buveinės vietos valstybėje. Dėl tokios tvarkos palengvėtų darbuotojų padėtis ir ji taip pat galėtų būti patraukli darbdaviams. Siekiant kompensuoti prarastas pajamas darbuotojo gyvenamosios vietos šalyje, greičiausiai reikėtų taikyti pajamų paskirstymo mechanizmą.

1.8. EESRK siūlo suteikti mokesčių administratoriams galimybę pajamas šalims paskirstyti taikant duomenis apie faktinį individualų buvimą atitinkamose valstybėse (duomenis savo buveinės vietos valstybės mokesčių administratoriui pagal vieno langelio principą pateikia darbdavys) arba naudojant tam tikrą makroekonominį agreguotą raktą.

2. **Bendrosios pastabos**

2.1. Per pastarąjį dešimtmetį globalizacija ir skaitmenizacija atvėrė naujų galimybių dirbti per atstumą. COVID-19 pandemija lėmė precedento neturinčius darbuotojų ir įmonių gyvenimo pokyčius, dėl kurių eksponentiškai išaugo nuotolinis darbas.

2.2. Pandemijos metu įmonės ir darbuotojai dėjo daug pastangų, kad suskaitmenintų savo kasdienę veiklą (pvz., internetinių posėdžių priemonės), paspartindami jau vykstantį skaitmeninimo procesą, dėl kurio buvo sukurta nauja darbo aplinka. Pastebėtus pokyčius atliko ir privatusis, ir viešasis sektorius ([3]).

2.3. Naudojant naująsias technologijas, tą patį darbą galima atlikti ir nebūnant vietoje fiziškai. Taigi daug daugiau asmenų gali dirbti per atstumą tarpvalstybiniu mastu, o tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų skaičius stipriai išaugo. Remiantis dabartiniais skaičiavimais, susijusiais su nuotoliniu darbu, matyti, kad šiuo metu apie 22 % ES darbuotojų tam tikra forma dirba nuotolinį darbą ([4]).

2.4. Darbas nuotoliniu būdu iš tiesų pasirodė esąs veiksmingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams ([5]). Todėl galimybė dirbti ne biure keletą dienų per savaitę arba net nuolatos dabar yra nusistovėjusi ir sparčiai auganti tendencija.

2.5. Gali būti, kad po kelerių metų šimtai milijonų žmonių visame pasaulyje dirbs per atstumą, o daug jų – iš savo gimtųjų šalių arba net iš keleto trečiųjų šalių (vadinamieji skaitmeniniai klajokliai).

([2]) Pagal dabartines taisykles savarankiškai dirbančio asmens konsultavimo išlaidos taip pat atskaitomos apskaičiuojant apmokestinamąjį įmonių pelną šalyje B, nors konsultavimo mokestis yra apmokestinamosios pajamos šalyje A.

([3]) *Eurofound* tyrimas, *Nuotolinio darbo paplitimas. Poveikis darbo sąlygoms ir reglamentavimui*, p. 55. „Per pandemiją viešųjų paslaugų ir administravimo, švietimo ir sveikatos bei socialinio darbo sektoriuose gerokai padaugėjo sektorių susitarimų dėl nuotolinio darbo. Daugumoje sektorių susitarimų įtvirtintos nuostatos dėl oficialios nuotolinio darbo įvedimo procedūros, taip pat dėl galimybės dirbti nuotoliniu būdu."

([4]) *Eurofound* tyrimas, *Nuotolinio darbo paplitimas. Poveikis darbo sąlygoms ir reglamentavimui*, p. 55. „2008 m. mažiau nei 8 % darbuotojų dirbo iš namų „kartais" arba „reguliariai". Ši dalis bėgant metams palaipsniui didėjo ir 2019 m., prieš pat krizę, pasiekė 11 %. Prasidėjus pandemijai, 2020 m. nuotolinio darbo dažnumas staiga padidėjo iki 19 %, o 2021 m. dar išaugo iki 22 %. Šis padidėjimas užfiksuotas daugiausia tarp „reguliariai" iš namų dirbančių darbuotojų."

