Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2024/2479

23.4.2024

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over belastingheffing voor grensoverschrijdende telewerkers wereldwijd en de gevolgen voor de EU

(initiatiefadvies)

(C/2024/2479)

Rapporteur: **Krister ANDERSSON**

Besluit van de voltallige vergadering	25.1.2023
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
Bevoegde afdeling	Economische en Monetaire Unie, Economische en Sociale Samenhang
Goedkeuring door de afdeling	2.2.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	14.2.2024
Zitting nr.	585
Stemuitslag	
(voor/tegen/onthoudingen)	202/2/4

1. **Conclusies en aanbevelingen**

1.1. In de afgelopen tien jaar hebben globalisering en digitalisering nieuwe mogelijkheden gecreëerd om op afstand te werken. De COVID-19-pandemie heeft een ongekende verandering teweeggebracht in zowel het leven van werknemers als in de werkwijze van bedrijven, wat ertoe heeft geleid dat telewerken exponentieel is toegenomen.

1.2. Met de nieuwe technologie kan exact hetzelfde werk worden gedaan zonder dat men fysiek aanwezig hoeft te zijn. Dit betekent ook dat veel meer mensen vanuit een ander land op afstand kunnen werken en dat het aantal grensoverschrijdende telewerkers drastisch is gestegen.

1.3. De huidige regels hebben betrekking op zowel de vennootschapsbelasting als de belasting op arbeid. De OESO heeft decennialang gewerkt aan algemeen aanvaarde internationale belastingbeginselen die zij heeft vastgelegd in haar modelverdrag inzake belasting naar inkomen en naar vermogen (*OECD Model Tax Convention on Income and on Capital*). Deze regels en overeenkomsten zijn vervolgens toegepast door de lidstaten in de EU en hebben de basis gevormd voor regels in het modelverdrag van de Verenigde Naties ter voorkoming van dubbele belasting (*United Nations Model Double Taxation Convention*).

1.4. Tijdens de pandemie heeft het OESO-secretariaat richtsnoeren uitgevaardigd waarin wordt bepaald dat een grensarbeider die niet naar het land van de werkgever kan pendelen, moet worden belast in het land van de werkgever, ook al wordt het werk op afstand verricht. Het aantal toegestane dagen voor dergelijk werk op afstand is vaak beperkt tot ongeveer twintig dagen per jaar. In zijn advies over belastingheffing bij grensoverschrijdende telewerkers en hun werkgevers ([1]) heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) aanbevolen om de limiet te verhogen tot twee dagen per week, of 96 dagen per jaar, zonder fiscale gevolgen.

1.5. Eenvoudig gezegd bestaat het overeengekomen beginsel van heffingsbevoegdheid onder de huidige regels erin dat het land waar het werk wordt verricht het recht heeft om belasting te heffen op het arbeidsinkomen. Nu werk op afstand kan worden verricht met elektronische middelen, zou een mogelijke oplossing erin kunnen bestaan dat het land waar de werkgever gevestigd is, in beginsel het recht heeft om belasting te heffen. Een telewerker mag echter niet fiscaal worden gediscrimineerd ten opzichte van grensarbeiders die hun werk verrichten in het land van de werkgever.

([1]) PB C 443 van 22.11.2022, blz. 15.

1.6. Een andere mogelijkheid zou zijn om de werknemer in zijn of haar land van verblijf op dezelfde manier te belasten als zelfstandigen. Een argument tegen een dergelijke regeling is echter dat, aangezien het werk nog steeds wordt verricht voor de werkgever in land B, het recht om belasting te heffen over het inkomen van werknemers voorbehouden moet blijven aan land B, d.w.z. het land van de werkgever. De loonkosten zijn immers aftrekbaar voor de berekening van de in land B verschuldigde vennootschapsbelasting ([2]).

1.7. Het EESC is daarom van mening dat het de voorkeur verdient om het inkomen van werknemers te belasten als looninkomen in het land waar de werkgever is gevestigd. Een dergelijke regeling zou de zaken eenvoudiger maken voor werknemers en zou ook aantrekkelijk kunnen zijn voor werkgevers. Om het verlies aan inkomsten in het land van verblijf van de werknemer te compenseren, zou waarschijnlijk een mechanisme voor het delen van inkomsten nodig zijn.