([5]) *Eurofound* tyrimas, *Nuotolinio darbo paplitimas. Poveikis darbo sąlygoms ir reglamentavimui*, p. 2. „Darbuotojai ir tam tikru mastu darbdaviai pirmenybę teikia mišriam darbo modeliui (daliniam nuotoliniam darbui arba nuotoliniam darbui ne visą darbo dieną). Įrodyta, kad dirbant pagal mišrų modelį taupomas važinėjimo į darbą laikas, gerinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, mažinamas izoliacijos jausmas ir užtikrinamas veiksmingesnis laiko valdymas."

2.6. Palankesnių sąlygų darbui per atstumą sudarymas ne tik pagerino milijonų darbuotojų gyvenimo kokybę ir asmeninio bei profesinio gyvenimo pusiausvyrą ([6]), bet ir, vadovaujantis ES tikslais, galėtų padėti sumažinti poveikį aplinkai, kurį daro milijonai į darbą važinėjančių asmenų. Todėl tikėtina, kad tokia tendencija išliks ir toliau vystysis ateityje.

2.7. Kaip matyti, yra daug teigiamų darbo per atstumą aspektų. Tačiau tendencija, kai vis daugiau žmonių dirba per atstumą, taip pat kelia rimtų problemų mokesčių požiūriu. Mokesčių taisyklės turi būti atnaujintos, kad jose atsispindėtų tai, kaip darbas atliekamas dabartinėje darbo aplinkoje ir kaip jis gali būti atliekamas ateityje. Taip pat svarbu pripažinti, kad asmuo, pasirinkdamas buvimo vietą, atsižvelgia į teisę pasinaudoti viešosiomis išlaidomis, kurios daugiausia apmokamos iš mokesčių. Apmokestinimas ir atstovavimas formuojant politiką yra nusistovėjęs principas, kurio reikėtų laikytis.

2.8. Tikėtina, kad sprendžiant tarpvalstybinio nuotolinio darbo apmokestinimo klausimą reikės peržiūrėti tiek dvišalius, tiek daugiašalius susitarimus. Neseniai buvo atnaujintas toks susitarimas tarp Šveicarijos ir Prancūzijos dėl Prancūzijoje gyvenančių Ženevos kantono (Šveicarija) pasienio darbuotojų. Pagal susitarimą tarpvalstybinis nuotolinis darbas, neviršijantis 40 % viso darbo laiko, neturės įtakos darbuotojų mokestinei padėčiai. Prancūzijoje gyvenantys ir Ženevoje dirbantys pasienio darbuotojai toliau bus apmokestinami Ženevoje darbo užmokesčiui taikant mokesčius prie pajamų šaltinio. Siekiant kompensuoti Prancūzijoje prarandamas pajamas, susitarime numatytas pajamų pasidalijimo mechanizmas, pagal kurį Ženeva Prancūzijai kompensuos 3,5 % mokestinių pajamų.

2.9. Daugiašalis susitarimas, dėl kurio šiuo metu diskutuojama Šiaurės taryboje, buvo pristatytas 2023 m. liepos 4 d. Taline vykusiame viešame EESRK klausyme „Tarpvalstybinių nuotoliniu būdu dirbančių asmenų apmokestinimas. Galimi sprendimai“. Jame aprašoma, kaip pagrindinis darbdavys gali pateikti vieną Šiaurės šalių pajamų išskaičiavimo formą trijose Šiaurės šalyse dirbančiam vietos gyventojui, taip pat pristatomas pajamų paskirstymo tarp Šiaurės šalių mechanizmas ([7]).

2.10. Žinoma, būtų naudinga rasti konkrečioms šalims skirtus sprendimus, kad būtų sudarytos sąlygos dirbti per atstumą tarpvalstybiniu mastu, tačiau pageidautina, kad susitarimai būtų grindžiami visuotinai pripažintais principais. Priešingu atveju gali atsirasti sudėtingų tarptautinių taisyklių ir taikymo būdų, kurie nulemtų susiskaidymą.