1.8. Het EESC stelt voor dat de belastingautoriteiten het inkomen tussen de landen kunnen verdelen aan de hand van gegevens over de feitelijke aanwezigheid van personen in de betrokken staten (die door de werkgever worden doorgegeven aan de belastingautoriteit in zijn land van vestiging, waardoor de werkgever als onestopshop fungeert) of aan de hand van een macro-economische aggregatiesleutel.

2. **Algemene opmerkingen**

2.1. In de afgelopen tien jaar hebben globalisering en digitalisering nieuwe mogelijkheden gecreëerd om op afstand te werken. De COVID-19-pandemie heeft een ongekende verandering teweeggebracht in zowel het leven van werknemers als de werkwijze van bedrijven en ertoe geleid dat telewerken exponentieel is toegenomen.

2.2. Tijdens de pandemie hebben bedrijven en werknemers grote inspanningen geleverd om hun dagelijkse activiteiten te digitaliseren (bijv. online vergaderinstrumenten), waardoor het reeds lopende digitaliseringsproces werd versneld en een nieuw werkgelegenheidslandschap ontstond. De waargenomen veranderingen zijn door zowel de private als de publieke sector doorgevoerd ([3]).

2.3. Met de nieuwe technologie kan exact hetzelfde werk worden gedaan zonder dat men fysiek aanwezig hoeft te zijn Dit betekent ook dat veel meer personen vanuit een ander land op afstand kunnen werken en dat het aantal grensoverschrijdende telewerkers drastisch is toegenomen. Volgens de huidige schattingen doet ongeveer 22 % van de beroepsbevolking in de EU aan een of andere vorm van telewerken ([4]).

2.4. Werken op afstand is inderdaad voor zowel werknemers als werkgevers efficiënt gebleken ([5]). De mogelijkheid om meerdere dagen per week buiten kantoor te werken, of zelfs op vaste basis, is nu een gevestigde en snelgroeiende realiteit.

2.5. Binnen enkele jaren zullen honderden miljoenen mensen wereldwijd op afstand werken en velen van hen grensoverschrijdend vanuit hun thuisland of zelfs vanuit een reeks derde landen (de zogenaamde digitale nomaden).

([2]) Met de huidige regels zijn consultancykosten voor een zelfstandige ook aftrekbaar bij de berekening van de belastbare bedrijfswinst in land B, ook al is de consultancyvergoeding belastbaar inkomen in land A.

([3]) Studie van Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, blz. 55. “Tijdens de pandemie was er bij de overheidsdiensten en -administratie, en in het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening een opmerkelijke toename van sectorale overeenkomsten over telewerken te zien. De meeste sectorale overeenkomsten bevatten bepalingen over de formele procedure van de invoering van telewerk en over de toegang tot telewerk.”

([4]) Studie van Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, blz. 55. “In 2008 werkte minder dan 8 % van de werknemers “soms” of “meestal” thuis. Dit aandeel is in de loop van de jaren geleidelijk gestegen en bereikte in 2019, net voor de crisis, 11 %. Na het begin van de pandemie steeg de frequentie van telewerken abrupt tot 19 % in 2020 en steeg verder tot 22 % in 2021. De stijging werd vooral geregistreerd bij werknemers die “meestal” thuis werkten.”

([5]) Studie van Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, blz. 2. “Werknemers, en tot op zekere hoogte ook werkgevers, geven de voorkeur aan het hybride model van telewerken (gedeeltelijk telewerken of parttime telewerken). Het is bewezen dat hybride werken een besparing in reistijd oplevert, de balans tussen werk en privéleven verbetert, gevoelens van isolatie vermindert en zorgt voor een efficiënter tijdsbeheer.”

2.6. Het vergemakkelijken van werken op afstand heeft niet alleen de levenskwaliteit en de balans tussen werk en privéleven van miljoenen werknemers verbeterd ([6]), maar kan ook, overeenkomstig de doelstellingen van de EU, bijdragen aan het verminderen van de milieu-impact van miljoenen pendelaars. Deze tendens zal zich in de toekomst waarschijnlijk voortzetten en verder ontwikkelen.

2.7. Zoals blijkt, zitten er veel positieve aspecten aan werken op afstand. De trend dat steeds meer mensen op afstand werken, betekent vanuit fiscaal oogpunt echter ook een grote uitdaging. De belastingregels moeten worden geactualiseerd, zodat ze een afspiegeling vormen van de manier waarop werk wordt verricht in de huidige werkomgeving en van de manier waarop dit in de toekomst waarschijnlijk zal gebeuren. Het is ook belangrijk om in gedachten te houden dat de keuze van een individu om in een bepaald land te wonen, recht geeft op voordelen die gesubsidieerd worden door overheidsuitgaven die voornamelijk worden betaald uit belastingen. Belasting en vertegenwoordiging in de beleidsvorming is een gevestigd beginsel dat moet worden geëerbiedigd.

2.8. Waarschijnlijk moeten zowel bilaterale als multinationale overeenkomsten worden herzien om de kwestie van belastingheffing op grensoverschrijdend telewerk aan te pakken. Onlangs is tussen Zwitserland en Frankrijk een dergelijke overeenkomst bijgewerkt voor grensarbeiders van het kanton Genève (Zwitserland) die in Frankrijk wonen. Krachtens de overeenkomst heeft grensoverschrijdend telewerk dat niet meer dan 40 % van de totale werktijd uitmaakt geen gevolgen voor de belastingsituatie van de werknemers. Grensarbeiders die in Frankrijk wonen en in Genève werken, blijven zodoende onderworpen aan belasting in Genève in de vorm van loonbelasting die aan de bron wordt ingehouden. Om het verlies aan inkomsten in Frankrijk te compenseren, voorziet de overeenkomst in een mechanisme voor het delen van inkomsten, waarbij Genève een compensatie van 3,5 % van de belastinginkomsten aan Frankrijk betaalt.

2.9. Tijdens de openbare hoorzitting van het EESC over "Belastingheffing op grensoverschrijdende telewerkers — mogelijke oplossingen" in Tallinn op 4 juli 2023 werd een multilaterale overeenkomst gepresenteerd die momenteel in behandeling is in de Noordse Raad. Deze overeenkomst houdt in dat de hoofdwerkgever één Noords inhoudingsformulier invult voor een Noordse ingezetene die in drie Noordse landen werkt, en bevat ook een mechanisme voor het delen van inkomsten tussen de Noordse landen ([7]).

2.10. Er zijn natuurlijk voordelen verbonden aan het vinden van landspecifieke oplossingen om grensoverschrijdend telewerken op afstand mogelijk te maken, maar het zou wenselijk zijn om overeenkomsten te hebben die gebaseerd zijn op algemeen aanvaarde beginselen. Zo niet, dan zal er waarschijnlijk een complex geheel van internationale regels en toepassingen ontstaan, wat tot versnippering zal leiden.

2.11. De OESO heeft decennialang gewerkt aan algemeen aanvaarde internationale belastingbeginselen die zij heeft vastgelegd in haar modelverdrag inzake belasting naar inkomen en naar vermogen (*OECD Model Tax Convention on Income and on Capital*). Deze regels en overeenkomsten zijn vervolgens toegepast door de lidstaten in de Europese Unie en hebben de basis gevormd voor regels in het modelverdrag van de Verenigde Naties ter voorkoming van dubbele belasting (*United Nations Model Double Taxation Convention*).

2.12. De huidige regels hebben betrekking op zowel de vennootschapsbelasting als de loonbelasting. Met betrekking tot de belasting van ondernemingswinsten kunnen internationale telewerkers het risico lopen dat zij onbedoeld een vaste inrichting voor de onderneming creëren in een ander land dan het land waar die onderneming is gevestigd. Indien een vaste inrichting in een ander land zou worden gevestigd, zou de onderneming, naast de discussie over de wijze waarop belasting wordt geheven op inkomsten uit arbeid in verband met grensoverschrijdend telewerken, gedwongen zijn haar inkomsten accuraat over de twee locaties te verdelen en dus onderworpen zijn aan verschillende aangifte- en belastingverplichtingen.

2.13. Wat de belasting van de werknemer betreft, bepaalt artikel 15 van de modelverdragen van de OESO en de VN ([8]) of salarissen, lonen en andere vormen van beloning belastbaar zijn in het land waar de dienstbetrekking wordt uitgeoefend of in een ander verdragsland. Echter, als de werknemer in een periode van twaalf maanden minder dan 183 dagen in een andere staat verblijft en de werkgever geen vaste inrichting heeft in de staat waar het werk wordt verricht, behoudt het land van de werkgever het recht om belasting te heffen op het inkomen van de werknemer. Behalve voor werknemers zijn er in de modelverdragen ook speciale regels voor directeurs, entertainers, sporters en studenten ([9]).