2.11. EBPO jau daug dešimtmečių siekė savo *EBPO pavyzdine sutartimi dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo* nustatyti visuotinai pripažintus tarptautinius mokesčių principus. Šias taisykles ir susitarimus valstybės narės paskui pritaikė Europos Sąjungoje ir jie tapo *Jungtinių Tautų pavyzdinės dvigubo apmokestinimo vengimo sutarties* taisyklių pagrindu.

2.12. Dabartinėse taisyklėse aptariami įmonių ir darbo pajamų apmokestinimo klausimai. Kalbant apie įmonių pelno apmokestinimą, gali kilti rizika, kad dėl tarptautinių nuotolinių darbuotojų įmonei netyčia bus sukurta nuolatinė buveinė kitoje valstybėje nei ta, kurioje ji yra. Jei nuolatinė buveinė būtų kitoje šalyje, įmonė būtų priversta ne tik aptarti, kaip apmokestinti darbo pajamas, susijusias su tarpvalstybiniu nuotoliniu darbu, bet ir tiksliai paskirstyti savo pajamas abiem vietoms, todėl jai būtų taikomos skirtingos duomenų teikimo ir mokestinės prievolės.

2.13. Kalbant apie darbuotojo apmokestinimą, *EBPO ir JT pavyzdinių sutarčių* ([8]) 15 straipsnyje nustatyta, kad atlyginimas, darbo užmokestis ir kitos atlygio formos turi būti apmokestinami šalyje, kurioje dirbama, ar kitoje susitariančiojoje valstybėje. Tačiau jeigu darbuotojas kitoje valstybėje yra trumpiau nei 183 dienas per dvylikos mėnesių laikotarpį, o darbdavys neturi nuolatinės buveinės valstybėje, kurioje atliekamas darbas, darbdavio valstybė pasilieka teisę apmokestinti darbuotojo pajamas. Pavyzdinėse konvencijose be taisyklių darbuotojams nustatytos ir specialios taisyklės direktoriams, artistams, sportininkams ir studentams ([9]).

([6]) *Eurofound* tyrimas, *Nuotolinio darbo paplitimas. Poveikis darbo sąlygoms ir reglamentavimui*, p. 55.
([7]) EESRK viešasis klausymas „Tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų apmokestinimas. Galimi sprendimai“.
([8]) Žr. EBPO, *Pavyzdinės sutarties dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo straipsnius* ir *Pavyzdinės sutarties dėl apmokestinimo straipsnių komentarus*.
([9]) Žr. EBPO, *Pavyzdinės sutarties dėl pajamų bei kapitalo apmokestinimo straipsnius*, 16, 17 ir 20 straipsnius.

2.14. Kai susitariančioji valstybė turi teisę apmokestinti darbuotojo darbo užmokestį, ji dažnai įpareigoja darbdavį išskaičiuoti mokesčius iš darbo užmokesčio.

2.15. Per pandemiją EBPO sekretoriatas paskelbė gaires, kuriose nustatyta, kad tarpvalstybinis darbuotojas, negalintis važinėti į darbdavio šalį, turėtų būti apmokestinamas darbdavio šalyje, net jeigu darbas buvo atliekamas per atstumą. Tokio darbo per atstumą dienų skaičius dažnai ribojamas iki maždaug 20 dienų per metus. Savo 2022 m. liepos mėn. nuomonėje *dėl tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų ir jų darbdavių apmokestinimo* ([10]) EESRK rekomendavo šį terminą pratęsti iki dviejų dienų per savaitę arba iki 96 dienų per metus be jokių mokestinių pasekmių.

2.16. Šioje nuomonėje taip pat atkreiptas dėmesys į darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu tarpvalstybiniu mastu, dvigubo apmokestinimo riziką, skatinant Komisiją apsvarstyti, ar būtų galima taikyti vieno langelio principą, panašų į tą, kuris naudojamas PVM srityje. Šia nuomone siekiama patikslinti EESRK požiūrį į svarstomą klausimą ir pateikti papildomą indėlį į vykstančias diskusijas.