([6]) Studie van Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, blz. 55.
([7]) Openbare hoorzitting van het EESC over belastingheffing op grensoverschrijdende telewerkers — mogelijke oplossingen.
([8]) OESO, "Artikelen van het modelverdrag inzake belastingen naar inkomen en naar vermogen" en "Commentaar op de artikelen van het modelverdrag inzake belasting".
([9]) OESO, "Artikelen van het modelverdrag inzake belastingen naar inkomen en naar vermogen", artikelen 16, 17 en 20.

2.14. Wanneer een verdragsluitende staat het recht heeft om de beloning van de werknemer te belasten, legt zij vaak verplichtingen op aan de werkgever om loonbelasting/loonheffingen in te houden.

2.15. Tijdens de pandemie heeft het OESO-secretariaat richtsnoeren uitgevaardigd waarin wordt bepaald dat een grensarbeider die niet naar het land van de werkgever kan pendelen, moet worden belast in het land van de werkgever, ook al wordt het werk op afstand verricht. Het aantal toegestane dagen voor dergelijk werk op afstand is vaak beperkt tot ongeveer twintig dagen per jaar. In zijn advies over belastingheffing bij grensoverschrijdende telewerkers en hun werkgevers ([10]) van juli 2022 heeft het EESC aanbevolen om de limiet te verhogen tot twee dagen per week, of 96 dagen per jaar, zonder fiscale gevolgen.

2.16. In dat advies werd ook gewezen op het risico van dubbele belasting van werknemers die grensoverschrijdend telewerken, en werd de Commissie aangemoedigd om na te gaan of een "éénloketsysteem", vergelijkbaar met dat voor de btw, tot de mogelijkheden zou kunnen behoren. Met het huidige advies wil het EESC zijn benadering van dit vraagstuk verfijnen en een aanvullende bijdrage leveren aan de lopende discussie.

2.17. De behandeling van socialezekerheidsbijdragen is ook belangrijk in het kader van grensoverschrijdend telewerken. Hoewel deze bijdragen aan het inkomen gekoppeld kunnen zijn, wordt sociale zekerheid in dit advies niet behandeld en wordt ook niet ingegaan op arbeidsmarktregelingen.

3. **Specifieke opmerkingen**

3.1. Eenvoudigheidshalve is het overeengekomen beginsel van heffingsbevoegdheid onder de huidige regels dat het land waar het werk wordt verricht, het recht heeft om belasting te heffen op inkomsten uit arbeid. Nu werk op afstand kan worden verricht met elektronische middelen, zou een mogelijke oplossing erin kunnen bestaan dat het land waar de werkgever gevestigd is, in beginsel het recht heeft om belasting te heffen. Een telewerker mag echter niet fiscaal worden gediscrimineerd ten opzichte van grensarbeiders.

3.2. Een vereenvoudigd voorbeeld: iemand pendelt vijf dagen per week van land A naar het kantoor en de bedrijfsruimten van de werkgever in land B. Volgens de huidige regels worden de inkomsten uit loon belast in land B. Als de persoon niet langer pendelt maar thuis werkt in land A, is hij of zij belastingplichtig in land A. De voor de werkgever in land B verrichte arbeid is echter dezelfde als voorheen, maar het recht om die inkomsten te belasten verschuift van land B naar land A. Dit is enkel en alleen het gevolg van technologische ontwikkelingen en de veranderende aard van de arbeidsmarkt.

3.3. Opgemerkt moet worden dat als het werk voor de werkgever wordt uitgevoerd als zelfstandig werkzame consultant en de consultant in land A woont maar de taken op afstand uitvoert, er in vergelijking met de huidige situatie geen verandering plaatsvindt in de plaats waar de belasting wordt geheven. Land A, waar het bedrijf van de consultant is geregistreerd, heeft het recht om belasting te heffen. Er zal dus een nauw verband zijn tussen inkomen, belastingen en het gebruik van openbare diensten. Een mogelijkheid zou zijn om werknemers voor belastingdoeleinden op dezelfde manier te behandelen als zelfstandigen en belasting te heffen in land A.