2.17. Tarpvalstybiniam nuotoliniam darbui taip pat svarbus socialinio draudimo įmokų klausimas. NET jeigu šios įmokos gali būti susijusios su pajamomis, šioje nuomonėje socialinės apsaugos klausimas nesprendžiamas, taip pat nenagrinėjamas darbo rinkos reguliavimas.

3. **Konkrečios pastabos**

3.1. Paprasčiau tariant, dabartinėse taisyklėse nustatytas sutartas apmokestinimo teisių principas, pagal kurį šalis, kurioje atliekamas darbas, turi teisę apmokestinti darbo pajamas. Jei naudojant elektronines priemones darbą dabar galima atlikti per atstumą, galimas sprendimas gali būti toks, kad teisę apmokestinti iš principo turėtų turėti darbdavio buveinės vietos valstybė. Tačiau nuotolinis darbuotojas neturėtų patirti jokios diskriminacijos apmokestinimo požiūriu, palyginti su tarpvalstybiniais darbuotojais.

3.2. Supaprastintas pavyzdys: asmuo penkias dienas per savaitę važinėja iš šalies A į darbdavio biurą ir patalpas šalyje B. Pagal galiojančias taisykles darbo užmokesčio pajamos apmokestinamos šalyje B. Jeigu asmuo nebevažinėja į darbą, o dirba iš savo namų šalyje A, jis apmokestinamas šalyje A. Darbdaviui šalyje B atliekamas išlieka toks pat darbas kaip anksčiau, tačiau teisė apmokestinti šias pajamas perkeliama iš šalies B į šalį A. Taip yra tik dėl technologinių pokyčių ir kintančio darbo rinkos pobūdžio.

3.3. Galima pažymėti, kad jei darbas vietoj to atliekamas savarankiškai konsultuojant darbdavį, kai konsultantas gyvena šalyje A, tačiau pareigas atlieka per atstumą, apmokestinimo vieta, palyginti su dabartine padėtimi, nesikeičia. Šalis A, kurioje registruota konsultanto įmonė, turi teisę rinkti mokesčius. Todėl bus glaudus ryšys tarp uždirbtų pajamų, mokesčių ir naudojimosi viešosiomis paslaugomis. Viena iš galimybių būtų apmokestinti darbuotojus taip pat, kaip ir savarankiškai dirbančius asmenis, ir taikyti mokesčius šalyje A.

3.4. Tačiau argumentas prieš darbuotojų apmokestinimą tokia pat tvarka, kaip ir savarankiškai dirbančių asmenų, yra tas, kad nors darbas darbdaviui vis dar atliekamas šalyje B, teisė apmokestinti darbuotojo pajamas turėtų likti šalyje B, t. y. darbdavio šalyje. Galiausiai darbo užmokesčio sąnaudos atskaitomos apskaičiuojant šalyje B mokėtiną pelno mokestį ([11]). Toks apmokestinimo teisių pakeitimas, palyginti su dabartine padėtimi, sukeltų keletą pasekmių.

3.5. Tačiau yra vienas svarbus klausimas, kurį reikia spręsti, jei toliau būtų apmokestinama šalyje B. Pagal tokią tvarką šalis A iš šio asmens negautų jokių pajamų iš darbo užmokesčio apmokestinimo, kad galėtų finansuoti viešąsias paslaugas, kuriomis jis naudojasi, išskyrus atvejus, kai tam tikru būdu pasidalijama pajamomis. Tai, ar konkreti šalis praras mokestines pajamas, priklauso nuo grynojo tarpvalstybinių darbuotojų srauto. Jeigu tarpvalstybinių nuotolinių darbuotojų skaičius ir jų darbo užmokesčio išlaidos yra vienodi, šalys A ir B grynųjų pajamų požiūriu atsidurs toje pačioje padėtyje, neatsižvelgiant į tai, kurioje šalyje pajamos yra apmokestinamos. Tačiau taip gali nebūti, jei šalys yra skirtingo dydžio ir yra nevienodai patrauklios darbdaviams ir darbuotojams. Verslo aplinka ir mokamo darbo užmokesčio dydis, kaip visada, bus svarbus mokestinių pajamų veiksnys.