3.4. Een argument tegen het belasten van werknemers op dezelfde manier als zelfstandigen is dat, aangezien het werk nog steeds wordt verricht voor de werkgever in land B, het recht om belasting te heffen over het inkomen van werknemers voorbehouden moet blijven aan land B, d.w.z. het land van de werkgever. De loonkosten zijn immers aftrekbaar voor de berekening van de verschuldigde vennootschapsbelasting in land B ([11]). Een dergelijke wijziging van de belastingrechten ten opzichte van de huidige situatie zou verschillende gevolgen hebben.

3.5. Er is echter één belangrijke kwestie die moet worden aangepakt als de belasting in land B geheven moet blijven worden. Bij een dergelijk regeling zou land A geen inkomsten uit loonbelasting ontvangen van deze persoon om openbare diensten te financieren waarvan hij of zij gebruik maakt, tenzij er een vorm van inkomstenverdeling is. Of er voor een individueel land een verlies aan belastinginkomsten zal zijn, hangt af van de nettostroom van grensarbeiders. Voor zover het aantal grensoverschrijdende telewerkers en hun loonsom hetzelfde zijn, zullen land A en land B in dezelfde netto-inkomstenpositie verkeren, ongeacht in welk land het inkomen wordt belast. Maar dit is mogelijk niet het geval als de landen van verschillende grootte zijn en hun aantrekkelijkheid voor werkgevers en werknemers verschilt. Het bedrijfsklimaat en het niveau van de lonen die worden betaald zullen, zoals altijd, een belangrijke factor zijn voor de belastinginkomsten.

([10]) PB C 443 van 22.11.2022, blz. 15.

([11]) Met de huidige regels zijn consultancykosten voor een zelfstandige ook aftrekbaar bij de berekening van de belastbare bedrijfswinst in land B, ook al is de consultancyvergoeding belastbaar inkomen in land A.

3.6. Voor de werknemer kan de belastingdruk verschillen afhankelijk van het feit of zijn of haar loon wordt belast in land A of in land B. Als de belastingtarieven tussen de twee landen gelijk zijn, is het effect waarschijnlijk klein. Echter, gezien de landspecifieke belastingregels, kan dit gevolgen hebben voor het recht om kosten af te trekken bij de belastingaangifte, zoals hypotheekkosten. Het kan zo zijn dat men een belastbaar inkomen moet hebben om in aanmerking te komen voor aftrek ([12]).

3.7. In een geglobaliseerde en gedigitaliseerde wereld hebben werknemers meer vrijheid om te kiezen waar zij willen wonen, en hoeven zij minder rekening te houden met waar hun werkgever is gevestigd. Als gevolg van die mobiliteit is het voor de belastingautoriteiten moeilijk om het land van vestiging te bepalen ([13]). Het is waarschijnlijk gemakkelijker om te bepalen waar het bedrijf is gevestigd waarvoor het werk wordt verricht dan waar de individuele werknemer is gevestigd ([14]).

3.8. Platforms worden vaak gebruikt om klanten te werven. Het platform vervult vaak niet de functie van werkgever en de locatie van de persoon die het werk verricht bepaalt derhalve in welk land het inkomen wordt belast, ongeacht waar het platform is geregistreerd. Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen platforms en digitale nomaden. Digitale nomaden kunnen in de loop van een jaar vanuit veel landen werken. Ze kunnen worden aangetrokken door speciale visa die door landen worden uitgegeven of door andere doelgerichte belastingvoordelen, waardoor er belastingconcurrentie tussen landen ontstaat.

3.9. Landen kunnen beslissen om belastinginkomsten te delen, waarbij ze erkennen dat het woonland diensten verleent op het gebied van openbaar onderwijs, gezondheidszorg enz. Een mechanisme voor het delen van inkomsten kan op verschillende manieren worden opgezet. De belastingautoriteiten kunnen het inkomen tussen de landen verdelen aan de hand van gegevens over de feitelijke aanwezigheid van personen in de betrokken staten (die door de werkgever worden doorgegeven aan de belastingautoriteit in zijn of haar land van vestiging, waardoor de werkgever als onestopshop fungeert) of aan de hand van een macro-economische aggregatiesleutel.

3.10. Landen zullen blijven concurreren op belastinggebied. Digitale nomaden zullen rekening houden met het belastingstelsel wanneer ze kiezen waar ze willen wonen en werken. Aangezien de hindernissen voor het vinden van betaald werk drastisch afnemen wanneer een gezin niet fysiek hoeft te verhuizen, zal het belang van belasting op arbeid waarschijnlijk toenemen.

3.11. Het debat in internationale fora was tot nu toe sterk gericht op de locatie en de belasting van bedrijven, ook al bedragen de inkomsten uit vennootschapsbelasting doorgaans slechts een paar procentpunten van het bbp. De belastinginkomsten uit inkomen uit arbeid, inclusief indirecte belastingen zoals btw, zijn vaak zo'n twintig keer hoger dan de inkomsten uit vennootschapsbelastingen. Hoge vennootschapsbelastingen verminderen de bedrijfsinvesteringen en de vestiging van nieuwe bedrijven en dus ook de belastinginkomsten uit arbeid, maar het effect van de veranderende arbeidsmarkt met mogelijkheden om op afstand te werken zal de komende jaren veel sterker worden.

3.12. Dankzij de nieuwe technologie kunnen hooggekwalificeerde werknemers in ontwikkelingslanden (en in ontwikkelde landen) in hun thuisland blijven wonen en tegelijkertijd werken voor een internationale onderneming of organisatie in een meer ontwikkeld land. Verbruiksbelastingen en belastingen op eigendom worden door zo'n persoon dan betaald in het ontwikkelingsland. De belasting op inkomen uit arbeid zou kunnen toenemen als werknemers voor belastingdoeleinden als zelfstandigen worden behandeld. Als de belastingen worden geïnd in het land van de werkgever, zou dat betekenen dat de inkomsten in vergelijking met de huidige situatie ongewijzigd blijven, aangezien het enige verschil de fysieke aanwezigheid van de werknemer zou zijn. Waar vroeger een fysieke verhuizing nodig was om het inkomen te ontvangen, is dit nu niet meer het geval. Als daarnaast het delen van belastinginkomsten wordt ingevoerd, zal het land van vestiging waarschijnlijk netto meer belastinginkomsten krijgen.

3.13. De optie om het inkomen van werknemers op dezelfde manier te behandelen als het inkomen van zelfstandigen zou misschien relatief eenvoudig kunnen worden toegepast ([15]), maar het belasten van het inkomen van werknemers als looninkomen in het land van vestiging van de werkgever geniet de voorkeur. Een dergelijke regeling zou de zaken eenvoudiger maken voor werknemers en zou ook aantrekkelijk kunnen zijn voor werkgevers. Om het verlies aan inkomsten in het land van verblijf van de werknemer te compenseren, zou waarschijnlijk een mechanisme voor het delen van inkomsten nodig zijn.

([12]) Er zou nog steeds een gestandaardiseerde heffingskorting kunnen worden toegepast.

([13]) De situatie is vergelijkbaar met die van de verplaatsing van immateriële activa in de bedrijfssector, die aanleiding heeft gegeven tot veel werk op internationaal niveau op het gebied van grondslaguitholling en winstverschuiving. Het akkoord over bedrag A in pijler 1 van het inclusieve kader en de OESO, met winstdeling, is gepresenteerd.

([14]) Een argument om vennootschapsbelasting te heffen in plaats van aandeelhouders en werknemers te belasten, was dat het gemakkelijker was om bedrijven te traceren en op dat niveau belastingen te innen.

([15]) De vereisten waaraan moet worden voldaan om als onderneming te worden erkend (zoals winstoogmerk, duurzaamheid en het hebben van meer dan één klant enz.) zouden waarschijnlijk moeten worden gewijzigd.

3.14. Er zijn een aantal manieren waarop een systeem voor het belasten van de beloning van werknemers in het land van vestiging van de werkgever kan worden ontworpen. Eén manier zou erin kunnen bestaan om in het commentaar bij het OESO-modelverdrag alternatieve modelbepalingen op te nemen, die landen kunnen gebruiken bij bilaterale onderhandelingen. Dit zou het gemakkelijker maken om tot een meer uniforme reeks regels te komen.

Brussel, 14 februari 2024.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité

Oliver RÖPKE