([10]) OL C 443, 2022 11 22, p. 15.

([11]) Pagal dabartines taisykles savarankiškai dirbančio asmens konsultavimo išlaidos taip pat atskaitomos apskaičiuojant apmokestinamąjį įmonių pelną šalyje B, nors konsultavimo mokestis yra apmokestinamosios pajamos šalyje A.

3.6. Darbuotojui mokesčių našta gali skirtis priklausomai nuo to, ar jo darbo užmokestis apmokestinamas šalyje A, ar šalyje B. Jei mokesčių tarifai abiejose šalyse yra panašūs, tikėtina, kad poveikis bus nedidelis. Tačiau, atsižvelgiant į konkrečioje šalyje taikomas mokesčių taisykles, gali būti daromas poveikis teisei iš jūsų mokesčių sąskaitos atskaityti išlaidas, pavyzdžiui, hipotekos išlaidas. Tam, kad būtų galima pasinaudoti atskaitymu, gali prireikti turėti apmokestinamąsias pajamas ([12]).

3.7. Globalizuotame ir skaitmenizuotame pasaulyje darbuotojai gali laisviau pasirinkti gyvenamąją šalį nepriklausomai nuo to, kur yra jų darbdavys. Dėl darbuotojų judumo mokesčių administratoriams sunku nustatyti gyvenamąją šalį ([13]). Tikriausiai lengviau nustatyti, kur yra įmonė, kuriai dirbama, o ne vietą, kurioje yra atskiras darbuotojas ([14]).

3.8. Ieškant klientų, dažnai naudojamos platformos. Platforma dažnai neatlieka darbdavio funkcijos, todėl darbą atliekančio asmens buvimo vieta yra lemiamas veiksnys, pagal kurį nustatoma, kurioje šalyje pajamos turėtų būti apmokestinamos, neatsižvelgiant į platformos registracijos vietą. Platformos turėtų būti tinkamai atskirtos nuo skaitmeninių klajoklių. Skaitmeniniai klajokliai gali dirbti iš daugelio šalių per metus. Juos gali pritraukti šalių išduotos specialios vizos arba kita tikslinė lengvatinė apmokestinimo tvarka, todėl šalys gali pradėti konkuruoti mokesčių srityje.

3.9. Šalys gali nuspręsti pasidalyti mokestinėmis pajamomis ir taip pripažinti, kad buveinės vietos valstybė teikia tokias paslaugas kaip valstybinis vidurinis ugdymas, sveikatos priežiūra ir pan. Pajamų pasidalijimo mechanizmas gali būti sukurtas keliais būdais. Mokesčių administratoriai pajamas šalims gali paskirstyti taikydami duomenis apie faktinį individualų buvimą atitinkamose valstybėse (duomenis savo buveinės vietos valstybės mokesčių administratoriui pagal vieno langelio principą pateikia darbdavys) arba naudodami tam tikrą makroekonominį agreguotą raktą.

3.10. Šalys toliau konkuruos mokesčių srityje. Skaitmeniniai klajokliai, rinkdamiesi, kur gyventi ir dirbti, atsižvelgs į mokesčių sistemą. Kadangi labai sumažėjo kliūčių rasti gerai apmokamą darbą, nes sumažėjo poreikis fiziškai persikelti su šeima, tikėtina, kad darbo jėgos apmokestinimo svarba didės.

3.11. Iki šiol tarptautinių forumų diskusijose daugiausia dėmesio buvo skiriama įmonių buvimo vietai ir apmokestinimui, net jei įmonių pelno mokesčio pajamos iš esmės sudarė tik keletą BVP procentinių punktų. Mokestinės pajamos iš darbo pajamų, įskaitant netiesioginius mokesčius, pavyzdžiui, PVM, dažnai yra maždaug 20 kartų didesnės nei pajamos iš įmonių pelno mokesčio. Dideli įmonių pelno mokesčiai mažina įmonių investicijas ir naujų veiklos vietų kūrimą, taigi ir mokestines pajamas iš darbuotojų pajamų, tačiau kintančios darbo rinkos, kurioje galima dirbti per atstumą, poveikis ateinančiais metais bus kur kas didesnis.

3.12. Naujosios technologijos suteikia galimybę aukštos kvalifikacijos darbuotojams besivystančiose šalyse (ir išsivysčiusiose šalyse) išlaikyti savo gyvenamąją vietą ir kartu dirbti tarptautinėje įmonėje ar organizacijoje labiau išsivysčiusioje šalyje. Tuomet vartojimo mokesčius ir nekilnojamojo turto mokesčius toks asmuo mokės besivystančioje šalyje. Darbo pajamų apmokestinimas galėtų padidėti, jei darbuotojai mokesčių tikslais būtų laikomi savarankiškai dirbančiais asmenimis. Jei mokesčiai būtų renkami darbdavio šalyje, tai reikštų, kad pajamos būtų nepakitusios, palyginti su dabartinėmis pajamomis, nes vienintelis skirtumas būtų darbuotojo fizinis buvimas. Nors praeityje norint gauti pajamų buvo reikalingas fizinis persikėlimas, dabar taip nebėra. Be to, jei būtų nustatytas pajamų pasidalijimas, gyvenamosios vietos valstybė greičiausiai būtų grynoji mokesčių pajamų gavėja.

3.13. Galimybę darbuotojo pajamas vertinti taip pat, kaip ir savarankiškai dirbančių asmenų pajamas, galbūt būtų palyginti lengva įgyvendinti ([15]), tačiau reikėtų pirmenybę teikti darbuotojo pajamų, kaip darbo užmokesčio pajamų, apmokestinimui darbdavio buveinės vietos valstybėje. Dėl tokios tvarkos palengvėtų darbuotojų padėtis ir ji taip pat galėtų būti patraukli darbdaviams. Siekiant kompensuoti prarastas pajamas darbuotojo gyvenamosios vietos šalyje, greičiausiai reikėtų taikyti pajamų paskirstymo mechanizmą.

([12]) Vis dar galėtų būti taikomas standartizuotas mokesčių kreditas.

([13]) Tokia padėtis panaši į nematerialiojo turto perkėlimo įmonių sektoriuje padėtį, dėl kurios tarptautiniu lygmeniu daug nuveikta mokesčių bazės erozijos ir pelno perkėlimo (BEPS) srityje. Pristatytas susitarimas dėl A sumos pagal įtraukios sistemos 1 ramstį ir EBPO, pasidalijant pelną.

([14]) Argumentas dėl pelno mokesčio, užuot apmokestinus akcininkus ir darbuotojus, buvo tas, kad buvo lengviau sekti įmones ir rinkti tokio dydžio mokesčius.

([15]) Reikalavimai, kuriuos reikia įvykdyti, kad savarankiškai dirbantys asmenys būtų pripažinti įmone (pvz., pelno siekimas, patvarumas, daugiau nei vienas klientas ir pan.), tikriausiai turėtų būti pakeisti.

3.14. Darbuotojų darbo užmokesčio apmokestinimo sistema darbdavio buveinės vietos valstybėje galėtų būti kuriama įvairiais būdais. Vienas iš būdų – į EBPO pavyzdinės sutarties komentarus įtraukti alternatyvią (-ias) pavyzdinę (-es) nuostatą (-as), kuria (-iomis) šalys naudotųsi dvišalėse derybose. Tai padėtų sukurti vienodesnį taisyklių rinkinį.

Briuselis, 2024 m. vasario 14 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pirmininkas

Oliver RÖPKE